INITIATIVE CATALI.5°T:ACTION CONCERTEE POUR ACCELERER LES TECHNOLOGIES LOCALES I.5° – AMERIQUE LATINE ET AFRIQUE DE L'OUEST

ÉVALUATION DU GENRE

PRÉSENTÉ À

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT (GIZ) GMBH
DAG-HAMMARSKJÖLD-WEG 1 - 5
65760 ESCHBORN

AOÛT 2022

Votre interlocuteur

au sein de GFA Consulting Group GmbH est

Halima Abdi

Adresse

GFA Consulting Group GmbH

Eulenkrugstraße 82

DE-22359 Hambourg

Allemagne

Téléphone +49 40 6 03 06 – 270

Fax +49 40 6 03 06 – 199

TABLE DES MATIÈRES

0RESUME 11
1

1INTRODUCTION 22

1.1Objectif de l'évaluation du genre 33
1.2Méthodologie 3

2.ÉGALITE DES GENRES, CHANGEMENT CLIMATIQUE ET INNOVATION CLIMATIQUE 4

2.1.Pourquoi l'égalité des genres est-elle importante pour le changement climatique? 44
2.2.Innovation en matière de genre et de climat 66

3.LE STATUT DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU NIVEAU REGIONAL:PROGRES ET DEFIS 8

3.1.Statut de l'égalité régionale de l' égalité des sexes 8
3.2.Risques et obstacles typiques liés au genre en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine 10
3.2.1.Le fossé entre les régions rurales et les villes 10
3.2.2.Normes, pratiques et croyances coutumières et traditionnelles 11
3.2.3.Violence sexuelle et sexiste (VSBG) 13
3.3.Principaux obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine 14

4.FOCUS SUR LES PAYS HOTES DE L'ENTITE D'EXECUTION DE L'INITIATIVE CATALI.5°T 1817

4.1.Côte d'Ivoire 1817
4.1.1.Mécanismes institutionnels régissant les écosystèmes entrepreneuriaux ivoiriens 1817
4.1.2.État de l'innovation climatique dans les secteurs de l'éducation, de l'agriculture et de l'énergie 2220
4.1.2.1.L'innovation en matière de genre et de climat dans l'éducation 20
4.1.2.2.Innovation en matière de genre et de climat dans l'agriculture 21
4.1.2.3.Innovation en matière de genre et de climat dans le secteur de l'énergie 22
4.1.3.Principaux obstacles et défis pour les entreprises spécialisées dans le changement climatiques et les organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE) 23
A.Les entreprises spécialisées dans le changement climatiques 23
B.organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE) :pré-accélérateurs, accélérateurs ET VCS 2825
4.2.Sénégal 31
4.2.1.Mécanismes institutionnels régissant les écosystèmes entrepreneuriaux

sénégalais 31
4.2.2.État de l'innovation climatique dans les secteurs de l'éducation, de l'agriculture et de l'énergie **Error! Bookmark not defined.**34
4.2.2.1.L'innovation en matière de genre et de climat dans l'éducation **Error! Bookmark not defined.**34
4.2.2.2.Innovation en matière de genre et de climat dans l'agriculture 34
4.2.2.3.Innovation en matière de genre et de climat dans le secteur de l'énergie 4136
4.2.3.Principaux obstacles et défis pour les entreprises spécialisées dans le changement climatique et les organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE) 4338
A.Entreprises spécialisées dans le changement climatiques 38
B.Organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE):pré-accélérateurs, accélérateurs ET VCS 39
4.3.Mexique 41
4.3.1.Mécanismes institutionnels régissant les écosystèmes entrepreneuriaux mexicains 4641
4.3.2.État de l'innovation climatique dans les secteurs de l'éducation, de l'agriculture et de l'énergie 42
4.3.2.1.L'innovation en matière de genre et de climat dans l'éducation 4742
4.3.2.2.Innovation en matière de genre et de climat dans l'agriculture 43
4.3.2.3.L'innovation en matière de genre et de climat dans l'énergie 46
4.3.3.Principaux obstacles et défis pour les entreprises spécialisées dans le changement climatiques et les organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE) 5347
A.Les entreprises spécialisées dans le changement climatiques 47
B.Organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE):Pré-accélérateurs, accélérateurs et capital de risque 5549

5.CAPACITE INSTITUTIONNELLE ET LACUNES ENTRE LES ENTITES CHARGEES DE L'EXECUTION DU PROJET POUR L'INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE PROJET CATALI.5°T 6255

A.Entités d'exécution au niveau mondial 6255
B.Entités d'exécution au niveau régional 57
i.Amérique latine 57
ii.Afrique de l'Ouest 58

6.PROJETS D'APPRENTISSAGE POTENTIELS 6960

7.CONCLUSIONS GENERALES 7363

8.RECOMMANDATIONS 7564

A.Recommandations générales pour la conception des projets 64
B.Recommandations générales pour les EE des programmes de pré-accélération et d'accélération 64
C.Recommandations pour les projets climatiques 67

9.ANNEXES 69

LISTE DES FIGURES

Graphique 1:Pourcentage de femmes travaillant dans certains pays d'Amérique latine (CEPALC/OIT, 2019) 99
Figure 2:Pourcentage de filles mariées avant l'âge de 18 ans en Afrique de l'Ouest (Données de l'UNICEF sur le mariage des enfants 2021) 1212
Figure 3:Taux de prévalence des MGF dans certains pays d'Afrique de l'Ouest (Base de données mondiale de l'UNICEF 2021) 1413
Figure 4:Financement levé par l'entreprise africaine en 2021 par sexe (Afrique:The Big Deal 2021) 3228
Figure 5:Démonstration de l'entonnoir de démarrage (Tecnológico de Monterrey) 5549
Figure 6:Enlace + Mentors actifs et membres du conseil d'administration (Tecnológico de Monterrey) 5851
Figure 7:Investissement total dans des entreprises latino-américaines par sexe (Crunchbase 2020) 5952
Figure 8:Équipe actuelle de Dallus et portefeuilles soutenus, ventilés par sexe, par programme de genre et diversité) 6053

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:Aperçu de certaines inégalités liées au genre et aux droits de l'homme en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine 88
Tableau 2:Cas de féminicide signalés en Amérique latine en 2020 (CEPAL 2020) 1514
Tableau 3:Pourcentage de femmes participant aux Heineken Green Challenges en 2021 (Tecnológico de Monterrey) 5650
Tableau 4:Projets potentiels d'apprentissage 7060
Tableau 5 Critères d'exclusion et de sélection des entreprises 7665

SIGLES

BAD	Banque Africaine de Développement
AgTech	Technologie agricole
AMEXCAP	Association mexicaine des capitaux privés
ANADER	Agence nationale d'appui au développement rural
ANDE	Réseau d'entrepreneurs en développement Aspen
ANUIES	Association nationale des universités et établissements d'enseignement supérieur
AR4D	Recherche agricole pour le développement
AVEC	Association Villageoise d'Epargne et de Crédit
BAU	Business-as-usual
BCE	Bureau de soutien et de création d'entreprises
BDS	Service de développement entreprenarial
Le BMZ	Ministère fédéral allemande de la coopération économique et du développement
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
PDG	Président Directeur Général
CGECI	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire
CGFE	Commission sur le genre et l'entrepreneuriat féminin
C-KIC	Fondation internationale pour la Communauté de la connaissance et de l'innovation en matière de climat
CIMMYT	Centre international d'amélioration du maïs et du blé
CONACYT	Conseil national de la science et de la technologie
COVID-19	Coronavirus 2019
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
DT/Cto	Directeur de la technologie
OSC	Organisation de la société civile
CO2	Dioxyde de carbone
DER	La Délégation Générale à l'Entreprenariat Rapide
EAIF	Fonds pour les infrastructures en Afrique émergente
ECA	Bureau des affaires culturelles et éducatives du gouvernement des États-Unis
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
EDIC	Étude sur la diversité et l'inclusion dans le secteur du financement par capitaux privés
EE	Entité d'exécution
ESG	Environnement, social et gouvernance
OSE	Organisation de soutien aux entrepreneurs
FAFCI	Fonds de soutien aux femmes de Côte d'Ivoire
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FinTech	FinTech

FCFA	Franc ouest-africain
MGF	Mutilations génitales féminines
FJN	Fondation Jeunesse Numérique
PdF	Proposition de financement
GA	Évaluation de l'égalité des sexes
GAMMA	Méthode d'évaluation de l'égalité des genres pour l'atténuation et l'adaptation
GAP	Plan d'action pour l'égalité des sexes
VBG	Violence sexiste
FVC	Fonds vert pour le climat
PIB	Produit intérieur brut
GES	Émissions de gaz à effet de serre
GEF	Fonds pour l'environnement mondial
GII	Indicateur des Inégalités de Genre
GiI	Laboratoire d'innovation en matière de genre
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GUCCI	Initiative sur le genre dans le changement climatique urbain
GdM	Gouvernement du Mexique
IDH	Indice de développement humain
HGC	Heineken Green Challenge
I&P	Investisseurs & Partenaires
IBAN	Réseau Ivoirien des investisseurs privés
CIPD	Conférence internationale sur la population et le développement
TIC	Technologies de l'information et de la communication
BID	Banque interaméricaine de développement
Lab de la BID/WX	Laboratoire d'innovation de la Banque interaméricaine de développement / WeXchange
SFI	Société financière internationale
iHub	Hub d'impact
INADEM	Institut national de l'entrepreneur
INEGI	Institut national de statistique et de géographie
INMUJERES	Institut national de la femme
OIT	Organisation internationale du Travail
I&P	Investisseurs & Partenaires
IPED	Investisseurs & Partenaires Entrepreneurs et Développement
JTH	Jiggen Tech
KII	Entrevue avec un informateur clé
IRC	Indicateurs de rendement clés
ALC	Amérique latine et Caraïbes
LACGIL	Laboratoire d'innovation en matière de genre en Amérique latine et dans les Caraïbes

LATAM	Amérique Latine
LGBTI	Lesbiennes, gays, bisexuels et intersexués
GPL	Gaz de pétrole liquéfié
MIT	Institut de technologie du Massachussetts
MFFE	Ministère de la femme, de la famille et de l'enfance
NAP	Plan national d'adaptation
NDA	Autorité nationale désignée
NDC	Contribution déterminée au niveau national
Npd	Plan national de développement
ONG	Organisation non gouvernementale
NoL	Lettre de non-objection
OCDE	Organisation De Coopération et de Développement Économiques
OHADA	Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
PDESFI	Stratégie nationale d'inclusion financière
PE	Capital-investissement
EEP	Budget fédéral des dépenses
PES	Plan pour un Sénégal émergent
APE	Agence pour la promotion de l'entrepreneuriat
PROIGUALDAD	Le programme pour l'égalité (espagnol:El Programa para la Igualdad)
PSEAH	Prévention de l'avantage, des abus et du harcèlement sexuels
CATALI.5°T Initiative	Action concertée pour accélérer les technologies locales I.5° – Amérique latine et Afrique de l'Ouest
R&D	Recherche et développement
RFS	Étude de Viabilité Régionale
RGEM	Réseau Genre et Environnement
ODD	Objectif de développement durable
SEMARNAT	Secrétaire à l'Environnement et aux Ressources Naturelles
SENER	Secrétaire à l'Énergie
CSG	Petites entreprises en croissance
SGBV	Violence sexuelle et sexiste
PME	Petites et moyennes entreprises
SNEEG	Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes
SNLVBG	Stratégie nationale de lutte contre la violence sexiste
STEM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
TRECC	Transformer l'éducation dans les communautés cacaoyères
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ONU	Organisation des Nations unies
UNAM	Université nationale autonome du Mexique
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement

UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
UNICEF	Fonds international des Nations Unies pour l'enfance
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international
CR	Capital-risque
VC4A	Capital-risque pour l'Afrique
BM	Banque mondiale
WEA	WeEmpowerAsia
We-Fi	Initiative de financement des femmes entrepreneures

0 RESUME

Les gouvernements et les organisations internationales ont reconnu que l'égalité des genres et l'investissement dans l'autonomisation des femmes sont fondamentales pour le développement socioéconomique. Il existe des études de cas, élaborés de manière conjointe par des institutions reconnues ,en faveur de l'égalité sur le genre dans l'entrepreneuriat et le secteur des PME. Même si les femmes, les populations à faible revenu et d'autres groupes défavorisés sont disproportionnellement vulnérables aux effets des catastrophes naturelles et du changement climatique, la promotion de l'égalité des genres est l'un des instruments indispensables pour mettre en œuvre l'Accord de Paris et un moyen sans équivoque d'atténuer les compromis entre le climat et l'action de développement durable tout en conduisant à des co-bénéfices substantiels pour le développement. L'égalité des genres est également essentielle pour réduire l'écart de crédit existant entre les sexes dans les deux régions du projet, par exemple:en 2019, l'écart de crédit entre les sexes en Amérique latine s'élevait à 93 milliards de dollars (88,2 milliards d'euros) pour les PME dirigées par des femmes. En Afrique, l'écart entre les sexes en matière de financement en 2022 est estimé à 42 milliards de dollars (39,8 milliards d'euros).

Les pays d'Amérique latine sont classés plus haut dans l'indice de développement humain (IDH) et l'indice d'inégalité de genre (IIG). De nombreux pays d'Afrique de l'Ouest sont classés parmi les deux derniers déciles des 189 pays de l'IDH. La plupart des pays des deux régions ont mis en place des mesures pour améliorer l'égalité des genres. Cependant, les actions concrètes – soutenues, de manière cruciale, par les ressources nécessaires – ont pris du retard, de sorte que les écarts entre les sexes dans trois secteurs qui ont des liens directs avec l'entrepreneuriat climatique (éducation, agriculture et énergie) sont importants et persistants. Parmi les obstacles existants entre les sexes qui exacerbent continuellement les facteurs d'inégalité, et donc les facteurs sous-jacents de l'inégalité entre les sexes, citons la violence sexuelle et sexiste persistante (VSBG) qui est courante dans les deux régions: par exemple, les taux élevés de prévalence des mutilations génitales féminines (MGF) et du mariage des enfants en Afrique de l'Ouest et féminicide en Amérique latine. En Afrique de l'Ouest, le problème est aggravé par des normes, des pratiques et des croyances discriminatoires coutumières et traditionnelles.

Dans les pays hôtes des entités d'exécution (EE) que sont la Côte d'Ivoire, le Sénégal et le Mexique, les femmes entrepreneures sont confrontées à de nombreux obstacles, découlant d'une combinaison d'obstacles socioculturels structurels et rigides et de l'absence d'un écosystème de soutien pour les femmes. Bien que l'expérience vécue par les femmes entrepreneures en Afrique de l'Ouest soit très différente de celle de l'Amérique latine, le manque d'égalité de statut, le manque de formation et de modèles en affaires et le manque d'accès au financement sont des défis communs dans les deux régions. Pour les entités d'exécution, les difficultés à recruter un grand nombre de femmes dans leurs programmes de pré-accélération et d'accélération, ainsi que le nombre limité de modèles et de mentors féminins, sont des caractéristiques communes dans les deux régions.

En raison du statut naissant de «technologies propres», les questions de genre dans l'espace des entreprises spécialisées dans le changement climatique est moins développé. Bien que tous les EE n'aient pas de fortes capacités en matière de lien entre le genre et le changement climatique, tous les EE du projet ont mis au point des moyens ingénieux de relever les défis liés au genre et de créer des stratégies innovantes pour l'inclusion des femmes. Il existe donc des capacités suffisantes d'intégration de la dimension de genre parmi les EE. L'IPED en Afrique de l'Ouest, par exemple, démontre un historique substantiel d'engagement avec le lien entre le genre et l'entrepreneur, mais pas spécifiquement dans un contexte de changement climatique. Climate-KIC, en tant qu'EE transrégionale, dispose d'une capacité mondiale bien reconnue dans le lien entre le genre et le changement climatique et représente un atout considérable dans les mesures de renforcement des capacités du projet de genre.

Sur la base des conclusions de l'évaluation de l'égalité des genres, des recommandations concrètes ont été élaborées. Les recommandations servent de base au projet Plan d'action pour l'égalité entre les sexes (GAP) qui sera mis en œuvre par Impact Hub Abidjan et IPED en

Afrique de l'Ouest et Tecnológico de Monterrey en Amérique latine, avec le soutien transrégional de Climate-KIC et GIZ.

1 INTRODUCTION

L'initiative CATALI.5°T, ci-après dénommée « le projet », est fondée sur les connaissances et le contexte local, l'état d'esprit des investisseurs et libérer le potentiel entrepreneurial afin d'éviter les émissions de gaz, de façon accélérée. Le projet travaille avec des pré-accélérateurs et des accélérateurs locaux/régionaux pour concevoir et mettre ensemble des programmes régionaux de soutien aux entreprises spécialisées dans le changement climatique, l'un au Mexique pour l'Amérique latine (CATALI.5°T Amérique Latine) et l'autre en Côte d'Ivoire/Sénégal pour l'Afrique de l'Ouest Français (CATALI.5°T Afrique de l'Ouest). Chaque programme régional se compose d'un élément de pré-accélération et d'accélération pour les entreprises spécialisées dans le changement climatique, accompagnés d'une assistance technique – outils, formation et mise en réseau – pour renforcer la capacité de l'écosystème d'innovation et d'une assistance financière sous la forme de subventions remboursables pour couvrir les coûts convenus à l'avance.

Le projet comporte trois principales Entités d'exécution (EE) régionales, qui mettront à exécution les programmes régionaux de pré-accélération et d'accélération:

- IPED en Afrique de l'Ouest
- Impact Hub (iHub) Abidjan en Afrique de l'Ouest
- Technologico de Monterrey en Amérique latine

Une quatrième EE, C-KIC soutiendra les bénéficiaires dans l'évaluation de l'impact de leurs solutions sur le changement climatique et fournira un renforcement des capacités aux entités d'exécution, ainsi qu'à un réseau plus large d'organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE) intéressées, y compris des investisseurs régionaux. En outre, Climate-KIC assurera le renforcement des capacités afin d'intégrer l'égalité des genres dans les interventions, de soutenir les entreprises visant à devenir sexospécifiques et d'améliorer la diversité dans l'entrepreneuriat climatique.

La GIZ sera la cinquième EE chargée de superviser le projet et de fournir un renforcement des capacités aux entités d'exécution des programmes de pré- et d'accélération, et gérer les partenaires locaux de mise en œuvre si nécessaire (principalement dans le contexte du programme de pré-accélération de l'Afrique de l'Ouest).

La section suivante détaille la structure de l'évaluation sexospécifique:

Le chapitre 0, détaille l'évaluation en arrière-plan. En particulier, le chapitre donne un aperçu des objectifs de l'étude et énumère les méthodologies et les outils utilisés dans l'évaluation de l'égalité des genres (AG). Il énumère également les intervenants consultés.

Le chapitre 2 présente les arguments en faveur de l'égalité des sexes, y compris des détails sur le lien entre le genre et le changement climatique.

Le chapitre 3 les progrès et les défis de l'égalité des genres en Amérique latine et en Afrique de l'Ouest. Tout d'abord, le chapitre présente le statut de l'égalité des genres dans les deux régions, y compris les risques typiques liés au genre qui sont souvent les moteurs sous-jacents des inégalités. Deuxièmement, ce chapitre va plus loin et donne un aperçu des principaux obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures dans les deux régions.

Le chapitre 4 entreprend une analyse approfondie et fournit des détails sur l'innovation en matière de genre et de climat dans les trois pays d'accueil des 'entités d'exécution (EE) que sont la Côte d'Ivoire, le Sénégal et le Mexique. [1]Ce chapitre fournit des détails sur les mécanismes

[1] Les pays hôtes de l'EE sont les pays à partir desquels les programmes de pré-accélération et d'accélération CATALI.5°T envisagés seront coordonnés – par l'intermédiaire de partenaires locaux, de missions d'assistance technique et, sur le plan environnemental. Le terme « entreprise » est utilisé dans le présent document pour désigner les entreprises en phase de démarrage, les entreprises ou les start-ups qui répondent à la définition de la SFI d'une micro ou petite entreprise:c'est-à-dire si

institutionnels existants qui régissent les écosystèmes entrepreneuriaux dans les trois pays. Il détaille également l'état de l'innovation climatique dans les secteurs de l'éducation, de l'agriculture et de l'énergie, et identifie des obstacles spécifiques liés au genre dans la demande (entreprises)[2] et l'offre (incubateurs, pré-accélérateurs, accélérateurs et capital-risque) de l'innovation climatique.

Le chapitre5 donne un aperçu des capacités sexospécifiques existantes des entités d'exécution (EE).

Le chapitre 0 décrit en détail les projets qui pourraient offrir des possibilités d'apprentissage et d'avantage, en particulier au lien entre l'innovation en matière de genre et l'innovation climatique.

Le chapitre7 tire les conclusions générales de l'évaluation.

Le chapitre 8 fournit des recommandations pour le projet et ses principaux intervenants. Les recommandations suivantes constituent la base de l'élaboration du plan d'action pour l'égalité des genres (GAP).

1.1 OBJECTIF DE L'EVALUATION SEXOSPECIFIQUE

L'intégration d'une perspective sexospécifique est un élément central du projet. En effet , les initiatives en matière de changement climatique sont plus durables, équitables et plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs lorsque les considérations relatives à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes sont intégrées dans la conception et la mise en œuvre des projets (voir témoignage 1).

Témoignage 1

« Les entreprises sexospécifiques sont de meilleures affaires. Si nous pouvons aider à appliquer une perspective de genre au sein de l'écosystème entrepreneurial plus large, le résultat sera des entreprises plus prospères et de meilleurs résultats pour tous. »

Le GA a été conduit à assurer: une approche sensible au genre et la mise en œuvre du projet, et pour répondre aux exigences standard du Fonds vert pour le climat (FVC) et de la stratégie de genre de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Les objectifs spécifiques de l'AG sont les suivants: i) fournir une évaluation de la dynamique de genre dans les deux régions du projet, ii) évaluer la situation en matière d'égalité des genres dans les pays hôtes des trois entités d'exécution (EE) de côte d'Ivoire, du Sénégal et du Mexique en évaluant le statut d'égalité des genres dans les secteurs clés ainsi qu'en analysant les questions d'égalité des genres pour les entrepreneurs spécialisées dans le changement climatique et les organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE), iii) évaluer l'égalité des sexes, les politiques et les pratiques des EE du projet, iv) fournir des recommandations sur la manière dont la conception du projet CATALI.5°T pourrait contribuer à réduire les inégalités entre les sexes et la discrimination ainsi qu'à accroître l'accès des femmes au projet. L'AG est complétée par un plan d'action pour l'égalité des genres (GA) afin de faire de l'initiative CATALI.5°T un projet sensible au genre.

1.2 METHODOLOGIE

La mise en œuvre du GA et l'élaboration du Plan d'action pour l'égalité des genres (GAP) reposent sur les approches et les étapes suivantes:

A. Phase de conception avec examen documentaire; l'élaboration de thèmes de référence sur le genre et d'un document de réflexion qui a constitué les bases de l'AG et du GAP. Au cours

---

l'entreprise répond à deux des trois critères suivants (employés, actifs et ventes):Microentreprises:Employés:< 10 employés; Total des actifs US$:<$100 000 (€9,481) ou Ventes annuelles US$:<$100,000€(€ 94,810). Petites entreprises:Salariés:10-49 salariés; Total des actifs US$:100 000 $ (€ 94 810) - < $3 millions (€ 2,8 millions) ou Ventes annuelles US$ US:$100 000(€ 94 810) - < $3 millions (€2,8 millions).

de cette phase, une liste des intervenants à consulter ainsi qu'une liste d'orientation des questions pour les réunions de consultation et les entrevues des intervenants ont été élaborées.

B. Le consultant a examiné avec les principales parties prenantes identifiées par la GIZ et les consultants de l'étude de viabilité régionale (RFS) qui ont été considérés comme importants pour soutenir et promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Ces parties prenantes comprennent toutes les EE, à savoir la GIZ, la C-KIC, Tecnológico de Monterrey pour l'Amérique latine, et Investisseurs & Partenaires Entrepreneurs et Développement (IPED) et Impact Hub Abidjan pour l'Afrique de l'Ouest. En outre, des entretiens avec des entrepreneurs sélectionnés ont eu lieu. En raison de la pandémie de COVID-19, les consultations avec les intervenants ont été principalement menées au moyen d'entrevues en ligne avec des informateurs clés (IIC). L'analyse des données secondaires et l'examen approfondi de la littérature ont également fourni des données et des informations essentielles pour les aperçus régionaux et nationaux. Le tableau de Annexe 1 présente un résumé des intervenants consultés et des outils utilisés.

C. Les premiers résultats ont été présentés lors des ateliers régionaux de validation qui se sont tenus les 30.11.2021 et 10.12.2021 en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine, respectivement.

2. ÉGALITE DES SEXES, CHANGEMENT CLIMATIQUE ET INNOVATION CLIMATIQUE

2.1. POURQUOI L'EGALITE DES GENRES EST-ELLE IMPORTANTE POUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE?

Les gouvernements et les organisations internationales ont reconnu que l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont fondamentales pour le développement socioéconomique. L'engagement en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes est un élément central du programme de développement à l'horizon 2030 - comme en témoignent l'Objectif de développement durable (ODD) 5 sur l'égalité des genres et les affirmations selon lesquelles le genre est lié à la réalisation de nombreux autres ODD.

Au cœur de ces accords internationaux se trouve la compréhension mondiale commune selon laquelle les femmes devraient jouir des mêmes droits sociaux, politiques et économiques que les hommes, y compris le droit à l'éducation, l'accès aux services de santé, l'emploi et la participation aux processus décisionnels.[3]. L'égalité des genres est une question de développement sociétal et de droit des femmes est une condition préalable pour la réalisation des ODD[4] (voir Témoignage 2[5]).

Témoignage 2

Prêter attention au genre ne consiste pas seulement à avoir une conscience sociale, ni à ajouter à notre liste de filtres d'investissement environnementaux, sociaux et de gouvernance. Au lieu de cela, le capitalisme de genre consiste à prendre le genre en compte pour mettre en évidence les façons dont le genre est important pour les résultats financiers et les résultats financiers sont importants pour le genre.
S. Kaplan et J. VanderBrug

L'égalité des genres est, en même temps, une opportunité pour le développement des entreprises. Libérer le plein potentiel de l'économie féminine et créer des environnements de travail inclusifs sont essentiels pour stimuler la croissance économique et la performance de chaque entreprise. L'amélioration de l'accès des femmes au financement est, par exemple, essentielle pour libérer le potentiel de l'entrepreneuriat féminin. Cependant, il existe un écart important de crédit entre les sexes en Amérique et en Afrique de l'Ouest. En 2019, l'écart de crédit entre les hommes

[3] Banque asiatique de développement (BAD), 2016. Intégration de l'égalité des genres dans les activités d'atténuation du changement climatique :Lignes directrices à l'intention des décideurs et des promoteurs de propositions. Accessible à l'adresse https://www.adb.org/sites/default/files/publication/217771/gender-climate-mitigation.pdf
[4] DEG et Syspons GmbH, 2020. Document d'investissement Gender Lens. Accessible à l'adresse https://www.deginvest.de/DEG-Documents-in-English/About-us/What-is-our-impact/DEG_Gender-Lens-Investing-Paper_Final.pdf
[5]Kaplan,S & Vanderbrug,J. (2014). La montée du capitalisme de genre. Consultée à https://ssir.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism

et les femmes en Amérique latine s'élevait à 5 milliards de dollars (4,74 milliards d'euros) pour les micro-entreprises pour les femmes et à 93 milliards de dollars (88,2 milliards d'euros) pour les PME dirigées par des femmes[6]. En Afrique, l'écart entre les sexes en matière de financement en 2022 est estimé à 42 milliards de dollars (39,8 milliards d'euros) et coûte au continent 95 milliards de dollars (90,1 milliards d'euros) par an.[7]

L'autonomisation des femmes et des filles est un élément crucial dans la quête d'une croissance et d'un développement inclusif et durable. Les effets d'entraînement de l'investissement dans les femmes servent à accélérer le développement local et mondial durable étant donné que les femmes font souvent les meilleurs investissements et que leur autonomisation économique conduit à de meilleurs résultats pour la société. En effet, les femmes réinvestissent généralement 90% de leurs revenus dans leur famille et leur communauté, contre 30 à 40% pour les hommes[8]. En plus d'être un impératif pour la justice sociale, la réduction de l'écart entre les sexes dans la population active offre également la possibilité d'augmenter le produit intérieur brut (PIB) mondial total de 12,000 milliards de dollars (11 400 milliards [9]d'euros). L'économie féminine – qui couvre les femmes dans les affaires, les femmes dans la chaîne de valeur et les femmes dans la communauté – recèle donc un énorme potentiel et sera un moteur clé de la croissance future.

Le Fonds vert pour le climat (FVC) considère l'intégration des perspectives de genre comme un élément décisionnel essentiel pour le déploiement de ses ressources et a donc placé le genre comme un élément clé de son architecture de programmation. Son engagement en faveur de l'égalité des genres est centré sur des programmes et des projets d'action climatique sensibles au genre qui profitent aux femmes et aux hommes. L'instrument directeur du FVC stipule que les considérations relatives à l'égalité des genres devraient être intégrées dans l'ensemble du cycle du projet afin d'améliorer l'efficacité des interventions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, et de veiller à ce que des avantages connexes soient obtenus.

L'ONU Femmes considère l'avantage des préoccupations en matière d'égalité des genres et de droits des femmes comme l'un des instruments les plus puissants disponibles pour mettre en œuvre l'Accord de Paris et un moyen sans équivoque d'éviter ou d'atténuer les compromis entre l'action climatique et l'action de développement durable, et de conduire plutôt à des co-avantages substantiels pour le développement.[10]

Le Rapport sur le développement dans le monde 2012 montre que l'égalité des genres est intrinsèquement importante pour le développement, en plus d'être une économie intelligente. [11] L'intégration des approches transformatrices fondées sur le genre commence à se produire dans une série d'actions climatiques, mais il reste encore beaucoup à faire. Selon la Banque mondiale, afin de savoir « pourquoi et comment » faire davantage sur l'intégration de la dimension de genre, les [12]trois aspects clés suivants liés au genre et au changement climatique doivent être pris en compte:

1. ***Les femmes, les* populations à faible revenu et d'autres groupes défavorisés** *sont disproportionnellement vulnérables aux effets des catastrophes naturelles et du changement climatique lorsque leurs droits et leur statut socio-économique ne sont pas égaux à ceux des hommes*, et où ils ont moins de voix et d'influence que les hommes dans

[6] Pro Mujer(2019) VIWALA de Pro Mujer & New Venture unissent leurs forces :financer les entrepreneurs avec impact. Accès à un https://promujer.org/2019/11/25/pro-mujer-new-ventures-viwala-join-forces-financing-entrepreneurs-impact/.
[7] Toesland Finbarr(2022) Afrique Finances et services:l'écart entre les sexes en matière de finance coûte 95 milliards de dollars à l'Afrique (90,1 milliards d'euros) par an. Blog d'affaires africaines. Consulté à l'adresse https://african.business/2022/03/finance-services/finance-gender-gap-costs-africa-95bn-per-year/.
[8] Toesland Finbarr (2018) Les startups technologiques dirigées par des femmes ont le vent en Afrique:des obstacles redoutables subsistent dans l'industrie de la technologie. Africa Renewal E-magazine. https://www.un.org/africarenewal/magazine/august-november-2018/women-led-tech-startups-rise-africa.
[9] McKinsey and Company (2019) Une aspiration, deux réalités :promouvoir l'égalité des genres au Mexique. Consulté à l'adresse https://www.mckinsey.com/featured-insights/americas/one-aspiration-two-realities-promoting-gender-equality-in-mexico
[10] ONU-Femmes, 2016. Tirer parti des avantages connexes entre l'égalité des genres et l'action climatique pour le développement durable – Intégrer les considérations de genre dans les projets sur le changement climatique. Accessible à l'adresse https://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/leveraging_cobenefits.pdf
[11] Banque mondiale, 2012. Rapport sur le développement dans le monde 2012 :Égalité des genres et développement. Banque mondiale. © Banque mondiale. Accessible à l'adresse https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391 .
[12] Banque mondiale, 2011. Genre et changement climatique :trois choses à savoir. Washington, DC. © Banque mondiale. Accessible à l'adresse https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27356

l'élaboration des politiques et la priorisation de la façon dont le financement climatique est utilisé. Les droits, le statut socio-économique et la voix des femmes peuvent tous être renforcés grâce à une aide au développement sensible au genre et intelligente face au climat. Le cadre de la Banque Mondiale (BM) permet de passer d'une focalisation particulière sur la vulnérabilité des femmes et des filles et de leur rôle en tant que victimes à l'accent mis sur leur libre arbitre. Cela encourage une approche plus nuancée et tournée vers l'avenir en matière de genre et de changement climatique. En outre, l'égalité des genres et le leadership des femmes peuvent relancer l'action climatique et les solutions intelligentes face au climat, afin de renforcer la durabilité environnementale et de résilience.

2. ***L'autonomisation des femmes est un ingrédient important dans le renforcement de la résilience climatique.*** Il existe d'innombrables exemples où l'autonomisation des femmes pour qu'elles exercent un leadership au sein de leurs communautés contribue à la résilience climatique, allant des efforts de préparation aux catastrophes au Bangladesh, en Indonésie et au Nicaragua, à une meilleure gouvernance forestière en Inde et au Népal, en passant par la lutte contre la sécheresse dans la Corne de l'Afrique. Il existe également des preuves solides et croissantes au niveau des pays que l'amélioration de l'égalité des genres contribue à des choix politiques qui conduisent à une meilleure gouvernance environnementale, que ce soit par une représentation et une voix accrue des femmes au sein de leurs communautés, dans la société en général et au niveau politique, ou par une participation accrue au marché du travail.

3. **Les voies de développement à faibles émissions peuvent être plus efficaces et plus équitables lorsqu'elles sont conçues selon une approche tenant compte des sexospécificités.** Des milliards de femmes dans le monde prennent chaque jour des décisions qui influencent la quantité de carbone libérée dans l'atmosphère. Cette influence diffère de celle des hommes, en raison des rôles socialement attribués aux femmes en tant que femmes au foyer (où les décisions influencent les émissions d'énergie: par exemple de la cuisine domestique), en tant qu'agriculteurs (influençant les émissions de carbone dans le sol) et en tant que consommateurs (décisions d'achat: influencer les émissions tout au long du cycle de vie de la production, de la consommation et de l'élimination des déchets): voir chapitre 4 en dessous pour des informations spécifiques au secteur. Les choix des femmes et des hommes peuvent être élargis de manière à réduire l'empreinte carbone, grâce à des approches sensibles au genre – par exemple, par la conception et la commercialisation de fourneaux améliorés, des conseils sur l'agriculture à faible travail du sol, ou l'étiquetage et le recyclage des produits, parmi de nombreux autres exemples. Le renforcement de la représentation politique des femmes et des rôles de leadership au sein de la société au sens large est susceptible de contribuer aux types de transformation institutionnelle nécessaires pour mettre les pays sur la voie du développement à faibles émissions.

2.2. INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT

Afin de conduire la transformation économique rapide nécessaire pour atteindre zéro émission nette pour respecter l'Accord de Paris sur l'augmentation de la température de 1,5 □ C, tous les secteurs de l'économie, de l'énergie à l'agriculture, doivent adopter des stratégies d'atténuation du changement climatique. Bien qu'une énorme innovation technique soit nécessaire, une transformation de cette ampleur et de cette rapidité ne peut être réalisée sans le soutien et la participation des citoyens, y compris des femmes. L'expérience, les connaissances et les compétences uniques des femmes peuvent renforcer les efforts d'atténuation du changement climatique, comme le souligne les organisations 2XCollaborative du « 2XClimate Finance-Task-Force », dans sa boîte à outils récemment lancée[13]. En outre, les données existantes démontrent l'importance du leadership des femmes en tant que catalyseurs de la réduction des émissions et de la transition énergétique. Compte tenu de l'importance de l'énergie propre pour l'atténuation du

[13] 2XClimate Finance Taskforce, 2021. Le Guide du financement climatique sexospécifique. Accessible à l'adresse suivante :https://www.2xcollaborative.org/2x-green-toolkit

changement climatique, l'adaptation, la résilience et la transition juste, ainsi que de la sous-représentation des femmes dans le secteur, les besoins et les opportunités potentielles pour relier le climat et l'impact du genre sont indéniables.

Il y a de plus en plus de preuves, en particulier en Europe, mais aussi reconnues et déclarées[14] par l'une des parties prenantes consultées en Colombie, que les femmes ont des perceptions différentes de l'importance du changement climatique et se comportent différemment en conséquence[15]. Les femmes semblent plus susceptibles d'entreprendre des actions perçues comme bénéfiques pour l'environnement :par exemple, consommer des aliments produits localement, recycler les déchets ménagers et prendre des décisions concernant l'achat d'appareils ménagers qui tiennent compte de l'efficacité énergétique. La même partie prenante a mentionné que les femmes développent des entreprises plus axées sur la mission, telles que des entreprises vertes ou des entreprises inclusives. Il n'est pas clair dans quelle mesure ces résultats peuvent être généralisés, mais, à tout le moins, ils soulignent la nécessité de prendre en compte le genre dans la conception des mesures visant à réduire l'intensité en carbone dans différents secteurs.

Une étude de la Banque mondiale a conclu que les interventions dans le secteur de l'énergie pourraient avoir d'importants avantages pour les femmes lorsque les interventions sont soigneusement conçues et ciblées sur la base d'une compréhension spécifique au contexte de la rareté de l'énergie et de la prise de décision des ménages. De même, dans le réaménagement urbain et dans le développement des systèmes de transport public, il est de plus en plus évident que la sensibilisation au genre dans la conception de tels programmes peut entraîner des innovations qui apportent des avantages significatifs en termes de genre, qu'elles cherchent ou non à réduire les émissions nettes de carbone. Les [16] secteurs de l'énergie et des transports offrent donc des possibilités de financement et de relever de multiples défis climatiques et sexospécifiques en tandem, à travers les régions et les chaînes de valeur.

Le secteur agricole est un contributeur majeur aux effets du changement climatique, produisant environ 19 à 29% de toutes les émissions de gaz à effet de serre dans le monde. L'agriculture industrielle est également une cause majeure de dégradation écologique, réduisant directement la résilience et la productivité future des terres et des écosystèmes. Permettre aux émissions d'augmenter dans un scénario de statu quo sapera considérablement les efforts d'atténuation dans d'autres secteurs. Une perspective de genre devrait être un élément central de la[17] transformation du système alimentaire. Les femmes jouent un rôle important dans les chaînes de valeur agricoles – en tant qu'entrepreneures, productrices, transformatrices, distributrices et consommatrices. Pourtant, d'importants écarts entre les sexes dans ces chaînes de valeur limitent la capacité des femmes à innover, à mettre en œuvre et à diriger des solutions climatiques dans l'agriculture. L'autonomisation des femmes dans l'ensemble du secteur peut agir comme un catalyseur clé de l'atténuation du changement climatique et de l'adaptation à celui-ci, contribuant à une transition juste en construisant un secteur alimentaire et agricole mondial inclusif et résilient.

[14] Réunion de consultation des intervenants avec CleanTech Hub de Colombie.
[15] Agarwal, Bina, 2010. Genre et gouvernance verte :l'économie politique de la présence des femmes au sein et au-delà de la foresterie communautaire. Oxford:Oxford University Press. Dans:Banque mondiale, (2011). Genre et changement climatique :trois choses à savoir. Washington, DC. © Banque mondiale. Accessible à l'adresse https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27356
[16] Köhlin, Gunnar, Erin O. Sills, Subhrendu K. Pattanayak et Christopher Wilfong, 2011. Énergie, genre et développement :quels sont les liens ? Où sont les preuves? Document d'information préparé pour WDR 2012. Document de travail sur la recherche sur les politiques 5800. Washington, DC :La Banque mondiale. Dans:Banque mondiale, 2011. Genre et changement climatique :trois choses à savoir. Washington, DC. © Banque mondiale. Accessible à l'adresse https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27356
[17] Changement climatique, agriculture et sécurité alimentaire (CCAFS) (Site Web). Systèmes alimentaires. Accessible à l'adresse https://ccafs.cgiar.org/bigfacts/#theme=food-emissions

3. L'ETAT DE L'EGALITE DES GENRES AU NIVEAU REGIONAL:PROGRES ET DEFIS

3.1. STATUT REGIONALE DE L'EGALITE DES SEXES

Au niveau international, les pays d'Afrique de l'Ouest et d'Amérique latine ont ratifié la plupart des conventions internationales et des instruments régionaux, y compris le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et son Protocole facultatif. Les pays se sont également engagés à mettre en œuvre les recommandations des conférences internationales et africaines ou latino-américaines, selon la région à laquelle ils appartiennent, notamment celles de Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), Le Caire (Conférence internationale sur la population et le développement, CIPD, 1994), Beijing+5 (2000), le Programme de la Décennie de la femme Africaine 2010-2020, la Convention Interaméricaine de 1994 sur la prévention, la répression et l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Convention de Belém do Pará) et les objectifs de développement durable (ODD).

