



# Manuel

**Auto-évaluation de l'approche  
genre dans l'enseignement et la  
pratique de l'entrepreneuriat  
social**

**Manuel  
3/5**



**Co-funded by  
the European Union**

**Ce manuel fait partie d'une série qui vise à fournir aux entrepreneur.es sociaux, aux organisations et aux parties prenantes des stratégies pratiques pour intégrer la dimension genre dans leur travail. En favorisant un état d'esprit inclusif, nous pouvons susciter des changements positifs et une croissance durable.**

# Table des matières

<u>Présentation du manuel</u>	<u>3</u>
<hr/>	
<u>Concepts clés</u>	<u>6</u>
<hr/>	
<u>Étude de cas : intégrer une approche genre dans l'apprentissage l'entrepreneuriat social avec Empow'Her</u>	<u>7</u>
<hr/>	
<u>Un cadre pour analyser l'approche genre de votre organisation</u>	<u>8</u>
<hr/>	
<u>Auto-diagnostic pour analyser l'approche genre de votre organisation</u>	<u>10</u>
<hr/>	
<u>Les indicateurs pour une analyse de l'approche genre dans votre organisation</u>	<u>15</u>
<hr/>	
<u>Etablir une feuille de route &amp; suivre ses améliorations</u>	<u>16</u>
<hr/>	
<u>Annexe 1: Guide sur les femmes dans l'entrepreneuriat</u>	<u>18</u>
<hr/>	
<u>Références et lectures complémentaires</u>	<u>19</u>
<hr/>	

# Présentation du manuel

## Introduction

TII s'agit d'un ensemble de 5 manuels sur l'intégration du genre et aux méthodes d'intelligence collective destiné à aider les acteurs de l'entrepreneuriat social à favoriser des écosystèmes locaux et européens plus inclusifs sur le plan du genre. Ces manuels fournissent des outils et des méthodes pratiques pour intégrer une perspective de genre dans les pratiques de l'économie à impact. Ils resteront librement accessibles et disponibles en allemand, grec, roumain, portugais et français.

Ces manuels font partie du projet Coop4Equality, co-financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne. Ce projet, qui se déroule jusqu'en juillet 2026, vise à renforcer le rôle des femmes et des minorités de genre dans l'économie à impact européenne, en favorisant l'inclusion des genres, la croissance durable et l'égalité des chances.

## Partenaires du projet:

- [Empow'Her Global](#), France
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Portugal
- [Fundația Ashoka](#), Roumanie
- [Pranado gGmbH](#), Allemagne
- [Digital Leadership Institute](#), Belgique
- [Stimmuli for Social Change](#), Grèce

## Autrices

Christina Galani, Stimmuli for Social Change, Grèce

Fiore Poidevin, Empow'Her Global, France



**Il s'agit du manuel numéro 3. Outre ce manuel, vous trouverez des informations sur les 4 autres manuels :**

**1**

### **Créer durablement un état d'esprit sensible au genre dans le domaine de l'entrepreneuriat social**

Ce manuel vise à donner aux entrepreneur.es sociaux les moyens d'agir grâce à des stratégies pratiques pour développer une mentalité sensible au genre, favorisant l'inclusion et l'équité dans leurs entreprises. En abordant les changements de mentalité essentiels et en fournissant des outils concrets, il donne aux lecteurs les moyens de surmonter les obstacles et de créer un impact social durable.

**2**

### **Renforcer les méthodologies basées sur l'empathie dans l'entrepreneuriat social**

L'objectif de ce manuel est de fournir une ressource aux entrepreneur.es sociaux, aux ONG et à tous ceux qui souhaitent utiliser l'empathie comme base pour développer des solutions aux problèmes sociaux.

**3**

### **Auto-évaluer l'approche de genre dans l'enseignement et la pratique de l'entrepreneuriat social**

**Ce manuel vise à soutenir et à guider les membres de l'écosystème de l'entrepreneuriat social à l'aide d'outils d'autodiagnostic spécifiques, et à leur fournir une approche méthodologique, des conseils utiles et des indicateurs de performance clés (au niveau externe et interne) qui peuvent les aider à définir un plan d'action et à suivre leurs progrès en matière d'intégration d'une perspective de genre dans leur projet ou organisation.**

**4**

### **Mettre en œuvre de mécanismes d'intelligence collective parmi les entrepreneur.es sociaux**

Ce manuel présente deux méthodologies efficaces conçues pour favoriser le soutien et la croissance des femmes entrepreneures : le mentorat croisé et les sessions de co-développement.

**5**

### **Faire émerger un modèle d'entreprises sociales inclusives à forte croissance et évolutives**

Ce manuel fournit des outils nécessaires pour réfléchir de manière critique à divers aspects du changement d'échelle, notamment la décision d'évoluer, les raisons du changement d'échelle et les méthodes pour changer d'échelle. Il encourage à réfléchir à des pratiques inclusives en matière de genre et à les mettre en œuvre dans leurs propres entreprises sociales.

