

## Projet : Croissance Qualitative pour l'Emploi (CQE)

Notre projet, Croissance Qualitative pour l'Emploi (CQE), est honoré de participer au concours Gender Awards 2024. Depuis le lancement du projet en février 2022, nous nous sommes engagé.e.s, en partenariat avec le ministère de l'Industrie, des Mines et de l'Énergie (MIME), à atteindre un objectif ambitieux : moderniser l'industrie tunisienne en termes de durabilité économique et écologique, tout en respectant l'égalité des genres en tant qu'objectif intrinsèque et principe d'action.

Conscient.e.s de l'importance de promouvoir l'entrepreneuriat féminin pour un développement industriel inclusif et durable, nous nous sommes engagé.e.s à adopter une approche basée sur les droits humains et la suppression ciblée des causes structurelles de l'inégalité, des désavantages et de l'exclusion. Cet engagement se traduit autant par les différentes initiatives qui ont été lancées en interne et en externe (en collaboration avec nos partenaires), que par notre communication (interne et externe) qui demeure respectueuse, non stigmatisante et non discriminatoire, évitant les stéréotypes et reconnaissant la pluralité des genres.

La présente contribution détaille notre engagement envers l'égalité des genres et les efforts que nous avons fournis pour surmonter les causes structurelles de l'inégalité, des désavantages et de l'exclusion et pour promouvoir l'égalité des droits et des chances pour toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, de leur lieu et date de naissance, ainsi que de l'ethnie ou communauté de valeurs à laquelle elles appartiennent et ce, conformément à la politique de développement féministe.

### I. Les programmes et initiatives pour l'égalité des genres

#### 1- Le Programme SME Business Training & Coaching Loop

S'inscrivant dans le cadre du projet CQE, le programme SME Business Training & Coaching Loop a été une pierre angulaire de notre engagement envers l'égalité des genres. Notre objectif était de renforcer les compétences managériales de 100 entreprises, dont **27 sont dirigées par des femmes** et **12 ont une direction où plus de 50% sont des femmes**.

Voici comment nous avons travaillé pour atteindre ces outputs :

- Nous avons commencé par faire un diagnostic approfondi pour évaluer l'état des entreprises participantes. Cela nous a permis d'identifier les domaines nécessitant une attention particulière, notamment en ce qui concerne l'état de l'égalité des genres au sein de l'entreprise.
- Nous avons mis en place des formations personnalisées en stratégie commerciale, marketing, comptabilité & finance, digital & e-commerce, supply chain, et export. Ces formations ont été adaptées pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises en matière de gestion inclusive.
- La mission coaching en entreprise a inclus des éléments liés à l'égalité des genres, sensibilisant les chef.fe.s d'entreprise à la nécessité d'une direction éclairée, inclusive et égalitaire.
- Nous également organisé des événements de Networking dans les régions entre industriel.le.s et start-up pour faciliter la transition vers l'Industrie 4.0 ainsi que l'intégration dans les chaînes d'approvisionnement (présentation de Success Stories de femmes cheffes d'entreprise ayant adopté des approches innovantes pour la transition numérique).

## 2- Le Programme AGC "Appui à la Gestion des Crises pour les PME en Tunisie"

Le Programme AGC vise à améliorer la résilience des PME tunisiennes. Nous sommes en cours d'accompagnement de 100 PME dans les secteurs de l'industrie et services connexes, dont **35 sont dirigées par des femmes**, à travers les modules SCORE, en mettant l'accent sur l'égalité des genres. Notre partenariat avec l'Organisation Internationale du Travail "OIT", le Ministère de l'Industrie, des Mines et de l'Énergie, ainsi que le Ministère des Affaires Sociales, a été essentielle pour promouvoir l'égalité des genres dans le secteur industriel. Voici comment nous procédons :

- La formation de 100 PME, dont 35 dirigées par des femmes, à travers les modules SCORE pour appuyer leur compétitivité et améliorer leur résilience face aux mutations du marché. **Le module 3, « L'égalité des genres, »** a été au cœur de notre engagement pour s'orienter davantage vers la promotion des femmes et ce à travers des actions ciblées tel que :
  - Partage et sensibilisation des dirigeant.e.s et les employé.e.s des PME sur **le cadre réglementaire en matière d'égalité des genres** qui a été l'une de nos actions phares, créant ainsi une base solide pour des pratiques égalitaires.
  - La mise en place d'**outils de prévention du harcèlement** et de renforcement de l'égalité des genres a été un élément clé de notre approche. Nous croyons que la prévention est aussi importante que la réaction.