En outre, ils ont également mis en œuvre la résolution 1325 de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité en Afrique, dont la Côte d'Ivoire a été le premier signataire. Ils sont également partis à la Déclaration solennelle des chefs d'État et de gouvernement Africains sur l'égalité des genres en Afrique adoptée en juillet 2004, le Protocole de Maputo. La mise en œuvre de toutes ces conventions, protocoles et lois internationaux a été le plus grand défi à la réalisation de l'égalité des genres dans les deux régions et en Afrique de l'Ouest en particulier.

Les pays d'Amérique latine ont fait des progrès significatifs en matière d'égalité, par exemple, les progrès réalisés dans l'amélioration de l'accès des femmes à la participation au marché du travail, l'avancement de l'éducation des femmes, etc. – par rapport à l'Afrique de l'Ouest. Ces changements sont analysés dans les sections ci-dessous et dans le pays cible. Les pays d'Amérique latine ont tendance à être mieux classés dans l'indice de développement humain (IDH)[18] et l'indice d'inégalité entre les sexes (GII). [19]Sur un total de 189 pays, les pays d'Afrique de l'Ouest sont classés au-dessus de 160 dans l'IDH, le Burkina Faso se classant au 182e rang[20]. Le tableau 1 ci-dessous donne un aperçu de certains des facteurs liés au genre et aux droits de l'homme en matière d'égalité dans certaines régions d'Afrique de l'Ouest et d'Amérique latine.[21]

Tableau 1:Aperçu de certaines inégalités liées au genre et aux droits de l'homme en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine

INDICATEURS	COTE D'IVOIRE	SENEGAL	BURKINA FASO	MEXIQUE	COLOMBIE	ÉQUATEUR
Classement de l'indice de développement humain	162	168	182	74	83	86
Classement de l'indice d'inégalité entre les sexes (GII)	153	130	147	71	101	86
Indice de développement humain (IDH), femmes	0.476	0.475	0.418	0.760	0.761	0.743

Les paragraphes ci-dessous fournissent des égalités régionales spécifiques entre les sexes.

[18] Mesure les différences entre les réalisations des hommes et des femmes dans trois dimensions fondamentales du développement humain: la santé, l'éducation et la maîtrise des ressources économiques.
[19] Facteurs qui expliquent la perte de développement humain due à l'inégalité entre les sexes. Il est la mesure de la disparité entre les sexes pour quantifier la perte de réussite au sein d'un pays due à l'inégalité entre les sexes. Il utilise trois dimensions pour mesurer le coût d'opportunité : la santé reproductive, l'autonomisation et la participation au marché du travail. (PNUD, Rapport sur le développement humain 2020. Accessible à l'adresse http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf)
[20] Ibid. et l'ONU données Statistiques, à l'adresse :http://data.un.org/DocumentData.aspx?id=415
[21] Sources Rapport sur le développement humain 2020 du PNUD. Accessible à l'adresse http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf. Et: http://hdr.undp.org/en/countries.

Amérique Latine

Selon les Nations Unies, au cours des trente dernières années, les femmes participant à la main-d'œuvre de la région Amérique latine ont augmenté de 11%. Une étude réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) révèle que, dans l'ensemble, plus de la moitié des femmes (âgées de 15 ans ou plus) dans 18 pays de la région travaillent, le Pérou arrivant en tête avec 68,7% et parmi les plus faibles, le Costa Rica avec 45,1% et 43,5% au Mexique. Au Pérou, par exemple, 90% des femmes ayant fait des études supérieures (qui, dans ce cas, se réfèrent à une scolarité au-delà du niveau secondaire) travaillent, et 80% au Venezuela, avec des corrélations similaires dans les pays voisins. Outre l'amélioration de l'éducation, ce changement est, entre autres facteurs, imputable à la réduction constante des réglementations discriminatoires à l'égard des femmes sur le marché du travail. Néanmoins, la même étude révèle qu'il existe toujours un écart salarial important, les femmes gagnant en moyenne 17% de moins que les hommes du même âge et du même statut économique, et le travail non rémunéré est attribué de manière disproportionnée aux femmes, ce qui entraîne un équilibre inégal entre la charge de travail et la rémunération. [22]

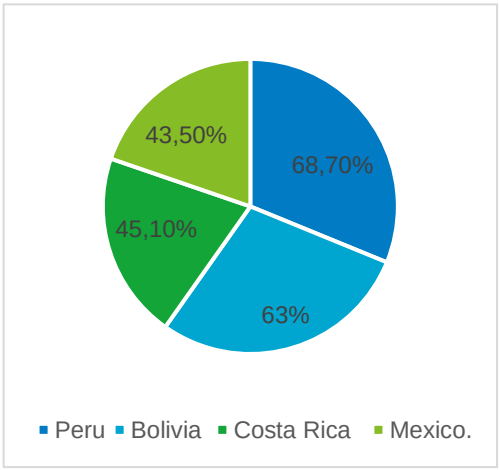

Figure 1:Pourcentage de femmes travaillant dans certains pays d'Amérique latine (CEPALC/OIT, 2019)

L'entrepreneuriat en Amérique Latine est également un secteur dynamique; les jeunes générations poursuivent l'entrepreneuriat à des taux impressionnants. Selon une étude réalisée en 2018 par TechCrunch, 28% des entreprises sélectionné pour le programme d'accélérateur ont été fondées par des femmes. C'est, en partie, en raison de l'inspiration créative, de l'éducation, de l'ingéniosité et d'un accès accru de soutien pour des entreprises23. En 2017, la Perspective des réseaux mondiaux a été jugée Amérique Latine d'être le deuxième environnement le plus entreprenant au monde. Le rapport Statista 2020 identifie Amérique latine comme ayant les taux d'entrepreneuriat féminin les plus élevés au monde; plus précisément, plus de 33% des femmes en âge de travailler, travaillent dans des activités commerciales en phase de démarrage en Équateur et juste derrière se trouve le Chili, avec 32,4%. Le réseaux Global Perspective estime jusqu'à 8 à 25% de la population en âge de travailler dans les pays d'Amérique latine doit participer à la formation d'une entreprise. En conséquence, l'entrepreneuriat en Amérique Latine est généralement caractérisé par l'optimisme, l'innovation et la croissance. La Banque Mondiale rapporte que deux-tiers de entrepreneurs d'Amérique Latin entrent dans le domaine parce qu'ils reconnaissent l'opportunité et l'innovation potentielle, plutôt que par nécessité. Ces opportunités apparaissent le plus souvent dans des pays comme la Colombie, le Mexique et le Brésil selon le rapport Statista 2020[24]. Malheureusement, les femmes entrepreneures ont été plus touchées que leurs homologues masculins par la pandémie COVID-19. L'indice Mastercard des femmes entrepreneures25, qui a évalué le succès de 58 économies dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin, a révélé que plus de 50% des entreprises dirigées par des femmes au Brésil, en Argentine, en Équateur et en Uruguay a été négativement touché par la pandémie[26].

Afrique occidentale

[22] CEPALC/OIT, 2019. Situation de l'emploi en Amérique latine et dans les Caraïbes:évolution et perspectives de la participation des femmes au marché du travail en Amérique latine. Accessible à l'adresse https://www.cepal.org/en/publications/44917-employment-situation-latin-america-and-caribbean-evolution-and-prospects-womens / et/ou https://news.un.org/en/story/2019/10/1050121
[23] Le Vc startup, 2020. Accessible à l'adresse https://www.thestartupvc.com/startup-news/women-entrepreneurship-in-latin-america
[24] Statista, 2020. Start-ups en Amérique latine – statistiques et faits. Accessible à l'adresse https://www.statista.com/topics/4786/startups-in-latin-america/
[25] Mastercard, 2020. L'indice Mastercard des femmes entrepreneures. Rapport 2020 accessible à l'adresse https://www.mastercard.com/news/media/1ulpy5at/ma_miwe-report-2020.pdf
[26] International Policy Digest (site Web). L'entrepreneuriat féminin en Amérique latine. Accessible à l'adresse https://intpolicydigest.org/female-entrepreneurship-in-latin-america/

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), en Afrique de l'Ouest, de grandes disparités entre les sexes persistent. Les femmes et les filles sont désavantagées dans de nombreux domaines et ne bénéficient pas des mêmes possibilités que leurs homologues masculins. Cela est vrai pour presque tous les secteurs publics, allant de l'inégalité d'accès aux services sociaux de base, des droits de propriété inégaux, des écarts persistants entre les sexes sur le marché du travail et dans la sphère publique. Depuis le milieu des années 2000, cependant, presque tous les pays et organisations régionales d'Afrique de l'Ouest ont adopté une politique ou une stratégie de genre et intègrent de plus en plus les questions de genre dans différents secteurs politiques.

La plupart des pays d'Afrique de l'Ouest [27]ont élaboré des plans d'action sur la science et la technologie baptisés ECOPOST: un plan d'intégration qui prévoit l'harmonisation des lois sur l'investissement et constitue la base de la création d'une agence régionale de promotion des investissements. Grâce à ces plans, les États signataires sont instamment priés de promouvoir des petites et moyennes entreprises viables mais efficaces qui mettent l'accent sur la technologie et l'innovation comme moyen d'accroître leur productivité. En outre, un plan de développement sous-régional assorti d'une feuille de route proposée pour favoriser les partenariats public-privé, améliorer la gouvernance et accélérer la croissance économique a été élaboré dans la plupart des régions. Cependant, les approches ad hoc, l'ambiguïté opérationnelle et l'absence d'incitations ont conduit à peu de progrès dans la réalisation de ces objectifs. Les principaux défis cités comprennent la mauvaise commercialisation des résultats de la recherche, le transfert limité de technologie, l'absence de liens plus étroits entre l'université et l'industrie et l'amélioration inadéquate des connaissances autochtones. L'instabilité politique dans la région – par exemple au Libéria, en Sierra Leone et au Mali – a également ralenti les progrès. [2829]

Dans l'ensemble, la scène technologique de l'Afrique de l'Ouest a connu un boom ces dernières années, bien qu'à un stade embryonnaire, avec une augmentation spectaculaire du nombre d'innovateurs et d'entrepreneurs technologiques utilisant la technologie pour fournir des solutions simples et accessibles à de nombreux problèmes quotidiens. L'un des principaux objectifs de l'innovation a toutefois été de créer un accès à des solutions bancaires numériques faciles et inclusives et moins d'autres innovations. Bien qu'il vaille la peine de célébrer de telles étapes, l'inclusion et la participation des femmes dans ce secteur technologique en plein essor ont été difficiles: puisque seulement 10% des entreprises ouest-africaines qui ont cumulé 1 million de dollars (948 100 euros) ou plus au cours de la dernière décennie ont eu au moins une cofondatrice. Dans l'ensemble [30]de la région de l'Afrique-subsaharienne, les femmes ne représentent que 30% des professionnels de l'industrie technologique.

Dans l'ensemble, il existe un certain nombre de différences entre les régions de l'Afrique de l'Ouest et de l'Amérique latine, ainsi qu'au sein de chaque pays dans chaque région. Bien que certains aspects puissent être mentionnés comme étant plus généralement applicables à chaque région, il est presque impossible de faire des généralisations. Cela est dû aux différences dans la dynamique contextuelle et l'intersectionnalité des femmes, étant donné que les femmes ne constituent pas un groupe homogène et que l'inégalité entre les sexes ne peut être considérée comme distincte des autres formes de discrimination et de désavantage auxquelles les femmes sont confrontées dans la société, telles que le racisme, le colonialisme, le capitalisme l'homophobie et la discrimination religieuse. Au sein des régions, il existe également des disparités entre les sexes: par exemple, en Colombie et en Équateur, bien que les deux pays soient des pays andins, il existe des différences entre les femmes appartenant et vivant dans les régions andines par rapport à celles vivant dans d'autres régions. Il en va de même pour les femmes de la région amazonienne; Bien qu'elles fassent également partie de la population de ces pays, de

[27] Secrétariat du Club OCDE/Sahel et Afrique de l'Ouest (Site Web). Genre. Analyser le fonctionnement des réseaux commerciaux des femmes. Accessible à l'adresse https://www.oecd.org/swac/topics/gender/
[28] La conversation (site Web). Les États d'Afrique de l'Ouest ont un plan scientifique et technologique. Mais ça ne va nulle part. Accessible à l'adresse https://theconversation.com/west-african-states-have-a-science-and-technology-plan-but-its-going-nowhere-1212733
[29] Ibid.
[30] Vogue (Site Web). Rencontrez 6 femmes à l'avant-garde du boom technologique de l'Afrique de l'Ouest. Accessible à l'adresse https://www.vogue.in/culture-and-living/content/west-africa-women-technology-industry-professionals

nombreuses femmes autochtones, originaires des hautes terres ou des forêts tropicales, doivent faire face à plus de défis que les femmes n'appartenant pas à des groupes autochtones.

3.2. RISQUES ET OBSTACLES LIES AU GENRE EN AFRIQUE DE L'OUEST ET EN AMERIQUE LATINE

Les sections suivantes décrivent certains des risques et des obstacles généraux liés au genre qui existent dans les deux régions. Les obstacles exacerbent les facteurs d'inégalité et, dans la plupart des cas, sont les moteurs sous-jacents des inégalités entre les sexes.

3.2.1. LE FOSSE ENTRE LES REGIONS RURALES ET LES VILLES

La différence la plus significative dans la capacité des femmes à devenir entrepreneures n'est pas fondée sur la religion, l'origine ethnique ou l'association politique, mais plutôt sur l'endroit où elles vivent – en milieu rural ou urbain. En effet, les contextes et les situations ont un impact sur les capacités, les opportunités et le potentiel des femmes, en particulier lorsqu'il s'agit de devenir chefs d'entreprise et entrepreneurs. Cette disparité est fondée sur des niveaux d'éducation inégaux, un accès réduit au financement et des charges sociales traditionnelles liées aux soins ménagers et à la maternité (travail de garde non rémunéré) qui creusent souvent le fossé entre les zones rurales et urbaines.

Par exemple, en Côte d'Ivoire, les femmes rurales représentent 67% de la main-d'œuvre et produisent 60 à 80% de la nourriture. Pourtant, selon la Banque mondiale, 75% des femmes vivent sous le seuil de pauvreté. La majorité des femmes en Côte d'Ivoire appartiennent au groupe rural, une catégorie nettement plus défavorisée que les femmes urbaines, qui ont un niveau d'éducation élevé et la capacité de créer des entreprises évolutives, d'accéder au financement et à l'information liée aux entreprises.[31]

Selon Oxfam, [32]en Amérique latine, seulement 30% des 58 millions de femmes qui vivent dans les zones rurales possèdent des terres agricoles et moins de 5% ont accès à une assistance technique. En outre, dans le secteur agricole, les femmes américaines sont moins employées que les hommes, le Chili et le Pérou étant respectivement à 5% et 26%. Le régime foncier est un obstacle majeur pour les femmes, car dans de nombreux pays d'Amérique latine, les femmes ont un accès moindre au régime foncier ou aux droits formels d'utilisation des terres. Cela a des implications majeures pour la sécurité des moyens de subsistance des femmes et rend difficile pour de nombreuses femmes d'accéder au crédit, financement.

Le fossé entre les zones rurales et urbaines exerce également une influence majeure sur les perceptions et les attitudes des femmes. En général, d'une région à l'autre, il existe une différence majeure de perception entre les femmes rurales et urbaines en ce qui concerne leur croyance en leurs propres capacités entrepreneuriales. Malgré les tâches apparemment impossibles d'équilibrer la famille et la carrière, les femmes urbaines ont plus d'opportunités, y compris une société plus tolérante. Les femmes urbaines sont également plus susceptibles d'être alphabétisées et d'avoir accès à l'enseignement supérieur, ce qui leur ouvre la voie à davantage d'opportunités de travail et d'entrepreneuriat – ce qui est hors de portée pour de nombreuses femmes rurales, qui sont structurellement et culturellement conditionnées à accepter des rôles de soins aux enfants, à un mari et à une famille élargie.

La nature métropolitaine des villes signifie souvent que les individus ont moins d'influence patriarcale traditionnelle sur les rôles des femmes dans la société par rapport à ceux des zones rurales ou plus traditionnelles du pays. Cependant, toutes les femmes urbaines ne jouissent pas de ces droits: par exemple, dans les deux régions, les femmes pauvres des quartiers urbains

[31] Christiaensen, Luc et Patrick Premand (éditeurs), 2017. Diagnostic de l'emploi en Côte d'Ivoire - Emploi, productivité et inclusion pour la réduction de la pauvreté. Banque mondiale, Washington, DC. Dans:Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf

[32] Oxfam International (Site Web). Comment les femmes rurales s'adaptent au changement climatique en Amérique latine et dans les Caraïbes. Accessible à l'adresse https://www.oxfam.org/en/how-rural-women-are-adapting-climate-change-latin-america-and-caribbean

pourraient même être plus désavantagées que les femmes rurales, étant donné leur manque d'accès aux intrants de base et aux systèmes de soutien social.

En outre, l'accès aux services et acteurs essentiels est souvent limité aux capitales. En Côte d'Ivoire, par exemple, les acteurs internationaux sont presque entièrement basés à Abidjan, qui est bien desservie en termes de programmes d'autonomisation des femmes dans l'entrepreneuriat, mais d'autres grandes villes et zones rurales sont exclues de la mise en œuvre des programmes. Il y a quelques exceptions, comme l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny à Yamoussoukro, la capitale politique de la Côte d'Ivoire, qui dispose d'un incubateur, et certaines organisations ont une programmation satellitaire occasionnelle, mais ce n'est pas une tendance répandue.

3.2.2 NORMES, PRATIQUES ET CROYANCES COUTUMIERES ET TRADITIONNELLES

En Afrique de l'Ouest et en Amérique latine, le mariage des enfants et les grossesses chez les adolescentes sont des pratiques courantes. On dit que l'Afrique de l'Ouest a le taux de mariage d'enfants le plus élevé au monde; L'UNICEF, dans un mémoire de 2020, estime[33] que les pays de la région de l'Afrique de l'Ouest auront le plus grand nombre de filles forcées de se marier d'ici 2050 et que l'Afrique de l'Ouest n'atteindra pas l'ODD de 2030 de mettre fin au mariage des enfants. Le Burkina Faso compte 52% de ses filles mariées avant l'âge de 18 ans, dont 10% sont même mariées avant l'âge de 15 ans. Au Niger, 76% des filles sont mariées avant l'âge de 18 ans [34](voir figure 2 ci-dessous).

La région Amérique latine, en revanche, a les taux de grossesse les plus élevés parmi les adolescents, avec 74 naissances pour 1,000 adolescents âgés de 15 à 19 ans et une mortalité maternelle élevée de 34,6 décès pour 100,000 naissances vivantes. La mortalité rénale est encore plus élevée en Afrique de l'Ouest, avec 26 décès par jour, un taux quatre fois plus élevé que partout ailleurs dans le monde. En outre, le mariage et les grossesses affectent l'éducation des filles et[35] limitent leurs choix plus tard dans la vie.

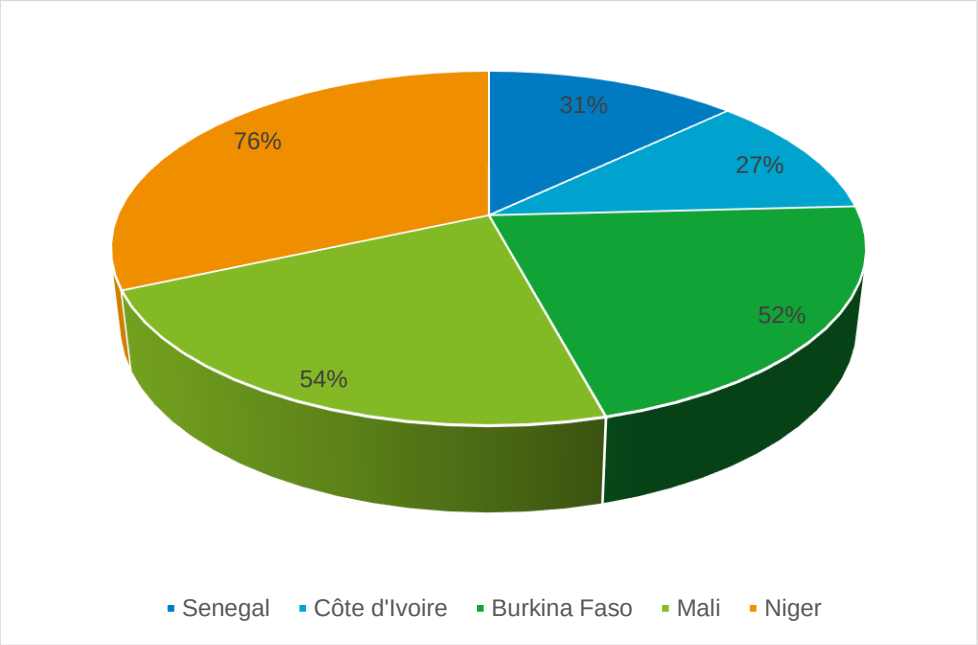

Figure 2:Pourcentage de filles mariées avant l'âge de 18 ans en Afrique de l'Ouest (Données de l'UNICEF sur le mariage des enfants 2021)

[33] Plan International/Filles Pas Mariées, 2020. COVID-19 et mariage des enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre. Accessible à l'adresse https://plan-international.org/publications/covid-19-child-marriage-west-central-africa
[34] Base de données de l'UNICEF sur le mariage des enfants, août 2021. Consulté à l'adresse https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-marriage/.
[35] Reliefweb (Site Web). Le mariage des enfants tue plus de 60 filles par jour. Accessible à l'adresse https://reliefweb.int/report/world/child-marriage-kills-more-60-girls-day

Les recherches de Catalystas Consulting[36] identifient un certain nombre d'autres facteurs culturels qui empêchent les femmes d'exploiter leur potentiel entrepreneurial. En Afrique de l'Ouest, les croyances traditionnelles, les superstitions et les pratiques chamaniques ont, au fil des années , façonné une structure patriarcale qui attribue aux femmes la valeur et le mysticisme sur la base de la virginité, de la chasteté, de la menstruation et de la grossesse, souvent avec un impact négatif. Ceux-ci engendrent des systèmes préjudiciables qui entravent l'autonomie des femmes et leur capacité à participer à l'économie. En outre, la polygamie est encore largement pratiquée dans tous les groupes religieux d'Afrique de l'Ouest. La pratique empêche l'autonomie des femmes. Les systèmes de valeurs des polygames rendent souvent les femmes dépendantes de leur mari, car ils peuvent être utilisés pour couper les femmes - et leurs enfants - économiquement si elles se comportent d'une manière désapprouvée par leur mari, comme trouver du travail en dehors de la maison.

Les lois coutumières continuent d'être appliquées régulièrement dans de nombreux pays d'Afrique de l'Ouest. Ces lois coutumières diffèrent d'une région ou d'une tribu à une autre et elles sont souvent fondées sur un héritage religieux, ethnique ou traditionnel qui découle de structures patriarcales et affecte négativement les femmes. Il existe un certain nombre d'exemples où la mise en œuvre des lois coutumières par rapport aux lois statutaires affecte la capacité des femmes à devenir entrepreneures. Ceux-ci peuvent être notés dans les domaines suivants: i) l'accès aux droits de succession; ii) l'accès au crédit; iii) l'accès aux droits fonciers; et iv) l'accessibilité du système de justice.

En Afrique de l'Ouest, les droits fonciers des femmes, l'accès et le contrôle ont encore été affaiblis par les changements météorologiques imprévisibles qui affectent les petits propriétaires fonciers, qui sont souvent des femmes peu capables de s'adapter grâce à la technologie ou à la diversification. La proportion de femmes affectées négativement par les changements de culture liés au climat a considérablement augmenté, avec jusqu'à 48% signalés au Burkina Faso. En conséquence, les femmes sont souvent les premières à perdre leur créance sur les sols fertiles[37].

En Amérique latine, des progrès juridiques importants ont été réalisés au cours de la dernière décennie et de nombreux pays ont abrogé des lois identifiant le mari comme chef de famille, ce qui a été perçu comme limitant la capacité des femmes à administrer des biens. La FAO y voit une occasion positive de donner aux femmes membres du ménage un accès à la terre, mais cela peut aussi saper le pouvoir de négociation des femmes au sein du ménage – et donc leur position sociale, puisque les titres fonciers sont souvent délivrés au nom du mari. [38]

3.2.3 VIOLENCE SEXUELLE ET SEXISTE (VSBG)

Les femmes en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine sont confrontées à de nombreux défis liés à leur intégrité physique, tels que la violence à l'égard des femmes. Les chocs et les catastrophes peuvent contribuer à une augmentation de la violence sexuelle et sexiste (VSBG). Un exemple en est le niveau de violence sexuelle et sexiste signalé pendant la pandémie de COVID-19. Bien qu'un certain nombre de mesures aient été mises en œuvre pour lutter contre la violence sexuelle et sexiste sur le papier, comme le montrent les traités et conventions énumérés à la section 3.1, la violence sexuelle et sexiste est très répandue dans les pays d'Afrique de l'Ouest et tous les pays n'ont pas de loi spécifique en place pour résoudre ce problème, tandis que d'autres ne mettent pas en œuvre les lois existantes. Une forme majeure de violence sexuelle et sexiste en Afrique de l'Ouest est la mutilation génitale féminine (MGF). Bien qu'il existe des lois criminalisant les MGF dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest, des taux de prévalence élevés persistent: par exemple, selon les données de l'UNICEF, le Mali et le Burkina Faso ont des taux supérieurs à 75% chez les femmes âgées de 15 à 49 ans (voir figure 3 ci-dessous).

[36] Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf
[37] Droits de l'homme des Nations Unies/ONU Femmes, 2013. Réaliser les droits des femmes à la terre et aux autres ressources productives. Accessible à l'adresse https://www.ohchr.org/documents/publications/realizingwomensrightstoland.pdf
[38] Ibid.

3.1[39]En plus de la perte de vie, la pratique cause des problèmes à vie qui empêchent les femmes de réaliser leur plein potentiel.

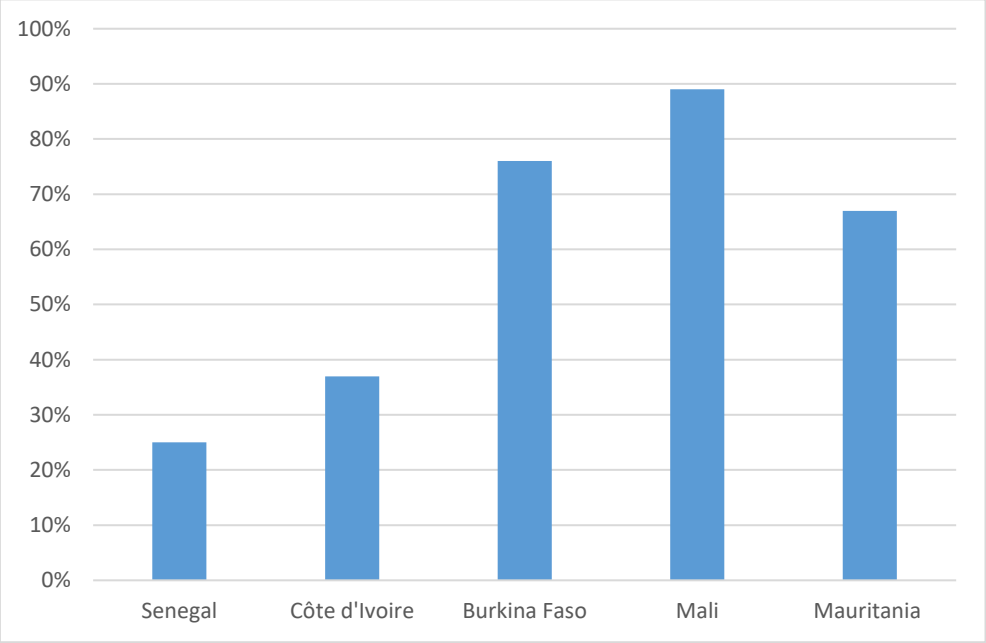

Figure 3:Taux de prévalence des MGF dans certains pays d'Afrique de l'Ouest (Base de données mondiale de l'UNICEF 2021)

[39] Base de données mondiale de l'UNICEF juillet 20221. Prévalence des mutilations génitales féminines et de l'excision chez les filles et les femmes (% des filles et des femmes âgées de 15 à 49 ans). Consulté à l'adresse https://data.unicef.org/topic/child-protection/female-genital-mutilation/.

Tableau 2:Cas de féminicide signalés en Amérique latine en 2020 (CEPAL 2020)

PAYS	CAS SIGNALES
Brésil	1,738
Mexique	948
Colombie	182
Argentine	251
Équateur	79

En Amérique latine, la violence sexiste (VBG) reste un problème grave au Mexique. Selon des enquêtes menées par l'Institut national de statistique et de géographie (INEGI) et l'Institut national pour les femmes, environ 63% des femmes mexicaines (âgées de 15 ans ou plus) ont été victimes de la VFS à un moment donné de leur vie. Le féminicide (le meurtre de femmes) est également fréquent en Amérique latine[40], le Brésil signalant le plus grand nombre de cas avec 1 738 et le Mexique avec 948 cas en 2020 (voir le tableau 2 ci-dessous). La violence sexuelle et sexiste affecte non seulement le bien-être des femmes, mais aussi leur capacité à être des entrepreneures confiantes.

3.3 PRINCIPAUX OBSTACLES RENCONTRES PAR LES FEMMES ENTREPRENEURES EN AFRIQUE DE L'OUEST ET EN AMERIQUE LATINE

Les recherches existantes sur l'environnement entrepreneurial dans les deux régions montrent que les défis suivants empêchent les femmes de devenir à la fois des entrepreneurs et des chefs d'entreprise prospères.

- Peu ou pas d'éducation à l'entrepreneuriat accessible et de renforcement des capacités: Le manque d'alphabétisation continue d'être un grand défi dans de nombreux pays d'Afrique de l'Ouest. L'inégalité entre les sexes en ce qui concerne l'analphabétisme et le manque d'éducation est probablement le facteur le plus important affectant le potentiel d'entrepreneuriat des femmes dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest :par exemple, le dernier recensement de la Côte d'Ivoire (en 2014) indique que 59,4% des femmes ivoiriennes ne sont pas éduquées, ou se sont seulement arrêtées à l'école primaire, et que l'analphabétisme est plus prononcé chez les générations plus âgées.

  En Amérique latine[41], le problème n'est généralement pas lié à l'éducation, car la région a l'un des niveaux d'alphabétisation les plus élevés. Cependant, comme en Afrique de l'Ouest, l'éducation alternative telle que les incubateurs ou les programmes de soutien aux entreprises est principalement limitée à la partie riche de la population, y compris les femmes issues de familles à ressources élevées, et est pratiquement indisponible en dehors des villes. Dans les capitales ouest-africaines, les projets de soutien à l'entrepreneuriat sont situés principalement dans les mêmes quartiers urbains, fréquentés par des groupes ayant accès aux meilleurs établissements d'enseignement du pays et à l'étranger. La situation est similaire en Amérique latine: par exemple, Mexico accueille plus de 30% de toutes les entreprises opérationnelles au Mexique. C'est également le cas en Colombie, où plus de la moitié des entreprises sont basées à Bogotá et dans ses environs immédiats. Les villes des capitales ont également un degré d'autonomie plus élevé que les femmes des autres régions du pays.

- Défis en matière de droits juridiques liés à la propriété et à l'héritage: Au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Togo, par exemple, compte tenu du dualisme du droit où les lois coutumières et statutaires sont toutes deux reconnues, les lois coutumières locales régissent encore principalement la propriété, l'utilisation et le transfert des terres. Bien que peu de petits exploitants soient légalement propriétaires fonciers enregistrés, compte tenu de l'utilisation prédominante des lois coutumières, les femmes n'ont de facto

[40] CEPAL (2020). La pandémie dans l'ombre :féminicides ou féminicides en 2020 en Amérique latine et dans les Caraïbes. Accès à l'adresse https://www.cepal.org/sites/default/files/infographic/files/21-00792_folleto_the_pandemic_in_the_shadows_web.pdf.
[41] Soins, 2019. Analyse du contexte et des politiques, stratégie d'action et de plaidoyer pour le programme Women in Enterprise. Rendre compte de leur examen des politiques dans le cadre de leur programme Femmes en entreprise. Dans:Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf

aucun accès sécurisé à la terre. En Côte d'Ivoire, malgré l'existence d'une législation progressiste relative aux droits des femmes, la réalité est que plus de 7à 5% du pays continue de fonctionner selon le droit coutumier et que ces pratiques servent à limiter la capacité des femmes à obtenir et à maintenir le capital fixe souvent nécessaire pour accès

- Limites de l'accès au financement: Premièrement, le manque d'informations rend l'accès aux marchés financiers difficile au-delà des systèmes d'argent mobile. Le manque d'information limite également la capacité des femmes à se préparer à faire une demande d'investissement. Deuxièmement, le potentiel de croissance des entrepreneurs est limité lorsqu'on leur refuse du crédit en raison de demandes excessives ou de taux d'intérêt trop élevés. Troisièmement, le manque d'accès et de contrôle des actifs collatéraux des femmes limite leur accès au crédit plus que les hommes. Quatrièmement, il semble y avoir un écart accru dans le financement entre les micro-prêts et les montants importants des prêts, ce qui entrave l'expansion des entreprises, la recherche, le développement (R&D) et le succès à long terme en particulier pour les femmes. 42
- Perceptions étroites de l'esprit d'entreprise: Selon Catalystas Consulting43, la perception locale de ce qu'est l'entrepreneuriat tend à se limiter étroitement à une idée des hommes et des femmes d'affaires occidentaux dans les bureaux. Pour de nombreuses femmes, employées des secteurs publics et privés, le concept d'entrepreneuriat est réservé aux costumes et cravates, aux bureaux formels et aux environnements en évolution rapide avec des revenus élevés, des équipes d'employés en expansion et une croissance observable à court terme. Cependant, bon nombre de ces mêmes f der au financement. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un problème courant, des obstacles législatifs ont été observés dans certains pays d'Amérique latine, par exemple au Chili, où la loi sur le mariage stipule qu'une femme doit demander la permission de son mari avant de pouvoir créer une entreprise, ce qui rend difficile pour les femmes de créer une entreprise.
- Manque d'accès à l'information :Compte tenu de l'accès limité des femmes aux réseaux, quel que soit leur niveau socio-économique ou d'éducation, les femmes sont confrontées à un manque général d'accès à l'information liée à l'enregistrement et à l'ouverture d'une entreprise, ainsi qu'à l'accès (ou à la préparation de l'accès) aux services financiers. En Afrique de l'Ouest, la législation et les politiques du gouvernement restent largement inconnues au-delà des capitales et sont donc sous-utilisées ou non mises en œuvre.
- Les femmes travaillent en dehors de leur rôle ou de leur profession principale. En Afrique de l'Ouest, par exemple, l'économie largement individualisée, à petite échelle et informelle des activités d'achat et de vente est connue sous le nom de « *Gombo* ». Bien que *Gombo* ne se limite pas aux femmes, parce que la culture traditionnelle ouest-africaine relègue le rôle des femmes au foyer et à la famille, les activités génératrices de revenus menées par des femmes en dehors des emplois formalisés et salariés sont généralement considérées comme *Gombo*. Cette définition découle en grande partie d'un manque de possibilités de formation entrepreneuriale dans le système éducatif, en particulier en dehors des capitales.

  En Amérique latine, les stéréotypes et les rôles de genre continuent de prévaloir. Dans la société mexicaine, par exemple, 47,6% des femmes âgées de 15 ans et plus pensent que les femmes qui travaillent ne sont pas en mesure de s'occuper correctement de leurs enfants; tandis que 10,4% considèrent que les hommes et non les femmes devraient occuper des postes décisionnels[44]. En Amérique latine, bien que les possibilités d'emploi augmentent pour les femmes dans la région, il subsiste un écart de rémunération

[42] Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf
[43] Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf
[44] INMUJERES – Instituto Nacional de las Mujeres/Institut national des femmes, 2017. Dans:GIZ, 2018. Analyse de genre pour le projet NAMA « L'efficacité énergétique dans les PME en tant que contribution à une économie à faible émission de carbone au Mexique ». [Document partagé en interne].

important entre les sexes. La Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont étudié la question en 2019. Après avoir analysé les données et les chiffres, les chercheurs ont conclu que pour chaque heure travaillée, les femmes gagnent 17% de moins que les hommes en Amérique latine. Dans l'étude, les chercheurs ont maintenu la position, l'éducation, l'âge et le statut économique constants. L'ONU, ainsi que d'innombrables autres organisations et études, reconnaissent que la résolution de ces problèmes est une priorité absolue. L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail aura un effet domino positif pour l'économie et l'Amérique latine dans son ensemble. En outre, en Amérique latine et dans les Caraïbes, selon un rapport publié par la Banque interaméricaine de développement (BID), les femmes n'occupent que 15% des postes de direction et ne possèdent que 14% des entreprises. Selon la BID, la participation des femmes aux postes de direction, le niveau de formation de la main-d'œuvre, l'utilisation de technologies de pointe et une culture d'entreprise favorable sont les principaux facteurs qui influent sur l'égalité des genres dans les entreprises de la région[45][46][47].

- La formalisation des entreprises est bloquée par un système réglementaire lourd, bureaucratique et coûteux: en Afrique de l'Ouest, bien que certains gouvernements aient fait de grands efforts pour formaliser l'économie informelle, qui représente 64% des entreprises, l'enregistrement des entreprises et les charges fiscales sont un moyen de dissuasion majeur pour les entreprises informelles existantes, ainsi que pour les entrepreneurs potentiels, en ce qui concerne la formalisation et la croissance. Étant donné que la majorité des entreprises appartenant à des femmes restent dans le secteur informel, l'impact de ces réglementations commerciales complexes a un effet négatif fortement aggravé sur les femmes.

Bien que ces questions ne soient pas exhaustives, elles présentent un aperçu très clair des défis actuels auxquels les femmes sont confrontées en matière d'entrepreneuriat et fournissent la base pour créer un certain nombre de voies potentielles de soutien et d'amélioration que l'initiative CATALI.5°T prévue pourrait soutenir.

[45] CEPALC/OIT, 2019. Situation de l'emploi en Amérique latine et dans les Caraïbes:évolution et perspectives de la participation des femmes au marché du travail en Amérique latine. Accessible à l'adresse https://www.cepal.org/en/publications/44917-employment-situation-latin-america-and-caribbean-evolution-and-prospects-womens / et https://news.un.org/en/story/2019/10/1050121
[46] BID, 2021. Une olympiade inégale :l'équité entre les sexes dans les entreprises d'Amérique latine et des Caraïbes. Accessible à l'adresse https://www.iadb.org/en/news/study-reveals-high-gender-inequality-companies-latin-america-and-caribbean
[47] Ibid.

4. FOCUS SUR LES PAYS HOTES DE L'INITIATIVE CATALI.5°T

Ce chapitre fournit des détails détaillés sur l'innovation en matière de genre et de climat dans les trois pays de l'EE (Côte d'Ivoire, Sénégal et Mexique). Il fournit également des détails sur les mécanismes institutionnels existants qui régissent les écosystèmes entrepreneuriaux dans les pays et décrit l'état de l'innovation climatique dans trois secteurs: l'éducation, l'agriculture et l'énergie. Enfin, le chapitre examine les obstacles spécifiques liés au genre auxquels sont confrontés les entreprises spécialisées dans le changement climatiques et les organisations de soutien aux entrepreneurs (OSE), et compris les pré-accélérateurs, les accélérateurs et les investisseurs en capital-risque.