# Résumé

## Manuel 3 : Auto-évaluation de l'approche genre dans l'enseignement et la pratique de l'entrepreneuriat social



Le manuel 3 commence par une liste de concepts clés liés au sujet examiné, tels que l'auto-évaluation, l'égalité des genres, l'accompagnement à l'entrepreneuriat, l'intégration de la dimension de genre, l'évaluation de l'impact sur le genre, la perspective de genre et l'évaluation sensible au genre.

Il présente ensuite une étude de cas, s'appuyant sur le témoignage inspirant d'une entrepreneuse sociale qui a construit son projet à dès ses prémisses en adoptant une perspective sensible au genre.

Ensuite, le manuel est enrichi d'une série d'outils d'auto-évaluation destinés aux différentes parties prenantes de l'écosystème de l'entrepreneuriat social (coaches, mentors, entrepreneur.es et structures d'accompagnement).

Une liste d'indicateurs de performance clés et de méthodes d'évaluation peut également aider les parties prenantes à mesurer dans quelle mesure leur organisation intègre une perspective de genre.

Enfin, une feuille de route étape par étape pour naviguer vers une organisation plus inclusive est fournie, avec un exemple illustrant comment promouvoir l'intégration de la dimension de genre en interne et en externe.

Le manuel se termine par une annexe contenant des ressources utiles avec des conseils clés pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre, une liste de références utilisées pour son élaboration et un catalogue de lectures complémentaires axées sur le diagnostic et l'intégration de l'égalité des genres au sein d'une organisation et/ou d'une structure d'accompagnement.





# Concepts clés

- ❶ **Auto-évaluation** : processus permettant aux entrepreneurs sociaux et/ou aux membres de toute organisation de l'économie sociale d'identifier des stratégies visant à renforcer l'égalité des genres/la diversité, d'envisager des stratégies pour apporter des changements et de mettre en évidence les possibilités d'amélioration dans le cadre de leur travail au sein de l'écosystème de l'économie sociale.
- ❷ **L'égalité des genres** : désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les filles et les garçons. Selon la définition de l'EIGE, l'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les chances des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient femmes ou hommes (EIGE, 2024).
- ❸ **Intégration de la dimension de genre** : désigne l'intégration d'une perspective de genre dans la préparation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, en vue de promouvoir l'égalité entre tous les genres et de lutter contre la discrimination (EIGE, 2024)
- ❹ **Évaluation de l'impact selon le genre** :
  - ⌚ i) « Processus consistant à comparer et à évaluer, selon des critères liés au genre, la situation actuelle et les tendances par rapport à l'évolution attendue résultant de la mise en œuvre de la stratégie proposée ».
  - ⌚ ii) « L'évaluation de l'impact selon le genre consiste à estimer les différents effets (positifs, négatifs ou neutres) de toute stratégie ou activité mise en œuvre sur des éléments spécifiques en termes d'égalité entre les hommes et les femmes ».
- ❺ **Prisme du genre** : est l'approche qui consiste à prendre en compte les différences existantes entre les femmes et les hommes lors de l'analyse d'une situation ou lors de l'élaboration d'approches ou de programmes spécifiques (ESCWA, 2022).
- ❻ **Évaluation sensible au genre** : processus d'évaluation visant à évaluer, dans une perspective de genre, les processus, activités, résultats, effets et impacts pertinents d'une intervention. Elle se concentre également sur la mesure des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs et buts liés au genre fixés dans les politiques, programmes et projets (EIGE, 2024).
- ❼ **Structure d'accompagnement** : est une organisation qui offre un soutien entrepreneurial et managérial, des services, des programmes de soutien et éventuellement un lieu de travail pour les entrepreneurs (FoWoSe, 2023).

# Etude de cas: Intégration du genre lors de l'apprentissage de l'entrepreneuriat social avec Empow'Her

Pour illustrer l'impact positif d'un parcours d'accompagnement qui intègre une dimension de genre dans son programme, voici le témoignage d'une entrepreneuse qui a bénéficié de cette approche dans l'élaboration de son projet grâce au programme d'incubation **SEGIE** d'Empow'Her, un programme qui aide les entrepreneurs à créer des entreprises inclusives sur le plan du genre.

Voici le témoignage de **Chloé Besson** avec son projet **Let's Talk about Sex (LTAS)**.



Empowering uni students with  
accessible, personalized, safe, confidential & reliable  
sexual health education, with the LTAS multilingual 24/7 chatbot.