## 3- Processus S&E en faveur de l'égalité des genres

Le processus de suivi et d'évaluation au sein du projet CQE repose sur une approche rigoureuse visant à évaluer les améliorations dans la gestion interne axée sur le genre ainsi que **l'augmentation de la représentation des femmes aux postes de direction**. Cela se réalise à travers une combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives. Les enquêtes annuelles en ligne constituent un élément essentiel de ce processus, menées tout au long du projet et adaptées à chaque programme d'accompagnement. Avant et six mois après l'accompagnement, ces enquêtes permettent de mesurer l'évolution des indicateurs de genre, tandis que des enquêtes de satisfaction spécifiques sont réalisées pour chaque mission, alignées sur les objectifs définis. Des visites sur le terrain, des focus groupes et des témoignages sont également prévus pour évaluer qualitativement l'impact perçu. De plus, en exploitant les bases de données des entreprises bénéficiaires, un suivi attentif est effectué sur le nombre d'entreprises dirigées par des femmes et sur la représentation des femmes dans le comité de direction. Ces données orientent la sélection des activités et des bénéficiaires, garantissant ainsi un accompagnement équitable et inclusif. Par exemple, nous accordons un bonus au niveau scoring aux entreprises dirigées par les femmes dans les appels à candidature pour encourager davantage le leadership féminin.

## II. Culture d'entreprise et sensibilisation

Notre engagement envers l'égalité des genres ne se limite pas aux programmes. Il imprègne notre culture d'entreprise et nos actions de sensibilisation, à la fois en interne et en externe.

### 1- En interne :

- Nous avons un « Point Genre » où nous discutons hebdomadairement de toute question relative à l'égalité des genres ; nous avons également fait **un atelier de brainstorming** évoquant la politique développement féministe et comment notre projet pourrait maximiser son impact en termes d'amélioration de l'égalité des genres.

- Nous avons instauré une boîte « **Girly Box** » spécialement dédiée aux produits liés à la menstruation, en reconnaissant que l'accès à des produits d'hygiène menstruelle est un aspect essentiel de l'égalité des genres. La menstruation est souvent entourée de stigmatisation et de tabous sociaux qui peuvent nuire à la confiance en soi et à l'estime de soi des personnes qui menstruent. En mettant en place un espace spécifique pour les produits menstruels, nous affirmons l'importance de normaliser la menstruation. Elle vise également à renforcer le bien-être et le confort des femmes dans le travail.
- Nous avons planifié de mettre en place **une boîte de signalements** en cas de harcèlement, frustration ou mécontentement, surveillée régulièrement par la cheffe du projet et le point focal genre, qui se chargent de traiter activement toutes les préoccupations liées à l'inégalité et au harcèlement sur le lieu de travail.
- Nous avons également prévu de réaliser en collaboration avec des partenaires, en janvier 2024, **une vidéo de sensibilisation**, « *Stop aux stéréotypes*, » qui devra aborder en profondeur les préjugés liés au genre dans le contexte du travail.

## 2- En externe :

Le 24 novembre 2023, nous avons organisé **un événement de networking et de sensibilisation** intitulé : *"L'innovation au service de l'égalité des genres : Nouvelles technologies, nouvelles perspectives"* dans le but de renforcer l'égalité des genres dans le domaine de l'innovation digitale. En collaboration avec les trois centres de compétences Industrie 4.0, l'association Forum Leadership des Femmes Maghrébines (FTLM) et le réseau d'entreprises THE NEXT WOMEN en Tunisie, cet événement, qui a été salué par nos partenaires, était l'occasion d'exposer les défis liés à l'inégalité des genres dans le domaine de l'innovation digitale et de créer un espace de dialogue et de réseautage propice à l'échange d'idées et au partage de réussites inspirantes. Les échanges durant cette rencontre ont jeté les bases d'un partenariat fructueux, aboutissant à la signature d'une **convention engageante** entre les trois centres de compétences Industrie 4.0, le réseau The Next Women Tunisie et l'association FTLM. Cette convention démontre l'engagement des parties prenantes à collaborer étroitement pour promouvoir l'égalité des genres au sein des entreprises industrielles, englobant ainsi divers secteurs.