4.1. COTE D'IVOIRE

4.1.1. MECANISMES INSTITUTIONNELS REGISSANT LES ECOSYSTEMES ENTREPRENEURIAUX IVOIRIENS

Compte tenu de l'utilisation des lois coutumières décrites au chapitre 3, la cause profonde de l'inégalité entre les sexes en Côte d'Ivoire provient des normes culturelles patriarcales[48]. Une étude de Catalystas Consulting, menée en 2020[49], a révélé que bien qu'il y ait des efforts en faveur de l'autonomisation des femmes dans le pays sous la forme de politiques structurelles et de réformes culturelles en tant que pilier du développement dans la stratégie nationale, en ce qui concerne l'égalité des sexes, le pays présente une image d'« *éléphant aux pieds d'argile* ».[50]

Au niveau national, le cadre formel de l'égalité des genres est établi par la Constitution de 2016, qui consacre les principes de l'égalité des genres entre les femmes et les hommes, lutte contre la discrimination dans l'accès aux ressources à leur contrôle, et a l'égalité des chances sur le marché du travail, dans l'emploi et dans les assemblées élues.

Parmi les *plans d'action et les stratégies nationales* les plus importants en matière de genre, mentionnons: le Plan national de développement (PND 2012-2015 et 2016-2020); la Politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre a été mise à jour en 2018, mais n'a pas encore été adoptée, ainsi que la Stratégie nationale de lutte contre la violence sexiste 2014-2016 (SNLVBG). Une stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes est en cours de finalisation. De plus, il convient de noter que le NPD aborde les questions de genre avec un budget dédié. Le pays est en train de nationaliser ses engagements internationaux en matière d'égalité des sexes. À cet égard, le système juridique ivoirien s'est enrichi de nouvelles lois plus favorables aux questions de genre, telles que la loi sur le mariage; abolir la notion de chef de famille et aller vers une gestion conjointe des ménages par le couple; et la loi sur l'école obligatoire pour tous les enfants (filles et garçons) âgés de 6 à 16 ans.

Le gouvernement ivoirien dispose d'un ministère axé sur le genre - le ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance (MFFE) - ainsi que d'un Bureau du Conseiller spécial pour le genre, qui relève directement du Premier ministre. Cependant, l'égalité des genres a été notée comme étant un concept à sujet unique, plutôt que comme une question transversale dans la politique et la mise en œuvre, la frustration étant souvent exprimée par les bureaucrates qui tentent de réformer ou de mettre en œuvre une politique d'autonomisation des femmes.

L'un des principaux objectifs du Plan national de développement (PND) 2016-2020 comprenait des programmes économiques visant à faire entrer la Côte d'Ivoire dans la catégorie des économies de marché émergent, généralement comprise comme une économie à revenu intermédiaire. Bien que le pays n'ait pas encore atteint cet objectif, des efforts importants ont été

[48] Comme l'a reconnu la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU :sur les femmes, la paix et la sécurité, il est internationalement reconnu que la guerre et les conflits ont un impact négatif disproportionnellement plus élevé sur les femmes. Cette vulnérabilité accrue comprend également un impact plus durable sur l'égalité et la valeur des femmes dans les contextes post-conflit, en particulier dans les contextes où les niveaux d'égalité des genres étaient déséquilibrés avant le conflit.
[49] Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse suivante :https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf
[50] Signification ces politiques et réformes peuvent sembler puissants, mais en réalité, ils are faible, et peut facilement s'effondrer.

déployés grâce à l'utilisation de stratégies telles que la Stratégie nationale d'inclusion financière (PDESFI) de 2019, qui a cherché à élargir la disponibilité du crédit à grande échelle, en particulier pour les zones rurales, grâce à l'utilisation de services bancaires mobiles, d'institutions micro financières et de stratégies spécifiques pour formaliser et connecter les PME, qui représentent 80% des entreprises en Côte d'Ivoire. Malgré toutes ces initiatives, on estime actuellement que les femmes ne représentent que 15% de tous les propriétaires de PME.

En tant que sujet de l'ordre du jour national, le genre n'est toujours pas considéré comme une question transversale dans les ministères et le secteur privé, ce qui reflète le potentiel inexploité et la population mal desservie des femmes entrepreneures potentielles. La mise en œuvre de la législation dans les différentes régions du pays reste confrontée à de nombreux défis. Bien que le pays ait apporté des améliorations historiques à la législation, la réalité est que plus de 75% du pays n'applique pas activement le droit statutaire. Au lieu de cela, de nombreux domaines utilisent le droit coutumier. En outre, [51]compte tenu de la faiblesse de la structure législative, de nombreuses lois restent inconnues des femmes qui, par conséquent, continuent de ne pas comprendre – et d'avoir la capacité d'exercer – leurs droits légaux en tant que citoyennes ivoiriennes. En conséquence, les sources et les facteurs de production sont inégalement répartis entre les femmes et les hommes, ce qui crée très probablement un déséquilibre dans l'évolution de la société ivoirienne[52].

Dans la promotion de l'entrepreneuriat, la Côte d'Ivoire est membre depuis 2011 de l'Organisation pour l'harmonisation du droit africain des affaires (OHADA). OHADA est conçu pour rationaliser les processus d'enregistrement des entreprises et des entrepreneurs, créer des incitations fiscales, des programmes et des centres d'affaires pour aider les entreprises informelles existantes ainsi que les entrepreneurs potentiels à s'inscrire et à formaliser leurs entreprises.

En 2014, le gouvernement a adopté un certain nombre de règlements qui ont mené à la création de l'Agence pour la promotion de l'entrepreneuriat (PME). Placée sous la tutelle du Ministère du Commerce, la PME est chargée: i) de soutenir les entrepreneurs, y compris la fourniture d'un soutien technique et financier; ii) fournir des services consultatifs de soutien; iii) la mise en place d'un mécanisme pour fournir des services d'aide à la faillite aux PME; iv) aider à la création et à l'administration de fonds municipaux et régionaux pour les PME; v) soutenir la mise en place et l'administration d'un processus de passation de marchés publics parrainé par l'État, pour lequel un pourcentage désigné des contrats sera réservé aux PME aux niveaux local et national; vi) créer des pépinières et des incubateurs d'entreprises parrainés par l'État dans chaque territoire du pays en fonction des besoins spécifiques du secteur, promouvoir et maintenir les projets émergents via PME; vii) établir des relations avec les institutions bancaires et les mécanismes financiers, et prendre toutes les mesures nécessaires pour faciliter la réduction des taux de crédit pour les jeunes et les femmes chefs d'entreprise. La PME a également créé un système d'enregistrement numérique pour les entrepreneurs et les PME. En outre, le gouvernement a mis en place deux fonds, le Projet de Gestion Innovante du Fonds National « Femmes et Développement » et le « Fonds de Soutien aux Femmes de Côte d'Ivoire » (FAFCI).

Cependant, un certain nombre de limitations ont empêché les entrepreneurs d'exploiter pleinement les services de PME. Il s'agit: i) d'une grande partie de l'information et des formulaires de PME qui se concentrent sur les voies numériques d'accessibilité et de soumission, limitant ainsi l'accès des femmes rurales; ii) PME dispose de trois centres d'affaires, tous situés dans la capitale et aucun dans d'autres grandes villes ou zones rurales; iii) la tenue de registres détaillés devient obligatoire une fois qu'un demandeur est enregistré en tant qu'entrepreneur, avec peu d'informations et de soutien; iv) un certain nombre d'allégements fiscaux pour les PME ont été établis pour encourager la formalisation mais les processus d'enregistrement souvent prohibitifs, la paperasserie longue, l'imposition stricte par le biais de déclarations trimestrielles et annuelles obligatoires deviennent exceptionnellement difficiles pour les femmes qui manquent

[51] Cadre d'évaluation de la gouvernance foncière (LGAF). 2014-2020 Fondation du portail foncier / RSIN 854330045. Portail foncier - Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://www.landportal.org/community/projects/land-governance-assessment-frameworks-completed

[52] FAO, 2020. Évaluation de l'égalité des sexes. SAP015 :Promouvoir la production de cacao zéro déforestation pour réduire les émissions en Côte d'Ivoire. Préparé par la FAO, Côte d'Ivoire, 2020. Accessible à l'adresse https://www.greenclimate.fund/project/sap015

d'expérience en affaires. Grâce aux allégements fiscaux, les petites entreprises pourraient accéder à des taux d'intérêt de 8 à 11% plutôt qu'à des taux plus élevés pour les PME individuelles de 15 à 29%. Il est toutefois noté que les PME ont un faible taux de réussite (68%) lorsqu'elles demandent ces prêts plus concessionnels. Cela est attribué à un manque de connaissances sur les pratiques d'emprunt et de prêt des entreprises et la préparation à l'investissement, ce qui, à son tour, fait souvent des PME des investissements risqués [53]du point de vue des mécanismes bancaires traditionnels qui suivent les réglementations bancaires internationales de Bâle I et II sur les prêts et les risques; et v) PME n'a reçu ni le budget adéquat ni la capacité nécessaire pour servir pleinement l'écosystème ivoirien dans le cadre de ses mandats.

La réglementation de l'entrepreneuriat devient également un problème majeur pour le secteur informel dans le pays. En 2019, le pays a introduit de nouveaux accords pour taxer le secteur informel, transférant la charge de la collecte des impôts aux entreprises du secteur formel travaillant avec des acteurs informels. La taxe applique un taux de 2 à 5% sur les biens et services. La taxe sur le secteur informel est inférieure aux taxes normales sur les transactions, mais c'est un point de départ dans les efforts en cours pour renforcer la réglementation. De nombreux représentants d'entreprises en Côte d'Ivoire démentent que c'est la preuve que le gouvernement est désireux de réglementer l'économie informelle. Ils supposent donc que beaucoup plus de réglementations seront introduites dans les années à venir pour aborder et réglementer l'économie informelle. Cela pourrait entraîner des désavantages économiques pour de nombreuses petites entreprises, dont beaucoup appartiennent à des femmes ayant des capacités techniques limitées et incapables de supporter le fardeau financier nécessaire pour fonctionner comme des entreprises pleinement formalisées.

Lors de la réunion de rétroaction des parties prenantes du projet en Afrique de l'Ouest qui s'est tenue le 30 novembre 2021, les participants à l'atelier ont souligné la présence de réseaux, de plateformes et de partenariats d'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Les femmes entrepreneures sont organisées en plateformes et en fédérations. La Commission de développement de l'entrepreneuriat féminin de la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire est la plus importante à cet égard. La Fédération Ivoirienne des PME dispose également d'une Commission

#genre-Femmes-Entrepreneuriat. D'autres groupes d'entrepreneurs comprennent le Réseau ivoirien des femmes entrepreneurs, la Coalition des femmes leaders de Côte d'Ivoire, la Fédération des femmes entrepreneurs, les femmes entrepreneures du monde-Côte d'Ivoire, la Fédération des entrepreneurs et des femmes d'affaires d'Afrique de l'Ouest et l'Association des femmes inventrices et entrepreneures de Côte d'Ivoire. Ils promeuvent tous les succès collectifs de l'entrepreneuriat féminin dans le pays et influencent les décisions au sein d'institutions telles que la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI). Malgré leur faible poids numérique, la CGECI a mis en place une commission entrepreneuriale visant à construire la future génération d'entrepreneurs ivoiriens, qui regroupe également la Commission Genre et Entrepreneuriat Féminin (CGFE). Entre autres, le CGECI organise des concours de plans d'affaires ciblant les femmes, ainsi qu'un accélérateur offrant des formations théoriques et pratiques, y compris une série de Masterclass et de conférenciers, du mentorat et du réseautage.

Malgré l'éventail de mécanismes nationaux apparemment prometteurs pour la promotion de l'égalité des sexes, des études révèlent qu'il existe des lacunes majeures au sein des mécanismes nationaux, qui peuvent être résumées comme suit: i) [54]l'ensemble des outils et des mécanismes d'intégration de l'égalité des genres dans les politiques, les plans, les programmes de développement et les budgets, tant au niveau central que décentralisé; ii) l'acte des bases de données désagrégées et des indicateurs de genre harmonisés à jour dans différents secteurs afin de fournir des informations sur la situation des inégalités dans chaque secteur d'activité; iii) l'absence d'un cadre de coordination complet et intégré entre les structures chargées de la promotion de l'égalité des sexes; iv) des ressources budgétaires insuffisantes allouées aux

[53] Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse suivante :https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf.

[54] UE/MFFE/ONU Femmes, 2017. Pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire. [Document partagé en interne]

structures chargées de la promotion de l'égalité des genres – par exemple, le pourcentage du budget national alloué à la MFFE est de 0,1%; et v) la persistance de facteurs socioculturels qui limitent la compréhension et l'appropriation des principes de l'égalité des genres - par exemple, le fait que l'intégration d'une perspective sexospécifique continue d'être traitée comme une question distincte dont la valeur ajoutée n'est pas bien perçue. Tous ces facteurs ont un effet sur les femmes chefs d'entreprises, tant du côté de l'offre que de la demande du marché.[55]

[55] FAO, 2020. Évaluation de l'égalité des sexes. SAP015 :Promouvoir la production de cacao zéro déforestation pour réduire les émissions en Côte d'Ivoire. Préparé par la FAO, Côte d'Ivoire, 2020. Accessible à l'adresse https://www.greenclimate.fund/project/sap015.

4.1.2. ÉTAT DE L'INNOVATION CLIMATIQUE DANS LES SECTEURS DE L'EDUCATION, DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENERGIE

4.1.2.1. L'INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS L'EDUCATION

Actuellement, la Côte d'Ivoire maintient un taux d'analphabétisme de 65% pour les femmes dans le pays, et il est particulièrement élevé dans les zones rurales (78,2%). Ce pourcentage est en outre ventilé à 59,4% pour ceux qui n'ont aucun niveau d'éducation et à 23,5% pour ceux qui se sont arrêtés à l'école primaire. Les faibles niveaux d'alphabétisation limitent l'entrepreneuriat féminin et bloquent l'accès à des emplois mieux rémunérés. Les femmes analphabètes et/ou peu instruites sont désavantagées en termes de formation et auront donc du mal à assimiler les fondamentaux et les bases de la gestion. Le problème de l'analphabétisme empêche non seulement les femmes de rejoindre le monde du capital-risque des entrepreneurs, mais aussi la capacité de créer des produits innovants et de stimuler la demande de produits et de services qui peuvent soutenir favorablement la concurrence et attirer des accélérateurs et des services d'incubation.[56][57]

Selon les données de 2018 de la Banque mondiale, seulement 7,6% des femmes et 11,0% des hommes en Côte d'Ivoire étaient inscrits à l'université. Ces faibles chiffres sont encore exacerbés par le fait que les établissements d'enseignement supérieur en Côte d'Ivoire se sont principalement concentrés sur l'enseignement de la recherche scientifique fondamentale, qui a un lien faible avec les entreprises privées. En outre, les institutions n'ont pas été créées dès le départ pour être les terrains d'incubation des entrepreneurs et des inventeurs. Le secteur public et les universités n'offrent pas non plus de[58] possibilités d'intégrer la pédagogie et la conception sensibles au genre. Souvent, le seul espace où les étudiants reçoivent une formation applicable à l'entrepreneuriat et l'espace pour explorer la créativité et construire des modèles d'affaires se trouve dans les associations étudiantes, tandis que les programmes d'études fournissent aux étudiants plus de connaissances théoriques.[59]

Dans les centres d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), la proportion d'hommes et de femmes est presque égale (48% des femmes contre 52% des hommes). Cependant, la majorité des filles/femmes suivent une formation dans les secteurs d'activités tertiaires, et seulement 10% des apprenantes suivent des cours de formation dans les secteurs industriels. Par conséquent, les secteurs tertiaires sont communément appelés « secteurs féminins » et les secteurs industriels sont appelés « secteurs masculins ». Ces stéréotypes sexistes ont une incidence négative sur la participation économique des femmes à des emplois non traditionnels. Par exemple, dans le secteur de la construction, seulement 2,3% des travailleurs sont des femmes, alors qu'il y a un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes travaillant dans les secteurs tertiaire et informel (68% des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration). De tels stéréotypes peuvent tuer l'innovation dans ces secteurs cruciaux où les femmes sont sous-représentées.

Au niveau ministériel, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique dispose d'une unité d'égalité des genres qui travaille sur l'intégration d'une perspective sexospécifique. Des actions, telles que des ateliers de réflexion sur l'accès des jeunes filles aux cours scientifiques de l'enseignement supérieur, ont déjà été menées. Ces ateliers offrent des espaces de discussion et de réflexion pour analyser et comprendre les facteurs qui contribuent à limiter l'accès des filles à l'éducation scientifique et technologique. La nomination d'une femme présidente des six universités publiques symbolise l'avancement des femmes dans ce ministère. Cependant, les discussions doivent être déplacées vers des actions réalisables qui soutiennent et

[56] Mohamed. « Analyse du contexte et des politiques, actions et stratégie de plaidoyer pour le programme Women in Enterprise » mai 2019 CARE. Dans:Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse suivante :https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf

[57] Ibid.

[58] La conversation (site Web). Les États d'Afrique de l'Ouest ont un plan scientifique et technologique. Mais ça ne va nulle part. Accessible à l'adresse https://theconversation.com/west-african-states-have-a-science-and-technology-plan-but-its-going-nowhere-121273

[59] Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse suivante :https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf

encadrent les innovations dirigées par des femmes. Les contraintes budgétaires sont un défi majeur auquel l'institution est confrontée.

L'écosystème de l'éducation liée à la technologie – « EdTech » – en Côte d'Ivoire reste encore naissant et n'est pas axé sur l'innovation climatique. Jusqu'à présent, aucune des start-ups EdTech du pays n'a levé de capitaux significatifs ou atteint une échelle considérable. Selon un rapport de Transforming Education in Cocoa Communities (TRECC) en 2018, les subventions de taille insuffisante sont la principale source de financement et il existe un manque général de savoir-faire en matière de collecte de fonds par les fondateurs. Selon le rapport, les investisseurs ont critiqué la qualité moyenne des entreprises, qui ont été perçues comme étant affectées par trois facteurs: premièrement, les investisseurs ont beaucoup de mal à travailler avec les écoles publiques, car les cycles de vente sont très longs; deuxièmement[60], le soutien de l'écosystème EdTech est considéré comme étant à la traîne en Côte d'Ivoire par rapport à d'autres pays d'Afrique subsaharienne. Troisièmement, de nombreuses entreprises tentent de servir les personnes mal desservies à faible revenu disponible alors que les coûts des solutions proposées sont trop élevés.

Les femmes entrepreneures font face à ces défis tout comme leurs homologues masculins. En outre, les problèmes structurels, les faibles niveaux d'éducation et les perceptions limitent leur capacité à présenter leurs produits au bon public et à atteindre un stade mature. Un certain nombre d'initiatives publiques, privées et d'OSC ont déployé des efforts pour combler le fossé en matière d'éducation parmi les femmes entrepreneurs. L'étude de Catalystas Consulting a révélé que, malgré leur fort potentiel à créer des entreprises commerciales percutantes, certains de ces acteurs (par exemple, les ONG qui fournissent des services d'incubation essentiels sous forme de formation) n'ont pas la capacité de fournir la formation individualisée en entreprise et en pré-incubation nécessaire pour renforcer la capacité éducative des femmes entrepreneures prometteuses et permettre leur participation à des programmes d'incubation plus élitistes. Cette étude a également révélé que, bien que certains des acteurs offrent une formation de qualité axée uniquement sur les femmes, ils se concentrent souvent sur des services très spécifiques, d'élite et de niche. Parmi ces acteurs, citons [61]:i) le programme « *Empow'Her's »,* avec une approche à petite échelle, ii), « *She Is The Code* », qui met l'accent sur les femmes à plus grande échelle, et iii) *la Fondation Jeunesse Numérique* (FJN), un incubateur axé sur les femmes. Bien que ces acteurs offrent des avantages en termes de genre, leur concentration sur le créneau de l'élite laisse de côté la majorité de la population ivoirienne qui ne correspond pas à ce petit segment socio-économique et éducatif. Jusqu'à récemment, les incubateurs et accélérateurs EdTech manquaient dans le pays. Cette lacune a été récemment comblée par Investisseurs & Partenaires (I&P)[62] grâce à son travail avec l'Université *TgMaster*: une nouvelle institution qui, depuis octobre 2020, propose des formations innovantes en technologies numériques et en management sur le campus d'Abidjan, et bientôt dans des agences délocalisées à travers la Côte d'Ivoire. Il soutient également les étudiants qui souhaitent accéder à l'enseignement des écoles de commerce en Europe grâce à des services privés de tutorat, de coaching et de mentorat pour leur permettre de passer des tests internationaux certifiés à l'appui de leurs candidatures. Étant donné que l'Université vient de commencer ses opérations, ses initiatives en faveur de l'intégration de la dimension de genre sont principalement guidées par la stratégie d'autonomisation des femmes d'I&P et de Comoé Capital, qui est un aspect clé de leur programme financé par l'UE.

4.1.2.2. L'INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS L'AGRICULTURE

Une analyse générale du contexte ivoirien révèle qu'il n'y a pas suffisamment de prise en compte des intérêts des femmes dans les actions de lutte contre le changement climatique et, en outre,

[60]Trecc/Seedstars, 2018. L'état de l'EdTech en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://treccprogram.org/en/publications/the-state-of-edtech-in-ivory-coast/

[61] Catalystas Consulting, 2020. Mission de cadrage :Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf

[62] Investisseurs & Partenaires (I&P) est un groupe pionnier de l'investissement d'impact, entièrement dédié au financement et au soutien des start-ups et des petites et moyennes entreprises (PME) en Afrique subsaharienne.

qu'il n'y a pas suffisamment d'expertise avérée sur les questions de genre dans la gestion des ressources naturelles. [63]

Dans le secteur agricole en Côte d'Ivoire, les femmes représentent 90% des acteurs du sous-secteur des cultures vivrières, qui emploie 85% de la population agricole active et représente les deux tiers de la main-d'œuvre agricole. Cependant, le revenu généré par leurs activités agricoles est dérisoire étant donné que la production n'est pas toujours évaluée ou comptée mais est, au contraire, destinée principalement à la subsistance de la famille. Dans les cultures de rente telles que le café, le cacao, le coton, le palmier à huile et les noix de cajou, les hommes dominent le secteur et les femmes constituent 62% de la main-d'œuvre non rémunérée[64]. De plus, seulement 8% des femmes détiennent un titre foncier ou un certificat de vente, comparativement à 22% pour les hommes. En général, les hommes sont impliqués dans les cultures d'exportation et les cultures pérennes à forte valeur ajoutée. Les femmes, d'autre part, sont impliquées dans les cultures pérennes et vivrières.

En milieu rural, les femmes se sont organisées à travers le système de l'Association Villageoise d'Epargne et de Crédit (AVEC). En outre, avec le soutien des partenaires de développement, les groupes de femmes bénéficient d'un financement pour renforcer leurs activités et sont soutenus par l'Agence nationale d'appui au développement rural (ANADER). En effet, pour promouvoir l'autonomisation des femmes, l'ANADER et ses partenaires ont développé des approches permettant aux femmes d'avoir accès aux innovations technologiques et d'être formées aux bonnes pratiques agricoles, tant en termes de cultures vivrières que de cultures d'exportation comme le cocoa. Plus précisément, des écoles de terrain pour femmes sont parfois mises en place pour faciliter l'apprentissage des femmes.

En Côte d'Ivoire, comme dans de nombreux autres pays d'Afrique de l'Ouest, l'essentiel des « technologies vertes » a jusqu'à présent été utilisé pour soutenir des entreprises qui ont des impacts environnementaux locaux importants, tels que les entreprises de recyclage et le secteur de l'énergie, et moins sur l'agriculture. Ces dernières années, les progrès technologiques dans l'agriculture ont pris pied en Côte d'Ivoire et suscitent un enthousiasme important: par exemple, l'utilisation de la technologie des drones par la start-up locale *Investive* en est un bon exemple. La technologie est envisagée pour réduire la main-d'œuvre agricole extensive et augmenter la productivité tout en bénéficiant à l'environnement. Bien que ces développements méritent d'être reconnus, il faut faire preuve de prudence lors de l'introduction de telles technologies, car elles peuvent ne pas être sensibles aux sexospécificités. Premièrement, les terres à grande échelle requises, ainsi que le coût des intrants technologiques, sont hors de portée de nombreuses petites agricultrices. Une réduction des besoins en main-d'œuvre réduit également les possibilités d'emploi des femmes, étant donné qu'elles constituent souvent l'épine dorsale de l'agriculture.

Un certain nombre d'entreprises agricoles plus loin dans la chaîne de valeur (comme la transformation des aliments agricoles), où les femmes ont une présence plus forte, émergent dans le pays. Des projets innovants dans le secteur de la transformation alimentaire ont récemment été soutenus par les accélérateurs I&P et Comoé Capital. Les entreprises récentes qui ont bénéficié de ces accélérateurs et investisseurs en capital-risque comprennent; i) *Citrine Corporation*; une société spécialisée dans la transformation du manioc en *attiéké* frais (semoule de manioc) et *placali* (pâte de manioc) dans la région de Grand-Bassam au sud de la Côte d'Ivoire, ii) *Épices et Essences de Côte d'Ivoire (E'Sens),* une entreprise agroalimentaire qui est spécialisée dans la production d'huiles essentielles de fruits naturels (orange amère, bergamot) et s'appuie sur sa propre production et l'approvisionnement de petits producteurs en Côte d'Ivoire, iii) *Syn'el;* une entreprise agroalimentaire à tête féminine spécialisée dans la production artisanale de sorbets sur bâtonnets sous la marque *Paletas*, fabriqués à partir de jus entièrement naturels et en Côte d'Ivoire le seul producteur de sorbets naturels. Bien qu'en croissance constante, la plupart de ces entreprises sont confrontées à des défis de démarrage, avec une gouvernance et une gestion médiocre et un accès limité au financement.

[63] UE/MFFE/ONU Femmes, 2017. Pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire. [Document partagé en interne].
[64] FAO, 2020. Évaluation de l'égalité des sexes. SAP015 :Promouvoir la production de cacao zéro déforestation pour réduire les émissions en Côte d'Ivoire. Préparé par la FAO, Côte d'Ivoire, 2020. Accessible à l'adresse https://www.greenclimate.fund/project/sap015

4.1.2.3. INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS LE SECTEUR DE L'ENERGIE

Selon le World Bank, les opérateurs privés en Côte d'Ivoire sont actuellement responsables de 70% de la production d'énergie et de 100% de sa distribution. Le réseau devrait couvrir 99% de la population d'ici 2035, et 42% de l'énergie produite devrait provenir de sources renouvelables.[65]

Selon les recherches de la Banque africaine de développement (BAD), une grande partie de la raison d'être de l'examen de l'énergie sous l'angle du genre en Côte d'Ivoire a été du côté de la demande: c'est-à-dire que se passe-t-il une fois que l'électricité arrive à la communauté et au ménage: qui y a accès, à quoi sert-elle et comment est-elle payée? Cela s'explique [66]principalement par le fait que les rôles des hommes dans le secteur de l'énergie sont considérés comme importants au stade de la consommation.

Le bilan énergétique du pays montre la prédominance des carburants traditionnels. Le bois de feu est dominant dans les zones rurales, avec une consommation d'environ 3,2 millions de tonnes ne s; le charbon de bois est plus dominant dans les zones urbaines, avec un niveau de consommation de 0,8 million de tonnes, soit le double de celui des zones rurales (0,46 million de tonnes). Quant au gaz butane, il est le carburant des zones urbaines, avec un niveau de consommation d'environ 0,3 million de tonnes contre 0,05 million de tonnes dans les zones rurales. Pour changer ces modèles de consommation d'énergie, il existe d'énormes opportunités pour des entreprises innovantes basées sur l'énergie domestique propre. En tant que grandes consommatrices et gestionnaires de ressources en bois et en biomasse, les femmes joueront un rôle essentiel dans la transition vers une voie de développement énergétique plus propre.

Un exemple peu digne d'être mentionné sur l'intégration de la dimension de genre dans le secteur de l'énergie est la politique régionale adoptée par la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), qui vise à donner à la population féminine de la région les moyens de participer activement au secteur de l'énergie en Afrique de l'Ouest. L'impulsion de la politique était triple: i) les hommes et les femmes de la communauté présentaient généralement des modèles distincts de besoins énergétiques, de niveaux d'accès et d'impaction, ii) des aspects importants de la politique énergétique et de l'architecture institutionnelle de la communauté étaient aveugles au genre, et iii) les femmes représentent un bassin important et inexploité de travailleurs, d'entrepreneurs et de décideurs qui pourrait contribuer positivement à la transition régionale vers des systèmes énergétiques plus propres, plus justes et durables.

Sur la base des projections du gouvernement et des estimations de la SFI, la réalisation de l'objectif de la Côte d'Ivoire en matière d'énergies renouvelables dans son intégralité peut créer une opportunité d'investissement de 9 milliards de dollars (8,53 milliards d'euros) d'ici 2030. Dans le secteur de l'énergie, les opportunités les plus évidents résidents dans l'élargissement de l'accès aux énergies renouvelables qui répond aux besoins différenciés selon le sexe des femmes, de leurs ménages, de leurs entreprises et de leurs communautés. En outre, une perspective de genre peut être appliquée aux projets d'atténuation du changement climatique à grande échelle tels que les parcs éoliens, ainsi qu'à l'augmentation des possibilités d'emploi et d'innovation des femmes.

Afin de ne pas manquer de telles opportunités, de nouvelles entreprises s'engagent dans le secteur de l'énergie. Par exemple, *Biovéa Energie* à Aboisso, une ville de Côte d'Ivoire, financée par *Proparco Emerging Africa Infrastructure Fund (EAIF),* devrait être la plus grande usine alimentée aux déchets agricoles en Afrique de l'Ouest, produisant de l'énergie renouvelable pour 1,7 million de personnes chaque année et visant à réduire 450 000 tonnes de déchets de palmiers qui seront, à la place, fournis à la centrale. Le projet soutiendra 12 000 agriculteurs locaux dans la chaîne d'approvisionnement et augmentera leurs revenus de 20% en fournissant de la

[65] Banque mondiale (2020) Le secret du succès électrique de la Côte d'Ivoire. Consulté à l'adresse https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/07/23/the-secret-to-cote-divoires-electric-success?msclkid=01e020e6cd3911ec993d48298b25dd27.

[66] FAO, 2020. Évaluation de l'égalité des sexes. SAP015 :Promouvoir la production de cacao zéro déforestation pour réduire les émissions en Côte d'Ivoire. Préparé par la FAO, Côte d'Ivoire, 2020. Accessible à l'adresse https://www.greenclimate.fund/project/sap015

biomasse à la centrale électrique. Une fois opérationnel, on s'attend à ce que le *projet Biovéa* prévienne des émissions équivalant à environ 340 000 tonnes de CO_2 par année. Un tel projet a la capacité d'améliorer l'égalité des genres grâce aux emplois créés et d'augmenter le nombre d'agriculteurs locaux dans la chaîne d'approvisionnement, dont une majorité de femmes.

4.1.3. PRINCIPAUX OBSTACLES ET DEFIS POUR LES ENTREPRISES SPECIALISEES DANS LE CHANGEMENT CLIMATIQUES ET LES ORGANISATIONS DE SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS (OSE)

A. LES ENTREPRISES SPECIALISEES DANS LE CHANGEMENT CLIMATIQUES

Les discussions avec Impact Hub Abidjan, IPED et un certain nombre d'entreprises ont révélé les principaux défis suivants auxquels sont confrontées les entreprises dirigées par des femmes en Côte d'Ivoire.

1. Accès au financement: Les entreprises en Côte d'Ivoire sont souvent confrontées à des obstacles extrêmement élevés pour trouver un financement d'amorçage initial. En général, l'accès au financement bancaire est rare, le cadre juridique et fiscal est souvent inadapté aux besoins des entreprises et il existe très peu de données fiables sur le marché. En outre, le coût du crédit est excessif (12-15% par an) pour les investissements à long terme et l'offre de financement des banques, qui tendent à favoriser le financement à court terme, est insuffisante. Ces coûts d'investissement initiaux élevés sont souvent hors de portée pour de nombreuses femmes et ont des effets globaux sur les femmes entrepreneures qui servent à limiter l'expansion de leurs entreprises. Plus précisément, l'accès des femmes entrepreneures au financement est encore entravé par:

i) Il manque de mécanisme réglementaire pour assurer l'égalité des genres aupres des institutions financières. En effet, la Côte d'Ivoire n'a actuellement aucune commission, réglementation ou loi interdisant la discrimination fondée sur le sexe pour l'accès au crédit fondé sur l'état matrimonial. Femmes interrogées au cours de l' évaluation de l'égalité des genres ont rapporté comment ils ont été perçus comme étant *emprunteurs risqués* si célibataire (voir Témoignage 3); et ii) sIngle fondatrices ou seules femmes entrepreneures ont des difficultés à accéder au crédit auprès des institutions financières. Une enquête menée par Briter Bridges et l'Africa Gender

Témoignage 3

Les femmes entrepreneures interrogées ont déclaré qu'on leur avait posé des questions sur leur état matrimonial lorsqu'elles demandaient un prêt, notant que si elles n'étaient pas mariées, elles étaient considérées comme risquant de faire défaut et que si elles étaient mariées avec des enfants, elles étaient considérées comme étant à risque de défaut.

KII des femmes entrepreneurs

Témoignage 4

« Mes demandes de prêt ont été rejetées deux fois parce que la banque a affirmé que l'entreprise était moins risquée lorsqu'il y a « parité hommes-femmes » et m'a conseillé de faire appel à un associé masculin si je voulais faire approuver mon crédit crédit ».

KII avec une fondatrice d'entreprise en Côte d'Ivoire

Témoignage 6

«*L'équipe d'investissement remarque que les femmes qui dirigent de petites entreprises sont moins conscientes de leur marché, de leurs clients, elles ne pousseront pas la réflexion comme les hommes. Mais lorsqu'elles ont dépassé ce niveau d'accélération, les femmes sont plus confiantes, mieux préparées et savent ce qu'elles veulent pour leur entreprise. »*

Témoignage 5

« Lorsque je demande un prêt, malgré tous les documents nécessaires, les agents de crédit de la banque me demandent souvent combien d'hommes travaillent dans mon entreprise ou si j'ai des techniciens masculins. Souvent, parce qu'ils ne sont pas assez convaincus de mes capacités, ils m'offrent des prêts avec très peu de montant, par exemple des CFA 3M -5M (€ 4.575 -7.625) au lieu du montant total que j'ai demandé. Je ne connais pas d'autres sources de financement et des sommes aussi faibles de la banque ne m'aideront pas à réaliser mon rêve d'utiliser des matériaux plus respectueux de l'environnement et de révolutionner l'industrie immobilière en Côte d'Ivoire ».

KII avec une entreprise féminine en Côte d'Ivoire

Innovation Lab de la Banque mondiale[67] a constaté que les préjugés inconscients à l'égard des femmes qui demandent un prêt en résultent dans les taux de rejet plus élevés chez les femmes Emprunteurs des montants de crédit accordés plus faibles et des niveaux plus élevés de garanties requises. Bien que certains auteurs constatent que les préjugés à l'égard des candidates au prêt sont principalement dus aux employés masculins, d'autres constatent que les préjugés sont enracinés dans les normes institutionnelles et sont courants chez les femmes et les hommes. Femmes entrepreneures interviewées pendant l' évaluation de l'égalité des genres ont exprimé leur déception sur les institutions financières formelles en Côte d'Ivoire insistent pour voir un homme soit en tant que décideur clé, soit au moins en charge des domaines techniques dans l'entreprise avant qu'ils approuvent les femmes demandeuses de prêts (voir Témoignages 4 et 5).

2. Défis de capacité: Selon Impact Hub Abidjan et IPED, les femmes entrepreneures manquent souvent de confiance et sont incapables de structurer et de positionner leurs propositions de produits, ainsi que d'articuler leur stratégie commerciale et leurs produits, devant des investisseurs potentiels. Ces problèmes de capacité les excluent des processus concurrentiels pour obtenir du financement auprès d'investisseurs providentiels et d'autres sources de financement (voir Témoignage 6).

3. Manque de compréhension globale des affaires: La majorité des femmes entrepreneures entreprennent des petites entreprises pour des raisons de subsistance et manquent souvent d'une compréhension globale des affaires, telles que l'identification de créneaux de marché pour leur entreprise, le développement d'idées / produits commerciaux qui répondent aux besoins du marché, la réalisation d'études de marché, la réévaluation des sources de revenus, la recherche de partenariats, etc. En conséquence, selon Impact Hub Abidjan, les femmes ont souvent du mal à abandonner les idées qui ne répondent pas bien aux besoins du marché (voir également les défis du côté de l'offre ci-dessous).

4. Les femmes entrepreneures sont confrontées à plus de défis techniques que leurs homologues masculins. La plupart des entreprises qui attirent des financements en Côte d'Ivoire et dans la grande région de l'Afrique de l'Ouest sont axées sur la technologie. Selon Impact Hub Abidjan, les femmes entrepreneures poursuivent souvent des affaires classiques et évitent les affaires liées à la technologie. En effet, les femmes ont souvent l'impression de ne pas être technophiles et ne peuvent donc pas développer de produits et services basés sur la technologie. Cela les empêche de poursuivre des entreprises liées à la technologie qui sont cruciales pour stimuler l'innovation dans les secteurs des énergies renouvelables et de l'agriculture, par exemple. Les groupes de soutien d'Impact Hub Abidjan, des hommes qui avaient un niveau d'éducation et des antécédents similaires, ont plus facilement trouvé des idées et ont souvent fait pression pour plus d'innovation technologique.

[67] WB Group Africa Gender Innovation Lab et Briter Bridges, 2021. À la recherche de l'équité – Explorer l'écart entre les sexes en Afrique dans le financement des startups. Accessible à l'adresse https://documents1.worldbank.org/curated/en/297001633493250648/pdf/In-Search-Of-Equity-Exploring-Africa-s-Gender-Gap-in-Startup-Finance.pdf0

5. Les femmes entrepreneures trouvent plus difficile d'acquérir talent et vite constituer une équipe. C'est là que les compétences de base dans énergies renouvelables, construction, conservation des écosystèmes/restauration et protection are Obligatoire. L'éducation des femmes dans ces domaines est rare. De plus, les entreprises dirigées par des femmes sont souvent prudents et n'embauchent des membres masculins de l'équipe qu'après étant donné l'impact le membres masculins potentiels de l'équipe auraient dans leur équipe une dynamique et un leadership global. Selon Impact Hub Abidjan, dans entreprises dirigées par des femmes où 80% ou plus des membres de l'équipe (y compris les employés de l'entreprise) sont des femmes, les membres du groupe ont été vus comme travaillant bien ensemble et compléter leurs capacités. D'un autre côté dans les entreprises dirigées par des femmes avec 80% ou plus de membres masculins, certains des membres masculins étaient on considère qu'elle remet en question la capacité de gestion de la dirigeante et qu'elle assume souvent elle-même le rôle de leader. Dans ce dernier groupe, Impact Hub Abidjan a remarqué globalement Négatif impact sur le groupe productivité. Bien que cela ne puisse pas être généralisé à tous les groupes et régions mixtes, c'est un aspect auquel il faut prêter une attention particulière lorsque l'on travaille avec des groupes mixtes.

Témoignage 7

«J'ai perdu des contrats justes parce que je suis une femme. Dans certains de ces contrats, mon entreprise remporte les contrats, mais après avoir convenu avec le client et rempli toutes les formalités, je reçois des appels du client disant qu'il est désolé, mais qu'il a trouvé un homme qui peut effectuer le travail pour lui et juste comme ça, le contrat a disparu ... J'ai essayé de faire de la publicité pour mon entreprise dans toute la ville, en particulier sur les chantiers de construction. Les gens voient les annonces mais souvent les clients potentiels insistent pour parler à mon mari ou au directeur général (homme) et quand je leur dis que je suis le directeur général et que mon mari ne travaille pas à ce poste, ils ne montrent pas plus d'intérêt.

KII avec une entreprise féminine en Côte d'Ivoire

6. Les femmes entrepreneures dans les entreprises non traditionnelles, telles que la construction, rencontrent des difficultés à trouver des clients. Même s'il est encourageant de constater que de plus en plus de femmes deviennent ingénieures en construction et entreprennent des travaux de maçonnerie, les clients continuent de remettre en question la capacité technique des femmes croient qu'elles sont incapables de bien faire le travail (voirTémoignage).

B. ORGANISATIONS DE SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS (OSE) :PRE-ACCELERATEURS, ACCELERATEURS A ET VCs

Pré-accélérateurs et accélérateurs

En Côte d'Ivoire, il y a un manque général d'un écosystème entrepreneurial fort, ce qui limite le développement de modèles de pré-accélérateur et d'accélérateur pour l'innovation climatique. Par rapport à d'autres secteurs, tels que les technologies de l'information et de la communication, où l'idée d'une entreprise pré-accélérée a émergé pour la première fois, de nombreux modèles d'accélérateurs ne sont pas conçus pour les technologies climatiques, étant donné que ces technologies nécessitent généralement des périodes de pré-accélération/accélération plus longues.