## 1. Pourquoi avez-vous souhaité rejoindre un programme axé sur le genre ?

J'ai choisi ce parcours car la santé sexuelle et affective est directement liée aux questions de genre. Lors de mes recherches, beaucoup de jeunes, en majorité des femmes, m'ont fait part de leur incapacité à trouver des solutions éducatives représentant leur réalité. Intégrer cette dimension permettait d'assurer que le projet LTAS soit réellement inclusif et réponde aux besoins diversifiés des étudiant·e·s, au-delà des normes traditionnelles.

## 2. En quoi cela a-t-il contribué à la conception de votre projet ?

L'approche genre m'a permis d'envisager mon projet avec une vision plus globale et équitable, en intégrant des outils pour éviter autant que possible les biais et en rendant le chatbot et les ateliers plus accessibles à tous, quelle que soit leur identité.

## 3. Un ou deux points clés de l'approche genre qui t'ont marqué et influencé le développement de ton projet ?

- La nécessité d'utiliser un langage inclusif et bienveillant, qui reflète la diversité des parcours de vie et des identités à juste titre.
- Le parcours m'a appris que l'approche genre n'est pas une "couche" à ajouter au process, mais un cadre de pensée qui transforme la manière de concevoir et de mettre en œuvre chaque étape du projet.

## 4. Si tu mesures l'impact de ton projet, comment intègres-tu la notion de genre dans ton évaluation ?

Nous prévoyons de mesurer l'impact en analysant la diversité des profils qui participent aux ateliers, afin de vérifier que LTAS bénéficie autant aux femmes, aux hommes qu'aux personnes non-binaires ou LGBTQIA+. Actuellement, en observation globale, c'est le cas et nous veillons pour que cela continue ainsi.

# Un cadre pour analyser la dimension genre au sein de votre organisation

**Pour commencer votre évaluation, il est important de comprendre de votre point de départ.** En particulier si vous faites partie d'une organisation ou si vous n'êtes pas le seul à prendre des décisions au sein d'un groupe.

Les questions suivantes vous aideront à comprendre comment votre organisation intègre aujourd'hui la dimension de genre et sa volonté de s'améliorer à cet égard. Afin d'interroger le collectif, vous pouvez intégrer ces questions à un questionnaire ou organiser une discussion autour de ces questions avec les décideurs de vos organisations.

## Compréhension

Dans quelle mesure votre organisation est-elle sensibilisée et comprend-elle les enjeux de l'égalité dans l'entrepreneuriat ?

## Ambition

Quelle est leur volonté de travailler sur le sujet ? Quel est le niveau de priorité de cette question au sein de votre organisation ?

## Pratiques

Quelles mesures sont mises en œuvre dans votre écosystème pour promouvoir l'égalité des genres ?

Cette analyse en trois étapes vous aidera à comprendre les causes profondes des problèmes dans votre organisation.

**En d'autres termes, devons-nous travailler sur la connaissance (compréhension), promouvoir à mettre le sujet en tant que priorité (ambition), ou soutenir le développement de pratiques inclusives.**



# Un cadre pour analyser l'approche de genre de votre projet

## - exemple pour les entrepreneur.es

Pour les entrepreneur.es qui souhaitent intégrer une perspective de genre dans leur projet, que ce soit dès la structuration de leur projet ou une fois leur entreprise bien établie, voici quelques conseils clés pour vous aider à aborder le sujet du genre.

### a. Comprendre le sujet de l'inclusion du genre

- i. Posez-vous la question suivante : quels sont les problèmes auxquels sont confrontées les femmes dans notre société ?
- ii. Quelle est la position de mon projet/entreprise par rapport à ces enjeux ?

### b. Quelle est votre **ambition** sur ce sujet - dans quelle mesure souhaitez-vous intégrer ce sujet dans votre projet ?

- i. Posez-vous la question suivante : l'objectif de mon projet/entreprise est-il inclusif ?
- ii. La mission et l'objectif de mon entreprise incluent-ils un engagement en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion ?
- iii. Les politiques et pratiques de mon entreprise respectent-elles et prennent-elles en compte les besoins spécifiques des femmes ?

### c. Analyser les bonnes pratiques et ce qui est déjà fait dans votre secteur en matière d'inclusion des genres

- i. Posez-vous les questions suivantes : Comment l'inclusion des genres est-elle abordée dans mon secteur d'activité ?
- ii. Où se situe mon entreprise/projet par rapport à mon secteur ?

En outre, vous pouvez continuer à intégrer une approche genre tout au long du processus de structuration de votre projet. *Pensez-y à chaque étape. Par exemple, dans votre benchmark, la construction de votre produit et/ou service, le choix de vos principales partenaires, etc.*

En effet, **l'approche genre de votre projet doit être prise en compte à tous les niveaux de votre projet et tout au long de votre chaîne de valeur.**

# Auto-diagnostic pour analyser la dimension genre au sein de votre organisation

Vous pouvez approfondir votre analyse à l'aide d'autodiagnostic basés sur une série d'indicateurs internes et externes clés. Ces outils d'auto-évaluation vous aideront à évaluer les aspects de votre organisation sur lesquels vous devez vous concentrer pour améliorer votre approche genre.