Dans le cadre de cette convention, chaque partie devra s'engager à assumer des responsabilités spécifiques, contribuant ainsi à **un plan d'actions concret pour l'année 2024**. Ce plan détaillera les actions spécifiques et les responsabilités de chacun/chacune, renforçant ainsi notre engagement à concrétiser nos objectifs par des actions tangibles. A cet égard, les parties conviennent de collaborer pour développer des initiatives de sensibilisation visant à encourager la participation des femmes dans l'Industrie 4.0 et le domaine digital. Cela inclut la mise en place d'événements, d'ateliers, de séminaires, de formations et de mentorats pour **renforcer les compétences des femmes** dans le secteur. Une promotion active de l'inclusion des femmes dans les projets de recherche, de développement et d'innovation sera menée en partenariat avec d'autres acteurs de la société civile et des universitaires.

Cette initiative découle d'une prise de conscience partagée par les centres de compétence concernant **la sous-représentation des femmes dans le domaine de l'innovation digitale**, (ex, une seule femme s'est présentée en tant que « Tech provider » par le centre Biotech I4.0). Elle découle également du fait qu'à l'ère de la digitalisation et de l'industrie 4.0, les nouvelles technologies offrent des opportunités considérables, mais soulèvent des défis en matière d'équité entre les genres. Par exemple, si les femmes ne sont pas encouragées à travailler avec les nouvelles technologies (l'environnement de travail n'est pas favorable), elles pourraient être exclues de ces opportunités professionnelles émergentes. Dans ce cas, la

convergence digitale risque d'exacerber les disparités existantes. Face à ce constat, la convention et ses initiatives visent à promouvoir l'égalité des genres dans le domaine digital, assurant ainsi une transition **vers l'industrie 4.0 équitable**.

### III. Résultats et impact

Notre engagement en faveur de l'égalité des genres a généré des résultats concrets :

- 100 entreprises ont été formés sur l'égalité des genres dans le cadre du module 3 du programme Appui à la Gestion des Crises des PME.
- 100 PME ont bénéficié d'une mission de coaching incluant des éléments sur l'égalité des genres dans le cadre du programme SME Loop.

En plus de nos programmes internes et externes, nous croyons en l'importance de contribuer activement à des causes sociales. En octobre, nous avons organisé un **"Déjeuner Rose" pour sensibiliser au cancer du sein** en collaboration avec un restaurant tunisien, qui a proposé une action solidaire : pour chaque pizza commandée, un dinar a été versé à l'Association Tunisienne d'Assistance aux Malades du Cancer du Sein (ATAMCS). Le « Déjeuner Rose » a été bien plus qu'un simple repas partagé ; il a été l'occasion de s'impliquer activement dans des initiatives en faveur de l'égalité des genres et du bien-être des femmes. Cette initiative vise à contribuer à la sensibilisation au cancer du sein, à la collecte de fonds pour soutenir les personnes touchées par cette maladie et à renforcer notre engagement en tant qu'acteur social responsable.

Notre projet œuvre pour promouvoir le leadership féminin et l'égalité des genres au sein du secteur industriel. Cet engagement se traduit non seulement par les actions susmentionnées, mais aussi par notre détermination à parcourir ensemble avec nos partenaires le long chemin vers une société plus égalitaire et inclusive. Cela nous place favorablement pour concourir aux Gender Awards 2024 et soutenir la mission du gouvernement fédéral en matière d'égalité des sexes. Si nous avons la chance de remporter ce prix, nous envisageons de réinvestir ces ressources dans des initiatives visant à apporter une différence significative en faveur de l'égalité des genres.