Environ 20% des entreprises soutenues par Impact Hub Abidjan sont engagées dans des modèles commerciaux liés au climat dans les secteurs des énergies renouvelables (énergie solaire), de la construction efficace de bâtiments modernes, des dispositifs d'économie d'énergie domestiques, de la foresterie, la conservation de l'environnement et l'agriculture durable. Impact Hub Abidjan a partagé certains des principaux défis de genre auxquels ils sont confrontés dans ses programmes de pré-accélération:

1. Difficultés à recruter des femmes dans ses programmes: Bien que cela ait été résolu avec le temps, il a fallu beaucoup de temps avant qu'Impact Hub Abidjan puisse trouver les bons canaux pour attirer les femmes entrepreneures dans ses programmes de pré-accélération. Avec le temps, le ciblage d'ONG spécifiques, la conception d'appels ciblant spécifiquement les femmes et la création de réseaux ont contribué à atténuer ce problème.

2. Contraintes de ressources :Les femmes chefs d'entreprise ont des besoins supplémentaires qui doivent être pris en compte dans la conception des programmes de pré-accélération. Ceux-ci sont généralement classés comme suit:

i. Les femmes entrepreneures ont besoin de compétences générales supplémentaires dans les modules de pré-accélération, ainsi que d'un temps de formation plus long: Souvent, les cours ont lieu deux fois par semaine, mais cela devient difficile pour les femmes étant donné leur besoin d'équilibrer le temps de formation avec d'autres charges de travail non rémunérées. Pour leur donner plus de temps, Impact Hub Abidjan organise une session par semaine réservée aux femmes entrepreneurs, ce qui prolonge le temps de formation et les coûts. En outre, le module de cours comprend un sous-module supplémentaire spécialement conçu pour aider les femmes à exprimer leurs propres défis découlant du travail non rémunéré, de la pression familiale, etc. dans un environnement sûr et sans jugement. Toutes les trois semaines, Impact Hub Abidjan propose une session supplémentaire où les femmes rencontrent des modèles, partagent des expériences techniques et sociales et des conseils.

Témoignage 8

« *Ce que j'ai appris du programme d'incubation de l'Academy for Women Entrepreneurs (AWE) à Impact Hub Abidjan a été si précieux pour moi. Depuis 2020, date à laquelle j'ai participé au programme d'incubation, mon chiffre d'affaires global a été multiplié par cinq, passant de 30 millions d'AFC (45 762 €) en 2020 à 150 millions d'ACF (228 812 €) en 2022. Cependant, j'ai rencontré un certain nombre de mes camarades de cours féminines qui ont stagné et qui sont dans la même situation financière que lorsqu'elles ont rejoint le cours. Ces femmes demandent souvent pourquoi elles ont été laissées à elles-mêmes sans autre accompagnement et sans lien avec un soutien financier après le programme d'incubation.*

KII avec une entrepreneure en Côte d'Ivoire

ii. Compte tenu de leurs compétences limitées en affaires, les entrepreneurs de premier ordre ont besoin de plus de soutien et de temps d'accompagnement pour développer et tester des idées par rapport à la plupart des entrepreneurs masculins dans les programmes de pré-accélération. Pour commencer, les femmes entrepreneures ont eu de la difficulté à partager leurs idées d'affaires avant d'être prêtes pour le marché. Au cours de la phase d'idéation, alors que la plupart des entrepreneurs masculins prenaient deux semaines pour partager leurs idées, les femmes entrepreneures avaient besoin de deux fois plus de temps (un mois). En outre, comme indiqué dans la section entreprises ci-dessus, de nombreuses femmes ont un attachement émotionnel aux idées et ont de la difficulté à confronter leurs idées/à lâcher prise, même après avoir été soutenues par Impact Hub avec des études de marché et que les informations disponibles montrent clairement qu'une idée/un produit différent est nécessaire. Les entrepreneurs masculins, en revanche, itèrent plus d'idées « premières » et sont plus disposés à essayer rapidement autre chose. [68]

Les deux les problèmes ont des répercussions sur les ressources pour Impact Hub programme. En règle générale, Impact Hub Abidjan Augmente la finale ressources pour les formations d'entreprise féminines par un-troisième pour prendre soin du temps supplémentaire et des modules de formation supplémentaires Obligatoire. Impact Hub Abidjan augmente également les possibilités de réseautage aux femmes entrepreneures par le biais d'événements d'écosystèmes qu'ils détiennent tous les Trois mois et le jumelage de femmes entrepreneures avec plus de 200 femmes existantes (dont 100 femmes) principalement dans le secteur des affaires et de la technologie) des modèles et des mentors dans Côte d'Ivoire.

68 Les femmes entrepreneures interviewées sont passionnées par leurs idées d'affaires et veulent souvent résoudre les défis socio-économiques dans leur communauté.

3. Taux d'abandon élevés: Même avec les efforts susmentionnés, les femmes entrepreneures ont abandonné de manière disproportionnée la formation de pré-accélération Impact Hub ou n'ont pas pleinement poursuivi un travail lié à l'entrepreneuriat après le cours. Par exemple, au moins 50% des 35 femmes ciblées dans le deuxième programme de pré-accélération d'Impact Hub Abidjan ne sont plus activement engagées dans des activités entrepreneuriales. En revanche, plus de 70% des hommes entrepreneurs sont encore activement engagés dans des entreprises. Une discussion avec une femme entrepreneure a révélé que certaines des femmes qui suivent les programmes continuent d'attendre un soutien et une prise en main après la fin du programme de pré-accélération (voir Témoignage 8).

Au stade de l'accélération, IPED et Impact Hub Abidjan ont partagé les défis suivants :

1. Difficultés à trouver des entreprises matures dirigées par des femmes pour l'accélération. Les entreprises féminines fonctionnent souvent à petite échelle et peu de femmes entrepreneures ont des entreprises matures qui sont prêtes pour l'accélération. Selon l'IPED, en Côte d'Ivoire, la majorité des entreprises sont dans le secteur informel (62%). Cependant, elles ont tendance à être des entrepreneurs de nécessité plutôt que d'opportunité et sont généralement engagées dans des activités à faible valeur ajoutée, en particulier dans le domaine de l'agro-industrie. Le passage du secteur informel au secteur formel reste une question cruciale dans ce contexte. Pour surmonter ce défi, l'IPED a dû concevoir des stratégies pour attirer les entreprises féminines dans ses programmes d'accélération. Par exemple, lorsqu'elles ont atteint leur objectif initial d'entreprises très performantes avec 500 000 à 3 000 000 € de subventions attirant principalement des entreprises masculines, elles ont introduit des subventions plus petites de 30 000 à 300 000 €. Néanmoins, attirer des entreprises matures dirigées par des femmes reste un défi.

2. Les femmes entrepreneures ont besoin de plus de temps de préparation pour présenter efficacement leurs idées/produits: Compte tenu des défis de confiance décrits dans la section entreprises ci-dessus, il faut plus de temps dans le programme d'accélération pour renforcer la confiance, présenter aux investisseurs et poursuivre le développement des entreprises.

3. Les rôles stéréotypés des hommes et des femmes deviennent un obstacle à l'intégration de l'égalité des genres dans les entreprises soutenues dans les programmes d'accélération: selon l'IPED, les efforts visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion et le fonctionnement des entreprises se heurtent parfois à des résistances: par exemple, les postes pour hommes appelés directeurs ou gestionnaires et les femmes cadres comme assistants; ou des hommes à qui l'on confie des rôles de supervision peuvent facilement faire avec l'allégation selon laquelle « les femmes sont moins qualifiées pour être superviseures et qu'elles sont moins autoritaires pour maintenir la discipline dans l'équipe »; ou lorsque les hommes et les femmes sont payés différemment pour faire le même travail (p. ex. emballage de produits parce que les hommes sont perçus comme forts et peuvent porter de lourdes charges). Pour faire face à ces questions, l'IPED intègre un code de conduite et insiste pour que les entreprises aient des femmes parmi leurs cadres supérieurs. Cette dernière n'est pas facile au départ, car les postes sont souvent déjà occupés par des hommes: mais, à la suite du programme d'accélération, la plupart des entreprises se développent et IPED profite de cette occasion pour soutenir l'entreprise afin de restructurer et d'accroître le leadership des femmes au niveau de la gestion de l'entreprise.

4. Le manque de capacité des femmes entrepreneures à préparer et à présenter des analyses de rentabilisation adéquates et des modèles financiers bien structurés. Dans le processus de demande de programmes d'accélération, l'IPED a noté que les propositions soumises par les entreprises féminines présentent souvent plus de défis que celles de leurs homologues masculins. Pour faire face à ces défis, l'IPED a adopté une approche proactive: par exemple, passer plus de temps à analyser les projets soumis par les femmes et leur permettre de structurer les propositions plus efficacement.

Sociétés de capital-risque (VC) en Côte d'Ivoire et au Sénégal

Les renseignements suivants ont été recueillis à partir de l'analyse documentaire et des discussions avec les EE. D'après les discussions, la plupart des défis au niveau du capital de risque

pour la Côte d'Ivoire et le Sénégal sont similaires et sont donc combinés dans ce chapitre au lieu de répéter les mêmes informations sous Sénégal4.24.2).

Selon la CCNUCC[69], les technologies climatiques sont souvent à forte intensité de capital et peuvent parfois prendre plus de 10 ans pour que la technologie atteigne la rentabilité à grande échelle. La période potentiellement longue requise pour atteindre le seuil de rentabilité décourage également la plupart des investisseurs, qui préfèrent bloquer les investissements dans d'autres alternatives à faible capital qui offrent des rendements plus rapides. En outre, les investisseurs sont découragés par le risque inhérent au développement technologique associé à l'expérimentation et à l'apprentissage de l'échec, que les investisseurs considèrent comme un risque élevé et donc peu attrayant.

Selon VC4A[70], l'écosystème en Afrique de l'Ouest se caractérise par un manque de financement par étapes et l'écosystème fracturé en raison de l'intérêt limité des investisseurs; et un manque de capital local axé sur les mentors[71] (voir aussi Témoignage *).* Pour les entreprises féminines, la situation est pire, étant donné que les entreprises dirigées par des présages opèrent généralement à très petite échelle – générant, en moyenne, moins de (190 000 €) en revenus par an ou à un niveau informel et opèrent souvent sans licence commerciale ainsi les laissant inadmissibles aux avantages juridiques et au financement possible. En conséquence, environ 44% des femmes entrepreneures financent leur entreprise en empruntant de l'argent à des proches, et seulement 3,5% empruntent auprès des banques., microfinance et autres institutions[72]. L'accès au financement et à des informations précises sur le marché continue donc de limite entreprises dirigées par des femmes' possibilités de croissance substantielle.

Selon Africa The Big Deal, en 2021, les start-ups africaines ont levé plus de 2,5 fois le montant qu'elles ont levé en 2020, pour un total combiné d'environ 4 milliards (4,05 milliards d'euros).[73] Cependant, à travers le continent, les entreprises avec une fondatrice ou une équipe fondatrice composée exclusivement de femmes n'ont encore attiré que peu de financements destinés à des entreprises en Afrique. Comme le montre la figure 4, il est évident que lesfondateurs célibataires et les équipes fondatrices exclusivement féminines n'ont levé que 0,7% (moins de 1%) de tous les financements levés par les start-ups en Afrique en 2021. Les fondateurs célibataires de Male et les équipes fondatrices exclusivement masculines ont levé 81,3% du financement à travers le continent en 2021. En d'autres termes, pour chaque 1 € (0,9 €) collecté par les équipes fondatrices exclusivement féminines, les équipes fondatrices exclusivement masculines ont collecté 28,8 € (27 381 €).

Témoignage 9

« Les grandes marques veulent avoir l'image d'être proches des pionniers du numérique, mais ce n'est qu'un positionnement institutionnel. Les start-up gagnent des concours et des petites enveloppes mais ne se concentrent pas sur l'essentiel »

Raymond Mendy, ancien Directeur du CTIC Dakar

[69] CCNUCC, 2018. Incubateurs et accélérateurs de technologie climatique. Accessible à l'adresse https://unfccc.int/ttclear/misc_/StaticFiles/gnwoerk_static/incubators_index/ee343309e8854ab783e0dcae3ec2cfa6/c172d2f388234bdbbe3dd9ae60e4d7e9.pdf

[70] VC4A, 2018. Analyse de l'écosystème des startups du Sénégal. Accessible à l'adresse suivante : https://vc4a.com/senegal/

[71] Ibid..

[72] Blog Marketlinks de l'USAID (2021) Women Investing in Women in Senegal:A Look at How One Fund Is Using Gender Lens Investing to Reach Women-Led Businesses in West Africa. Consulté à l'adresse https://www.marketlinks.org/blogs/women-investing-women-senegal-look-how-one-fund-using-gender-lens-investing-reach-women-led.

[73] Africa the Big Deal blog (2021) 2021 Strat-up funds in Africa in Numbers. Accessible à partir de https://thebigdeal.substack.com/.

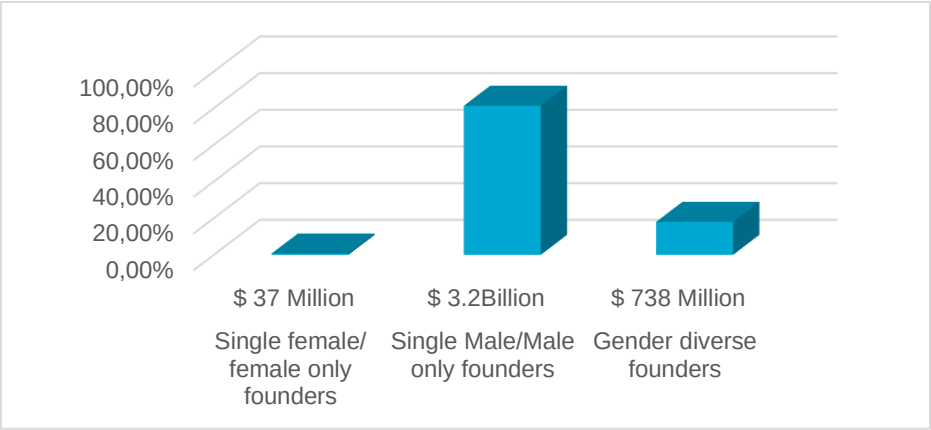

Figure 4:Financement levé par l'entreprise africaine en 2021 par sexe (Afrique :The Big Deal 2021)

Une étude de Harvard, du MIT et de la Wharton School a montré [74]la discrimination des investisseurs au niveau de la présentation d'idées commerciales. L'étude a révélé que lorsque la même idée était lancée par une voix masculine et une voix féminine, les deux tiers des investisseurs choisissaient la voix masculine. Ce biais pourrait être le résultat du fait que 88% des décideurs des sociétés de capital-risque sont des hommes. [75]Selon Catalystas Consulting, en Afrique de l'Ouest, on estime que seulement 5,1% des grandes sociétés de capital-risque ont des femmes dans leurs conseils d'administration.

Les investisseurs suivent des schémas de perception et continuent d'être attirés par les mêmes types d'entreprises qui ont été soutenues auparavant, laissant les fondatrices derrière elles.[76] (voir Témoignage 10) En outre, les femmes entrepreneures sont touchées par un déficit de financement à un stade précoce[77]. C'est largement parce que les fondateurs locaux en Afrique ont tendance à se concentrer sur la création d'entreprises qui résolvent les problèmes ils font face dans leur environnement familial tandis que les modèles financiers actuels les découragent de le faire parce qu'ils ne rentrent pas dans le « modèle VC de la Silicon Valley »[78]. De tels défis empêchent les gestionnaires de fonds de capital-risque de convaincre les investisseurs de soutenir des entreprises en Afrique.

Témoignage 10

«Les petites entreprises du continent ne sont pas conçues pour une trajectoire de capital-risque » parce que « les investisseurs se sentent plus à l'aise d'investir dans des fondateurs qui parlent leur langue, qui adhèrent au récit de l'hyper-échelle et qui ont le même appétit pour le risque – malheureusement, pour de nombreux fondateurs locaux, ces attributs ne sont pas des priorités immédiates, ce qui a été préjudiciable à leurs processus de mobilisation de capitaux ».

Rajiv Daya from la Founders Factory Africa.

Selon le Venture Capital Journal 2021, on s'attend également à un cycle d'investissement rapide, du financement initial à la sortie, ce qui n'est pas pratiquement réalisable, en particulier pour les entreprises dirigées par des femmes, car elles sont confrontées non seulement à des défis financiers, mais manquent également d'expérience en gestion. Le Venture Capital Journal conclut que le capital-risque en Afrique doit prendre plus de risques et doit être plus patient.[79]

[74] A. Wood Brooks et tous, 2014. Les investisseurs préfèrent les entreprises entrepreneuriales lancées par des hommes attrayants. Article publié dans Proceedings of the National Academy des Sciences des États-Unis d'Amérique (PNAS). Accessible à l'adresse https://www.pnas.org/content/111/12/4427

[75] Ibid..

[76] Lefcourt, J. 2021. Comprendre l'écart entre les sexes en capital de risque. HBR IdeaCast, épisode 795. Accessible à l'adresse https://hbr.org/podcast/2021/05/understanding-the-venture-capital-gender-gap

[77] Forbes (Site Web). Ce fonds de capital-risque dirigé par des femmes croit que la démocratisation de l'accès au capital de risque générera les meilleurs rendements. Accessible à l'adresse https://www.forbes.com/sites/marijabutkovic/2021/10/26/this-female-led-vc-fund-believes-democratizing-access-to-venture-capital-will-drive-top-returns/

[78] Venture Capital Journal. (Site Web). African VC se prépare pour le décollage. Accessible à l'adresse https://www.venturecapital-journal.com/african-vc-gets-ready-for-take-off/

[79] Jackson Ben (2021) African VC se prépare pour le décollage. Venture Capital Journal. (Site Web). Accessible à l'adresse https://www.venturecapitaljournal.com/african-vc-gets-ready-for-take-off/

En ce qui concerne la Côte d'Ivoire et le Sénégal, les deux pays ont des écosystèmes entrepreneuriaux émergents mais dynamiques. L'écosystème entrepreneurial ivoirien est encore très jeune et n'a pas encore produit un nombre significatif d'entreprises à grande échelle. Cependant, au cours des dernières années, la Côte d'Ivoire a développé une économie en croissance rapide, mais avec un bassin limité d'investisseurs à un stade précoce, attribué par beaucoup i) la richesse nationale étant réservée aux fonctionnaires et à la classe supérieure, qui n'investissent pas dans le développement du secteur privé et ne sont pas directement affectés par le manque général de culture des investisseurs et des réseaux d'investisseurs providentiels, ii) un manque de confiance parmi les investisseurs en raison de pratiques d'OPA hostiles et d'un manque général de lignes directrices et d'expérience pour les investisseurs, ainsi que la perception que les grandes entreprises ou les investisseurs sont souvent prêts à voler des idées[80] et, iii) un manque de confiance des investisseurs dans l'économie en croissance rapide en raison de perceptions du risque fondées sur la volatilité politique et les flambées de violence.

Le Sénégal, d'autre part, possède l'écosystème de start-up le plus mature d'Afrique francophone et sert de plaque tournante pour l'industrie régionale émergente du capital-risque[81]. Le pays possède d'importants marchés de consommation et d'affaires, des talents d'entrepreneuriat sophistiqués et un secteur des entreprises solide. Selon VC4A, la croissance du Sénégal a été tirée par:i) un fort effort du secteur privé pour s'organiser par le biais d'associations, ii) l'investissement des entreprises sénégalaises dans des accélérateurs, des incubateurs et des programmes d'innovation[82], iii) des fonds disponibles pour le développement des compétences, le développement des entreprises et le développement des fournisseurs des PME, iv) des investissements des gouvernements (locaux et internationaux) dans le financement de l'innovation, et v) une communauté croissante d'investisseurs et d'entrepreneurs prospères ayant fait leurs preuves[83].

Ce qui suit est un résumé des défis liés au genre auxquels les VC sont confrontés, recueilli à partir de KII avec Impact Hub et IPED ainsi que d'une vaste documentation sure :

1. Difficultés à trouver des femmes entrepreneures matures dans l'innovation climatique qui ont atteint une certaine croissance: trois raisons ont été données pour cela:i) les entreprises dirigées par des femmes dans l'innovation climatique sont concentrées dans les premières étapes de la pré-accélération, où moins de financement est nécessaire, plutôt que dans les étapes ultérieures de l'accélération, c'est-à-dire lors du passage des prototypes à la commercialisation, où le montant de financement requis est plus élevé. En raison de difficultés financières, beaucoup de femmes innovatrices sont obligées d'abandonner avant d'atteindre ce stade; ii)[84] les femmes entrepreneures ont moins confiance en leur compétence. Un examen des évaluations d'impact de la Banque mondiale révèle que les femmes entrepreneures en Afrique sont moins susceptibles que les hommes d'avoir confiance en leurs compétences ou de penser qu'elles font un bon leader; iii) L'examen de la Banque Mondiale constate également que les femmes entrepreneures « n'ont pas le même accès que les hommes à des réseaux sociaux vastes et diversifiés qui peuvent soutenir la croissance et la compétitivité de leur entreprise ».[8586] Compte tenu des contraintes culturelles auxquelles les femmes sont confrontées, les femmes entrepreneures sont moins susceptibles d'entrer dans des secteurs à fort potentiel de croissance[87].

[80] Catalystas Consulting mentionne dans son rapport qu'ils avaient entendu des FGD avec des femmes entrepreneures qu'ils avaient personnellement expérimenté des investisseurs ayant des motifs de voler des secrets commerciaux ou de tenter une prise de contrôle hostile de leurs entreprises, les rendant méfiants à l'égard de l'investissement privé. Dans:Rapport Catalystas:Mission exploratoire:Catalyser l'entrepreneuriat féminin en Côte d'Ivoire. Accessible à l'adresse suivante :https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/03/Scoping-Mission-Catalyzing-Womens-Entrepreneurship-in-Cote-dIvoire.pdf

[81] VC4A (2018) Aperçu de l'écosystème des start-ups sénégalaises. Accessible à l'adresse https://vc4a.com/senegal/

[82] Ibid..

[83] Ibid..

[84] Ewens. M et Townsend :R. (2020) Les investisseurs en phase de démarrage sont-ils biaisés contre les femmes ? Journal of Financial Economics (JFE), vol. 135(3), pp 653-677

[85] Le Groupe de la Banque mondiale (2019) profite de la parité. Consulté à l'adresse https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31421/135420-ProfitingfromParityFullReport.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[86] Le Groupe de la Banque mondiale (2019) profite de la parité. Consulté à l'adresse https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31421/135420-ProfitingfromParityFullReport.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[87] Le Groupe de la Banque mondiale (2019) profite de la parité. Consulté à l'adresse https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31421/135420-ProfitingfromParityFullReport.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

2. La plupart des femmes entrepreneures sont attirées par des programmes de financement plus petits. En ce qui concerne le défi ci-dessus, la plupart des investisseurs constatent que les femmes demandent souvent des prêts plus petits que leurs homologues masculins, que les sociétés d'investissement jugent non rentables (voir témoignage 11). I&P, par exemple, s'est rendu compte qu'à l'étape du financement de démarrage, il y a un ratio de 50:50 de femmes par rapport aux hommes qui postulent. Cependant, même avec leurs efforts pour atteindre les associations d'entreprises et fournir des services spécifiques pour soutenir les femmes, les fonds plus importants n'attirent que 20% de candidates. Cela pourrait indiquer que les femmes propriétaires d'entreprise manquent de confiance en elles dans leur capacité à assumer des niveaux d'investissement plus élevés que [88]leurs homologues masculins et ont besoin de confiance et de soutien au renforcement des capacités pour développer leurs entreprises au-delà de la phase initiale de démarrage. En outre, I&P a identifié que même avec les 20% de candidates, après diligence raisonnable, il est souvent noté que les entreprises présélectionnées n'étaient pas réellement « prêtes à investir », ce qui signifie qu'elles n'avaient pas la capacité de concevoir des plans d'affaires pour attirer des investissements extérieurs supplémentaires ou se qualifier pour des prêts bancaires. Certains programmes de capital-risque, tels que Comoe Capital et GroFin par exemple, adoptent une approche spécifique, en inscrivant les entreprises qu'ils choisissent de soutenir dans des programmes de renforcement des capacités à long terme dans leur domaine spécifique, souvent en recrutant des experts de l'industrie de l'extérieur du pays pour aider à soutenir la croissance et l'adaptation rapides des entreprises.

Témoignage 11

« De nombreuses institutions de financement du développement cherchaient à soutenir des fonds dont la taille des tickets d'investissement était plus proche de 5 ou 10 millions de dollars (€ 4 740 500 ou € 29 481 000) par entité faisant l'objet d'un investissement, et d'autres fonds cherchaient à déployer 1 million de dollars (948 100 euros). Nous croyons que c'est trop d'argent pour les entreprises dirigées par des femmes dans la région; ils ne sont pas encore prêts pour ce montant de capital. C'est pourquoi j'exhorte les acteurs du développement à penser d'abord petit, puis à rechercher un grand impact. En Afrique de l'Ouest, nous devons d'abord construire le pipeline de PME dirigées par des femmes, et pour que cela se produise, nous avons besoin de bassins de capitaux plus petits et ciblés. »

Evelyne Dioh Simpa, directrice générale de WIC Capital – extrait du blog USAID Marketlinks (2021), Women Investing in Women in Senegal:A Look at How One Fund is Using Gender Lens Investing to Reach Women-Led Businesses in West Africa

3. Les femmes entrepreneuses sont moins visibles dans les événements de réseautage et les conférences où les investisseurs se rencontrent et réseautent avec les entités faisant l'objet d'un investissement potentiel.. Les femmes sont également moins susceptibles de réseauter aussi souvent que les hommes, en raison de la stigmatisation de sortir seules à un événement, pour des raisons de sécurité. raisons, ou en raison de la nécessité (et/ou de l'attente) de prendre soin de la famille et du ménage ou le fait que les femmes doivent souvent compter sur leur maris/ parents de sexe masculin (voir Témoignage 12).

Témoignage 12

« Dans l'une de nos entreprises ivoiriennes qui produit et transforme le manioc :la seule femme parmi les quatre actionnaires a été contrainte de se retirer parce que son mari trouvait qu'elle travaillait trop et rentrait trop tard à la maison »

[88] Cela a été confirmé lors d'entretiens avec les parties prenantes Investisseurs & Partenaires (I&P). Voir également l'annexe 3.

4.2. SENEGAL

4.2.1. MECANISMES INSTITUTIONNELS REGISSANT LES ÉCOSYSTÈMES ENTREPRENEURIAUX SENEGALAIS

Les relations entre les sexes sénégalais sont façonnées par des normes et des coutumes socio-culturelles qui établissent des relations hiérarchiques dans lesquelles les hommes sont dominants et les femmes sont subordonnées. Bien que le degré et la dynamique de ces relations varient selon la résidence urbaine/rurale, le groupe ethnique et la religion, on s'attend généralement à ce que la majorité des femmes soient des épouses et des mères, assumant des responsabilités ménagères (non rémunérées) telles que les tâches ménagères, l'éducation des enfants et le travail agricole de subsistance. On s'attend à ce que les hommes soient les principaux décideurs, gagnent un revenu grâce à un emploi formel ou à l'entrepreneuriat, et jouent un rôle actif dans la vie publique, souvent en tant que dirigeants et fonctionnaires. Les problèmes de genre actuels, tels que le mariage forcé des enfants, un code de la famille discriminatoire (lois et pratiques institutionnelles régissant le mariage, le divorce et l'héritage) et de nombreuses formes de violence sexuelle et sexiste (VSBG), y compris les mutilations génitales féminines (MGF), limitent les droits, la dignité et le bien-être des filles et des femmes sénégalaises[89].

Le gouvernement du Sénégal a réalisé des progrès significatifs dans la création d'un environnement sensible au genre grâce à l'adoption de la loi sur la parité, des procédures opérationnelles normalisées sur la violence sexiste, d'un plan d'action national sur la violence sexiste / les droits de l'homme et l'autonomisation des femmes, et de la validation de la nouvelle stratégie nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes. Ces mesures ont été élaborées et mises en œuvre sous la direction technique du ministère de la Santé, de la famille et de l'enfance[90].
Ces politiques et plans ont jeté les bases d'un cadre juridique et politique solide pour les droits des femmes et l'égalité des genres dans tous les secteurs et sphères, du ménage à la communauté en passant par la politique locale et nationale et la vie civique. Parmi les faits saillants des progrès réalisés, mentionnons les suivants

i. Garanties juridiques et représentation politique. La Constitution de 2001 et le cadre juridique actuel établissent une égalité substantielle des droits entre les femmes et les hommes. Il réaffirme le principe de l'égalité et de l'équité entre les sexes et l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe. Les stratégies de développement doivent tenir compte d'un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes en termes de représentativité et de prise de décision. Les articles 7 (égalité des sexes) et 15 (égalité d'accès à la terre) de la Constitution fournissent un cadre essentiel pour l'égalité des sexes.

ii. Le Sénégal a également approuvé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1985), le Protocole de Maputo à la Charte africaine des droits de la femme (2004) et a ratifié le Protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique (2005).

iii. D'autres mesures clés, non sans lacunes, offrent également des protections clés aux femmes et aux filles: par exemple, la loi contre la violence contre les femmes (1999), la loi sur la santé reproductive (2005), la loi sur le VIH (2010), la loi pour l'égalité des genres (2010) et l'égalité des taxes (2008).

iv. Il y a une plus grande ouverture parmi les dirigeants politiques, les ministres et les parlementaires, avec une volonté accrue de participation politique des femmes et d'assurer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques.

v. Des tentatives ont été faites pour renforcer la protection et la promotion de l'égalité des droits dans les domaines de l'agriculture, de la pêche, de l'élevage, de la santé, de l'éducation, de l'emploi et de la protection sociale. ,

[89] USAID, (2017). Analyse de genre pour le CDCS USAID/Sénégal (2019-2024). Accessible à l'adresse suivante :https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00N5TN.pdf
[90] Portail ONU Femmes. Accessible à l'adresse suivante :https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/senegal

vi. Le nombre de femmes dans les professions traditionnellement réservées aux hommes, comme le génie mécanique et civil, est en augmentation. Parmi les 500 étudiants inscrits au *Programme d'Appui au Développement et à l'Intégration de l'Apprentissage*[91] dans les régions de Thiès, Kaolack et Fatick, les jeunes femmes représentent 2% de la métallurgie, 8% du refroidissement et de la réfrigération, 9% de la mécanique automobile, etc.

Le Plan pour un Sénégal émergent (PES), adopté en 2014, est la nouvelle stratégie de développement et le nouveau cadre de référence de la politique économique du Sénégal. Il repose sur trois piliers stratégiques :i) la transformation structurelle de l'économie et la croissance ; ii) le capital humain, la protection sociale et le développement durable; et iii) la gouvernance, les institutions, la paix et la sécurité. La Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes (SNEEG 2005-2015), qui a été élaborée avec le soutien d'ONU Femmes et mise à jour en 2016 (2016-2020), est alignée sur le PE S. Le SNEEG vise à « contribuer à faire du Sénégal un pays émergent en 2035 avec une société sans discrimination, où hommes et femmes auront les mêmes opportunités de participer à son développement et de profiter des bénéfices de sa croissance ».[92]

En outre, l'Observatoire national de la parité, créé par le décret n° 2011-819 du 7 mars 2011, est chargé de suivre, d'évaluer et de faire des propositions pour promouvoir la parité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques. L'Observatoire national de la parité:i) s'occupent d'exercices annuels de suivi sexospécifique et élaborent des profils sectoriels de genre; ii) des données ventilées par sexe sur le genre, les meilleures pratiques, les contraintes et les écarts liés au genre; et iii) des propositions visant à accélérer les progrès vers l'égalité des genres au Sénégal.

La Délégation Générale à l'Entreprenariat Rapide – «la DER » – est un fonds FCFA de 30 milliards (50 millions de dollars us ou 47 405 000 euros) géré par la délégation/commission pour l'entrepreneuriat et l'environnement, avec cofinancement et gestion fournis par les secteurs public et privé. DER est un fonds innovant pour les jeunes entrepreneurs au Sénégal, dans la technologie ainsi que dans une variété d'autres secteurs. L'objectif principal du fonds est de catalyser l'entrepreneuriat dans tout le Sénégal, en ciblant les hommes jusqu'à 40 ans et les femmes à partir de 18 ans sans limite d'âge supérieur.

Dans le cadre du fonds, le modèle de financement des entrepreneurs est structuré comme suit: i) Petit financement, qui met l'accent sur les « petits projets/entreprises »; ii) Financement de l'incubation, pour l'incubation, l'autonomisation ou le programme de formation pour les jeunes entrepreneurs; iii) Financement par capitaux propres, un fonds de financement d'entreprise qui offre des capitaux propres en échange de capitaux propres dans de jeunes entreprises qui ont été validées par des partenaires externes de DER; et iv) Prêts à faible taux d'intérêt: à un taux d'intérêt de 4 à 5%, avec un accent particulier sur certaines activités économiques regroupées ou certaines chaînes de valeur (par exemple, les industries traditionnelles, l'élevage, la transformation des aliments, la production agricole, le numérique/TIC, le tourisme, etc.).

En 2019, le Sénégal est devenu le deuxième pays d'Afrique à adopter une loi por l'entrepreneuriat (Startup Act). La Loi vise à avoir un impact positif sur l'économie nationale en fournissant un cadre de gouvernance et contient des recommandations pour les politiques fiscales, le financement, la collecte de données et le partage de données avec les start-ups. La Loi fournit également une condition juridique appropriée pour l'enregistrement de nouvelles start-ups dans le pays.

La mise en œuvre de la Loi a été renforcée par les dispositions de modification du code général des impôts, introduites dans la loi de finances 2020 qui permet, entre autres, certaines exonérations fiscales pour les trois premières années et la réduction des droits d'enregistrement payés pour la création de sociétés de 25 000 à 10 000 CFA (environ 38 € à 15,2 €).

[91] Le programme avait pour objectif de mobiliser, former et intégrer les jeunes du Sénégal sur le marché du travail.

[92] Portail ONU Femmes. Accessible à l'adresse suivante :https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/senegal

Bien que la loi sur les startups et les dispositions fiscales en soient à un stade précoce de mise en œuvre, elles devraient stimuler les entreprises dirigées par des femmes dans le pays, en offrant des allégements fiscaux et d'autres avantages aux entreprises innovantes dans des domaines allant de l'agriculture aux services bancaires mobiles. Le fardeau fiscal et la complexité des lois ont d'abord été considérés comme des raisons pour lesquelles de nombreuses femmes d'affaires talentueuses se sont abstenues de créer des entreprises. Étant donné que les réformes sont nouvelles et que la mise en œuvre a été affectée par la situation COVID-19, il reste à voir dans quelle mesure elles atteignent leurs objectifs.

Une autre réforme du gouvernement sénégalais est l'initiative visant à faciliter la création et la légalisation des start-up par la création d'un bureau gouvernemental dédié :le Bureau d'appui à la Création d'Entreprise (BCE). Le Bureau permet aux start-ups au Sénégal de terminer leur processus d'enregistrement et de créer officiellement une entreprise en six jours seulement.[93]

Compte tenu des défis culturels auxquels sont confrontés les femmes chefs d'entreprise décrits ci-dessus, il reste à voir si les femmes peuvent exploiter efficacement ces nouvelles opportunités. Cependant, à tout le moins, toutes les réformes ci-dessus fournissent des conditions essentielles pour la construction d'entreprises dynamiques et robustes dirigées par des femmes et des jeunes.

Malgré ces progrès et le fait que le Sénégal ait ratifié les principaux instruments internationaux et régionaux de protection des droits des femmes, bon nombre de ces dispositions ne sont pas appliquées dans la pratique. Les principales lacunes qui subsistent au niveau des pays sont les suivantes :

- Législation discriminatoire persistante, notamment en droit de la famille, qui se traduit par l'absence de droits légaux des femmes et/ou une faible application de ces droits dans le mariage, le divorce et l'héritage de richesses, de terres et d'autres biens. Cette situation est exacerbée par l'influence croissante des traditions culturelles conservatrices, qui limitent l'égalité des droits des femmes dans le mariage, le divorce et l'héritage, ainsi que l'égalité d'accès à la terre agricole productive et au capital financier.

- Prévalence persistante des pratiques traditionnelles néfastes qui perpétuent la violence sexuelle et sexiste, telles que les mariages précoces et forcés et les mutilations génitales féminines (MGF). Compte tenu de la faible protection juridique des femmes et des filles, les praticiens exploitent les lacunes existantes dans les services juridiques et sociaux.

- Accès limité à l'éducation, à l'emploi, aux postes de décision, aux services de santé, à la terre et aux droits de propriété.[94]

- Les groupes d'identification des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) et les Sénégalais de caste inférieure sont également confrontés à des espaces sévèrement restreints, en particulier pour les LGBTI qui font face à des agressions physiques, au harcèlement policier, à des arrestations et à des amendes ou à des peines de prison.

- Diverses formes de travail forcé des enfants et de trafic sexuel sont également très préoccupantes.

- Faibles taux d'emploi des femmes :selon un rapport du Forum économique mondial en 2021[95], seulement 36,4% des femmes au Sénégal sont sur le marché du travail, ce qui correspond à un écart entre les sexes de 62%.

Il existe également des lacunes au sein des institutions nationales qui doivent être comblées, telles que: i) manques des ressources et de personnel possédant les compétences, les

[93] Blog Enpact (2021) SFI Vue d'ensemble du Sénégal, https://enpact.org/blog/news/sfi-overview-of-senegal/#/.
[94] ONUDI, 2021. Évaluation des politiques pour l'autonomisation économique des femmes dans l'industrie verte. Rapport par pays:Sénégal. Accessible à l'adresse suivante :https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf
[95] Forum économique mondial(2021) Rapport mondial sur l'écart entre les sexes. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

connaissances et les capacités appropriées pour intégrer l'égalité des genres dans les plans, les politiques, les procédures et les pratiques dans les ministères d'exécution; ii) les stéréotypes dans les unités de genre du gouvernement: par exemple. Les postes dans toutes les unités ministérielles chargées de l'égalité des genres sont généralement attribués à des femmes qui n'ont pas les capacités techniques nécessaires en matière d'égalité des genres ou d'expertise sectorielle. De plus, le personnel de l'unité ne reçoit pas de descriptions de travail claires, de portée du travail ou de résultats précis à atteindre. De plus, aucun homme n'est employé dans ces unités, ce qui isole et stigmatise le travail des unités[96].

4.2.2. ÉTAT DE L'INNOVATION CLIMATIQUE DANS LES SECTEURS DE L'EDUCATION, DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENERGIE

4.2.2.1. L'INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS L'EDUCATION

Le Sénégal est considéré comme l'un des pays d'Afrique subsaharienne qui a réalisé les progrès les plus significatifs dans l'enseignement primaire des filles. Dès les années 1990, alors même que le reste du continent comptait une scolarisation moyenne de 30% pour les filles, le Sénégal affichait une quasi-parité hommes-femmes dans la scolarisation primaire, avec respectivement 77,3% et 80% de scolarisation pour les filles et les garçons.

Cependant, bien que la parité entre les sexes dans les écoles primaires ait été atteinte, elle ne reflète pas une véritable parité entre les sexes dans l'éducation, étant donné que les problèmes de transition et d'abandon scolaire affectent de manière disproportionnée les filles qui poursuivent des études supérieures. Selon la Banque mondiale, en 2016, 87,9% des filles étaient inscrites dans des écoles primaires, mais seulement 63,5% des filles achèvent effectivement leurs études primaires et seulement 48,4% sont inscrites dans l'enseignement secondaire[97]. Selon un rapport de Human Rights Watch, plus de 54% des jeunes mères ont abandonné l'école entre 2011 et 2014[98], et seulement 15% ont repris leurs études. Les raisons de l'abandon comprennent, entre autres, le mariage des enfants, les grossesses chez les adolescentes et les problèmes économiques difficiles. En conséquence, selon l'UNESCO, le taux d'alphabétisation du Sénégal pour la population âgée de 15 ans et plus est de 64,81% pour les hommes et de 39,8% pour les femmes, les zones rurales ayant la plus grande différence entre les sexes.