Voici 4 exemples de diagnostics que vous pouvez utiliser pour trois types de parties prenantes différentes : les coachs ou mentors, les entrepreneurs et les structures d'accompagnement



## Auto-évaluation de l'intégration de la dimension de genre pour les coachs/mentors

### Comprendre le système de scoring:

- Sur une échelle de 0 à 5 - 5 étant le score maximal et 0 le score minimum.
- 5 points : Vous êtes tout à fait d'accord avec la question, vous le faites déjà.
- Entre 3 et 4 points : Vous avez mis en œuvre quelque chose de similaire, vous êtes sur la bonne voie ou vous avez en fait déjà mis en œuvre cette action, mais vous sentez que vous avez encore beaucoup à faire.
- Entre 1 et 2 points : Vous n'avez pas encore mis en œuvre cette action, mais vous y avez déjà réfléchi et/ou prévoyez de le faire.
- 0 points : Cette action n'est pas du tout implémentée. Ce n'est pas dans vos projets actuels de mettre en œuvre une telle action ou, même si vous avez envisagé de le faire, vous ne pouvez pas allouer les ressources nécessaires.

### Résultats:

- Entre 0 et 16 : Vous semblez avoir besoin d'aide pour améliorer l'intégration de la dimension de genre au sein de votre organisation.
- Entre 17 et 33 : Bien que certains éléments soient déjà en place, vous devez aller plus loin dans la prise en compte de la dimension de genre dans votre organisation.
- +34 : Félicitations, le genre a été bien intégré dans votre organisation

# Auto-évaluation de l'intégration de la dimension de genre pour les coachs/mentors

Catégorie	Question	Score
Comprendre les préjugés	Est-ce que j'offre des conseils ou un soutien différents aux femmes entrepreneurs qu'aux hommes entrepreneurs?	0 1 2 3 4 5
	Suis-je conscient.e des lacunes et des obstacles en matière de financement auxquels les femmes sont confrontées en raison de leur genre?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je suppose inconsciemment que les femmes entrepreneurs devraient lancer certains types de projets (par exemple, des projets à impact, les marques de vêtements, des projets liés au soin)?	0 1 2 3 4 5
Adapter son accompagnement	Est-ce que je pose des questions sur les défis liés au genre dans le cadre de mon accompagnement?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je donne aux femmes entrepreneurs des conseils pour surmonter les préjugés en matière de financement, d'embauche et de réseautage?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que j'encourage les femmes à prendre des risques et à poursuivre leur croissance de la même manière que j'encourage les hommes?	0 1 2 3 4 5
Créer des réseaux inclusifs	Est-ce que je présente aux femmes entrepreneurs diverses possibilités de financement, de clientèle et de partenariat?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je remets en question activement les comités d'experts, les tables rondes et les équipes de direction exclusivement masculines dans les espaces entrepreneurials?	0 1 2 3 4 5
Impact à long terme	Ai-je le sentiment que mon soutien contribue à l'équité entre les hommes et les femmes dans l'entrepreneuriat?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je continue à me renseigner sur la dynamique des genres dans l'entrepreneuriat afin d'améliorer mon accompagnement?	0 1 2 3 4 5

Score \_\_\_\_/50

# Auto-évaluation de l'intégration de la dimension de genre pour les structures d'accompagnement

Catégorie	Question	Score
Parcours d'accompagnement	Votre organisation a-t-elle établi un quota de sélection entre les hommes et les femmes entrepreneur.es?	0 1 2 3 4 5
	Dans vos pratiques de suivi et d'évaluation des programmes, incluez-vous des indicateurs spécifiques liés à l'égalité des genres et collectez-vous des données ventilées par sexe lorsque cela est possible?	0 1 2 3 4 5
	Incluez-vous dans vos parcours d'accompagnement des modules sur la posture entrepreneuriale?	0 1 2 3 4 5
	Votre organisation analyse-t-elle séparément les attentes et besoins de formation et de coaching des hommes et des femmes accompagné.es?	0 1 2 3 4 5
	Assurez-vous une diversité de représentation femmes/hommes parmi vos parties prenantes externes (formateur.ices, coachs, expert·e·s ...)?	0 1 2 3 4 5
	Votre organisation organise-t-elle des sessions de formation ou dispose-t-elle d'outils pour aider les formateur.ices externes à mieux adapter leur posture et leur contenu aux entrepreneuses?	0 1 2 3 4 5
	Effectuez-vous un contrôle qualité des contenus développés par des formateur.ices externes, notamment en prenant en compte la non reproduction de biais de genre dans le contenu proposé?	0 1 2 3 4 5
	Votre organisation organise-t-elle des événements avec une diversité de représentation au niveau des intervenant.es?	0 1 2 3 4 5
	Lorsque vous organisez des événements de la communauté, adaptez-vous les horaires en fonction des disponibilités de vos entrepreneuses?	0 1 2 3 4 5
	Dédiez-vous des temps de formation et/ou de networking en non mixité et réservés aux femmes?	0 1 2 3 4 5