Comme en Côte d'Ivoire, un nombre important de femmes et de filles travaillent dans le secteur de l'enseignement technique et professionnel, représentant une écrasante majorité des élèves (71%) ; un nombre beaucoup plus faible d'entre eux sont actifs dans les secteurs industriels (14%). Différents facteurs et problèmes, tels que les facteurs socioculturels, économiques, le manque d'information et les charges du travail domestique, sont des causes importantes de disparités dans l'éducation. En effet, l'allocation du temps de travail domestique est estimée à environ 30 minutes par jour pour les hommes, contre environ sept heures pour les femmes. Bien que des efforts soient faits pour éliminer les obstacles qui limitent la présence des femmes dans les secteurs à prédominance masculine, il est encore rare de voir des femmes mécaniciennes, techniciennes agricoles ou électriciennes.

Le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) est le moteur du succès des start-up sénégalaises ces dernières années. Bien qu'elles ne soient pas axées sur l'innovation liée au climat, les femmes sénégalaises représentent 45% des étudiants du baccalauréat spécialisé en TIC. Les chercheuses sont les plus représentées dans les sciences

[96] USAID, (2017). Analyse de genre pour le CDCS USAID/Sénégal (2019-2024). Accessible à l'adresse suivante :https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00N5TN.pdf
[97] Banque mondiale (2016) Statistiques de l'éducation (EdStats) les filles inscrites dans l'enseignement secondaire
[98] Soumission de Human Rights Watch au Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le Sénégal 64e session préliminaire, 2019. https://www.hrw.org/news/2019/01/15/submission-human-rights-watch-committee-economic-social-and-cultural-rights-senegal.

médicinales (31%), suivies des sciences sociales, agricoles et naturelles, avec respectivement 26%, 24% et 16%. [99]

Malgré la multiplicité des établissements d'enseignement, aucune université sénégalaisen'est répertoriée dans le classement mondial des universités. Le système éducatif n'est pas nécessairement axé sur l'innovation climatique et la plupart des universités sont fortement axées sur la théorie, n'enseignent pas de compétences en résolution de problèmes et sont plus ou moins une copie du système universitaire colonial Français[100]. Les établissements d'enseignement sénégalais doivent jouer un rôle plus important dans l'écosystème des entreprises climatiques, « non seulement en tant que producteurs de capital humain, mais aussi en tant que bâtisseurs de capacités, permettant des programmes d'incubateur etd'accélérateur pour les étudiants de niveau universitaire ».[101]

4.2.2.2. L'INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS L'AGRICULTURE

Le secteur de l'agriculture et de l'élevage est la principale activité économique du Sénégal, représentant environ 17% du produit intérieur brut (PIB) et employant 70% de la population[102]. Le changement climatique devrait entraîner une hausse des températures, une augmentation des sécheresses et une diminution des précipitations au Sénégal, ce qui aurait des impacts significatifs sur le secteur agricole et la sécurité alimentaire.

Selon les données nationales utilisées pour préparer la communication nationale sur la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), le secteur agricole contribue à environ 49% des émissions totales de GES du pays. Le gouvernement du Sénégal reconnaît la nécessité urgente de mettre en œuvre des mesures d'adaptation et d'atténuation pour accroître la résilience de ses écosystèmes et de ses populations aux impacts du changement climatique et réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2030. Néanmoins, le gouvernement est aux prises avec des problèmes de capacité. Selon le PNUD, le dénombrement[103]a connu un faible niveau d'intégration des priorités de la contribution déterminée au niveau national (CDN) et du plan national d'adaptation (PAN), en particulier dans le processus de planification et de budgétisation des secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche. D'autres défis incluent: i) le manque de coordination des actions climatiques et la faible capacité de planification et de mise en œuvre intersectorielles, ii) le manque de disponibilité de données et d'informations sur les risques climatiques et l'accès des acteurs aux mesures d'adaptation et d'atténuation, en particulier au niveau agricole, iii) le manque de suivi et d'évaluation efficaces des mesures transformatrices d'atténuation et d'adaptation au changement climatique[104].

Ces défis touchent davantage les femmes que les hommes, compte tenu des obstacles socio-économiques et structurels sous-jacents auxquels les femmes sont confrontées dans la société sénégalaise. Les femmes rurales représentent près de 70% de la main-d'œuvre sénégalaise et produisent 80% de la nourriture du pays. Bien que l'égalité des genres soit garantie par la Constitution de 2001, comme indiqué ci-dessus, dans la pratique, les normes traditionnelles et religieuses ont tendance à dicter l'utilisation et les droits des femmes à la terre et aux ressources. Par exemple, seulement 13% des femmes ont accès à la propriété foncière au Sénégal et même celles qui possèdent des terres n'ont pas la capacité de s'affirmer et de prendre des décisions en matière de moyens de subsistance de manière indépendante. En outre, les femmes sont souvent susceptibles d'être expulsées si les hommes revendiquent le besoin d'espace pour

[99] Proposition de l'ONUDI/FEM, 2020. Promouvoir l'innovation en matière de technologies propres pour l'action climatique au Sénégal. Accessible à l'adresse suivante :https://www.thegef.org/projects-operations/projects/10715
[100] Blog Enpact (2021) SFI Aperçu du Sénégal, https://enpact.org/blog/news/sfi-overview-of-senegal/#/.
[101] Blog Enpact (2021) SFI Aperçu du Sénégal, https://enpact.org/blog/news/sfi-overview-of-senegal/#/.
[102] L'USAID nourrit l'avenir ; Agriculture intelligente face au climat in Sénégal. https://climateknowledgeportal.worldbank.org/sites/derreur/fichiers/2019-06/SENEGAL_CSA_Profile.pdf.
[103] PNUD (2021) adaptation au changement climatique :Renforcer les approches transformatrices dans les plans d'action climatique du Sénégal. https://www.adaptation-undp.org/scala-strengthening-transformative-approaches-in-senegal-climate-action-plans.
[104] Ibid..

l'agriculture, déplaçant ainsi les femmes vers des zones de terres de qualité inférieure ou les plus accidentées, difficiles à travailler et ayant [105][106] un accès limité à l'eau. [107]

Compte tenu de tous ces facteurs, au Sénégal, les hommes sont principalement identifiés comme les agriculteurs tandis que les femmes sont considérées comme fournissant un soutien à la ferme[108]. En outre, tout comme en Côte d'Ivoire, les pratiques agricoles des femmes sont souvent destinées principalement à la subsistance de la famille. En conséquence, les secteurs des cultures de frêne tels que le cacao, le coton, le palmier à huile et les noix de cajou dominent les hommes. Cependant, les femmes construisent, lentement mais sûrement, de nouvelles identités et une participation au marché du travail.[109]

Contrairement à beaucoup d'autres pays africains, le Sénégal fait des progrès dans l'innovation climatique. Lecadre politique global du pays, le Plan Sénégal Émergent (PSE), reconnaît explicitement les questions de changement climatique comme une priorité nationale. La possibilité d'intégrer l'adaptation et l'atténuation du changement climatique dans les politiques thématiques et sectorielles du pays – par exemple, les efforts continus du pays pour mettre à jour divers cadres politiques tels que l'emploi des jeunes, l'autonomisation économique des femmes ou la sécurité alimentaire – peut offrir des opportunités d'intégrer des considérations de résilience climatique liées au genre[110].

Ces dernières années, des produits de prêts innovants, tels que l'assurance agricole obligatoire pour atténuer les effets du changement climatique sur l'agriculture par le biais de la Banque Agricole, ont vu le jour. Depuis quelques années, les banques commerciales opérant au Sénégal accordent des prêts pour l'acquisition de pompes à eau à énergie solaire et de systèmes de biogaz domestiques. Il existe un certain nombre d'initiatives en cours qui donnent accès à l'information aux armers que le projet du FVC pourrait exploiter. Les exemples incluent une petite start-up, « *PayDunya, Niokobok* », qui offre des données et des informations payantes sur le climat aux utilisateurs finaux du secteur de l'agriculture et de la pêche. En outre, de grandes entreprises,[111] dont beaucoup sont des multinationales Français, telles que *Orange, Free, Société Générale et BNP Paribas,* sont engagées dans des programmes de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) qui fournissent des systèmes de messagerie texte d'alerte push sur le climat[112]. Cependant, le plus grand défi est le taux de pénétration numérique limité dans le pays, étant donné que tous les utilisateurs finaux, en particulier les femmes, n'utilisent pas les technologies numériques pour accéder à l'information.

Voici une utilisation croissante des drones dans le secteur agricole pour augmenter la productivité au Sénégal. Si l'utilisation de drones n'est pas nouvelle, les initiatives menées par le Programme Sénégal d'ONU[113] Femmes et biCIS/BNP Paribas, qui permettent aux agricultrices d'être certifiées pour utiliser des drones télécommandés pour la cartographie et l'interprétation des données, sont encourageantes. Lorsqu'elle est utilisée dans de grandes avantages, où les femmes représentent généralement la majorité des travailleurs, la technologie peut aider à réduire la charge de travail des femmes et leur permettre de consacrer leur temps et leur énergie

[105] Adesugba, M., Oughton, E. et Shortall, S. (2020) 'Farm household livelihood strategies', dans Sachs, C. E. et al., Routledge Handbook of Gender and Agriculture. 1re éd. Edité par C. E. Sachs et al. Routledge, pp. 315-325. doi:10.4324/9780429199752-29
[106] L'USAID Feed the Future (2016) ; Agriculture intelligente face au climat in Sénégal. https://climateknowledgeportal.worldbank.org/sites/default/files/2019-06/SENEGAL_CSA_Profile.pdf.
[107] Abastado, M.-F. (2018) Des agricultrices sénégalaises luttent pour l'accès à la terre, un lopin à la fois, Radio-Canada.ca. Radio-Canada.ca.
[108] Adesugba, M., Oughton, E. et Shortall, S. (2020) 'Farm household livelihood strategies', dans Sachs, C. E. et al., Routledge Handbook of Gender and Agricultu-re. 1re éd. Edité par C. E. Sachs et al. Routledge, pp. 315-325. doi:10.4324/9780429199752-29
[109] Ibid..
[110] OCDE(2021) Leçons sur l'engagement avec le secteur privé pour renforcer la résilience climatique. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/09b46b3f-en.pdf?expires=1640188274&id=id&accname=guest&checksum=8925D5D1C3347F9C7A39A821EBE8CCBA.
[111] OCDE (2021) Leçons sur l'engagement avec le secteur privé pour renforcer la résilience climatique. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/09b46b3f-en.pdf?expires=1640188274&id=id&accname=guest&checksum=8925D5D1C3347F9C7A39A821EBE8CCB.
[112] Ibid..
[113] BCIS Sénégal est une banque commerciale nationale et une filiale de BNP Paribas.

à l'augmentation de leurs rendements et de la chaîne de distribution tout en améliorant leurs pratiques environnementales[114].

Le pôle d'innovation technologique agricole, « *Yesaal Agrihub »,* soutenu par le BMZ/GIZ dans la région de Thiès, se concentre sur la jeunesse, les TIC et l'agro-industrie, et sert de point focal pour l'innovation technologique basée sur les technologies de l'information dans le secteur agroalimentaire sénégalais. *Yesaal Agrihub* offre un lieu de rencontre pour les experts interdisciplinaires, les entrepreneurs et les producteurs agricoles et d'élevage, ainsi qu'un espace de collaboration, de formation et de mentorat sur des projets pour mettre en réseau de jeunes innovateurs en TIC et en agro-industrie et soutenir les entreprises en démarrage axées sur l'agriculture. Ce centre pourrait fournir des leçons essentielles pour l'intégration des femmes et des jeunes dans les innovations agricoles liées au climat des initiatives CATALI.5°T.

Le Sénégal est également l'un des acteurs clés du projet de la *Grande Muraille Verte*. Conçu par l'Union Africaine, le projet implique une coopération entre onze pays de la région et vise à enrayer l'avancée du désert saharien par la plantation et la culture d'arbres[115]. La Stratégie nationale sénégalaise pour l'emploi vert a été créée en novembre 2015 et couvre la période 2015-2030. Dans la stratégie, le pays a identifié les secteurs les plus prometteurs pour fournir des emplois verts comme:l'agriculture, la foresterie, la pêche, les énergies renouvelables, les industries de transformation à forte intensité de ressources, le recyclage et la récupération des déchets et la construction utilisant des matériaux locaux.[116]

4.2.2.3. INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS LE SECTEUR DE L'ENERGIE

Un élément clé du Plan Sénégalais pour un Sénégal émergent (PSE) est le développement du secteur de l'énergie. Le gouvernement vise à atteindre l'accès universel à l'électricité d'ici 2025 en combinant l'énergie hors réseau et sur le réseau avec des priorités visant à:réduire le coût de production de l'électricité en augmentant l'accès à l'électricité, en particulier dans les zones rurales; réduction de la dépendance à l'égard des combustibles liquides importés; l'avantage du potentiel du pays pour le développement de l'énergie solaire et éolienne; et le développement de son gaz naturel offshore.

Selon le ministre du Pétrole et de l'Énergie, le Sénégal cherche non seulement à stimuler le développement du secteur pétrolier et gazier, mais aussi à développer de nouvelles industries liées aux hydrocarbures, telles que la pétrochimie, les produits pharmaceutiques et les engrais, ainsi qu'à large utilisation des projets de conversion du gaz en électricité pour réduire les coûts de production dans des secteurs tels que la fabrication automobile et l'avantage minière. Les récents changements de politiques, motivés par des préoccupations concernant la sécurité énergétique, ont amélioré l'attrait financier des énergies renouvelables et des technologies d'efficacité énergétique dans le pays[117]. Bien que l'énergie solaire et éolienne, y compris le parc éolien de Taiba N'Diaye, soit actuellement deux des sous-secteurs qui constituent la majeure partie des projets d'énergie renouvelable dans le pays, le gouvernement est impatient d'explorer d'autres sources d'énergies renouvelables, telles que les biocarburants, pour capitaliser sur les intrants locaux bon marché et facilement disponibles de l'agriculture en utilisant plus de biomasse et de déchets agricoles.

Un récent audit de genre sur les politiques énergétiques au Sénégal a identifié un certain nombre de défis de genre dans le secteur de l'énergie:

---

[114] https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/02/innovation-et-technologie-au-service-des-femmes-agricultrices--du-nord-du-senegal.

[115] La Grande Muraille Verte (https://www.greatgreenwall.org/). Dans:ONUDI, 2019. Rapport annuel du PCP, Sénégal. Dans:ONUDI, 2021. Évaluation des politiques pour l'autonomisation économique des femmes dans l'industrie verte. Rapport par pays:Sénégal. Accessible à l'adresse suivante :https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

[116] ONUDI, 2019. Rapport annuel du PCP, Sénégal. Dans:ONUDI, 2021. Évaluation des politiques pour l'autonomisation économique des femmes dans l'industrie verte. Rapport par pays:Sénégal. Accessible à l'adresse suivante :https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

[117] OCDE (2021) Leçons sur l'engagement avec le Private Sector pour renforcer la résilience climatique. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/09b46b3f-en.pdf?expires=1640188274&id=id&accname=guest&checksum=8925D5D1C3347F9C7A39A821EBE8CCBA.

i. La Politique Sénégalaise en matière d'énergies renouvelables inclut les femmes en tant que groupe cible et la Politique intègre la sensibilisation au genre dans son approche, opérationnalisée par le développement de bureaux de genre ou de points focaux au sein des ministères d'exécution. Cependant, ces bureaux/points focaux manquent d'activités ciblées et de livrables et ils n'ont pas reçu de budgets spécifiques.

ii. Au niveau macro, il existe une volonté politique d'intégrer la dimension de genre, comme en témoigne l'inclusion de l'égalité des genres dans les plans de développement. Cependant, les intentions au niveau macro ne se traduisent pas par des actions sexospécifiques au niveau sectoriel parce que les décideurs politiques n'ont pas les connaissances nécessaires sur la manière d'intégrer la dimension de genre. En outre, l'analyse sexospécifique en tant qu'outil de planification et les stratégies et plans d'action d'intégration de la dimension de genre sont peu reconnus.

iii. Il n'y a pas eu de consultations appropriées sur les besoins des hommes et des femmes lors de la formulation des politiques énergétiques. La majorité de ceux qui ont participé au processus de formulation étaient des hommes et, par conséquent, aucune évaluation appropriée des besoins énergétiques des femmes n'a été effectuée.

iv. Il n'y a pas de données ventilées par sexe qui éclaireraient les budgets énergétiques nationaux. Les données sur les ressources financières utilisées aux niveaux supérieurs de l'élaboration des décisions et des politiques ne sont pas ventilées par sexe. En outre, il y a un manque de ressources financières pour soutenir les programmes et les politiques de genre.

Les données les plus récentes de 2018 indiquent que le taux d'accès à l'électricité au Sénégal est de 67% ; 44,2% des zones rurales et 92,4% des zones urbaines ont accès à l'électricité[118]. Étant donné que les femmes jouent un rôle important dans les systèmes énergétiques dans le cadre de leurs tâches de subsistance et productives, elles sont touchées de manière disproportionnée par les pénuries d'énergie[119]. Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la précarité énergétique parce qu'elles n'ont pas « suffisamment de choix pour accéder à des services énergétiques adéquats, abordables, fiables, de haute qualité, sûrs et respectueux de l'environnement pour soutenir le développement économique et humain ». Même lorsque l'infrastructure d'approvisionnement en énergie est physiquement disponible, [120][121]les femmes (en particulier les femmes pauvres) sont souvent entravées dans leur utilisation par le manque de financement, d'appareils électroménagers, d'information et de formation ou d'éducation. En outre, les structures institutionnelles sont souvent orientées vers les hommes et, dans de nombreux ménages, les hommes ont un rôle décisionnel plus important. Par exemple, l'obtention d'un raccordement à l'électricité subventionné ou d'un enregistrement au gaz de pétrole liquéfié (GPL) peut nécessiter un compte bancaire et de nombreux documents, ce qui désavantage les femmes et leurs entreprises (qui sont pour la plupart informelles[122]).

Comprendre la consommation d'énergie et les décisions dans la dynamique des ménages est essentiel pour fournir une énergie durable. Selon les résultats d'une étude menée au Sénégal, les caractéristiques socio-économiques (âge, taille du ménage, propriété foncière et habitation, richesse, revenus, religion, région, type de résidence, éducation) sont importantes dans l'adoption de combustibles propres. Par exemple, une augmentation du pouvoir de négociation intra-

[118] https://data.worldbank.org/indicator/EG.ELC.ACCS.ZS?locations=SN. Dans:ONUDI, 2021. Évaluation des politiques pour l'autonomisation économique des femmes dans l'industrie verte. Rapport par pays:Sénégal. Accessible à l'adresse suivante :https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

[119] Energia (2017) Accès à l'énergie et genre Obtenir le bon équilibre . https://documents1.worldbank.org/curated/en/463071494925985630/pdf/115066-BRI-P148200-PUBLIC-FINALSEARSFGenderweb.pdf.

[120] Le Forum économique mondial a défini la précarité énergétique comme le manque d'accès à des services et produits énergétiques modernes et durables. les conditions dans lesquelles il n'existe pas de services énergétiques adéquats, abordables, fiables, de qualité, sûrs et respectueux de l'environnement pour soutenir le développement.

[121] Clancy et coll. (2002). Le lien entre le genre, l'énergie et la pauvreté :trouver de l'énergie pour répondre aux préoccupations en matière de genre dans le développement. Londres:DFID (Département britannique pour l'international Développement). Dans:ONUDI, 2021. Évaluation des politiques pour l'autonomisation économique des femmes dans l'industrie verte. Rapport par pays:Sénégal. Accessible à l'adresse suivante :https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/Senegal_Country_Report_ENG_Final.pdf

[122] Energia (2017) Accès à l'énergie et genre Obtenir le bon équilibre . https://documents1.worldbank.org/curated/en/463071494925985630/pdf/115066-BRI-P148200-PUBLIC-FINALSEARSFGenderweb.pdf.

ménage d'une femme entraîne une augmentation de l'adoption de carburant propre et que les ménages utilisant du carburant propre [123]ont tendance à contenir des femmes ayant des niveaux élevés de pouvoir de négociation. Par conséquent, les ménages comptant des femmes plus autonomes seraient plus susceptibles de s'engager dans l'adoption de carburants propres et d réduire ainsi les effets nocifs des combustibles traditionnels sur la santé et l'environnement.

Dans l'ensemble, cette recherche montre que l'autonomisation des femmes est une réponse efficace au changement climatique, car elle favoriserait l'adoption de technologies propres. . En outre, une étude d'Energia révèle que « tandis que les femmes donnent la priorité aux cuisinières électriques, aux machines à coudre et aux laveuses, les hommes préfèrent les téléphones mobiles / intelligents, les outils électriques à main et les téléviseurs. Ces différences sont particulièrement importantes étant donné que, en raison des rôles de genre, les femmes sont généralement dans une situation pire que les hommes, avec moins d'opportunités, moins de pouvoir de décision et une influence limitée ». Ainsi, une approche « non sexiste » qui néglige les différences entre les sexes pourrait avoir des répercussions et des avantages différentiels involontaires en ce qui concerne la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre. [124]

4.2.3. PRINCIPAUX OBSTACLES ET DEFIS POUR LES ENTREPRISES SPECIALISEES DANS LE CHANGEMENT CLIMATIQUES ET LES ORGANISATIONS DE SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS (OSE)

A. ENTREPRISES SPECIALISEES DANS LE CHANGEMENT CLIMATIQUES

Ce qui suit est un résumé des principaux défis au Sénégal recueillis à partir de discussions avec des entreprises spécialisées dans les changements climatiques féminines, Impact Hub et IPED.

1. L'accès limité au financement est un obstacle majeur pour les entreprises de premier cycle dirigées par la Femme dans les phases précoces, de croissance et de mise à l'échelle: les raisons fournies sont similaires à celles de la Côte d'Ivoire. En outre, les fonds publics existants qui ciblent les femmes (par exemple La Délégation Générale à l'Entreprenariat Rapide – « la DER ») ne sont pas axés sur les entrepreneurs de l'innovation climatique, offrent souvent des prêts plus petits et ne sont pas bien structurés. Les femmes chefs d'entreprises interrogées ont estimé que les procédures internes de la DER étaient bureaucratiques et décourageantes pour les femmes entrepreneurs.
2. Manque de services de formation et de mentorat pour les secteurs thématiques liés à l'innovation climatique: Les principaux défis auxquels sont confrontées la plupart des entreprises féminines sont liés à l'éducation. Un niveau élevé d'éducation - souvent un diplôme universitaire dans un domaine pertinent - est nécessaire pour être en mesure d'incuber et d'accélérer efficacement les idées. Des projets dans des secteurs d'innovation climatique tels que l'économie circulaire (axée sur le recyclage), la conservation écologique, la conservation de l'énergie et de l'eau, etc. a identifié le manque d'expertise thématique et d'informations spécifiques comme étant un défi majeur. Les femmes entrepreneures du climat, en pennsylvanie, manquent de compétences et de savoir-faire clés sur la façon de transformer l'innovation climatique en une entreprise viable et de la capacité de développer des modèles commerciaux robustes. Le problème est aggravépar le manque de modèles féminins dans les énergies renouvelables, la protection écologique, la gestion intégrée des déchets et d'autres secteurs « climatiques » au Sénégal. Selon l'IPED, la fourniture d'une assistance technique est essentielle, y compris pour améliorer les garanties environnementales et sociales inhérentes aux initiatives d'innovation climatique: par exemple, trouver des moyens de valoriser les déchets ou de réduire les déchets, améliorer la santé et la sécurité au travail, l'aspect hygiénique des produits, etc.

[123] Wang Sonne (2016) Comprendre les déterminants de l'adoption de carburants propres au Sénégal :les institutions informelles et les négociations intra-ménages des femmes Comprennent-ils les déterminants de l'adoption de carburants propres au Sénégal :les institutions informelles et le pouvoir de négociation intra-ménage des femmes sont-ils importants ? https://www.green-growthknowledge.org/sites/default/files/C1_Sonne_Understanding_determinants_of_clean_fuel_adoption_Senegal.pdf.
[124] Ashden (2019) Revisiter le lien entre le genre et l'énergie à travers une lentille d'utilisation productive. Déc 2019. Les appareils hors réseau stimulent les « utilisations productives » de l'énergie positives pour les femmes – Ashden.

3. Manque pré-accélération soutien à le étape d'idéation. Les entreprises féminines ont besoin de plus de temps pour considérer leurs idées d'affaires, comprendre leur viabilité, peser quelle options à prendre etc. Tle sien est encore plus important pour les projets climatiques, étant donné que l'innovation climatique est relativement nouvelle au Sénégal. Pourtant, peu pré-accélération des programmes existent au Sénégal. Là are pas non plus de financement flexible Sources pour tester les idées des entrepreneurs. Il en résulte souvent des taux élevés de entreprise échec. Impact Hub Dakarpar exemple a récemment commencé sa première programme de pré-accélération pour faire face à ces défis(voir Témoignage 13).

Témoignage 13

« Inspiré par ma propre expérience en matière de santé et ayant souffert de réactions allergiques à la suite de peintures et d'autres matériaux utilisés dans les maisons modernes, j'ai l'intention de construire des villages écologiques au Sénégal. Depuis deux ans, je suis à la recherche d'un incubateur pour m'aider à développer mon idée de créer un village écologique en utilisant des matériaux durables recyclés locaux et en créant de l'eau et de l'énergie autonomes au niveau des ménages.

Mais il a été difficile de trouver un programme d'incubation jusqu'à il y a deux mois, lorsque j'ai rejoint le nouveau programme d'Impact Hub Dakar. J'ai commencé à développer le premier prototype et j'ai mené les premières études de marché. L'un des plus grands défis auxquels je suis confronté est le manque d'informations techniques et de recherches existantes sur le logement écologique au Sénégal. Il devient également déjà clair pour moi que les Sénégalais ne sont pas prêts pour un logement écologique et que l'entreprise n'est peut-être pas rentable, mais je suis passionnée par mon idée et j'aimerais créer des logements durables bon marché pour de nombreuses femmes qui ont des problèmes de santé.

Femme entrepreneure au programme d'incubation d'idéation d'Impact Hub Dakar.

4. Les jeunes en tant que groupe cible des programmes de pré-accélération existants: La plupart des programmes de pré-accélération et d'accélération existants au Sénégal proposent des programmes pour les jeunes de moins de 35 ans. Cela verrouille les femmes, étant donné que la plupart des femmes se concentrent souvent sur un engagement commercial sérieux à un stade ultérieur de la vie.

5. Manque de soutien adéquat après les programmes de pré-accélération: de nombreuses femmes entrepreneures ont le sentiment d'avoir été « abandonnées » après avoir obtenu leur diplôme des programmes de pré-accélération et beaucoup abandonnent leurs activités. Il n'existe actuellement aucune initiative structurée de suivi et de transition de soutien technique: par exemple, des conseils et des liens avec les fournisseurs de services financiers des secteurs public et privé, un mentorat continu et un soutien à l'encadrement après la pré-accélération. En outre, les programmes actuels de pré-accélération et d'accélération ne sont pas bien intégrés et harmonisés, de sorte que les entreprises féminines qui atteignent une croissance précoce peuvent être rapidement intégrées dans les programmes.

B. ORGANISATIONS DE SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS (OSE):PRE-ACCELERATEURS, ACCELERATEURS A ET VCs

Pré-accélérateurs et accélérateurs

Impact Hub Dakar soutient les entreprises aux étapes de pré-accélération et d'accélération. Dans son programme de circularité, par exemple, des entreprises dirigées par des présages développent des idées innovantes telles que la conception de pétroliers fabriqués à partir de matériaux recyclés locaux capables de recycler l'eau et la construction de villages écologiques avec une énergie autonome.

1. Comme en Côte d'Ivoire, les femmes entrepreneures sénégalaises ont besoin de plus de développement personnel et manquent de compétences en affaires au stade de la pré-accélération. Ils ont besoin de plus de confiance pour présenter leurs produits aux investisseurs. Dans une enquête menée par Briter Bridges et l'Africa Gender Innovation Lab

de la Banque Mondiale, [125] les femmes interrogées ont montré moins de confiance dans leur capacité à présenter des idées aux investisseurs et dans la capacité de leurs entreprises à se développer. Cet écart de confiance s'est produit malgré le fait que les femmes entrepreneures de l'échantillon de l'enquête étaient plus instruites, avaient la même expérience professionnelle que les fondateurs masculins et avaient connu des variations de revenus similaires l'année précédente.

2. Les femmes entrepreneures sont confrontées à d'importantes contraintes de temps en raison de la persistance des rôles traditionnels entre les sexes, ce qui les oblige à travailler plus que les hommes et affecte leur capacité à bénéficier des services de pré-accélération. Par exemple, Jiggen Tech (JTH), un pré-accélérateur d'ingénierie, de technologie et de sciences et mathématiques (STEM), qui vise à intégrer les femmes dans l'écosystème technologique au Sénégal avec le réseautage, la formation, le coaching en entrepreneuriat, le mentorat et le partage des connaissances, a fait face à des défis émergeant du temps limité des femmes. Par exemple, en 2017, JTH a inscrit 695 femmes à ses cours de formation; toutefois, en raison de l'absentéisme et des annulations, le nombre réel de femmes qui ont participé aux formations était de 387. La principale explication donnée pour l'absentéisme et les annulations était principalement liée au contexte familial, à la responsabilité du ménage féminin ou au manque de temps libre, de nombreux non-participants répondant :« *Je n'ai pas pu trouver quelqu'un pour s'occuper de mes enfants... Je n'ai pas obtenu la permission de mon mari ... Je devais cuisiner, j'étais déjà en retard je ne voulais pas venir* ».[126].
3. Les femmes entrepreneures hésitent à se mettre dans des «projets entrepreneuriaux avec des risques ». La majorité des programmes d'accélération au Sénégal, surtout dans l'énergie et secteur de l'agriculture, avec le focus sur le secteur technologique[127]. Cependant, selon Impact Hub Dakar, le secteur technologique a une réputation comme étant « risqué », compte tenu des défis liés au capital patient ou au capital d'amorçage et non dilutif les retours ne sont réalisés que plus tard. En outre, le secteur, être relativement nouveau, a l'incertitude réglementaire et il n'y a pas de mécanismes pour amortir les entreprises dans leurs premières phases lorsque les idées mûrissent. Compte tenu de leur orientation socioculturelle, le la majorité des fondatrices sont hésitant à investir dans " des projets entrepreneuriaux avec des risques" entreprises (voir Témoignage). Ce scénario « risque plus élevé et rendements plus faibles » jette une ombre sur la viabilité financière à long terme des entreprises dirigées par des femmes., les faire abandonner ou échouer avant le décollage ou trop compter sur le financement public ou philanthropique.

   Témoignage 14

   « La prémisse d'une start-up est de s'aventurer dans quelque chose d'dangereux, de risqué et de plus difficile que d'habitude. Dès leur plus jeune âge, culturellement, les femmes sont préparées à croire que le genre de comportement, de travail ou d'efforts qui correspondent à ces descriptions est mauvais pour elles. Souvent, les femmes ne sont pas autorisées à aspirer « trop haut ». En conséquence, ils ont tendance à participer aux entreprises les moins risquées ... les institutions financières « n'étaient pas aussi promptes à accorder des prêts aux femmes entrepreneures qu'aux entrepreneurs masculins, car les hommes étaient considérés comme de meilleurs preneurs de risques et plus susceptibles de réussir ».

   Romarin Egbo, écrivaine et entrepreneure sénégalaise
4. Difficulté à attirer les femmes dans les programmes de pré-accélération et d'accélération: Selon Impact Hub Dakar, l'une des raisons possibles pour lesquelles moins de femmes que d'hommes postulent provient de la non-prise en compte des Français termes souvent

[125] Alibhai, S., Donald, A.A., Goldstein, M., Oguz, A.A., Pankov, A. et Strobbe, F., 2019. Biais sexistes dans les prêts aux PME:preuves expérimentales en Turquie. Politique de la Banque mondiale Document de travail sur la recherche, (9100). Dans:WB Group Africa Gender Innovation Lab et Briter Bridges, 2021. À la recherche de l'équité – Explorer l'Afrique Écart entre les sexes dans le financement des startups. Accessible à l'adresse https://documents1.worldbank.org/curated/en/297001633493250648/pdf/In-Search-Of-Equity-Exploring-Africa-s-Gender-Gap-in-Startup-Finance.pdf

[126] Samoshkina. M. (2018) Vers l'égalité des genres :gender aware IT. Mémoire de maîtrise à l'Instituto Universitaro de Lis-boa. Consulté à l'adresse https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17326/1/master_maria_samoshkina.pdf.

[127] Conformément à la NDCquel souligne en outre l'importance du transfert de technologie dans le domaine de l'atténuation (NDC Sénégal mis à jour)

utilisés dans l'annonce des opportunités. La confusion survient souvent lors de l'utilisation de mots pluriels qui désignent le genre mixte, mais qui pourraient être mal compris comme signifiant que seuls les hommes sont ciblés. [128]

5. Difficultés à trouver des formatrices/entraîneuses. La combinaison du changement climatique et de la technologie signifie qu'il y a un plus petit nombre d'experts techniques dans le pays et, lorsque l'aspect genre est superposé à cela, le nombre d'entraîneurs qualifiés diminue encore plus. Les formatrices ont plus d'empathie pour les autres femmes et, en partageant leurs propres expériences pendant la formation et le coaching, elles aident les femmes à faire face à leurs défis.

Les défis auxquels l'IPED est confrontée dans ses programmes d'accélération sont similaires à ceux de la Côte d'Ivoire (voir4.1) et ne sont pas répétés dans ce chapitre.

4.3. MEXIQUE

4.3.1. MECANISMES INSTITUTIONNELS REGISSANT LES ECOSYSTEMES ENTREPRENEURIAUX MEXICAINS

Au cours des dernières décennies, le Mexique a fait des progrès significatifs en matière d'égalité des sexes, mais il est encore loin d'atteindre les objectifs de pleine égalité des genres et d'autonomisation des femmes[129]. Les femmes n'occupent que 37% des sièges parlementaires au Mexique et les femmes au pouvoir exécutif et judiciaire ont peu accès aux postes exécutifs et décisionnels.

Dans la main-d'œuvre Mexicaine, les femmes ne représentent que 20% des employeurs et près de 40% des travailleurs indépendants, mais elles représentent plus de la moitié des travailleurs non rémunérés du pays étant donné qu'elles assument près de 77% de tous les travaux ménagers non rémunérés au Mexique[130]. La femme Mexicaine moyenne passe six heures par jour à faire des tâches ménagères non rémunérées, contre une moyenne de deux heures pour les hommes. Une charge de travail domestique importante représente un sérieux défi pour les femmes qui tentent d'aller à l'école ou de travailler.

Les femmes employées sont concentrées dans les emplois les moins bien rémunérés: alors que la proportion d'hommes et de femmes est à peu près la même lorsqu'on considère les emplois qui paient jusqu'au salaire minimum, la proportion d'hommes occupant des emplois qui paient le double du salaire minimum est le double de celle des femmes. En outre, près de 30% des employés au Mexique travaillent de longues heures (plus de 40 heures par semaine habituelle), bien au-dessus de la moyenne de 13% de l'OCDE, ce qui aggrave le défi de l'équilibre entre de multiples obligations et constitue un obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail[131]. En outre: i) les femmes qui décident de participer au marché du travail peuvent ne pas avoir accès à un emploi à temps plein, car les taux de chômage sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes; ii) les femmes autochtones sont plus susceptibles d'être non rémunérées ou de travailler à leur compte (à 59%); iii) les différences entre les sexes en matière d'emploi sont également évidentes lorsque l'on examine les types de travail et les secteurs où les femmes travaillent[132].

Le 4ème article de la Constitution du Mexique affirme que les femmes et les hommes sont égaux devant la loi, tandis que l'article 1 établit qu'au Mexique toute personne doit jouir des droits de l'homme reconnus dans la Constitution et les traités internationaux, et garantit également leur protection. En outre, l'égalité des genres est soulignée dans la Loi générale pour l'égalité entre

[128] Pluriel pour le genre mixte, que certains acteurs du développement qualifient de « le masculin prend tout » puisqu'ils prennent l'article masculin « les ».
[129] GIZ, 2018. Gender Desk Study for Änderungssangebot 2017:Mexikanische-Deutsch Klimaschutzallianz II (2018 04 06 Klimaallianz_III_Genderanalyse_final) [Document partagé en interne]
[130] Banque internationale pour la reconstruction et le développement / Banque mondiale, 2019. Évaluation de l'égalité des genres au Mexique. Accessible à l'adresse suivante :https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf
[131] Jeoffre.
[132] Jeoffre

les femmes et les hommes, dont l'objectif principal est de réglementer et de garantir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et propose des lignes directrices ainsi que des mécanismes institutionnels pour la réalisation de l'égalité réelle dans les sphères publique et privée.

Le programme [133]PROIGUALDAD 2020-2024 vise à placer les femmes et les filles au centre de l'attention du gouvernement. Les principaux objectifs du programme sont les suivants: priorité 1:renforcer l'autonomie économique des femmes pour combler les écarts d'inégalités historiques, et priorité 2:créer les conditions nécessaires pour reconnaître, réduire et redistribuer le travail domestique et de soins des personnes entre les familles, l'État, la communauté et le secteur privé.

En outre, le Mexique a adopté une loi portant création de l'Institut national des femmes (INMUJERES), une loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2006), une loi générale sur l'accès des femmes à une vie sans violence (2007) et une loi sur la traite des êtres humains (2012), ainsi qu'une norme sur l'égalité du travail et la non-discrimination (2015). En outre, un Réseau national pour l'attention et le développement des femmes, composé de 24 maisons pour les femmes autochtones et de 200 centres de développement pour les femmes, promeut davantage l'égalité des genres et la protection des femmes dans les communautés et les zones marginalisées.

Avec tous les cadres juridiques susmentionnés, au niveau national, le Mexique a fait d'importants progrès dans la mise en place d'une architecture juridique et institutionnelle vers l'intégration de l'égalité des sexes. Le genre est considéré comme une question transversale au sein des différents ministères au Mexique[134][135] .

Mais toutes les femmes ne ressentent pas encore les effets de ces politiques à la maison, au travail ou en public, étant donné que de nombreuses lois et politiques restent sur papier et que peu de mesures concrètes sont prises pour assurer la promotion des droits et de la dignité des femmes. Des progrès majeurs sont nécessaires dans l'intégration de la dimension de genre dans la conception des politiques et dans la mise en œuvre, l'application et l'évaluation efficaces, avec la participation de tous les acteurs étatiques. Avec des mandats et des ressources solides, le Mexique peut veiller à ce que les effets escomptés des politiques soient pleinement réalisés.

4.3.2. ÉTAT DE L'INNOVATION CLIMATIQUE DANS LES SECTEURS DE L'EDUCATION, DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENERGIE

4.3.2.1. L'INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS L'EDUCATION

Bien que l'écart entre les sexes en matière d'éducation à tous les niveaux de scolarisation se réduise, car il y a plus de filles et d'adolescents qui terminent leurs études de base et secondaires, près de 8% des femmes de 15 ans ou plus sont analphabètes, contre moins de 5% des hommes du même groupe d'âge. En outre, 13,6% des filles âgées de 13 à 15 ans ne vont pas à l'école, une proportion qui passe à 50,2% chez les adolescentes de 16 à 19 ans et à 75,3% chez les jeunes femmes de 20 à 24 ans.[136][137]

Cependant, il existe d'importantes différences entre les régions et les groupes de population. Par exemple, au Chiapas, le taux d'analphabétisme atteint 5,17% pour les femmes, contre 3,85% pour les hommes. Les femmes autochtones sont beaucoup plus susceptibles que leurs homologues non autochtones d'avoir moins qu'une éducation primaire, et seule une petite partie d'entre elles ont fait des études supérieures. Bien qu'il existe des différences substantielles entre

[133] Espagnol pour Programme national pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
[134] KII avec point focal genre (GFP) GIZ Mexique. Voir également l'annexe 3 pour les notes de KII
[135] GIZ, 20 ans18. Gender Desk Study for Änderungssangebot 2017:Mexikanische-Deutsch Klimaschutzallianz II (2018 04 06_Klimaaliianz_III_Genderanalyse_final). [Document partagé en interne]
[136] INMUJERES – Instituto Nacional de las Mujeres/Institut national des femmes, 2017. Dans:GIZ, 2018. Analyse de genre pour le projet NAMA « L'efficacité énergétique dans les PME en tant que contribution à une économie à faible émission de carbone au Mexique ». [Document partagé en interne]
[137] GIZ, 2018. Étude de bureau sur le genre pour Änderungssangebot 2017:Mexikanische-Deutsch Klimaschutzallianz II (2018 04 06_Klimaaliianz_III_Genderanalyse_final)). [Document partagé en interne]

les cohortes d'âge, les cohortes plus jeunes ayant des niveaux de scolarité plus élevés que les cohortes plus âgées, les différences entre les femmes autochtones et non autochtones demeurent[138].

Selon l'Association nationale des universités et établissements d'enseignement supérieur (ANUIES), au cours de l'année universitaire 2017/18, les femmes représentaient 50,3% des inscriptions au collège, 55,2% des inscriptions aux cycles supérieurs à la maîtrise et 48,8% des inscriptions aux cycles supérieurs au niveau du doctorat. Cependant, les femmes sont encore sous-représentées dans les majeures en physique et en mathématiques à l'Université nationale autonome du Mexique (UNAM), la plus grande université publique d'Amérique latine, d'autre part, les femmes sont surreprésentées dans les professions les moins rémunérées et sous-représentées dans les professions les mieux rémunérées.[139]

Bien qu'il ne soit pas au même niveau que pour les étudiants de sexe masculin, le nombre de femmes qui choisissent les études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) augmente. Avoir des connaissances en STIM n'est pas nécessaire ou décisif pour l'entrepreneuriat dans le l'atténuation du changement climatique; secteur; cependant, avoir quelqu'un dans l'équipe qui a des qualifications académiques dans ces domaines pouvoir faire une différence positive. Les matières STEM sont souvent à la base de start-ups et d'incubateurs innovants; De plus, la préparation académique dans ces domaines pourrait accroître la confiance en soi des femmes et les encourager à poursuivre des carrières axées sur la technologie, ainsi qu'à accroître leur participation à la main-d'œuvre[140]. Voir Témoignage et **Error! Reference source not found.** De Colombien femmes entrepreneurs. Dans une analyse des profils de 160 femmes entrepreneures dans le secteur des STIM, il a été constaté que seulement 27% ont un profil des STIM, alors que pour les hommes, ce pourcentage équivaut à 53% (1 105 entrepreneurs).[141].

Témoignage 15

« En général, nous, les femmes, avons tendance à remettre constamment en question nos capacités... l'environnement peut vous limiter ou vous autonomiser, et dans mon cas, il m'a responsabilisé, mais je connais des cas de femmes, dont la majorité de leur famille ne les a pas laissées étudier, par exemple, la médecine, parce qu'elles n'auraient pas le temps d'avoir des enfants ».

Extrait de Endeavor y Mastercard (2021)

Le leadership féminin dans les secteurs STEM d'Amérique latine est en hausse et a un impact significatif sur la région. Quinze pour cent des fondatrices en Amérique latine décrivent leur entreprise comme EdTech, apportant la technologie au système éducatif de l'Amérique latine. Cependant, les entreprises EdTech ne reçoivent que 2% du capital en Amérique latine[142]. Plus de 35% des FinTechs d'Amérique latine ont des fondatrices, le pourcentage le plus élevé au monde (5 fois la moyenne mondiale). L'inclusion financière est l'un des problèmes les plus urgents d'Amérique latine et les femmes entrepreneures locales prennent d'énormes mesures pour le résoudre.[143].

En ce qui concerne l'innovation climatique, les programmes d'éducation de base au Mexique promeuvent la protection de l'environnement, mais il ne s'agit que d'une approche générale du problème, car les programmes d'éducation ne créent pas la prise de conscience nécessaire des effets du changement climatique ni ne favorisent des changements d'attitudes et de comportements tout en protégeant les ressources naturelles[144].

---

[138] Banque internationale pour la reconstruction et le développement / Banque mondiale, 2019. Évaluation de l'égalité des genres au Mexique. Accessible à l'adresse https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf

[139] Ibid..

[140] Endeavor y Mastercard, 2021. Livre blanc:La brecha de género en el sector de tecnología, una tarea pendiente en America Latina. Accessible à l'adresse suivante :https://www.endeavor.org.mx/women-in-tech/

[141] Ibid..

[142] LatamList (Site Web). 3 secteurs où les femmes fondatrices sont à la tête en Amérique latine. Accessible à l'adresse https://latamlist.com/3-sectors-where-female-founders-are-leading-in-latin-america/

[143] Ibid..

[144] VOXLACEA (Site Web). Au Mexique, la lutte contre le changement climatique pourrait bientôt commencer en classe, en 2020. Accessible à l'adresse https://vox.lacea.org/?q=blog/mexico_climate_change

Parmi les établissements d'enseignement supérieur, l'Université *Tecnológico de Monterrey*, qui est également l'un des principaux accélérateurs au Mexique et une entité d'exécution (EE) pour le projet, soutient les entrepreneurs à travers trois stratégies interdépendantes: l'éducation, le soutien et la recherche. Le soutien est fourni par l'incubateur des campus de l'université, à travers lequel les professeurs et les étudiants développent des entreprises qui ont un impact social et s'engagent avec les communautés locales; 14 accélérateurs travaillent avec les entreprises à fort potentiels développés dans les incubateurs, et les parcs technologiques soutiennent ces efforts (voir section 5 pour plus de détails).

4.3.2.2. L'INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS L'AGRICULTURE

Selon l'ONU[145], les impacts du changement climatique au Mexique pourraient entraîner une augmentation des pluies et des cyclones tropicaux et intensifier les sécheresses dans tout le pays – et pourraient par conséquent aggraver les inégalités en matière de santé, d'emploi et d'accès à la nourriture. De même, l'USAID[146] rapporte que le contexte géo climatique unique du Mexique le rend particulièrement vulnérable au changement climatique, ce qui augmenterait l'exposition du pays aux gelées, aux vagues de chaleur, aux cyclones tropicaux et aux inondations. En outre, le paysage des risques du Mexique est exacerbé par le vieillissement de ses infrastructures et son industrie touristique dépendante de l'environnement. Bien qu'il soit le berceau des innovations en matière de blé et de maïs qui ont conduit à la révolution verte par le biais du Centre international d'amélioration du maïs et du blé (CIMMYT), le Mexique est le 13e plus grand émetteur mondial de gaz à effet de serre selon l'ONU.

Comme l'a déclaré *Tecnológico de Monterrey*, le gouvernement actuel n'a ni la capacité dans les questions liées au climat ni la capacité d'investir dans des entreprises à l'échelle nécessaire. Il en a résulté un sous-financement de nombreuses initiatives scientifiques et de recherche majeures, notamment le Conseil national pour la science et la technologie (CONACYT), un programme fédéral chargé de la promotion des activités scientifiques et technologiques, de l'établissement de politiques gouvernementales et de l'octroi de bourses pour des études de troisième cycle. Sous la nouvelle administration gouvernementale, l'Institut national des entrepreneurs (INADEM), un programme public fédéral qui était l'institution de référence pour la promotion du capital-risque et initialement mis en place (2013-2018) pour promouvoir l'innovation et la compétitivité dans les PME par la fourniture d'un soutien financier et technique, a également été liquidée afin de s'aligner sur la stratégie 2018-2024 qui permet la répartition des ressources pour les entrepreneurs par le biais de programmes directement promus par le ministère de l'Économie[147].

Témoignage 17

«Nous restons attachés à l'idée que l'avenir de l'agriculture devrait être basé sur les connaissances scientifiques, à condition qu'elles contribuent à réduire et non à creuser les écarts de productivité existants entre les différents types de producteurs, les régions et même les Paie. "

Secrétaire à l'Agriculture et au Développement rural du Mexique

Cette décision a touché d'importants piliers qui soutenaient la création d'entreprises par l'intermédiaire d'incubateurs et d'accélérateurs, car beaucoup d'entre eux recevaient des fonds de l'INADEM pour poursuivre leurs activités en cours[148].

Le gouvernement mexicain fait néanmoins quelques efforts dans la lutte contre le changement climatique y compris les engagements à faire du changement climatique une priorité nationale

[145] Nations Unies, (pas de date). Commentaires du Mexique sur le changement climatique et la sécurité. Accessible à l'adresse https://www.un.org/esa/dsd/resources/res_pdfs/ga-64/cc-inputs/Mexico_CCIS.pdf
[146] USAID, (pas de date). Fiche d'information sur le changement climatique au Mexique. Accessible à l'adresse https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/USAID-Climate-Change-Fact-Sheet-Mexico.pdf
[147] Sanchez, Melissa & Karimi, Matin & Elmalawany, Omar, 2020. « Access to Green Financing:A Case Study of Mexico », MPRA Paper 102347, Bibliothèque universitaire de Munich, Allemagne, révisé le 10 août 2020. Accessible à l'adresse https://mpra.ub.uni-muenchen.de/102472/
[148] Ibid.

absolue et à intégrer les priorités en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique dans les stratégies de développement, comme l'a récemment fait remarquer le Secrétaire mexicain à l'agriculture et au développement rural (voir Témoignage).

Au niveau fédéral au Mexique, le budget fédéral des dépenses (EEP) a mis de côté des ressources pour l'égalité des genres et le changement climatique depuis 2012. Plusieurs programmes nationaux de développement fournissent également des ressources et intègrent des actions visant à promouvoir l'équité entre les sexes en ce qui concerne le changement climatique, tels que PROIGUALDAD, ainsi que différents programmes du Secrétaire à l'environnement et aux ressources naturelles (SEMARNAT), etc. Cependant, la bureaucratie et l'inefficacité dans la gestion de ces initiatives entravent leur mise en œuvre.

Contrairement aux pays d'Afrique de l'Ouest, les femmes du secteur agricole mexicain sont sous-présentées. Par exemple, selon Statista, à la fin de 2020, près de neuf employés sur dix dans le secteur agricole étaient des hommes. Le secteur employait environ 6,68 millions de personnes, dont 5,88 millions (88%) étaient des hommes[149]. Certaines des raisons mentionnées lors des KII avec des femmes entrepreneures sont que l'agriculture au Mexique se concentre principalement sur la production à grande échelle de céréales, de chaleur et de légumes qui attirent les travailleurs saisonniers mobiles. Compte tenu de leur charge de travail et du fait qu'elles doivent se déplacer pour travailler, cela décourage de nombreuses travailleuses. En outre, les femmes KII ont révélé que ce type de pratiques agricoles n'offre pas un environnement propice aux femmes. On dit que les femmes craignent pour leur sécurité étant donné l'alcoolisme croissant et la toxicomanie chez les travailleurs masculins.

Témoignage18

« Ces approches AR4D ne peuvent offrir aucune assurance que les femmes seront en mesure de tirer parti ou de bénéficier de nouvelles opportunités ou technologies parce que la compréhension de la société de ce qui est acceptable pour les femmes et les hommes d'être, de faire, de posséder et de contrôler peut continuer à imposer des obstacles »

Badstue Lone et al. (2020)

En ce qui concerne la propriété foncière, selon la Banque mondiale, un défi majeur auquel sont confrontées les femmes dans l'agriculture au Mexique a été perpétué par la réforme agraire de 1992, qui a introduit une asymétrie de facto dans la possession des terres. Par exemple, en 2015, sur les 4,2 millions de membres de la communauté mexicaine[150], également connus sous le nom *d'ejidatarios,* avec des titres fonciers (droits de propriété privée), seulement 19,8% étaient des femmes. La Banque mondiale [151]observe que 23% des femmes sont propriétaires mais n'ont pas de droits sur les ressources communes, et 42% sont classées comme « colons », ce qui signifie qu'elles sont des habitantes sans droits de propriété privée ou d'usage commun et sans droit de vote. En outre, seulement 12,5% des 350 000 représentants, titulaires et suppléants occupant des postes de direction dans les assemblées locales et les organes directeurs sont des femmes. Étant donné que le régime foncier est lié à un vote dans les assemblées et à un pouvoir de décision[152], la mise en œuvre de cette politique empêche les femmes d'innover efficacement et de s'adapter au changement climatique ce qui concerne l'innovation

[149] Statista (2022), Nombre de personnes employées dans le secteur agricole au Mexique du 1er trimestre 2016 au 4e trimestre 2020, par sexe Mexique:nombre d'employés agricoles 2016-2020, par sexe. Accès à l'adresse https://www.statista.com/statistics/1014914/mexico-employees-agriculture-gender/#statisticContainer,

[150] La réforme agraire de 1971 a établi que chaque communauté doit disposer d'une « Unité agricole et industrielle pour les femmes », connue sous le nom de « parcelles de femmes » (parcelas de la mujer), exclusivement pour l'usage productif des femmes. Cependant, en 1992, la nouvelle loi agraire a éliminé cette obligation. Actuellement, seulement 19% des terres communautaires correspondent à ces parcelles de terre et même dans ce cas, ces parcelles sont soit éloignées des ménages (empêchant ainsi les femmes de les utiliser quotidiennement), soit sont labourées par des hommes, soit sont utilisées à des fins agricoles (comme le bétail) qui ne sont traditionnellement pas des tâches des femmes (voir le rapport de la Banque mondiale sur la référence 141).

[151] Banque mondiale, 2018. « Assurer l'intégration d'une perspective sexospécifique dans la conception et la mise en œuvre des activités liées à la REDD+ :une approche comportementale de la gestion des ressources naturelles. » Présentation PowerPoint, Banque mondiale, Washington, DC. Dans: Banque Mondiale, 2019. Évaluation de l'égalité des genres au Mexique. Accessible à l'adresse suivante :https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf

[152] Banque mondiale, 2018. « Assurer l'intégration d'une perspective sexospécifique dans la conception et la mise en œuvre des activités liées à la REDD+ :une approche comportementale de la gestion des ressources naturelles. » Présentation PowerPoint, Banque mondiale, Washington, DC. Dans: Banque Mondiale, 2019. Évaluation de l'égalité des genres au Mexique. Accessible à l'adresse suivante :https://documents1.worldbank.org/curated/en/377311556867098027/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf

climatique et l'agriculture, la recherche agricole pour le développement (AR4D) a joué un rôle déterminant dans l'analyse comparative des innovations agricoles à travers le monde.

Selon Badstue Lone et al[153]total des progrès ont été réalisés dans le domaine de l'AR4D, en particulier dans l'identification et le ciblage des besoins des femmes et dans la recherche de la lutte contre les symptômes visibles de l'inégalité. Cependant, les inégalités sont parfois renforcées par AR4D car son les approches traditionnelles négligent la façon dont les normes sociales, les attitudes et les répartitions du pouvoir et des ressources encadrent différemment les perceptions des femmes et des hommes à l'égard des opportunités et des capacités à saisir ces opportunités.; ceux qui sont bien placés pour tirer parti des nouvelles opportunités le font, tandis que d'autres sont encore plus en retard (voir Témoignage18).

Dans l'écosystème des start-up AgTech, l'Argentine et le Brésil représentent 74% du total des entreprises AgTech dans la région Amérique latine. Les raisons incluent des marchés à grande échelle, des écosystèmes favorables aux entreprises technologiques et une masse critique de professionnels travaillant principalement dans l'agriculture extensive, etc. Le secteur AgTech au Mexique génère environ 49 milliards de dollars (46 457 euros) chaque année, les principales exportations étant les avocats, les tomates et les baies. En général, le Mexique est considéré comme l'un des 10 premiers pays producteurs et exportateurs d'aliments. Le Mexique et la Colombie sont considérés comme ayant une présence particulièrement forte dans le secteur des légumes, non seulement en termes de production, mais aussi en termes de ventes et de distribution.

Cela a fourni un environnement propice à des entreprises telles que *Tierra de Monte,* qui pratique une agriculture durable tout en réduisant l'utilisation de produits agrochimiques grâce à une technologie microbiologique qui restaure la santé des écosystèmes. L'entreprise a remporté le Social Impact Award de la Fondation Banamex[154] pour être l'entreprise ayant le plus grand impact social[155]. *BICHO,* une entreprise mexicaine dirigée par des femmes scientifiques, se concentre sur la production de protéines à base d'insectes à partir de grillons – cela permet non seulement de lutter contre la malnutrition et d'offrir de meilleures opportunités économiques aux agriculteurs des communautés autochtones, mais aussi de réduire l'empreinte environnementale élevée causée par les protéines alternatives, telles que la protéine de soja. La société s'attaque également aux défis actuels de l'obésité auxquels l'Amérique latine est confrontée. Néanmoins, étant une nouvelle entreprise, la société fait face à des défis à plus long terme liés à l'évolutivité et à la commercialisation.

4.3.2.3. L'INNOVATION EN MATIERE DE GENRE ET DE CLIMAT DANS LE SECTEUR DE L'ENERGIE

Le Mexique a signé à la fois la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) et le Protocole de Kyoto, et a soumis un inventaire détaillé de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) dans ses troisièmes et quatrièmes communications nationales à la CCNUCC. Le gouvernement du Mexique (GOM) a déployé des efforts considérables au niveau politique pour réduire les émissions de GES en augmentant la production et l'utilisation d'énergie renouvelable et en améliorant l'efficacité énergétique.

En 2007, le gouvernement a publié la Stratégie nationale sur les changements climatiques, suivie d'une nouvelle loi visant à éliminer les obstacles à l'avancement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique en 2008. Le Programme spécial sur les changements climatiques (2009-2012) a été adopté en 2009 et s'engage à réduire les émissions annuelles de GES du

[153] Lone Badstue, Marlène Elias, Victor Kommerell, Patti Petesch, Gordon Prain, Rhiannon Pyburn & Anya Umantseva, 2020. Faire une marge de manœuvre:aborder les normes de genre pour renforcer l'environnement propice à l'innovation agricole, Développement dans la pratique, 30:4, 541-547, DOI:10.1080/09614524.2020.1757624. Accessible à l'adresse https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09614524.2020.1757624

[154] La Fondation Banamex a un programme d'engagement social, avec lequel elle soutient des projets d'entrepreneuriat social et environnemental qui améliorent la qualité de vie au Mexique. Accessible à l'adresse https://www.banamex.com/compromiso-social/desarrollo-social/index.html.

[155] LABORATOIRE DE LA BID, 2019. Carte de l'innovation Agtech en Amérique latine et dans les Caraïbes. Accessible à l'adresse https://publications.iadb.org/publications/english/document/AGTECH_Agtech_Innovation_Map_in_Latin_America_and_the_Caribbean_en.pdf. ou Tierra de Monte, (sans date). Une proposition pour l'agriculture régénératrice. Accessible à l'adresse https://www.tierrademonte.com/post/a-proposal-for-regenerative-agriculture

Mexique de 30% d'ici à 2020 et de 50% d'ici à 2050 par rapport aux niveaux de 2000. Cependant, le 30 décembre 2020, le Mexique a présenté sa CDN actualisée :ses objectifs, à la fois conditionnels et inconditionnels, sont restés inchangés, tandis que ses projections d'émissions dans le cadre du statu quo (BAU) continuent d'augmenter. Cela réduit l'ambition d'atténuation du pays à des niveaux absolus et fait baisser la note de cette catégorie cible à « Très insuffisant ».[156]

La loi mexicaine sur la transition énergétique, du Secrétariat à l'énergie (SENER), encourage la production d'énergie propre pour atteindre les niveaux énoncés dans la loi sur le changement climatique pour l'industrie de l'énergie électrique, notamment: une part minimale d'énergies propres dans la production d'électricité de 25% d'ici 2018, 30% d'ici 2021 et 35% d'ici 2024[157]. Pour parvenir à la durabilité environnementale, le Mexique a mis en place un ensemble de mesures visant à promouvoir la production d'énergie propre et la protection des écosystèmes.

Le secteur de l'énergie a souvent un grand impact en termes d'égalité des sexes, car la société attribue des rôles différenciés aux femmes et aux hommes, ce qui conditionne leur relation à l'énergie. Les femmes ne sont pas seulement un groupe d'intérêt pour l'énergie; ils sont les principaux consommateurs d'énergie et souvent produisent de l'énergie. De plus, ils ont le pouvoir d'influencer les décisions d'achat de leurs familles. Une étude de marché menée en 2014 par la GIZ et Grupo Salinas[158] a révélé que, parmi les membres du ménage, la mère est considérée comme la figure qui tente d'économiser le plus d'énergie domestique, suivie des deux (père et mère), puis du père, des filles, puis de « tous ».[159] Les femmes ont également une grande influence sur l'énergie en tant qu'entrepreneures du secteur, promotrices des nouvelles technologies et activistes pour les ressources énergétiques propres. Cependant, l'énergie est souvent perçue comme étant neutre du point de vue du genre et les femmes sont absentes des secteurs où des décisions sont prises concernant les ressources énergétiques, car elles sont considérées comme une question technique et non sexiste.

Depuis 2001, le ministère de l'environnement, semarnat[160], dispose d'une Direction de l'équité entre les sexes, qui soutient le processus d'institutionnalisation et d'intégration de la perspective sexospécifique dans le secteur de l'environnement. Le SEMARNAT a également dirigé le Programme national pour l'égalité et les chances et la non-discrimination à l'égard des femmes (2013-2018). L'institution travaille également avec le Réseau Genre et Environnement (Red de Género y Medio Ambiente, RGEM) afin de promouvoir le développement conjoint de politiques environnementales dans une perspective de genre.

Le secteur de l'énergie au Mexique subit d'importants changements dans le contexte de la réforme énergétique. Par exemple, les stratégies de SENER sont ancrées dans la réponse à la nécessité d'aligner et de coordonner les programmes et d'induire une croissance verte inclusive avec une approche interculturelle et sexospécifique. Le SENER a la structure suivante: i) une Unité d'amélioration de la réglementation et des programmes transversaux qui, entre autres fonctions, prépare, propose et coordonne la mise en œuvre et le suivi du Plan d'action pour l'égalité des genres dans le secteur de l'énergie; ii) une Unité de l'égalité des genres et de la non-discrimination qui dirige et promeut la mise en œuvre de PROIGUALDAD dans le SENER et coordonne les entités sectorielles dans ce domaine; et iii) une sous-direction de la culture institutionnelle et des politiques de genre qui met en œuvre des actions pour la mise en œuvre de PROIGUALDAD au sein du SENER. SENER fournit une bonne base pour l'intégration de la dimension de genre dans le secteur, offrant la possibilité d'apporter une perspective de genre

[156] Climate Action Tracker (Site Web). La CDN mise à jour du Mexique réduit son ambition climatique et sa transparence, contrairement aux règles de l'Accord de Paris. Accessible à l'adresse https://climateactiontracker.org/climate-target-update-tracker/mexico/
[157] Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment (Site Web) Loi sur la transition énergétique. Accessible à l'adresse https://climate-laws.org/geographies/mexico/laws/energy-transition-law
[158] Un grand groupe d'entreprises qui couvre de nombreux secteurs, y compris la vente au détail de médias de masse et d'appareils électroménagers. Cette initiative sensible au genre comprenait 19 foires atteignant 7 000 personnes, l'élaboration d'un guide des meilleures pratiques (7 000 exemplaires distribués), des cours en ligne (adoptés par 48 000 personnes) et une campagne médiatique atteignant 13 000 000 de personnes. Accessible à l'adresse https://gender-works.giz.de/competitions/mexico-energia-renovable-y-eficiencia-energetica-como-ruta-al-empoderamiento/
[159] GIZ, 2018, Analyse sexospécifique pour l'AMNA Projet « L'efficacité énergétique dans les PME en tant que contribution à une économie à faible émission de carbone au Mexique ». [Document partagé en interne].
[160] GIZ, 2021. Analyse de genre pour le projet « Protection des régions côtières mexicaines et de leurs écosystèmes marins par la réduction des déchets plastiques"/ Mexique

dans le secteur, et de veiller à ce que l'ouverture de nouveaux marchés liés à l'énergie durable contribue à combler l'écart entre les sexes au lieu de l'élargir.

Le secteur de l'énergie offre les plus grandes possibilités et le plus grand potentiel pour accélérer l'innovation climatique. Dans cet esprit, un certain nombre d'entreprises apparaissent dans ce secteur - par exemple la start-up *Energryn,* qui conçoit et développe des solutions utilisant différentes énergies renouvelables ; ces inventions couvrent une gamme de domaines des énergies renouvelables, notamment le solaire, l'éolien, l'hydroélectricité, les vagues, les marées, la géothermie et les biocarburants.

Témoignage 19

« En tant qu'entreprise axée sur l'amélioration de la sécurité alimentaire mondiale grâce à des sources durables de protéines alternatives, mes quatre cofondatrices et moi-même avons été approchées par une société d'investissement qui aimait l'idée de notre entreprise et voulait nous aider à développer notre entreprise. En échange, la société d'investissement a exigé une participation de 5% et qu'au moins trois des cinq cofondateurs se consacrent à temps plein à l'entreprise. Alors que nous étions d'accord avec le capital de 5%, mes co-fondateurs ne pouvaient pas consacrer 100% de leur temps à l'entreprise car ils jonglent déjà entre leur temps entre la famille, les emplois à temps plein et l'entreprise.

KII avec une entrepreneure mexicaine.

4.1.3 PRINCIPAUX OBSTACLES ET DEFIS POUR LES ENTREPRISES SPECIALISEES DANS LE CHANGEMENT CLIMATIQUES ET LES ORGANISATIONS DE SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS (OSE)

A. LES ENTREPRISES SPECIALISEES DANS LE CHANGEMENT CLIMATIQUES

Les défis suivants ont été identifiés à travers une revue de la littérature, des discussions avec Tecnológico de Monterrey et certaines des entreprises féminines interrogées au cours de l'évaluation de l'environnement.

Accès limité au financement :Selon l'Université de Colombie, près de 75% de toutes les PME dirigées par des femmes en Amérique latine n'ont pas accès à un financement adéquat. [161]L'Université Colombia rapporte qu'un grand nombre de femmes entrepreneures en Amérique latine estiment avoir été victimes de discrimination en raison de leur sexe (27%, contre 4% pour les hommes) et 51% des femmes interrogées affirment qu'il existe une inégalité générale dans les opportunités entrepreneuriales, y compris l'accès aux ressources, à une formation adéquate et à des conseils commerciaux. Au Mexique, seulement 19% des entrepreneurs sont des femmes et seulement 1% des femmes ont accès aux ressources financières nécessaires au démarrage de leur entreprise[162]. Sur la base d'entretiens menés avec des femmes entrepreneurs, les causes profondes des obstacles sexospécifiques à l'accès financier peuvent être identifiées comme suit :

1. Discrimination dans l'accès au crédit :Les femmes entrepreneures interrogées ont mentionné combien de femmes entrepreneures célibataires sont considérées comme un « investissement risqué » par les institutions financières, puisqu'elles n'ont pas de mari pour les soutenir dans les remboursements. En outre, étant donné le faible accès aux actifs collatéraux (tels que les terres, couverts par la section4.3.2.2l'agriculture), les femmes entrepreneures n'ont souvent pas suffisamment de garanties pour lever des fonds importants auprès des banques.
2. Processus bureaucratiques dans les institutions de soutien financier du gouvernement: Institutions gouvernementales telles que CONACYT (couvertes en détail dans 4.3.2.2) ont longtemps, processus formels-dans lequel on s'attend à ce que les entrepreneurs assistent à

[161] Université de Colombie/Pro Mujer, 2020. Combler le fossé entre les femmes entrepreneures et les investisseurs au Mexique. Un rapport Capstone de l'Université Columbia au printemps 2020. Accessible à l'adresse https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf

[162] Davis Michael (2021) Briser les obstacles :les femmes entrepreneures au Mexique se battent pour l'équité entre les sexes. Consulté à l'adresse https://latinarepublic.com/2021/11/16/breaking-down-barriers-female-entrepreneurs-in-mexico-fight-for-gender-equity/.

des réunions et à des cours de formation avant d'avoir accès à des fonds. Compte tenu du lourd fardeau professionnel auquel les femmes sont confrontées, il leur est difficile d'exploiter pleinement les possibilités d'accès aux fonds., en particulier si les femmes vivent dans des zones rurales loin des bureaux du gouvernement.

Témoignage 20

« Auparavant, j'ai essayé de créer des start-ups à plusieurs reprises, mais j'ai échoué. Je sais maintenant que l'une des principales raisons de cet échec était due aux connaissances limitées que j'avais sur le démarrage d'une entreprise. J'avais l'habitude de venir démarrer une entreprise sans faire d'étude de marché. J'avais l'habitude de commencer l'entreprise, puis d'essayer de convaincre les gens de ce que je percevais comme le problème et de ce que mon entreprise faisait pour résoudre le problème perçu. Je n'ai donc jamais eu l'habitude de me demander quels sont les besoins réels des gens et de concevoir ensuite mes solutions en fonction de leurs besoins. »

KII avec une fondatrice mexicaine au Mexique.

3. Apart d'une participation en capital, les fonds d'investissement privés demandent un engagement à 100% de la part de entreprise Fondateurs. Comme l'a démontré Témoignage , les femmes entrepreneures sont découragées et comptent continuellement sur leurs amis et leur famille pour obtenir un soutien financier, Dans l'ensemble, comme l'a observé l'Université de Colombie[163], les entreprises dirigées par des femmes se développent souvent trop lentement pour l'entreprise sont trop petits pour le capital-investissement et trop risqués pour les banques[164].
4. Faillite: Selon la Banque interaméricaine de développement, l'Amérique latine est la région avec le deuxième taux le plus élevé de faillites dans les entreprises dirigées par des femmes dans le monde. Alors que la plupart des hommes entrepreneurs indiquent qu'ils ont fermé leur entreprise en raison de leur faible rentabilité, les femmes entrepreneures soulignent la difficulté d'obtenir du financement comme principal obstacle à la poursuite de leurs activités. En conséquence, la Banque interaméricaine de développement affirme que le déficit de crédit en Amérique latine est de 5 milliards de dollars (4,74 milliards d'euros) pour les microentreprises dirigées par des femmes et de 93 milliards de dollars (88,2 euros) pour les PME dirigées par des femmes.[165][166]

5. Manque de compréhension des affaires : Comme indiqué dans la section ci-dessous, les femmes entrepreneures interrogées au Mexique – même des scientifiques très instruites qui sont des pionniers de la recherche et des idées commerciales révolutionnaires dans des domaines tels que la séquestration du carbone dans le sol – ont reconnu au cours des discussions du KII qu'il existe un manque général de compréhension des affaires chez les femmes entrepreneures (voir Témoignage 20).
6. Difficultés à atteindre l'équilibre travail-vie personnelle: Selon Konfio[167], Les femmes mexicaines consacrent 4 heures de plus par jour aux tâches ménagères et aux soins familiaux que les hommes. Le ministère mexicain de Labour estime que la valeur économique du travail non rémunéré des femmes Dépasse 4,4 milliards de pOSE (€ 204 millions) par an[168].

[163] Université de Colombie/Pro Mujer, 2020. Combler le fossé entre les femmes entrepreneures et les investisseurs au Mexique. Un rapport Capstone de l'Université Columbia au printemps 2020. Accessible à l'adresse https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf

[164] Université de Colombie/Pro Mujer, 2020. Combler le fossé entre les femmes entrepreneures et les investisseurs au Mexique. Un rapport Capstone de l'Université Columbia au printemps 2020. Accessible à l'adresse https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf

[165] Banque interaméricaine de développement, 2021. Évaluation de l'égalité des genres pour fp173:Le Fonds amazonien de bioéconomie:Débloquer des capitaux privés en évaluant les produits et services de bioéconomie avec des résultats d'atténuation et d'adaptation au changement climatique en Amazonie. Accessible à l'adresse https://www.greenclimate.fund/document/gender-assessment-fp173-amazon-bioeconomy-fund-unlocking-private-capital-valuing-bioeconomy

[166] Banque interaméricaine de développement, 2021. Évaluation de l'égalité des genres pour fp173:Le Fonds amazonien de bioéconomie:Débloquer des capitaux privés en évaluant les produits et services de bioéconomie avec des résultats d'atténuation et d'adaptation au changement climatique en Amazonie. Accessible à l'adresse https://www.greenclimate.fund/document/gender-assessment-fp173-amazon-bioeconomy-fund-unlocking-private-capital-valuing-bioeconomy

[167] Konfio:Mujeres emprendedoras en México:datos y retos. Accès à l'adresse https://konfio.mx/tips/creditos/mujeres-emprendedoras-en-mexico-datos-y-retos/.

[168] Mujeres emprendedoras en México:datos y retos. Accès à l'adresse https://konfio.mx/tips/creditos/mujeres-emprendedoras-en-mexico-datos-y-retos/.

7. Manque de confiance :Selon le Global Entrepreneurship Monitor, un facteur important pour démarrer ou non une entreprise, et une influence significative sur le succès et la longévité de l'entreprise, peut-être de savoir si, et dans quelle mesure, les individus se considèrent comme des entrepreneurs potentiels. Les entrevues avec des femmes qui financent des fonds de capital de risque au Mexique indiquent que le plus grand défi des femmes entrepreneures est de croire en elles-mêmes et en leur capacité à entreprendre des entreprises commerciales réussies (voir [169]Témoignage).

Témoignage 21

« En tant que femmes mexicaines, je dirais que le plus grand défi que nous avons est l'incapacité de croire en nos capacités. Nous vivons dans une société qui n'accorde pas beaucoup d'importance aux femmes en dehors de leurs rôles traditionnels. Lorsque les capacités des femmes sont constamment remises en question, peu importe à quel point elles sont éduquées ou confiantes, à un moment donné, cela les alourdira, elles auront des doutes sur leurs capacités et elles souffriront d'épuisement professionnel. J'ai de la chance que mes parents soient bien éduqués et soient mes plus grands soutiens, mais beaucoup de femmes sont touchées par ces défis et abandonnent souvent. »

KII avec une fondatrice mexicaine

B. ORGANISATIONS DE SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS (OSE) :ACCELERATEURS P RE-A, ACCELERATEURS A ET VC

Pré-accélérateurs et accélérateurs

L'Université Tecnológico de Monterrey a des programmes de pré-accélération qui ciblent en grande partie les étudiants de l'Université à toutes les étapes (inspiration / exploration, boot-camp, incubation). Au stade de l'accélération, les anciens élèves de l'Université et les entrepreneurs externes sont les cibles clés. Voici les principaux défis liés au genre auxquels Tecnológico de Monterrey a été confronté lors de la mise en œuvre de ses programmes d'entrepreneuriat.

1. Difficultés à recruter plus de femmes entrepreneures à la fois à l' étape de
2. pré-accélération et d'accélérations. Comme l'a démontré Tableau 4 sous, ce qui est le reflet de l' expériences de participants au Heineken Green Challenge 2021 (HGC)[170]le proportion diminution du nombre de femmes entrepreneures le long de la « démarrage entonnoir' (*inspiration/exploration, boot-camp, incubation et accélération*) – voir

Témoignage 22

« Les femmes sont prudentes et attendent un peu plus avant de se lancer pleinement dans l'entrepreneuriat lié à la technologie. Ils veulent comprendre si la technologie fonctionne ou si elle est financièrement viable et préfèrent suivre les procédures étape par étape et passer par l'ensemble du processus avant de faire des hypothèses et d'investir dans une entreprise de technologie. D'autre part, j'ai remarqué chez les hommes que j'encadre, qu'ils sont plus enthousiasmés par les idées, qu'ils sont prompts à croire en leurs capacités et moins attentifs aux conséquences ».

KII avec Tecnológico de Monterrey

Figure 5:Démonstration de l'entonnoir de démarrage (Tecnológico de Monterrey)

[169] Global Entreprenureship Monitor 2020/2021. Rapport mondial. Accès à https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50691.
[170] Le Heineken Green Challenge se concentre sur la réduction des émissions de carbone,water, la conservation de l'environnement et l'amélioration des techniques agricoles.

aussi Graphique 5. Par exemple, alors que les femmes entrepreneures formaient environ 40% des entreprises sélectionnées dans HGC au stade de l'inspiration, seulement 28% des entreprises sélectionnées dans le programme d'accélération étaient des femmes. Un mentionné par Tecnológico de Monterrey, bien qu'aucune recherche approfondie n'ait été effectuée entrepris, ces statistiques pourraient être le reflet de ce qui suit :

i. Les femmes entrepreneures sont d'abord enthousiastes à l'égard des événements d'inspiration et pensent qu'elles peuvent démarrer une petite entreprise, mais sans une bonne compréhension des affaires et / ou un savoir-faire technologique, elles estiment qu'elles ne sont pas équipées pour passer avec succès aux étapes suivantes.

ii. Le risque lié à l'entrepreneuriat axé sur la technologie, couplé avec la culture mexicaine conservatrice (voir point 4 ci-dessous), fait que les femmes évitent la technologie sérieuse-programmes d'incubation connexes. Cependant que les hommes recoivent le soutien et la compréhension de leur famille et de leurs amis si leur entreprise échoue, les femmes entrepreneures ne peuvent pas se permettre d'« expérimenter en affaires » et de mettre leur revenu familial en péril (voir Témoignage 22).

Pour relever certains de ces défis, Tecnológico de Monterrey prévoit de créer une communauté « climatique » dans le cadre de son programme *Zona Shero* (voir Chapitre 5), car il a constaté que des activités d'idéation et de renforcement de la communauté bien conçues augmentent « l'entonnoir » des start-ups ou des initiatives qui postulent pour faire partie du HGC; en outre, il prévoit d''ouvrir et d'organiser un événement similaire ciblant spécifiquement les femmes dans le changement climatique, ce qui permettrait à Tecnológico de Monterrey d'identifier et d'encourager les entrepreneurs « femmes et climat » à postuler à ses programmes axés sur la technologie.

Tableau 3:Pourcentage de femmes participant aux Heineken Green Challenges en 2021 (Tecnológico de Monterrey)

ÉTAPE	DESCRIPTION	PARTICIPANTS%	
		F	M
Événement Redux 2021 (étape inspiration/exploration)	Événements ouverts et gratuits – où les participants ont été inscrits et ont participé aux 3 jours d'idéation pour construire un pitch et être sélectionnés. Les gagnants ont reçu des prix en argent et ont été encouragés à postuler au HGC.	40%	60%
Heineken Bootcamp2021(Étape d'incubation)	Le jury a sélectionné les meilleures initiatives/ entreprises ayant le plus de potentiel d'impact et d'échelle. Les entrepreneurs des entreprises sélectionnées ont été invités à participer à un camp d'entraînement d'une semaine qui leur a donné accès à des mentors et à du contenu spécialisé pour développer davantage leur modèle d'affaires. À la fin de la semaine, les entreprises ont été sélectionnées pour la phase d'accélération, où les 10 premiers ont reçu des prix en espèces. Le top 5 a pu pitcher devant des milliers de personnes lors de[171] l'événement INCMTY.	33%	67%
Programme d'accélération Heineken 2021	Les meilleures entreprises ont été invitées à participer à un programme d'accélération exclusivement conçu pour les finalistes de HGC. Ce programme dure 3 mois et l'objectif est de commencer à planifier l'évolutivité et l'accès aux investisseurs.	28%	72%

[171] INCMTY est la plus grande plateforme d'entrepreneuriat en Amérique latine.

3. Difficultés à trouver des entreprises avec des femmes à des postes de direction: Selon Tecnológico de Monterrey, parmi les entreprises qu'elle soutient, il est moins probable de voir des femmes occuper des postes de Président Directeur General (PDG) ou de directrice de la technologie (CTO) à moins qu'elles ne fassent partie d'une équipe composée uniquement de femmes. Plusieurs raisons ont été données à cela :

   i. Il existe encore une culture conservatrice au Mexique (en particulier dans la classe supérieure de Monterrey), dans laquelle les femmes sont censées être mariées et avoir des enfants à un certain âge. On s'attend également à ce que les femmes ne travaillent pas comme un symbole de la position économique.

   ii. À l'Université Tecnológico de Monterrey, juste comme dans beaucoup d'autres établissements d'enseignement au Mexique, il y a encore plus d'hommes que de femmes qui étudient les sujets STEM. La plupart des hauts-Les entreprises technologiques ou scientifiques sont composées de plus d'hommes que de femmes, provenant d'universités publiques où il y a généralement plus de doctorants et de chercheurs à temps plein. C'est vrai, donc, moins fréquent pour la technologie-ont poussé les start-ups à trouver des femmes développeurs ou CTO. Les quelques femmes qui font partie de ces équipes »*ont généralement des rôles plus liés à l'aspect commercial de l'entreprise (comptabilité, finance, marketing, communication, etc.).*" *(voir Témoignage 23)*

> Témoignage 23
>
> *L'écosystème entrepreneurial est confronté à la réalité que les domaines technologiques au sein des entreprises sont principalement représentés par des hommes et que l'augmentation de la participation des femmes au sein de cette tâche est vraiment complexe. La pénurie de talents est l'un des plus grands défis de l'écosystème de l'entrepreneuriat dans les domaines technologiques, et en ajoutant la question du genre, cet obstacle devient encore plus prononcé.... un stéréotype dans le secteur de l'entrepreneuriat, et aussi un défi supplémentaire à souligner, est que les femmes ne pourront pas consacrer le même temps à la start-up ou à l'entreprise que les hommes, car elles ont d'autres obligations telles que le mariage, les enfants, les tâches ménagères, etc.*
>
> *KII avec Tecnológico de Monterrey*

4. Manque de masse critique de modèles féminins dans l'entrepreneuriat climatique. Dans l'ensemble, il a été difficile de trouver des modèles féminins pour les femmes entrepreneures en démarrage. Actuellement, Tecnológico de Monterrey travaille avec un seul modèle féminin local; le président et chef de la direction de *Softtek* et membre du conseil d'administration de l'Université.