Score \_\_\_\_/50

# Auto-évaluation de l'intégration de la dimension de genre pour les entrepreneur.es

Catégorie	Question	Score
Leadership et prise de décision	Est-ce que je perçois des attentes/perception genrées lorsque je me présente en tant que dirigeante?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je remarque des différences dans la façon dont les gens (investisseurs, partenaires, clients) me traitent par rapport aux hommes entrepreneurs?	0 1 2 3 4 5
Financement et investissement	Ai-je été confronté à des obstacles liés au genre dans l'accès au financement?	0 1 2 3 4 5
	Ai-je déjà adapté ma présentation ou ma stratégie en fonction des attentes traditionnellement liées au genre?	0 1 2 3 4 5
Recrutement et culture d'équipe	Mon équipe, mes fournisseurs ou mes partenariats sont-ils diversifiés sur le plan du genre?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je garantis ou souhaite garantir l'égalité des salaires et des chances pour tous les employés quel que soit leur genre?	0 1 2 3 4 5
Approche du client et du marché	Est-ce que j'envisage la manière dont mon produit/service peut avoir un impact différent sur les personnes de genre différent?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je pense renforcer des stéréotypes de genre dans mon marketing ou mon image de marque?	0 1 2 3 4 5
Mise en réseau et collaboration	Est-ce que je recherche et soutiens d'autres femmes entrepreneures?	0 1 2 3 4 5
	Est-ce que je m'oppose activement aux préjugés sexistes dans les réseaux professionnels et les communautés?	0 1 2 3 4 5

Score \_\_\_\_/50

# Auto-évaluation de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques internes

Catégorie	Question	Score
Politique Interne	Votre organisation dispose-t-elle d'une politique de formation incluant le genre pour tous ses salarié.es?	0 1 2 3 4 5
	Votre organisation dispose t-elle de procédures et de pratiques claires pour garantir que votre environnement de travail est exempt de discrimination, de violence et de harcèlement fondés sur le genre (politique de non-discrimination mise en place, personne référente formée aux questions de genre, mécanismes de sanction...)?	0 1 2 3 4 5
	Avez-vous en interne une grille de salaire transparente, en fonction des niveaux de responsabilité, s'appliquant à l'ensemble des salarié·es?	0 1 2 3 4 5
	Votre organisation dispose-t-elle d'une politique officielle et accessible à toutes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? (heures de sortie du bureau, jours de congé, gestion du temps de travail, etc.)	0 1 2 3 4 5
	La représentation des femmes et des hommes aux postes de direction est-elle équitablement répartie dans votre organisation?	0 1 2 3 4 5
	Votre organisation dispose-t-elle d'une politique d'égalité des chances en matière d'emploi dans vos processus de recrutement (descriptions de postes neutres en termes de genre, panel de sélection diversifié en termes de genre,...)?	0 1 2 3 4 5

Score \_\_\_\_/30



Tous ces différents diagnostics vous aideront à définir où vous en êtes actuellement en matière d'intégration de la dimension de genre.

**Conseil: afin que le diagnostic soit le plus adapté possible à votre contexte, vous pouvez créer votre propre diagnostic à partir de ces exemples.**



Sur la base des résultats de votre auto-diagnostic et de vos réflexions autour du cadre « Compréhension, ambition et pratiques », vous pouvez commencer à déterminer ce que vous devez améliorer dans votre organisation et par quoi vous souhaitez commencer.

**Conseil: en vous appuyant sur les indicateurs clés liés à votre domaine d'amélioration, commencez à examiner les données existantes concernant le genre dans votre organisation. Cela vous aidera à établir un point de départ de référence et un objectif pour mesurer vos progrès une fois que vous aurez lancé votre plan d'action.**

# Indicateurs pour une analyse de genre dans votre organisation

Pour établir votre plan d'action, vous devez d'abord identifier **les indicateurs clés** sur lesquels vous pouvez et souhaitez apporter des changements. Voici un exemple de liste d'indicateurs et de **méthodes d'évaluation** à garder à l'esprit qui vous aideront à mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans votre organisation.