5. Difficultés de trouvaille femmes mentors et juges: Bien que Tecnológico de Monterrey ait activement recherché des mentors et des juges féminins, cela n'a pas été facile. Par exemple, lors du Heineken Bootcamp 2021, sur 57 mentors, seulement 21 (37%) étaient des femmes. Dans le même cas, malgré le fait de viser et de réaliser un ratio hommes-femmes de Juges 50/50 en demi-finale, les femmes juges ne représentaient que 20% au événement final. Dans un autre de Tecnológico de Monterrey's programme de pré-accélération et d'accélération, Enlace+[172], le nombre d'actifs Mentors et membres du conseil d'administration était beaucoup supérieur mais le pourcentage de femmes par rapport aux hommes restent encore Ed bas (voir Figure 6).

Témoignage 24

« La communauté des donateurs et des investisseurs du Mexique s'est de plus en plus intéressée à investir dans les femmes. Cependant, il n'y a pas beaucoup de femmes avec de bonnes idées qui viennent aux événements de pitching. Ceux d'entre nous qui assistant à de tels événements et qui ont de bonnes idées d'affaires ont l'occasion de briller, car les juges sont parfois ravis de voir une bonne candidate. Lors du dernier événement de pitching auquel je suis allé, j'étais la seule femme parmi les 10 finalistes et j'ai pu voir l'excitation des juges dès que je suis entrée dans la salle. »

KII avec une fondatrice mexicaine

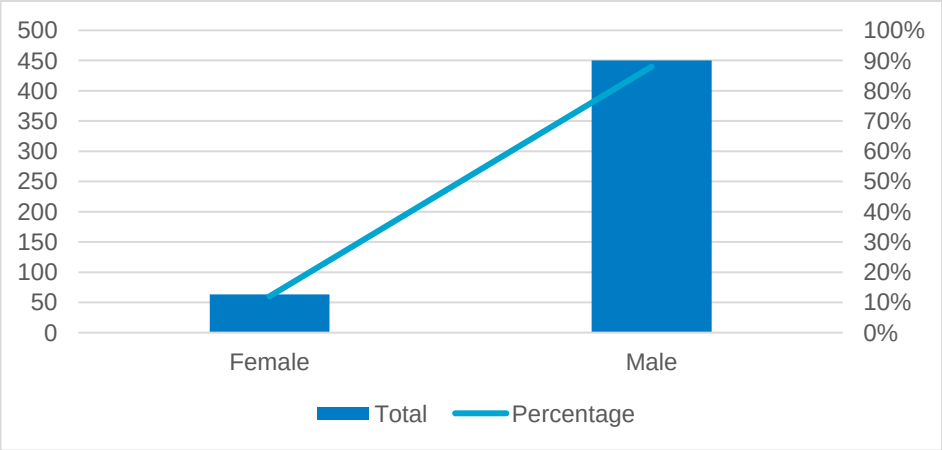

Figure 6:Enlace + Mentors actifs et membres du conseil d'administration (Tecnológico de Monterrey)

Sociétés de capital-risque (VC)

De nombreux investisseurs au Mexique sont conscients de l'analyse de rentabilisation de la diversité des genres (voir [173]**Error! Reference source not found.**). Cependant, de nombreux obstacles doivent être levés avant que l'égalité des genres puisse s'enraciner dans le monde du capital-risque. Des biais implicites existent dans les industries du capital-risque et du capital-investissement en Amérique latine, car « le genre n'est pas perçu comme une question particulière ou une priorité ». Dans l'ensemble, la majorité des investisseurs au Mexique ont une idée fausse selon laquelle l'investissement dans une optique de genre ne fait référence qu'à la fourniture de financements aux entreprises dirigées par des femmes et sont confus quant à la façon d'intégrer le genre dans leurs processus et analyses. Selon Value for Women, certains

[172] Enlace + est l'un des programmes d'accélération de Tecnológico de Monterrey qui est géré conjointement avecth d'autres collaborateurs (INCmty, Santos Elizondo entre autres). Chaque année, Enlace+ lance son appel à attirer les entreprises ayant le plus grand potentiel pour générer un impact positif au Mexique, auquel elle attribue une bourse 100% dans le programme de professionnalisationme par l'intermédiaire de conseils consultatifs.

[173] Université de Colombie/Pro Mujer, 2020. Combler le fossé entre les femmes entrepreneures et les investisseurs au Mexique. Un rapport Capstone de l'Université Columbia au printemps 2020. Accessible à l'adresse https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf

investisseurs craignent d'être qualifiés de « fonds pour les femmes », ce qui pourrait limiter leurs futures sources de financement.[174][175][176]

Tous les investisseurs ont une stratégie explicite pour garantir un investissement axé sur le genre, étant donné que 71% des fonds n'ont pas de politiques de diversité et d'inclusion des genres; cependant, 8à 2% sont[177] prêts à élaborer et à mettre en œuvre de telles politiques. Une raison impérieuse d'établir des politiques et des pratiques en matière de diversité des genres et d'inclusion est liée à la nécessité de répondre aux exigences des tiers, en particulier celles des investisseurs institutionnels.

Un autre défi majeur est que les investisseurs ne collectent pas de données ventilées par sexe sur leurs investissements, ce qui limite l'analyse d'impact liée au genre ainsi que la création de produits et de portefeuilles sexospécifiques. Cela pourrait expliquer pourquoi le total des fonds qui vont aux femmes est si limité. Selon Value for Women, seulement 5% du total du capital-risque et du capital-investissement vont aux entreprises dirigées par des femmes. Une comparaison des performances globales de l'entreprise en 2019 et 2020 est illustrée à la figure 7 en 2020, les entreprises exclusivement féminines en Amérique latine ont attiré moins de 1% de l'investissement total, tandis que les groupes mixtes et les groupes exclusivement masculins ont attiré 14% et 86%, respectivement.

Les défis suivants sont ressortis des entrevues et de la revue de la littérature:

i. l' objectifs de Investment utilisés par la plupart des VC ne sont pas le genre-sensible: L'objectif d'investissement le plus courant des sociétés de capital-risque au Mexique est réaliser un rendement exceptionnel pour leurs investisseurs. Les fonds ont donc tendance à rechercher des fondateurs, des équipes de direction et des projets actifs, motivés et dévoués qui ont le potentiel de se développer en raison de leur importance au sein

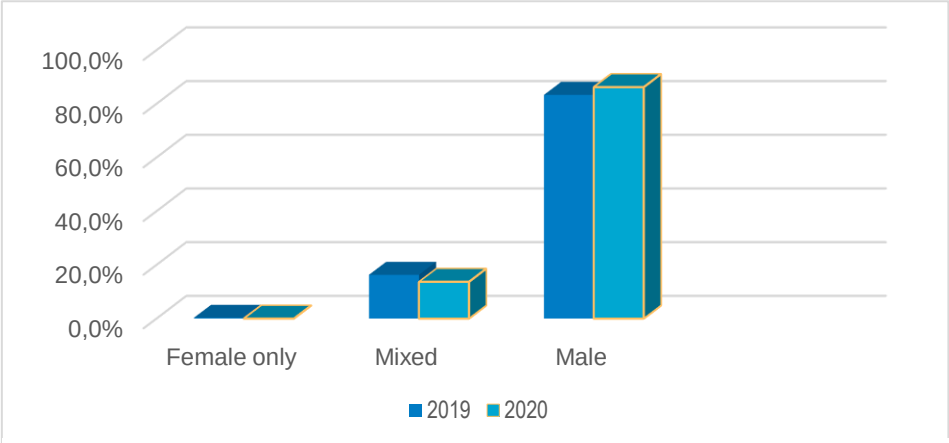

Figure 7:Investissement total dans des entreprises latino-américaines par sexe (Crunchbase 2020)

d'une industrie ou d'un secteur spécifique et de leur capacité à perturber cette industrie ou ce secteur. Certains de ces critères découragent souvent les femmes entrepreneures., puisque les femmes entrepreneures ont du mal à s'engager pleinement-temps jusqu'à l' affaire, ainsi que le manque de compétences et de savoir-faire en affaires pour faire évoluer rapidement et efficacement leur entreprise.

[174] Orejas, R., & Buckland, H. (2016). Étude de l'entrepreneuriat social et des écosystèmes d'innovation dans les pays de l'Alliance latino-américaine du Pacifique. Analyse par pays:Mexique. https://publications.iadb.org/publications/english/document/Study-of-Social-Entrepreneurship-and-Innovation-Ecosystems-in-the-Latin-American-Pacific-Alliance-Countries-Country-Analysis-Mexico.pdf.

[175] Gender Lens Investing est une stratégie ou une approche d'investissement qui prend en compte les facteurs liés au genre tout au long du processus d'investissement afin de faire progresser l'égalité des genres et de mieux éclairer les décisions d'investissement..

[176] Valeur pour les femmes et le réseau d'entrepreneurs en développement d'Aspen. (2019). A Landscape Report:Impact Investing with a GenderLens in Latin America. https://cdn.ymaws.com/www.andeglobal.org/resource/resmgr/research_library/landscape_report_gender_lens.pdf.

[177] Université de Colombie/Pro Mujer, 2020. Combler le fossé entre les femmes entrepreneures et les investisseurs au Mexique. Un rapport Capstone de l'Université Columbia au printemps 2020. Accessible à l'adresse https://promujer.org/content/uploads/2020/06/SIPA-Pro-Mujer-Capstone-Final-Report.pdf

ii. Nombre limité de femme dans l'équipe d'investissements et décision clé-prendre position: Le biais dans les sociétés de capital-risque ne se limite pas à leurs décisions et stratégies d'investissement, mais aussi largement présents dans leur propre structure internes et l'administration.
Selon une étude, 76% des fonds interrogés n'ont pas de femmes cadres supérieures dans leurs équipes d'investissement et près d'un quart (22%) n'ont aucune femme

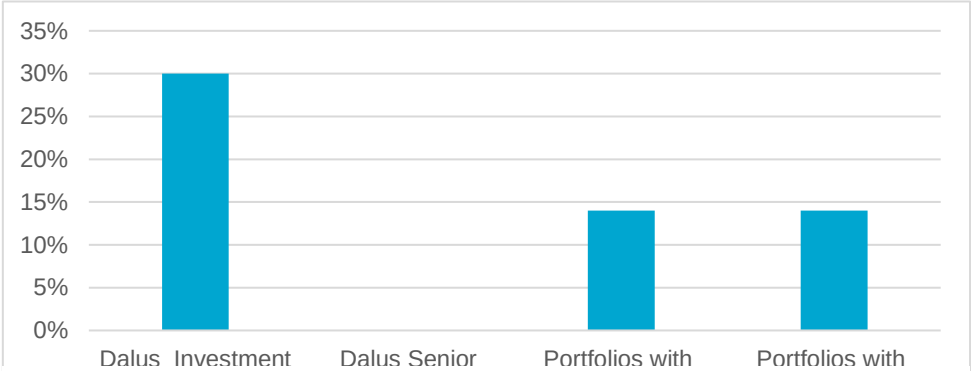

Figure 8:Équipe actuelle de Dallus et portefeuilles soutenus, ventilés par sexe Dalus Gender and Diversity Programme)

[178]dans leur équipe d'investissement. J'ai constaté que 91% des décideurs des équipes d'investissement sont des hommes. En outre, il a été constaté que la représentation des femmes au niveau intermédiaire et au niveau d'entrée dépassait celle du niveau supérieur. Les femmes occupent 3à 8% des postes au niveau intermédiaire et 42% des postes au niveau d'entrée dans l'échantillon étudié de l'industrie.[179]

iii. Malgré les chiffres décevants, le marché reconnaît la possibilité d'investir dans la diversité et l'inclusion des genres. Dalus, par exemple, utilise sa stratégie de genre et de diversité pour l'aider à suivre certains indicateurs de performance clés (KPI) - regardeFigure 8 . Sur la base des KPI, Dalus prévoit d'atteindre les résultats suivants d'ici 2023 :maintenir les femmes dans son équipe d'investissement à 30% et augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction de 0% à 10%. Pour les sociétés portfolio avec lesquelles elle travaille, Dalus prévoit d'augmenter les entreprises avec des fondatrices et les entreprises avec des représentantes de leur conseil d'administration de 14% à 20%, respectivement. Opportunités de réseautage limitées: selon IDB Lab/WX[180], les femmes entrepreneures en capital-risque dans STEMtech ne bénéficient pas des options de financement traditionnelles car elles ne disposent pas des réseaux appropriés pour se connecter aux investisseurs. Le rapport suggère également qu'il existe une discrimination dans le processus d'investissement, car les normes socioculturelles font que les entreprises dirigées par des femmes sont évaluées différemment**.** Bien que la recherche ait été effectuée pour STEMtech, les défis semblent toucher les femmes dans les catégories fondatrices/entreprises:

iv. Les investisseurs citent que la manque de confiance des femmes est une cause d'un faible investissement pour les femmes: Le Laboratoire de la BID/Laboratoire WX rapport cela que les investisseurs affirment concernant les femmes qui sont plus conservatrices et n'exagèrent pas leurs projections et que les femmes entrepreneures ne demandent pas exactement ce qu'elles vouloir et ils ont du mal à intérioriser leurs réalisations. De plus, lorsque les femmes entrepreneures présentent leurs idées, «*les femmes investissent plus d'émotion dans leurs pitchs et prennent généralement les commentaires très*

[178] AMEXCAP, 2020. Estudio de diversidad e inclusión en el capital privado « EDIC ». Accessible à l'adresse https://amexcap.com/wp-content/uploads/2021/02/EDIC-AMEXCAP.pdf
[179] Ibid..
[180] IDB Lab / WX Insights 2020:The Rise of Women STEMpreneurs:Une étude sur les femmes entrepreneures dans les STEM en Amérique latine et dans les Caraïbes. Accessible à l'adresse https://publications.iadb.org/en/wx-insights-2020-rise-women-stem-preneurs-study-women-entrepreneurs-stem-latin-america-and-caribbean

personnellement." Bien que la projection du manque de confiance semble être un thème récurrent, il est également clair que les femmes au Mexique, tout comme leurs homologues en Afrique de l'Ouest, sont confrontées à la discrimination lors du pitch – en particulier lorsque les investisseurs se concentrent sur la remise en question de la capacité des femmes à diriger plutôt que l'entreprise elle-même. C'était confirmé par *un* Mexicain fondateur basé en Colombie qui a remarqué que ses cofondateurs masculins ont reçu [181] (voir Témoignage 25). Ces lignes de questionnement font sentir aux femmes entrepreneures qu'elles doivent être sur la défensive et justifier constamment pourquoi elles appartiennent, plutôt que d'avoir l'occasion d'exposer leurs forces.

Témoignage 3

« En tant que fondatrice, ils (les investisseurs) ont également soulevé de nombreuses questions sur la façon don't les décisions au sein des fondateurs ont été prises, et se sont demandé si j'étais capable de repousser suffisamment mes décisions. Ce comportement était très étrange à noter, car ils ne remettaient pas en question la même « nature assertive » de mes co-fondateurs « ; elle ajoute :« le chemin est long et solitaire, étant toujours la seule femme à table »

Maite Muniz,co-fondateur de Truora en Colombie:Ex-

v. Manque de réseaux personnels et professionnels solides :Le rapport IDB Lab/ WX Insights a révélé qu'il s'agissait du deuxième plus grand défi. Le rapport indique que l'accès au capital a un lien fort avec lequel les entrepreneurs connaissent et que les femmes entrepreneures « ne sont *pas très proactives dans la construction de leurs propres réseaux* ». Cela les exclut de la culture latino-américaine, qui est guidée par les relations et les réseaux essentiels. Comme l'a dit l'un des investisseurs, « *je fais plus attention aux entreprises qui viennent me voir recommandées par quelqu'un de mon réseau* ». Les réseaux sont essentiels pour obtenir l'accès à l'information sur les investisseurs. Selon certains investisseurs interrogés par IDB Lab/WX Insights, les femmes entrepreneures les approchent par l'intermédiaire d'autres femmes de leur réseau, en particulier les femmes de l'équipe d'investissement qui aident souvent d'autres femmes. Le rapport conclut que plus il y a de fonds dirigés par des femmes, de mentors féminins et de modèles, meilleur sera l'écosystème pour les futures femmes entrepreneures.

[181] Forbes (Site Web). Ce fonds de capital-risque dirigé par des femmes croit que la démocratisation de l'accès au capital de risque générera les meilleurs rendements. Accessible à l'adresse https://www.forbes.com/sites/marijabutkovic/2021/10/26/this-female-led-vc-fund-believes-democratizing-access-to-venture-capital-will-drive-top-returns/

5. CAPACITES INSTITUTIONNELLES ET LACUNES ENTRE LES ENTITES CHARGEES DE L'INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS L'INITIATIVE CATALI.5°T

Ce chapitre résume les capacités sexospécifiques au sein des quatre Entités d'exécutions

A. ENTITES D'EXECUTION AU NIVEAU MONDIAL

1. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

La GIZ sera responsable de la gestion globale du projet ainsi que des mesures de renforcement des capacités dans les deux régions dans le domaine des garanties environnementales et sociales, de la gouvernance et du genre, des outils de prévision de l'impact climatique et de la mesure et du suivi des données d'impact. La GIZ a sans aucun doute une expérience considérable en matière de sensibilité au genre dans l'esprit d'entreprise. La GIZ dispose de solides mécanismes internes et externes pour promouvoir l'égalité des genres et l'élimination des désavantages et de la discrimination sexistes au sein des services qu'elle fournit et dans le cadre de ses politiques d'égalité des chances au sein de l'institution elle-même.

La GIZ vise à créer et à élargir les possibilités de participation, à développer le potentiel et à surmonter les inégalités existantes entre les sexes et à assurer une croissance économique inclusive. En interne, la stratégie de la GIZ en matière de genre est un travail contraignant pour tous les gestionnaires, le personnel et les autres employés de la GIZ. La stratégie façonne également la conception et la mise en œuvre des projets et programmes de la GIZ dans le monde entier. La GIZ attend également de ses sous-traitants qu'ils adhèrent à sa stratégie de genre. Chaque année, la GIZ suit et rend compte de la mise en œuvre de la stratégie de genre. Les principaux résultats sont inclus dans le rapport d'entreprise intégré de la GIZ.

Dans le domaine de l'innovation en matière de genre et de climat, la GIZ est une autorité clé. La GIZ intègre les femmes en tant que parties prenantes dans toutes les actions climatiques comme suit :

- La GIZ dispose de points focaux régionaux sur le genre qui examinent les propositions de financement et d'autres documents importants pour s'assurer que la dynamique régionale du genre est soigneusement prise en compte dans les documents.
- Deve développement de ses propres lignes directrices » par exemple la publication «Accelerating Women Entrepreneurs:Project design guidelines for GIZ Advisors ».
- Mise en œuvre de multiples projets sur l'innovation en matière de genre et de climat dans le monde.
- Diriger et animer des tables rondes sur des plateformes clés telles que la méthode d'évaluation du genre pour l'atténuation et l'adaptation (GAMMA) et les initiatives Gender into Urban Climate Change Initiative (GUCCI).
- Organiser des événements Gender Week au sein de l'institution , ainsi que dans le monde entier.
- Organiser des concours annuels de genre parmi le personnel mettant en œuvre des projets dans le monde entier et récompenser ceux qui font preuve d'une approche exceptionnelle de la promotion de l'égalité des sexes.

La solide expérience de la GIZ en matière de sensibilité au genre et d'entrepreneuriat dans différents pays et régions dans lesquels elle travaille est importante et représente une valeur ajoutée pour la mise en œuvre de l'initiative CATALI.5°T. La GIZ dispose également d'un certain nombre d'autres cadres de responsabilisation, tels que les politiques *Ne pas du mal et prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels* (PSEAH), qui guident à la fois ses activités opérationnelles et de mise en œuvre.

Écart de capacité

La GIZ n'a pas d'écart lié au genre qui doit être renforcé par le projet.

2. Fondation internationale Stichting Climate-KIC

La Fondation internationale Stichting Climate-KIC, ci-après dénommée « Climate-KIC », est une organisation à but non lucratif dont l'objectif est de contribuer à la protection de la nature et de l'environnement, y compris l'amélioration de la durabilité, au service du bien commun, à la fois écologique et humain, par le biais de l'innovation de l'atténuation du changement climatique et de l'adaptation à celui-ci, et par la stimulation de l'éducation et de la recherche dans le domaine du climat. L'atténuation et l'adaptation au changement. Climate-KIC vise à assurer l'égalité des chances pour tous les sexes tout au long de son programme, dans le but ultime de déclencher un changement systématique du genre dans le secteur de l'innovation climatique. Stichting C-KIC s'appuie sur l'expertise technique, les antécédents, les politiques et les systèmes de Climate-KIC Holding.

La politique d'égalité et de diversité de Climate-KIC décrit son engagement en faveur de l'élimination de la discrimination et de la promotion de l'égalité et de la diversité au sein de son réseau de parties prenantes, ainsi que dans les domaines dans lesquels elle a de l'influence. Les éléments suivants se rapportent aux efforts internes et externes d'intégration de la dimension de genre de Climate-KIC :

- Climate-KIC a un ratio global hommes/femmes de 1:1 sur ses conseils.
- En2020, son équipe de direction était composée à 83% de femmes.
- Au niveau de l'emploi, en 2020, 67% des 168 employés de Climate-KIC étaient des femmes.
- Par l'intermédiaire de sa diversité et de son initiative Working Group, plusieurs groupes s'emploient activement à assurer l'intégration de la dimension de genre:par exemple, le groupe de travail de la direction sur la culture assume la responsabilité de l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans le leadership et les méthodes de travail; le gender Group dirige le travail d'intégration et d'inclusion des genres dans le cadre des programmes d'entrepreneuriat et d'éducation; et le directeur général de l'éthique élabore, examine et formule des recommandations sur la manière dont Climate-KIC s'engage avec des partenaires externes.

Pour la communauté de partenaires, d'innovateurs et d'entrepreneurs de Climate-KIC, Climate-KIC s'efforce de leur permettre de mieux attirer et soutenir les innovations et les initiatives dirigées par des femmes tout au long du cycle de vie du développement et de l'accélération. Pour y parvenir, Climate-KIC a travaillé en étroite collaboration avec des partenaires pour fournir des conseils pratiques et concrets aux acteurs de l'écosystème de l'entrepreneuriat climatique (par exemple, les entrepreneurs, les accélérateurs, les coachs, les formateurs, les investisseurs) sur la façon dont ils peuvent intégrer l'équité entre les sexes dans leurs interventions et devenir plus intelligents face au genre. Parmi les développements récents à ce sujet, on peut citer la collaboration avec le programme ONU Femmes, *We Empower Asia* (WEA), à l'élaboration de deux « *boîtes à outils We Rise* », une boîte à outils pour les entrepreneurs et une boîte à outils pour les accélérateurs.[182][183]

[182] La boîte à outils pour les entrepreneurs a été créé spécifiquement pour les femmes entrepreneures qui posséder unn PME dans le soi-disant milieu manquant - trop grand pour bénéficier d'une institution de microfinance mais encore trop petit ou trop risqué pour le capital-risqueur moyen. Cette boîte à outils, co-créée par des femmes entrepreneures pour des femmes entrepreneures, s'adresse directement aux femmes entrepreneures dans cette situation., les fournir avec des conseils sur la façon d'améliorer leur accès au financement tout en devenant plus sexospécifiques-inclusif dans leur propre entreprise. Accessible à l'adresse suivante :https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/werise-toolkit-for-entrepreneurs

[183] La boîte à outils pour les accélérateurs a été créé spécifiquement pour et avec des accélérateurs qui se concentrent sur l'amélioration de l'égalité des genres et un meilleur accès au financement pour les PME dirigées par des femmes qu'ils soutiennent. Cette boîte à outils a été co-créée en conjonction avec des entrepreneurs, des accélérateurs et des experts en finance, et est accessible à l'adresse suivante:https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/werise-toolkit-for-accelerators

De nombreux programmes mis en œuvre dans le cadre du programme d'entrepreneuriat climatique de Climate-KIC ont exploré le lien entre le genre et l'innovation climatique, avec la Boîte à outils pour les accélérateurs A, en particulier, servant de cadre directeur.

Les deux boîtes à outils fournissent des conseils étape par étape, allant de l'auto-évaluation organisationnelle sur la préparation inclusive, les canaux inclusifs et les critères de sélection des entreprises et des accélérateurs à la planification des actions et à la création de réseaux. Les outils fournissent des éléments essentiels pour les efforts du projet du FVC visant à réduire les préjugés sexistes et à accroître l'intégration de la dimension de genre parmi les entreprises spécialisées dans le changement climatiques, les pré-accélérateurs , les accélérateurs et les VC.

La politique, les pratiques et les outils actuels de Climate-KIC en matière d'égalité des genres pour l'intégration de la dimension de genre au sein de l'organisation et dans le monde entier par le biais de ses programmes et partenaires sont substantiels. Le rôle envisagé par Climate-KIC en tant qu'entité d'exécution pour la composante 3 du projet offre une marge de manœuvre considérable pour tirer parti des opportunités liées au genre, notamment dans le contexte de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité des genres et du renforcement des capacités sur les boîtes à outils de l'entrepreneuriat climatique de genre.

Écart de capacité

Climat-KIC n'a pas de défis de capacité liés au genre qui doivent être résolus en s'attaquant à.

B. ENTITES D'EXECUTION AU NIVEAU REGIONAL

I. AMERIQUE LATINE

Tecnológico de Monterrey

L'Institut de l'entrepreneuriat Eugenio Garza Lagüera de Tecnológico de Monterrey est responsable de la conception, de la mise en œuvre et de la promotion de l'entrepreneuriat au sein de l'Université ainsi que par le biais de programmes externes. Tecnológico de Monterrey sera l'Entite d'execution pour les programmes de pré-accélération et d'accélération dans la région Amérique latine.

Les entretiens avec les principaux membres du personnel de direction indiquent que Tecnológico de Monterrey a été à l'avant-garde de la création de politiques internes progressistes en matière de diversité et d'inclusion. En outre, au sein de l'Université, le poste de vice- présidence de l'inclusion, de l'impact social et de la durabilité a été créé, qui, entre autres, a pour objectif [184]de renforcer la reconnaissance de la dignité humaine, en favorisant un environnement d'inclusion, d'égalité des chances et d'unité dans la diversité. . L'Université dispose de bureaux spéciaux pour traiter des questions de genre, tels que le Centre de reconnaissance de la dignité humaine, qui abrite également le Bureau du genre et de la communauté sûre[185]. En outre, il a des politiques internes pour s'assurer que l'inconduite liée au genre est prévenue et traitée. Par l'intermédiaire du Bureau de l'égalité des genres et de la sécurité communautaire, différentes mesures en faveur de l'égalité des genres ont été mises en œuvre, comme décrit ci-dessous :

- ✓ Le programme Zona Shero, qui est un effort de collaboration entre [186]Eugenio Garza Lagüera Entrepreneurship Institute et Tecnológico de Monterrey University, vise à renforcer le progrès et le développement des étudiantes et des entrepreneurs dans l'écosystème mondial de l'entrepreneuriat.
- ✓ Pour le changement climatique (mais pas exclusivement pour les femmes entrepreneurs), le Heineken Green Challenge (HGC) est une initiative visant à rassembler des entrepreneurs qui développent des projets innovants, des prototypes, des modèles d'affaires et des start-ups qui identifient les opportunités et résolvent les problèmes

[184] Tecnológico de Monterrey, 2020. Diversité et inclusion. Rapport 2020. Accessible à l'adresse https://tec.mx/sites/default/files/2020-10/reporte-diversidad-e-inclusion-oct2020.pdf
[185] Centre de la dignité humaine/Bureau communautaire sur le genre et la sécurité (Site Web). Accessible à l'adresse https://tec.mx/es/dignidad-humana/genero-y-comunidad-segura
[186] Zona Shero (Site Web). Accessible à l'adresse https://tec.mx/es/emprendimiento/zona-shero

environnementaux au Mexique. Les femmes entrepreneures sont fortement encouragées à participer.

- ✓ L'Université dispose d'un plan d'égalité entre les sexes, qui définit des ensembles de mesures pour l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans l'environnement académique et administratif de l'institution. Pour assurer la mise en œuvre du plan d'égalité des sexes, l'Impulsa et l'Equalitec ont été créés. Impulsa est un comité dont l'objectif est d'assurer des progrès vers l'égalité des genres dans les postes de direction de l'Université; Equalitec est un comité chargé d'exécuter, de suivre et d'accompagner l'élaboration du plan pour l'égalité des sexes.

- ✓ Tecnológico de Monterrey est également membre du Mouvement mondial d'ONU Femmes HeforShe, avec des stratégies pour contribuer à l'égalité des genres et à la prévention de la violence sexiste.

- ✓ L'Université a également lancé un programme de recherche sur l'esprit d'entreprise. En étudiant la réussite entrepreneuriale, Tecnológico de Monterrey utilise des mesures traditionnelles, telles que le taux de création d'entreprises, la survie et la longévité, et la création d'emplois, qui pourraient constituer une base intéressante pour la collecte de données ventilées par sexe et la compréhension des modèles de genre dans les entreprises d'innovation climatique. Il serait intéressant de recouper les données de cette recherche avec les mesures d'impact ESG de l'IPED (voir la section IPED ci-dessous).

Pour les programmes d'entrepreneuriat plus larges de Tecnológico de Monterrey, tels que HGC et Enlace+, Tecnológico de Monterrey applique une « stratégie d'entrepreneuriat consciente », qui intègre des considérations de genre. Les employés de A ll Tecnológico de Monterrey sont tenus de suivre des cours axés sur le genre et sont soumis à toutes les politiques de genre en tant qu'exigence institutionnelle. [187]

Écart de capacité entre les sexes

La stratégie d'entrepreneuriat conscient de Tecnológico de Monterrey a été créée pour promouvoir l'égalité des genres dans ses initiatives. Un travail substantiel a été entrepris au niveau institutionnel pour élaborer et appliquer des politiques sexospécifiques à l'intention des étudiants, du personnel, des partenaires externes et des bénéficiaires externes (tels que des projets soutenus).

Cependant, avec la croissance d'événements et de processus d'entrepreneurs spécifiques au climat qui n'ont pas traditionnellement fait partie de l'environnement inclusif de l'Université, l'Université a fait évoluer ses pratiques de genre. L'équipe de direction de la branche Entrepreneur de l'Université estime qu'il y a parfois un manque de clarté sur les exigences en matière de genre, en raison du fait que les initiatives de l'institution en matière de genre n'ont pas toujours été coordonnées ou « jointes » et qu'elles évoluent au fil du temps. Également on a identifié cela comme un domaine à améliorer: ils prévoient de repenser leurs programmes de pré-accélération et d'accélération de l'entrepreneuriat autour de lignes directrices plus structurées en matière de genre. Cela correspond bien au rôle proposé par Climate-KIC qui pourrait fournir une telle approche structurée de l'écosystème de genre pour toutes les étapes des programmes d'entrepreneuriat. L'EE s'est engagée à garantir l'égalité des genres dans son programme. Le personnel est impatient de recevoir un soutien technique lié au genre de la part de la GIZ et de Climate-KIC. Le risque pour le projet est donc minime. Néanmoins, l'implantation du programme GAP du FVC et la formation adéquate du personnel de l'EE pendant la phase de lancement du programme GCF permettraient d'éviter tout risque potentiel lié au genre.

[187] Centre de la dignité humaine/Bureau de l'égalité des genres et de la communauté sûre (Site Web). Accessible à l'adresse https://tec.mx/en/human-dignity/human-dignity-education

II. AFRIQUE OCCIDENTALE

A. Investisseurs & Partenaires Entrepreneurs & Développement (IPED)

L'IPED assumera le rôle d'entité d'exécution pour le programme d'accélération en Afrique de l'Ouest et gérera également le décaissement des subventions de soutien dans le cadre du programme de pré-accélération.

IPED est affilié au groupe d'investissement d'impact Investisseurs & Partenaires (I&P) et s'appuie sur l'expertise technique, les antécédents, les politiques et les systèmes.

L'IPED a une politique de genre, qui se concentre principalement sur: i) la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes; et ii) l'intégration d'une[188] perspective sexospécifique dans les fonds, les programmes et les investissements. La politique s'applique à la fois au personnel IPED/I&P et au niveau de la gouvernance des véhicules d'investissement.

La politique en matière d'égalité des genres est claire et précise, détaillant les différentes mesures qui doivent être prises aux différents niveaux et mises en œuvre tant à l'interne qu'à l'externe, avec des domaines prioritaires identifiés au niveau du portefeuille qui font l'objet d'un suivi annuel. D'un point de vue interne, la politique est déployée par le biais d'une politique de recrutement et par la promotion de la diversité des genres dans les organes de gouvernance d'entreprise, la haute direction et les équipes d'investissement, ainsi que par le biais d'initiatives de sensibilisation en équipe. La politique est également poursuivie au niveau du portefeuille d'investissement en intégrant les politiques sensibles au genre dans les principaux piliers d'investissement des partenaires de l'IPED, ainsi qu'au niveau des dirigeants d'entreprise, des employés, des clients et des sous-traitants des PME. Tous ces éléments fournissent des preuves solides de l'engagement et de la connaissance de l'IPED à l'égard des questions d'égalité des genres et de l'intégration de la dimension de genre. La politique est mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation :

- Niveau de gestion: pour le leadership et la gouvernance globale: par exemple, 30% des femmes au niveau de la direction.
- Niveau d'emploi: développement de l'accès des femmes à des emplois décents et à la formation, y compris l'assurance et le crédit
- Niveau client: soutien aux PME dans le cadre de programmes d'accélération spécifiques:
    - ✓ Objectifs sexospécifiques liés à la politique de genre. En fonction du programme et des exigences des investisseurs institutionnels impliqués d, les objectifs changent. Par exemple:
        - Un objectif de 30% d'entreprises appartenant à des femmes créées dans le cadre d'un programme d'investissement en fonds propres (IPAE).
    - ✓ Sensibiliser les entrepreneurs aux avantages de la diversité des genres pour leur entreprise (pénétrer de nouveaux marchés, atteindre de nouveaux clients, etc.) .
    - ✓ Dans les communications de l'entreprise (site web, rapports d'impact, vidéos, interviews), l'accent est mis sur la sensibilité au genre de la formulation utilisée en particulier dans la langue française; la représentation des hommes et des femmes entrepreneures est équilibrée dans des études de cas, des vidéos, etc.

En outre, IPED organise ses mesures d'investissement par sexe pour déterminer la proportion de femmes entrepreneurs, cadres supérieurs, employés et clients qu'elles atteignent. Ils suivent également les critères du 2X Challenge[189]. Le 2X Challenge est une initiative parrainée par une institution de développement visant à définir des initiatives favorables aux femmes. Pour IPED, le genre est désormais un pilier en soi qui doit être analysé dans tout projet, afin qu'il soit plus

[188] IP&, Stratégie de genre 2018. Possibilités de combler l'écart entre les sexes dans les PME africaines. Accessible à l'adresse suivante :https://www.ietp.com/en/gender-policy

facile de prendre en compte les possibilités d'amélioration et de réduire les inégalités entre les sexes dans les plans d'action.

Écart de capacité

L'IPED n'a pas de personne spécifique responsable de l'égalité des genres au sein de son personnel. Cependant, l'égalité des genres est abordée de manière exhaustive dans le cadre de son égide plus large en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), et il existe un comité ESG & Impact composé d'experts de haut niveau de tous les fonds d'impact récents dans le cadre de la mise en œuvre de l'IPED.

IPED a également mis au point des outils d'impact ESG adaptés à la théorie du changement et aux objectifs d'impact de chaque fonds, et qui abordent explicitement les questions ESG (y compris le genre) dans le processus de sélection, d'investissement et de suivi.

Les discussions avec l'équipe ESG Impact Measurement de l'IPED ont révélé que les efforts d'intégration de la dimension de genre sont axés sur les programmes et ne sont pas systématiquement intégrés dans tous les programmes. Dans certains cas, les aspects environnementaux et de gouvernance de l'ESG ont plus d'importance que l'aspect genre. Néanmoins, l'IPED a reconnu cette faiblesse potentielle et met actuellement à jour sa politique, ses outils, ses indicateurs clés de performance (KPI) et ses pratiques en matière d'égalité des sexes, dans le but de renforcer l'intégration des femmes dans l'ensemble de sa programmation.

B. Impact Hub Abidjan

Impact Hub Abidjan est une petite institution de 13 employés fondée par quatre femmes, qui toutes, indépendamment les unes des autres, avaient une expérience antérieure en tant qu'entrepreneurs. L'objectif explicite des fondateurs est de contribuer à l'élimination ou à la réduction des écarts de génération et d'améliorer l'accès des femmes entrepreneures à l'assistance technique et au financement dans l'écosystème de l'esprit d'entreprise.

Impact Hub Abidjan s'efforce de faire en sorte que les entreprises féminines soient davantage mises en avant dans la région de l'Afrique de l'Ouest, comme en témoignent les éléments suivants :

- 100% de ses fondateurs et 80% des membres de son conseil d'administration sont des femmes.
- 62% de ses formateurs et experts en coaching sont des femmes.
- Après avoir attiré moins d'entreprises dirigées par des femmes que prévu dans ses premiers projets de soutien, Impact Hub Abidjan fait maintenant des efforts d'inclusion explicites – par exemple, en concevant des appels spécifiques qui ciblent les chaînes de valeur qui comptent un grand nombre de femmes entrepreneures (par exemple, les agro-entreprises) orienté autour des aliments de base locaux).
- Un programme dédié aux femmes entrepreneures: l'Acdemyfor Women Entrepreneurs, soutenu par le Bureau des affaires culturelles et éducatives (ECA) du gouvernement des États-Unis.

Impact Hub Abidjan a une compréhension détaillée de l'écosystème de l'entrepreneuriat et des défis auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées en Côte d'Ivoire et dans la région. Cependant, l'innovation climatique et les entreprises spécialisées dans les questions du climat sont de nouveaux domaines pour eux. Pour y remédier, Impact Hub (et les partenaires locaux de mise en œuvre impliqués dans le programme de pré-accélération de l'Afrique de l'Ouest) bénéficiera d'un soutien au renforcement des capacités du projet CATALI.5°T pour résoudre les problèmes liés à l'identification et à la gestion de portefeuilles d'entreprises spécialisées dans le changement climatiques – y compris l'évaluation de l'impact climatique des entreprises (réduction des émissions de gaz à effet de serre et co-avantages potentiels de l'adaptation), le potentiel des entreprises à réaliser la transformation climatique au niveau systémique et le genre les aspects des initiatives climatiques (y compris les boîtes à outils sur l'entrepreneuriat climatique de genre).

Les politiques d'Impact Hub Abidjan ne sont pas spécifiques au genre, mais elles sont inclusives. Ses connaissances et ses perspectives sur l'entrepreneuriat féminin dans la région seront essentielles pour l'intégration de la dimension de genre dans la région de l'Afrique de l'Ouest et représenteront une véritable valeur ajoutée pour CATALI.5°T Afrique de l'Ouest.

Écarts de capacité entre les sexes

Impact Hub Abidjan ne dispose pas actuellement de sa propre stratégie/politique de genre ou d'une expertise interne. L'organisation a récemment élaboré une politique de genre en cours d'élaboration et formé un certain nombre de ses employés: ceux-ci, combinés aux antécédents des fondateurs et à l'objectif explicite de lutter contre les inégalités entre les sexes, signifient que l'intégration de la dimension de genre devrait être satisfaisante. Néanmoins, étant donné qu'il Impact Hub Abidjan est nouveau dans les entreprises liées à l'innovation climatique, il pourrait bénéficier du suivant; i) créer des mesures pour démystifier l'innovation climatique et les calculs plus larges de l'impact climatique pour les femmes entrepreneurs; ii) veiller à ce que le genre dans l'innovation climatique soit correctement intégré dans sa stratégie générale sur l'égalité des sexes, qui est actuellement en cours d'élaboration; et iii) ravi de cela, Impact Hub Abidjan aura également besoin d'aide pour attirer davantage de femmes du secteur de l'innovation climatique , ainsi que la création de réseaux et le soutien aux écosystèmes pour les entreprises d'innovation climatique.