	Indicators	Exemple measurement methods of the indicators
Politiques internes inclusives	<b>Recrutement/Carrière</b>	Les hommes et les femmes sont rémunérés de manière égale pour les mêmes postes.
	<b>Discrimination</b>	Nombre de cas signalés de discrimination, de violence et de harcèlement fondés sur le sexe/genre Scores de satisfaction des employés liés à l'inclusion et la diversité.
	<b>Gouvernance/Prise de décision</b>	Pourcentage de femmes occupant des postes de leadership à tous les niveaux de l'organisation, y compris au sein du conseil d'administration et de l'équipe de direction.
	<b>Formation interne</b>	Nombre de personnes formées aux préjugés sexistes
Analyse de genre de vos services	<b>Activités</b>	Vos activités, de par leur nature, ne reproduisent pas les préjugés sexistes/genrées
	<b>Bénéficiaires</b>	Les hommes et les femmes bénéficient de manière égale de votre organisation
	<b>Communication</b>	Commentaires des clients et scores de satisfaction liés à l'inclusion et à la diversité dans les produits, les services et les messages de marque
	<b>Mesure de l'impact</b>	Vous disposez d'indicateurs spécifiques liés à l'égalité et collectez des données ventilées par genre lorsque cela est possible.
Inclusion dans la chaîne de valeur	<b>Sélection des fournisseurs</b>	Critères de diversité et d'inclusion intégrés dans les processus de sélection avec les fournisseurs. Pourcentage d'entreprises détenues par des femmes dans votre base de fournisseurs.
	<b>Suivi du parcours du produit</b>	Évaluation des relations avec les fournisseurs en matière d'égalité de traitement et d'opportunités pour les femmes

Il est important de noter que ces indicateurs clés de performance doivent être **personnalisés afin de s'adapter aux caractéristiques et à la dynamique propres à chaque organisation**. Les exigences en matière d'égalité et d'inclusion peuvent varier considérablement **en fonction du secteur d'activité, de la situation géographique et de la nature spécifique de vos opérations commerciales**. En alignant les indicateurs clés de performance sur les exigences et les priorités spécifiques du secteur, les organisations peuvent maximiser l'impact de leurs efforts en faveur de l'égalité.

# Établir une feuille de route et suivre ses améliorations

Maintenant que vous connaissez vos points à améliorer grâce à l'auto-diagnostic et que vous avez choisi les indicateurs et les méthodes d'évaluation pour mesurer vos réalisations, vous pouvez établir un plan d'action.

**Voici un récapitulatif des différentes étapes :**



1- Décidez de votre point de départ et de votre **ambition** en vous inspirant des pratiques actuelles de votre écosystème. Pour trouver de l'inspiration pour les structures d'accompagnement, utilisez l'annexe 1.



3- Définissez les **indicateurs clés** pour votre organisation et **méthodes d'évaluation** pour mesurer vos améliorations sur la base d'une méthodologie de baseline (analyse avant et après.).



5- **Mesurez vos réalisations** en utilisant la même méthode d'évaluation que celle utilisée avant la mise en place de la feuille de route.



7- **Rendez vos réalisations visibles** - pour motiver votre équipe et inspirer les autres parties prenantes !



2- Faites le **test auto-diagnostic** pour comprendre où vous en êtes en matière d'intégration de la dimension de genre et de déterminer ce que vous devez améliorer.



4- Définissez une **feuille de route** et des actions spécifiques pour atteindre votre **objectif**. N'oubliez pas de désigner une personne responsable de cette action et une date butoir pour atteindre l'objectif.



6- En fonction de vos résultats, **définissez les étapes suivantes** :

- si vous avez atteint votre objectif, fixez-en un nouveau !
- si cela n'a pas fonctionné, réfléchissez à ce qui n'a pas fonctionné et imaginez un autre plan d'action ou un autre objectif qui pourrait être plus facile à atteindre .



**Voici un exemple pour illustrer cette méthodologie étape par étape**

*Nom : Amina, entrepreneure*

*Activité : Marque de mode éthique*

**Problème :** Sa chaîne d'approvisionnement textile comprend des ateliers où les femmes sont sous-payées, n'ont aucun pouvoir de décision et travaillent dans de mauvaises conditions. Il y a peu ou pas de femmes occupant des postes de direction au sein des entreprises fournisseurs.



## Étape 1 : Déterminez votre point de départ et votre ambition

Amina reconnaît que, bien que sa marque promeuvre la « mode éthique », les fournisseurs en amont (petites usines et producteurs textiles) fonctionnent selon des normes patriarcales qui oppriment les droits des femmes. **Son ambition** est de créer une chaîne de valeur sensible au genre, dans laquelle les femmes sont rémunérées équitablement, ont un pouvoir décisionnel et ont accès à des formations en leadership.

Elle s'inspire d'autres marques de mode de la région qui ont mis en place des coopératives dirigées par des femmes et des codes de conduite inclusifs en matière de genre.