Résumé des lacunes en matière de capacité et des mesures d'atténuation

Capacité GAP	Atténuation
Les EE régionales n'ont pas de personnel spécifique qui se concentre sur l'intégration de la dimension de genre	L'expertise en matière d'égalité des genres sera fournie par la mise à disposition de 2 experts régionaux de l'intégration de la dimension de genre (spécialiste de l'égalité des genres de la GIZ pour l'Amérique latine et un autre spécialiste de l'égalité des genres fourni dans le cadre de l'IPED pour la région de l'Afrique de l'Ouest). Un soutien pratique et des formations sur l'intégration d'une perspective sexospécifique seront organisés à l'intention de tous les cadres supérieurs et intermédiaires, y compris les partenaires locaux de mise en œuvre.
Les EE régionales n'ont pas une vaste expérience du lien entre le genre et l'innovation climatique	Les formations et le soutien pratique ci-dessus seront dispensés par les spécialistes régionaux de l'égalité des sexes. Climate-KIC travaillera avec le spécialiste pour s'assurer que les formations et le soutien pratique couvrent adéquatement le lien.
Manque de compréhension globale de SEAH. D'après les entretiens avec les EE régionaux, l'ensemble des SEAH et les mécanismes de prévention et d'atténuation ne sont pas bien compris et/ou intégrés dans les EE régionaux. Bien que tous les Ees aient un code de conduite contre le harcèlement sexuel pour guider leurs opérations internes et leur gestion, cela n'est pas (toujours) répercuté au	**Zones à risque possibles identifiées** 1. Absence de politiques et de procédures claires sur la prévention et la gestion des SEAH 2. Manque d'engagement/ non-application et conformité des politiques et procédures SEAH 3. Bénéficiaires ignorant les risques de SEAH et leurs droits 4. Manque d'enquête et de documentation adéquates sur les problèmes de SEAH 5. Dans des mesures d'atténuation adéquates qui pourraient conduire à l'insatisfaction et à la non-déclaration de la part des survivants. **Prévention.** Le projet : -Intégration de la prévention et de l'atténuation de la VIOLENCES et de la violence sexuelle et sexiste dans le programme normalisé de politique de genre -Veiller à ce que tout le personnel du programme EE et le personnel des partenaires locaux de mise en œuvre soient formés sur SEAH. La tolérance zéro à l'égard de SEAH est communiquée de manière adéquate ainsi que les mesures punitives en cas de violation de la politique SEAH incluses dans leur contrat. - Mener des évaluations de gestion des risques SEAH efficaces et basées sur le contexte et élaborer des mesures d'atténuation adéquates.

niveau des entreprises. Au niveau des entreprises, les entrevues ont révélé qu'il y a une compréhension limitée de l'EDS et, la plupart du temps, les entreprises n'ont aucune forme de code de conduite en place. Ceux qui ont des fondateurs et des employés de genre unique ne pensaient pas que les questions de SEAH pourraient être pertinentes pour eux, même si certaines des entreprises interrogées avaient des fondateurs et des employés de sexe unique, mais une orientation sexuelle différente.	-Intégrer SEAH dans le code de conduite des entreprises climatiques et dans les formations sur le genre -Inclure la sensibilisation seAH dans les documents de relations publiques (y compris dans les langues locales) sur la tolérance zéro SEAH, les droits des bénéficiaires aux avantages du projet et le mécanisme disponible d'accès à la justice pour les survivants. -Développement de mécanismes de rétroaction sur les plaintes spécifiques au contexte (y compris dans la langue locale), sûrs et accessibles, par exemple des lignes d'assistance téléphonique gratuites, des boîtes de plainte, des e-mails et des messages texte, des dénonciations anonymes, etc. pour signaler facilement et commodément les cas de SEAH et d'autres SGBV. -Dans les événements de projet tels que les camps d'entraînement, assurer une sécurité adéquate et, si nécessaire, assurer la présence de bénévoles pour le maintien de l'ordre de l'événement, etc. pour éviter la violence sexuelle et sexiste. - Organiser des formations et des événements de projet à des moments et des lieux où les femmes et d'autres groupes vulnérables **Atténuation** -Établir un sous-comité (sous la direction du comité de gestion) qui traitera des questions seAH et établira des rapports directs avec la GIZ et le FVC. Les plaintes des femmes devraient être traitées par les femmes membres du comité et les plaintes des hommes par les membres masculins du comité. -Former le comité sur le SEAH, l'enquête efficace sur les cas SEAH (enquête confidentielle et professionnelle sur les cas, approches centrées sur les survivants), élaborer des formulaires normalisés de notification d'incident, établir des procédures de signalement efficaces, etc. -Élaborer un plan de gestion et d'intervention du SEAH, y compris des approches centrées sur les survivants pour les personnes touchées par le SEAH: par exemple, la fourniture de services de sûreté et de sécurité, les services de conseil et le travail sur d'autres mécanismes de compensation. -Intégration des principaux risques SEAH dans le plan de surveillance qui peut être accessible en toute sécurité, facilement et commodément **Surveillance de SEAH** -Surveillance de la conformité en aval – par exemple, examiner l'adéquation de la politique SEAH au niveau des EE, des partenaires de mise en œuvre locaux et du capital-risque (contrôle ponctuel des contrats de personnel, code de conduite des entreprises, etc.). -Suivi de la mise en œuvre de la réponse et du plan de gestion de la SEAH, par exemple le nombre de cas reçus, le nombre de cas faisant l'objet d'une enquête adéquate, le nombre de survivants pris en charge, etc. (tous agrégés par sexe et par région). -Intégrer les commentaires des bénéficiaires dans le suivi des progrès et de l'impact: par exemple, le niveau de sensibilisation des bénéficiaires au SEAH et au mécanisme existant d'atténuation / réparation des projets

C. EXPERTISE EN MATIERE DE GENRE NECESSAIRE AU PROGRAMME PREVU DU GCF

L'initiative CATALI.5°T prévue devrait employer un responsable de l'égalité des genres ayant une connaissance approfondie et une expérience de la mise en œuvre de l'égalité des genres et de l'intégration dans les programmes de soutien aux entrepreneurs. Le poste vacant devrait explicitement exiger une telle expertise.

Afin d'assurer une bonne intégration dans toutes les activités, ce poste devrait idéalement être occupé par un conseiller technique. Cette personne serait la plus appropriée pour devenir

également le directeur général général de l'égalité des genres du programme afin de superviser tous les efforts d'intégration d'une perspective sexospécifique, ce qui comprend principalement la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité des genres (GAP) et le suivi global du GAP au niveau de la gestion du programme. Au niveau régional, le programme nécessite des spécialistes de l'égalité des genres qui possèdent l'expertise nécessaire à la mise en œuvre et pour aider le responsable de l'égalité des sexes.

Il est tout aussi important de veiller à ce que les entités d'exécution (EE) et les partenaires locaux de mise en œuvre soient en mesure d'intégrer et d'opérationnaliser l'égalité des genres dans les programmes de pré-accélération et d'accélération dans les deux régions. Pour ce faire, le programme devrait investir dans une formation technique sur l'égalité des genres en matière d'innovation climatique afin de permettre au personnel du projet des PE et des partenaires locaux de mise en œuvre d'intégrer efficacement l'égalité des genres dans tous les axes de travail.

Toutes les procédures normalisées du programme devraient être rationalisées afin d'examiner les aspects sexospécifiques tout au long du programme. La Stratégie de la GIZ en matière d'égalité des sexes, le Guide pratique pour une gestion des programmes sensibles au genre et les Directives sur l'égalité des genres dans les rapports fournissent des orientations utiles à l'équipe du programme.

Une expertise technique supplémentaire pour intégrer le genre dans l'entrepreneuriat est fournie par exemple par la GIZ dans les *Lignes directrices pour l'accélération des femmes entrepreneurs* (2022) et WUSC-EUMC (2021) *Lignes directrices de conception pour accélérer les femmes entrepreneurs, Stratégies pour les incubateurs et accélérateurs pour renforcer les écosystèmes pour les femmes entrepreneurs du climat*.

6. PROJETS D'APPRENTISSAGE POTENTIELS

L'innovation climatique étant relativement nouvelle, il a été difficile de trouver de nombreux projets qui abordent le lien entre le genre et l'innovation climatique qui pourraient offrir au projet CATALI.5°T des opportunités d'apprentissage et d'avantage. Les projets suivants pourraient fournir une certaine forme d'apprentissage sur l'intégration du genre dans les investissements innovants:

Tableau 4:Projets potentiels d'apprentissage

PROJET	DOMAINES D'APPRENTISSAGE POTENTIELS
Nom du projet :L'initiative Cri de ralliement Pays :Piloté au Kenya et en Zambie https://therallying-cry.org/?msclkid=b74d347dcf8e11ecb262b8c101b0d40a. Durée:2022- 2027 L'initiative Cri de ralliement est dirigée, soutenue et financée par une collaboration internationale de femmes chefs d'entreprise et de professionnels et d'institutions du climat, du genre et du financement du développement. Il s'agit d'une initiative de 5 ans visant à mettre en évidence le leadership féminin nécessaire pour catalyser et étendre l'action du secteur privé sur le changement climatique. La première phase des travaux est	Bien que le projet ne soit pas actuellement mis en œuvre en Afrique de l'Ouest ou en Amérique latine, c'est l'une des rares initiatives qui s'attaque délibérément et agressivement au lien entre le climat et le genre. Il fournit une analyse utile sur les domaines suivants qui pourraient fournir la base de données probantes et les données nécessaires au pilotage du projet CATALI.5°T : - Analyse de la cartographie des produits des investisseurs, y compris les opportunités, les risques et les plans de produits pour la dette et les capitaux propres intermédiés.

axée sur les entreprises agricoles sensibles au climat et au genre en Afrique, et sur les projets pilotes au Kenya et en Zambie. Les objectifs sont les suivants :i) développer un modèle de leadership collectif en matière de climat, afin de conduire à des solutions plus équitables :climat et genre ; ii) élever les succès jusque-là non reconnus des femmes et des entreprises qui mènent déjà des actions intelligentes en matière de climat et de genre en première ligne; iii) créer des forums mondiaux sur le climat pour que ceux qui n'étaient pas vus et comptés auparavant puissent raconter leurs histoires et partager de nouvelles façons de diriger et de faire; et iv) inciter les communautés internationales du climat et de l'investissement à changer leurs perspectives et leurs approches en matière d'investissement dans les femmes et le climat.	- Analyse et conclusions des recherches en cours pour cartographier les entreprises agroalimentaires intelligentes en Afrique en matière de climat et de genre, y compris le partage des principaux enseignements tirés par les femmes chefs d'entreprise africaines sur les objectifs d'atténuation, d'adaptation, de financement et de collaboration sous un angle différent, ainsi que des recommandations aux décideurs de la communauté financière internationale qui peuvent contribuer à la réalisation de cette vision. - Un répertoire de certaines agro-entreprises intelligentes face au climat et au genre cartographiées dans les pays pilotes du projet du Kenya et de la Zambie. - En consultation avec les principaux membres de 2XCollaborative et d'autres répartiteurs de capital, Cri de ralliement trace les produits et services financiers et non financiers ayant le potentiel d'intégrer à la fois une optique climatique et de genre.
Nom du projet:Irish Aid Climate-gender smart acceleration project Durée du projet :D'avril 2022 à mai 2023 Pays:Irish Aid soutient directement les programmes Climate-KIC au Kenya, au Mozambique, au Nigeria, en Afrique du Sud, en Tanzanie, en Ouganda, au Vietnam et en Colombie. Le travail d'intégration de la dimension de genre se concentrera d'abord sur les partenaires de Climate-KIC dans ces 8 pays, mais avec l'intention de s'étendre aux partenaires de Climate-KIC à travers le monde. Le projet s'appuie sur le nouvel outil de genre et de climat de Climate-KIC pour les incubateurs et les accélérateurs (précédemment financé par Irish Aid). Climate-KIC a l'intention d'aller plus loin sur le genre en 2022/3 en travaillant avec des partenaires pour : - Renforcer les structures locales de renforcement des capacités liées à l'intégration de la dimension de genre dans 6 à 10 organisations de 6 pays africains; Kenya, Mozambique, Nigéria, Afrique du Sud, Tanzanie et Ouganda. - Inciter les partenaires à appliquer une perspective sexospécifique aux activités du programme soit a) en intégrant de nouvelles approches sexospécifiques dans les travaux existants, soit en b) en concevant des programmes qui répondent spécifiquement aux besoins sexospécifiques. - Présenter les progrès collectifs à d'autres partenaires de Climate-KIC.	L'objectif du projet est de déployer la boîte à outils sur le genre développée par Climate-KIC en collaboration avec Bopinc qui a été conçue pour aider les partenaires à attirer et à soutenir les entreprises dirigées par des femmes, ainsi qu'à encourager le changement au niveau organisationnel. La boîte à outils aidera les partenaires à établir et à consolider des structures locales durables de renforcement des capacités afin d'aider les accélérateurs et les incubateurs à fournir aux entrepreneurs du climat une formation efficace en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes entrepreneurs. Le soutien structuré au renforcement des capacités aidera les partenaires à déployer la boîte à outils sur le genre par l'intermédiaire des partenaires de Climate-KIC qui mettent en œuvre des programmes d'incubation, d'accélération et d'éducation. Le projet se concentre sur la formation des organisations partenaires sur la façon d'utiliser la boîte à outils afin qu'elles puissent augmenter et maintenir le nombre de femmes participant à leurs programmes. Climate-KIC mettra également en place un mécanisme de subvention, mettant des fonds à la disposition des partenaires pour lancer des programmes pilotes axés sur le genre dans leurs contextes locaux. Le financement sera réparti sur la base de plans d'action pour: i) transformer la propre organisation des partenaires afin de mieux soutenir les femmes (par exemple, développer de nouveaux supports de formation et / ou de marketing existants ou adapter, créer des vidéos avec des

	histoires de réussite, etc.).), ou ii) Fournir un soutien direct aux équipes de démarrage dirigées par des femmes (p. ex., créer un réseau de soutien par les pairs pour les femmes, des événements pour les anciens élèves et des occasions de réseautage, etc.). Le projet devrait aider davantage de femmes entrepreneures à développer une idée d'innovation d'impact et à devenir entrepreneurialement active grâce à des concepts innovants basés sur des activités existantes axées sur le genre. Par exemple, des activités écosystémiques visant à sensibiliser et à améliorer l'accès au financement pour les start-ups dirigées par des femmes. Alors que le financement ne sera disponible que dans les pays parrainés par Irish Aid, Climate-KIC organisera des ateliers avec un public plus large de partenaires, d'experts du climat et d'autres acteurs concernés afin de partager les enseignements. D'ici la fin du projet, Climate-KIC aura des études de cas de chacun des partenaires participants, afin d'inciter d'autres à mener des programmes similaires à l'avenir et d'encourager l'adoption de la boîte à outils sur le genre. La boîte à outils sur l'égalité des genres fera partie intégrante des efforts d'intégration de la dimension de genre du projet CATALI.5°T. Les enseignements tirés des efforts de déploiement susmentionnés seront essentiels pour enrichir la boîte à outils et, en fin de compte, les résultats de l'initiative CATALI.5°T en matière de genre.
Nom du projet :Banque mondiale :Latin American and Caribbean Gender Innovation Lab (LACGIL). Il y a aussi un GIL Afrique. Pays :Pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Le Laboratoire d'innovation en matière de genre d'ALC fournit aux équipes opérationnelles de la Banque mondiale, aux décideurs et aux praticiens du développement des connaissances nécessaires pour promouvoir l'égalité des genres et conduire le changement en Amérique latine et dans les Caraïbes. À cette fin, le laboratoire génère des preuves par le biais d'évaluations d'impact et d'études inférentielles pour déterminer ce qui fonctionne pour combler les écarts entre les sexes en matière de capital humain, de participation économique, de normes sociales et d'action des femmes.	Depuis 2019, les initiatives mènent des études fondées sur des données probantes par le biais d'évaluations d'impact et d'études inférentielles et présentent les résultats dans des documents de travail, des rapports, des notes d'orientation et des blogs sur le site Web de GIL. L'initiative prévoit ce qui suit : 1. Un portail de données sur l'égalité des genres pour chaque pays :par exemple, le Mexique https://gender-data.worldbank.org/countries/mexico. 2. Les évaluations de l'impact sur le genre, qui offrent : • Données d'impact fondées sur des données probantes pour les gouvernements d'Amérique latine et des Caraïbes, les projets de la Banque mondiale et d'autres partenaires. • Diffusion de données probantes et partenariat entre les secteurs et les parties prenantes pour renforcer les

	connaissances sur les évaluations de l'impact sur le genre. 3. Publications: par exemple, Les femmes entrepreneures au Mexique: briser la segmentation sectorielle et augmenter les profits. https://documents1.worldbank.org/curated/en/337731602848034710/pdf/Women-Entrepreneurs-in-Mexico-Breaking-Sectoral-Segmentation-and-Increasing-Profits.pdf. 4. L'Initiative de financement des femmes entrepreneures (We-Fi) soutient les femmes entrepreneures en élargissant l'accès aux produits et services financiers, en renforçant les capacités, en élargissant les réseaux, en offrant des mentors et en offrant des possibilités de liens avec les marchés nationaux et mondiaux. Compte tenu de tout ce qui précède, le projet fournit à l'initiative CATALI.5°T un immense ensemble de données et d'informations fondées sur des données probantes pour éclairer la conception du projet – et, en particulier, sur la meilleure façon d'intégrer l'autonomisation des femmes dans le projet.

7. CONCLUSIONS GENERALES

En résumé, l'évaluation sexospécifique a mis en lumière les éléments suivants :

- Il existe une solide analyse de rentabilisation en faveur du genre dans l'entrepreneuriat et le secteur des PME et elle est articulée de manière convaincante par des institutions reconnues. En raison du statut naissant de « technologies propres », l'engagement avec les questions de genre dans l'espace « entreprise climatique » en particulier est moins développé. Cependant, un champion mondial reconnu à cet égard est Climate-KIC, dont le pool d'expertise devrait bénéficier de manière incommensurable au projet. L'IPED en Afrique de l'Ouest démontre également un historique substantiel d'engagement avec le lien entre le genre et l'entrepreneur, mais pas spécifiquement dans un contexte de changement climatique.
- Les gouvernements d'Amérique latine et d'Afrique de l'Ouest ont ratifié des conventions et des protocoles internationaux et régionaux sur l'égalité des sexes. Ils ont également mis en place de nombreuses mesures pour améliorer l'égalité des sexes. Quoiqu'il en soit, les actions concrètes – soutenues, de manière cruciale, par les ressources nécessaires – ont pris du retard, de sorte que les écarts entre les sexes dans trois secteurs qui ont des liens directs avec l'entrepreneuriat climatique (éducation, agriculture et énergie) sont importants et persistants.
- Les entrepreneurs de premier ordre sont confrontés à de nombreux obstacles, découlant d'une combinaison d'obstacles socioculturels structurels et rigides et de l'absence d'un écosystème de genre plus large. Bien que l'expérience vécue par les femmes entrepreneures en Afrique de l'Ouest soit très différente de celle de l'Amérique latine, le manque d'égalité de statut, le manque de compréhension des entreprises et de

modèles et le manque d'accès au financement sont des défis communs dans les deux régions.

- Pour les Entites d'executions, les difficultés à recruter un grand nombre de femmes dans les programmes de pré-accélération et d'accélération, ainsi que le nombre limité de modèles féminins et de mentors, sont des caractéristiques communes dans les deux régions.
- L'évaluation de genre identifie également certaines des façons ingénieuses que les entités d'exécution, partenaires locaux, et d'autres acteurs de l'écosystème, peuvent appliquer pour relever les défis liés au genre et pour créer des stratégies innovantes pour l'inclusion des femmes.

8. RECOMMANDATIONS

A. RECOMMENDATIONS GENERALES POUR LA CONCEPTION DES PROJETS

1. Veiller **à ce que les EE et partenaires locaux disposent des capacités et des outils nécessaires à l'intégration de la dimension de genre dans le climat**: sur la base de l'évaluation des capacités institutionnelles (section5), il est clair que les différentes EE s'engagent fortement en faveur de l'égalité des sexes. Cependant, l'expertise en matière de genre et les capacités d'intégration de la dimension de genre dans l'innovation climatique ne sont pas les mêmes dans toutes les EE individuelles. À cet égard, les recommandations suivantes sont considérées comme cruciales pour le projet:

    i. Développer un **document unifié d'intégration de la dimension de genre pour le projet** qui fournit des outils essentiels pour l'innovation en matière de genre et de climat répondant aux deux contextes régionaux.

    ii. **Veiller à ce que les EE et partenaires locaux reçoivent une formation adéquate sur l'intégration de la dimension de genre dans l'innovation climatique**. La formation pourrait, entre autres avantages, fournir des mesures pratiques pour créer des programmes de pré-accélération et d'accélération plus inclusifs et plus intelligents en matière de genre et être en mesure de conseiller et de former des entreprises spécialisées dans le changement climatique sur les questions de climat de genre.

    iii. En plus de nommer et de former un point focal de chaque EE, assurez-vous que le **personnel des deux initiatives régionales** CATALI.5°T$^{\text{Amérique Latine}}$ et CATALI.5°T$^{\text{Afrique de l'Ouest}}$, y compris les cadres supérieurs et intermédiaires des EE**, et partenaires locaux sont formés.** Il suscitera également davantage d'adhésion et d'élan en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités des EE et partenaires locaux, en fin de compte, conduira à la réalisation effective de l'engagement des PE en faveur de la mise en œuvre du GAP.

2. Encourager, soutenir et documenter **l'apprentissage croisé sur l'intégration de la dimension de genre dans le climat** entre les EE et les régions. Il existe actuellement peu de preuves documentées pour déterminer quelles stratégies fonctionnent le mieux pour assurer un pipeline sain d'entreprises féminines, mais des preuves anecdotiques recueillies lors d'entretiens avec les EE révèlent certaines stratégies prometteuses, telles que se concentrer sur les entreprises / chaînes de valeur où les femmes sont prédominantes, établir des partenariats avec des plateformes et des réseaux de femmes et ancrer la pré-accélération /programmes d'accélération sur les programmes de coaching et de mentorat dirigés par des femmes. Il est donc recommandé que ces stratégies prometteuses soient testées plus avant au cours du projet et que les meilleures voies d'accès soient identifiées pour l'apprentissage et la mise à l'échelle. Il est possible d'obtenir un apprentissage plus délibéré et systématique en fonction des stratégies d'innovation en matière de genre et de climat qui fonctionnent et où (en particulier en alimentant les voix et les idées au niveau des pays et des communautés sur l'innovation en matière de genre et de changement climatique au niveau mondial), puis en reproduisant les leçons apprises parmi les EE et partenaires locaux par le biais, par exemple, d'ateliers et de rapports sur les meilleures pratiques.

3. Examiner et mettre à jour les **indicateurs de genre** des projets. Ces indicateurs devraient être intégrés dans le cadre d'apprentissage du projet.

4. Inclure **la diversité des genres dans la structure de gouvernance des projets** dans les deux régions.

B. ÉCONOMIES GENERALES POUR LES EE EXECUTANT LES PROGRAMMES DE PRE-ACCELERATION ET D'ACCELERATION

1. S'assurer que les appels à candidatures et le dépistage sont inclusifs et encourager les candidats de tous les sexes :

i. Utiliser différents canaux et réseaux pour atteindre tous les sexes
ii. Organiser des événements d'information et envisager d'organiser des événements distincts réservés aux femmes
iii. Créer du matériel promotionnel qui inclut le genre, qui intègre un langage sensible au genre pour éviter toute confusion dans l'interprétation Français et espagnole de certains mots sensibles au genre
iv. Dans les supports de marketing, inclure des messages pour contrer les stéréotypes négatifs afin d'encourager et d'attirer les femmes entrepreneurs, par exemple en concevant des messages inspirants[190], en mettant en vedette des modèles féminins ou en mettant en évidence les histoires de réussite des femmes et des entrepreneurs minoritaires qui pourraient aider à perturber, par exemple, la notion de ce qu'est un codeur stéréotypé ou un entrepreneur climatique ou ingénieur (etc.) ressemble.

2. Appliquer une **optique de genre lors de la sélection des entreprises** pour les programmes de pré-accélération et d'accélération: pour s'assurer que tous les sexes ont des chances égales d'être sélectionnés, cela peut être réalisé par:
   i. Établir des critères clairs d'exclusion et de sélection, y compris un système de pondération Les critères suivants visent uniquement à fournir une orientation générale; ils devront être examinés, complétés et affinés sur une base continue pendant la mise en œuvre du projet.

Tableau 5 Critères d'exclusion et de sélection des entreprises

ECRITERES D'EXCLUSION	CRITERES DE SELECTION
Les entreprises seront exclues si: a. Leurs produits ou services ont des implications négatives évidentes pour les femmes (par exemple, exacerber les disparités salariales ou exiger de longues heures de travail sans compensation supplémentaire). b. Lors des entrevues initiales de diligence raisonnable, il a été constaté qu'aucune de leurs fondatrices et employées ne s'identifiait comme une femme et n'avait pas l'intention de diversifier les membres de leur équipe pour inclure plus de femmes.	**Pré-accélération** Une note préférentielle devrait être accordé aux entreprises qui ont: a. Au moins 50% de leurs fondateurs s'identifient comme des femmes ou des groupes marginalisés. Pour l'Amérique latine, cela pourrait être différencié avec les postes occupés par des femmes: par exemple, un score préférentiel supplémentaire pour les entreprises avec des femmes PDG ou CTO. b. Explicit prévoit d'augmenter le nombre de femmes dans ses équipes de direction de haut et de niveau intermédiaire, conformément à leurs plans de croissance d'entreprise. **Une accélération** Une note préférentielle devrait être accordée aux entreprises qui: c. Environ30% sont détenus par une ou plusieurs femmes et/ou ont au moins 40% de leurs cadres supérieurs et intermédiaires en tant que femmes et groupes marginalisés. Pour l'Amérique latine, cela pourrait être différencié avec les postes occupés par des femmes: par exemple, un score préférentiel supplémentaire pour les entreprises avec des femmes PDG ou CTO. d. Obtenir des indicateurs de performance clés explicites pour augmenter le nombre de femmes et de groupes marginalisés dans leurs cadres supérieurs et intermédiaires, conformément à leur plan de croissance de l'entreprise. e. Produits ou services qui s'attaquent à un problème socio-économique lié au genre: par exemple, stéréotypes

[190] Une note indiquant que les candidates et les candidats issus de minorités sont fortement encouragés à postuler pourrait grandement rassurer les candidats.

	sexistes; augmenter les salaires des femmes / réduire le fardeau du travail non rémunéré des femmes; libérer le potentiel des secteurs dominés par les femmes; ou accroître la participation des femmes dans les secteurs dominés par les hommes - par exemple, l'innovation technologique liée au climat. f. Disposer de politiques ou de procédures de base pour faciliter un environnement de travail sûr et propice pour tous les employés, y compris un code de conduite pour la prévention de l'avantage, des abus et du harcèlement sexuels et des politiques d'égalité de recrutement et de salaire. g. Avoir la capacité d'encadrer et de réseauter avec les femmes entrepreneures et d'agir en tant que modèles pour les femmes entrepreneures qui réussissent au stade de la pré-accélération.

ii. Etablir des jurys **de sélection sexospécifiques**. Une étude de GALI a révélé que « le fait d'avoir plus de 45% de femmes dans un comité de sélection est associé à un nombre significativement plus élevé d'entreprises dirigées par des femmes dans les bassins de candidats ».[191]

3. **Adapter** le langage du programme de pré-accélérateur et d'accélérateur **pour qu'il inclue tous les genres**, y compris en mettant en valeur les femmes entrepreneures qui réussissent pour fournir des modèles et des exemples auxquels les femmes participantes peuvent s'identifier.
4. Au cours de l'exécution du programme, **identifier et renforcer la capacité des entreprises à maximiser les avantages pour les femmes**:
   i. **Introduire les questions d'intégration de la dimension de genre** dès le début des entreprises, intégrer la dimension de genre dans les évaluations des capacités des entreprises et mettre à disposition des mécanismes pour renforcer les lacunes de capacité identifiées. Une formation spécifique devrait se concentrer sur la sensibilisation des entreprises aux disparités entre les sexes et aux dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur leur propre parcours entrepreneurial et sur la manière d'appliquer une perspective de genre au développement de produits / services, ainsi que sur la manière de réduire les préjugés sexistes concis et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH.

   ii. **Le processus d'idéation devrait également tenir compte des points de vue des femmes et des minorités**. En Afrique de l'Ouest, compte tenu des problèmes structurels perpétués par les normes patriarcales, il est essentiel que les séances d'idéation soient menées séparément, ou du moins qu'elles bénéficient d'une sorte de soutien à la facilitation, pour que les entrepreneurs et les femmes puissent obtenir une contribution maximale des deux sexes. En effet, la recherche a montré que la domination masculine peut être un problème dans les groupes mixtes pendant l'idéation, où « les hommes sont plus susceptibles d'interrompre les femmes, de parler plus à tour de rôle et d'utiliser des quantités disproportionnées de temps pour parler[192] ». Il

[191] GALI, 2020. Accélérer les start-ups dirigées par des femmes. Une note d'information sur les connaissances de la Global Accelerator Learning Initiative. Accessible à l'adresse https://www.galidata.org/publications/accelerating-women-led-startups/

[192] Cuellar, Mr & Trageser, Dominick & Cruz Lozano, Ricardo & Lutz, Benjamin, 2020. Explorer l'influence de la composition de genre et de la structure d'activité sur l'efficacité de l'idéation des équipes d'ingénierie Explorer la relation entre la composition de genre, la structure d'activité et la nouveauté de brainstorming. 10.18260/1-2--34649. Accessible à l'adresse https://www.researchgate.net/publication/343111303_Exploring_the_Influence_of_Gender_Composition_and_Activity_Structure_on_Engineering_Teams%27_Ideation_Effectiveness_Exploring_the_Relationship_among_Gender_Composition_Activity_Structure_and_Brainstormi

est donc important d'empêcher la domination masculine potentielle dans les groupes mixtes afin que les voix et les idées féminines soient entendues pendant les processus d'idéation.

iii. **Veiller à ce que les lieux et les horaires de** formation, **de mentorat et de coaching** conviennent aux femmes entrepreneures afin d'éviter d'exacerber leurs contraintes de temps.

5. Viser **la diversité des genres pour mettre en œuvre les programmes**. Cela comprend **la constitution d'un bassin diversifié de mentors et d'entraîneurs** afin que tous les participants, en particulier le point de vue et l'expérience des femmes entrepreneures, soient compris et pris en compte.

6. Aidez à **créer et à maintenir des communautés de support réseau en** :

i. **Inviter des femmes entrepreneures du climat qui réussissent** en tant que conférencières principales et modèles à des événements de renforcement de la communauté et de promotion.

ii. **Veiller à ce que les heures d'événements de réseautage conviennent aux femmes entrepreneurs**. Lorsque des événements sont organisés en ligne, les enregistrements vidéo (mécanismes de protection des données le permettant) devraient être mis à la disposition des femmes entrepreneures qui n'ont peut-être pas le temps d'y assister.

iii. **Créer une communauté de pratique sûre et solidaire pour les femmes entrepreneures**. La force de cette communauté de pratique réside dans la collaboration et le soutien que l'on se donne mutuellement, ce qui va souvent au-delà de la durée de vie du projet. En outre, créez une exposition et associez les fondateurs d'entreprises à des réseaux d'individus ou de groupes contenant des experts du secteur, des bailleurs de fonds et d'autres personnes partageant les mêmes idées.

iv. **Envisager d'inviter les institutions clés** responsables de l'intégration de la dimension de genre et de l'égalité des sexes, y compris les institutions publiques qui soutiennent les entrepreneurs dans **les régions respectives** , à des événements de renforcement de la communauté.

C. RECOMMANDATIONS POUR LES PROJETS CLIMATIQUES

1. Phase de pré-accélération :

Le leadership et la gestion des entreprises à ce stade ont tendance à être amorphes, ce qui donne l'occasion au projet d'avoir un début précoce d'intégration de la dimension de genre dans la gestion et l'avantage des entreprises. Une approche sur mesure (produits/services/besoins/contexte de capital-risque et capacité de capital-risque) est essentielle. Pour que les entreprises soient sexospécifiques, les sujets suivants pour une formation spécifique sont donc recommandés:

i. Les entreprises devraient prendre conscience des questions de genre , par exemple les disparités et les dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur leur propre parcours entrepreneurial et comment appliquer une lentille de genre au développement de produits / services ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions. En outre, inclure une formation sur les mécanismes d'identification et d'élimination des SEAH.

ii. Les entreprises devraient reconnaître l'intérêt d'inclure des données ventilées par sexe dans leurs études de marché sur leurs clients (différentes façons dont les hommes et les femmes utilisent un produit ou un service) et dans les pratiques de recrutement de leurs employés. Clarifier les différences entre les sexes révélera des opportunités, permettra la validation de produits ou de services spécifiques et aidera à affiner et à renforcer la proposition de valeur commerciale.

iii. Les entreprises devraient être disposées à identifier les domaines prioritaires et le type de soutien nécessaire pour que leurs propres capacités soient renforcées dans l'intégration d'une perspective sexospécifique lors de leur participation au programme.

2. Une étape d' accélération:

Pour de nombreuses entreprises à ce stade, en particulier celles qui n'ont pas suivi le programme de pré-accélération du projet, peuvent déjà avoir des structures rigides en place et peuvent ne pas être initialement intéressées à apprendre comment intégrer le genre dans leur entreprise. Pour beaucoup, le manque de sensibilisation au lien entre l'inclusion des genreset la performance des entreprises les gardera concentrés uniquement sur la tentative de faire évoluer leur entreprise, de devenir durable ou, dans certains cas, de simplement garder les lumières allumées. Si le genre n'est pas considéré comme quelque chose qui peut avoir un impact sur les résultats, il est moins susceptible d'être priorisé par les fondateurs à ce stade. Afin d'éviter que les questions d'inclusion ne soient considérées comme des charges supplémentaires, les EE devraient soutenir les initiatives visant à intégrer la pensée de genre le plus tôt possible dans leurs produits et structures de capital-risque. Tout comme les entreprises au stade de la pré-accélération, les entreprises **devraient prendre conscience des questions de genre**, par exemple les disparités et les dynamiques de pouvoir qui ont un impact sur leur propre parcours entrepreneurial et sur la façon d'appliquer une perspective de genre au développement de produits / services, ainsi que sur la façon de réduire les préjugés sexistes conscients et inconscients découlant de leurs propres actions, par exemple. Au cours de leur participation au programme, les entreprises à ce stade:

i. S'engagent à assurer l'égalité des chances et l'égalité salariale pour les mêmes emplois parmi leurs employés / ouvriers: par exemple, ils devraient créer une échelle salariale qui ne fait pas de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, la couleur et la religion.

ii. Ils analysent continuellement et délibérément la composition de leur équipe en gardant un œil sur les ratios hommes-femmes dans les équipes de direction supérieure et intermédiaire et en s'assurant que les plans de croissance de l'entreprise en tiennent compte. Ils devraient garder une trace du nombre d'autres employés et de la composition par sexe de tous les employés à temps partiel par rapport aux employés à temps plein.

iii. Veiller à assurer l'inclusion des genres dans les produits et services. Les entreprises devraient être en mesure de préciser clairement ce que l'inclusion des genres signifie pour leurs produits et services, quelle est leur cible ultime et comment elles ont l'intention d'y parvenir. Ceci est utile de plusieurs façons:

- Je contribue à concevoir des **produits et des services plus personnalisés**: par exemple, une entreprise AgTech peut vouloir s'assurer que le rendement de ses utilisatrices est égal à celui de ses utilisateurs masculins et devrait donc s'engager à faire en sorte que sa solution soit conçue en tenant compte de l'écart numérique entre les sexes. Cette étape donnera à l'entreprise une clarté sur les opportunités de produit et de marché qu'elle peut et poursuivra.
- Il est utile de reconnaître **la valeur des données ventilées par sexe** – comprendre qui est l'utilisateur final de son produit pourrait être très utile pour l'entreprise. Parfois, les produits peuvent être achetés par un homme mais utilisés par une femme: le savoir est utile pour changer les tactiques de marketing, les messages stratégiques et les efforts de vente autour des ventes et des efforts de vente incitative de produits. Dans certains cas, si le sexe du représentant commercial et le sexe du client sont appariés, cela pourrait également entraîner de meilleures ventes.
- Il contribue également à **attirer les investissements** des financiers mondiaux, qui s'intéressent de plus en plus aux investissements responsables et inclusifs en matière de genre.

iv. **Les entreprises devraient rendre les femmes visibles afin de remettre en question les stéréotypes et de créer des opportunités de marché** pour leurs produits. Les

entreprises devraient célébrer les femmes cadres supérieurs dans leurs équipes et leur donner l'occasion de représenter l'entreprise publiquement par le biais du marketing et d'autres canaux. La publicité de leurs produits et services devrait également s'abstenir de stéréotypes sexistes négatifs et présenter les femmes et les groupes marginalisés de manière digne.

9. ANNEXE

Annexe 1:Liste des intervenants consultés[193]

Pays	Type d'intervenant	Nom	Date de l'appel	Outil / méthode appliqué
Pour LATAM				
Mexique	Entité d'exécution	*TEC de Monterrey*	06.09.2021 29.10.2021 10.04.2022	SCM + KII
Mexique	Partenaire du pro-jet/Fonds de capital de risque	*Dalus Capitale*	02.09.2021 28.10.2021	SCM + KII
Mexique	Point focal sur l'égalité des sexes	*GIZ Mexique*	15.10.2021	KII
Colombie	Centre d'innovation	*HUB des technologies propres*	01.11.2021	Scm
Équateur	Pôle d'innovation	*Impaq'to*	08.11.2021	Scm
Mexique	Centre d'innovation	*Influence circulaire*	04.11.2021	Scm
Mexique	*Femme entrepreneure*	*BIcho*	07.04,2022	KII
Mexique	*Entrepreneurs féminines*	*Ambiant*	08.04.2022	KII
à confirmer	Start-up climat	Pour être informé		SCM / KII
à confirmer	Start-up climat	Pour être informé		SCM/KII
Global	Ee	Climat KIC	18.03.2022	KII/SCM
Pour l'Afrique de l'Ouest				
Côte d'Ivoire et Sénégal	Entité d'exécution	*Investisseurs & Partenaires Entrepreneurs et Développement (IPED)*	02.09.2021 24. 03.2022	SCM + KII
Côte d'Ivoire	Incubateur / Pôle d'innovation / Carrefour d'impact	*Impact Hub Abidjan et impact Hub Dakar*	09.11.2021 21.03.2022	SCM + KII
Côte d'Ivoire	Femme entrepreneure	*Corail Immobilier*	18.03.2022	KII
Côte d'Ivoire	Femme entrepreneure	*Green Skills Afrique*	21.03.2022	KII
Sénégal	Femme entrepreneure	*Projet de village écologique - Phase d'incubation d'idées avec Impact Hub Dakar*	24.03.2022	KII
Sénégal	Femmes entrepreneures	*Nowelli*	22.10.2021	SCM/KII
Niger	Femmes entrepreneures	*Hygiène Solution Niger*	21.10.2021	SCM / KII
Côte d'Ivoire	Point focal sur l'égalité des sexes	*GIZ Côte d'Ivoire*	20.10.2021	KII
9 pays	Initiative internationale conjointe	*Projet WE4F*	01.11.2021	Scm
Côte d'Ivoire	Conseil international	*Catalystas*	n/a	(X)
Globalement				
N'importe quel pays de LATAM + Afrique de l'Ouest	*Æ*	*Bureau GIZ / S+G*	Personnel de développement des propositions de la GIZ continu	KII

193 Réunions de consultation des parties prenantes (SMC- principalement en coordination avec les consultants EES et/ou RFS) et site web de consultation (X).

	Entité d'exécution	*Climat-KIC*	12.10.2021 18.03.2022	KII
	Accélérateur	*Valeur pour les femmes*	n/a	(X)
	Accélérateur	*PFAN*	n/a	(X)
	Investissement mondial	*Genre intelligent*	n/a	(X)