## Étape 2 : Test d'autodiagnostic

Amina passe un test d'auto-évaluation sur l'intégration de la dimension de genre destiné aux entrepreneurs et constate :

**Son équipe directe est équilibrée sur le plan du genre, mais ses fournisseurs n'ont pas de politique en matière de genre, aucune donnée ventilée par genre n'est collectée et aucune procédure n'est en place pour prévenir la discrimination ou le harcèlement fondés sur le genre .**

Domaines à améliorer : engagement des fournisseurs, collecte de données, renforcement des capacités des travailleuses.



### Étape 3 : Définir les indicateurs clés et les méthodes d'évaluation

Amina décide de suivre ces indicateurs :

Indicateurs	Evaluation Baseline (Avant)	Objectif (Après le plan d'action)	Méthodologie
Pourcentage de femmes occupant des postes de direction chez les fournisseurs	5%	25%	Enquêtes, rapports RH
Existence d'une politique en matière d'égalité des genres chez les fournisseurs	0	100% du top 5 des fournisseurs	Révision des règles internes
Écart salarial entre les hommes et les femmes	25%	10% ou moins	Audit des salaires
Nombre de sessions de formation pour les travailleuses	0	6 par an	Feuilles de présence



### Étape 4 : Définir la feuille de route et ses actions

Amina décide de mettre en place le plan d'action suivant

Activités	Responsable	Date limite
Organiser un atelier de sensibilisation aux questions de genre à l'intention des fournisseurs.	Responsable du développement durable au sein de l'entreprise de Amina	Oct 15, 2025
Créer un code de conduite des fournisseurs comprenant des clauses relatives à l'égalité des genres.	Conseiller juridique	Sept 30, 2025
Lancer un programme pilote de formation au leadership destiné aux femmes.	Responsable des ressources humaines	Nov 1, 2025
Collecter des données de référence ventilées par genre auprès de tous les fournisseurs.	Analyste de la chaîne d'approvisionnement	Sept 10, 2025



### Étape 5 : Mesurer les résultats

Au bout de 6 mois, Amina procède à une **nouvelle évaluation à l'aide des mêmes méthodologies et indicateurs** :

- 3 fournisseurs sur 5 ont désormais une politique en matière d'égalité des genres
- Les femmes occupent désormais 18 % des postes de direction
- L'écart salarial a été réduit à 15 %.
- 4 formations au leadership dispensées

### Étape 6 : Définir les prochaines étapes

Comme l'objectif de 25 % de femmes à des postes de direction n'a pas été entièrement atteint, Amina réfléchit et se rend compte que :

- Un fournisseur important a refusé de s'engager
- Les sessions de formation doivent être plus flexibles afin de s'adapter aux horaires des femmes



#### Prochaines étapes :

*Elle remplacera le fournisseur réticent par une coopérative dirigée par des femmes et adaptera le calendrier de formation afin de mieux répondre aux besoins des femmes.*



### Étape 7 : Rendre ces réalisations visibles

**Voici quelques-unes des idées qu'Amina a eues pour rendre ses réalisations visibles**

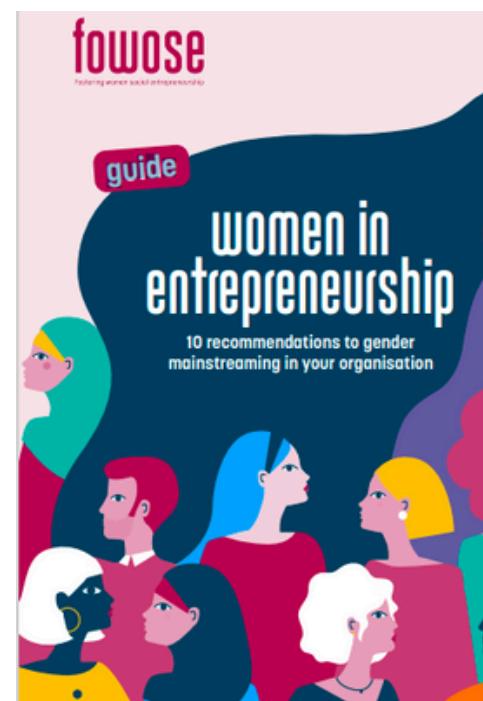
- Partager une étude de cas sur son site web et LinkedIn.
- Prendre la parole lors d'une conférence locale sur les femmes entrepreneures
- Publier un rapport annuel sur l'impact du genre.
- Mettre en avant les femmes leaders parmi ses fournisseurs dans le récit de son histoire de marque.

**Cette visibilité renforce la confiance des clients et incite les entreprises similaires à prendre des mesures similaires.**

# Annexe 1 : Guide « Les femmes dans l'entrepreneuriat »

Il semble que de nombreuses structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat ont des **difficultés à intégrer de manière adéquate les considérations relatives à l'égalité des genres** dans leurs structures et programmes. De plus, les organisations spécialisées dans les questions d'égalité n'ont pas toujours la possibilité de partager leur expertise avec un public plus large et auprès des parties prenantes concernées. Le projet FoWoSe (Fostering Women Social Entrepreneurship) a pour objectif principal de combler le fossé entre ces deux mondes, en renforçant l'entrepreneuriat social des femmes, en développant et en testant des outils qui formeront et guideront les organisations qui favorisent l'entrepreneuriat. Le projet a réuni cinq organisations européennes travaillant avec des femmes entrepreneurs sociales et/ou sur des questions d'inclusion des genres, afin de **soutenir l'écosystème entrepreneurial pour le rendre plus inclusif et leur fournir des outils pratiques pour intégrer les considérations de genre dans tous les aspects de leur structure et de leurs activités.**

Le guide FoWoSe est destiné aux responsables/dirigeants de structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat qui souhaitent et/ou sont chargés de mieux intégrer la dimension de genre dans leur organisation. Il comprend un auto-diagnostic qui aide les organisations à évaluer leur structure et leur niveau d'intégration de la dimension de genre. **Ensuite, sur la base des résultats, jusqu'à 10 recommandations faciles à mettre en œuvre sont fournies afin de modifier et d'améliorer les pratiques. Cliquez [ici](#) pour découvrir l'outil interactif open source.**



Pour aller plus loin, ce soutien peut être approfondi en faisant appel à des experts en matière d'égalité ou en permettant à un membre de votre organisation de consacrer du temps à l'élaboration d'un plan d'action en faveur de l'égalité des genres dans votre organisation.

# Références & lectures complémentaires

## Références:

- EIGE (European Institute for Gender Equality), 2024. [What is gender mainstreaming](#).
- EIGE (2024). [Gender equality](#).
- EIGE (2024). [Gender-responsive evaluation](#).
- EIGE (2024). [Gender Impact Assessment](#).
- Empow'her (2024). Empow'Her publie une étude européenne sur la prise en compte des besoins des femmes par les structures de l'ESS. <https://empow-her.com/empowher-publie-une-etude-europeenne-sur-la-prise-en-compte-des-besoins-des-femmes-par-les-structures-de-less/>
- Empow'Her (2024). [How to embed gender equality in your business model: Building inclusive value chains](#).
- ESCWA (Economic and Social Commission for Western Asia), 2022. <https://www.unescwa.org/sd-glossary/gender-lens>
- FoWoSe project (2023). [Women in entrepreneurship guide](#).
- Women on Top (2024). [Diagnostic tool & suggestions for gender mainstreaming in organizations](#).
- [SEGIE project, How women needs are taken into account by businesses from the European social economy](#)

# Références & lectures complémentaires

## Lectures complémentaires:

- Découvrez **l'outil de diagnostic sur l'égalité de la WGEA**, conçu pour aider toute organisation, quels que soient son secteur d'activité, sa taille ou son contexte, dans les secteurs public et privé, à élaborer une stratégie visant à traiter et à améliorer l'égalité des sexes sur son lieu de travail . Avec **17 questions sur l'égalité des genres**, cet outil de diagnostic fournit un cadre permettant de déterminer où en est une organisation dans son parcours vers l'égalité des genres et l'aide à **identifier les défis et opportunités pour progresser des progrès**. Disponible à l'adresse : [https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2019\\_WGEA\\_GE\\_Strategy\\_Guide.pdf](https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2019_WGEA_GE_Strategy_Guide.pdf)
- Découvrez également le « **GEM (Gender Equality Mainstreaming)** », un manuel pratique et boîte à outils permettant d'évaluer l'égalité des genres, d'identifier, de mettre en œuvre et mesurer les stratégies d'intégration de l'égalité au sein des entreprises, en s'appuyant sur la norme d'investissement environnemental , social et de gouvernance (ESG) en intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des critères ESG. Le manuel s'adresse à un large éventail d'investisseurs (par exemple, les investisseurs privés fonds d'investissement, gouvernementaux, fondations) et les organismes de renforcement des capacités (par exemple accélérateurs, assistance technique, ONG). Disponible à l'adresse suivante : <https://www.meda.org/what-we-do/gender-equality-and-social-inclusion/the-gem-framework/>
- Découvrez **le cadre** de l'OCDE-CAD (2019), qui fournit des orientations et un outil technique précieux pour mettre en œuvre le concept d'intégration de la dimension de genre dans les évaluations . Disponible à l'adresse suivante : [https://www.oecd-ilibrary.org/development/better-criteria-for-better-evaluation\\_15a9c26b-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/better-criteria-for-better-evaluation_15a9c26b-en) & <https://www.arcolab.org/en/gender-genere-valutazioni-evaluation/>
- Voir également les « 6 indicateurs de qualité en matière d'égalité entre les genres » suivants, qui font référence à l'égalité entre les genres sur le lieu de travail. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.wgea.gov.au/pay-and-gender/6-gender-equality-indicators>



# Coop4Equality



Co-funded by  
the European Union