

Avec et pour les enfants

Autonomisation économique des jeunes dans les pays en développement et émergents : quelle égalité femmes-hommes ?

Sommaire

mmaire		
sumé exécutif	4	
ntexte et objectifs du rapport	6	
I. L'insertion des jeunes sur le marché du travail, un défi mondial qui touche particulièrement les jeunes femmes dans les pays en développement	8	
A. Un défi global : l'éducation, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes		
1. Les jeunes, représentant la moitié de la population mondiale, sont massivement		
menacés par le chômage et les emplois précaires	8	
2. Les inégalités d'accès à l'éducation, ainsi que l'inadéquation entre formation et		
besoins du marché incarnent les défis majeurs à relever afin de garantir l'emploi		
des jeunes	9	
B. Parmi l'ensemble des jeunes en difficulté, les filles et les jeunes femmes rencontrent		
des obstacles particuliers en raison de leur sexe dans l'insertion professionnelle et		
l'autonomisation économique	11	
1. Dans l'accès à l'éducation, à l'enseignement supérieur et à la formation		
professionnelle qualifiante dans tous les domaines, notamment les plus		
porteurs	11	
2. Dans l'accès et le maintien sur le marché du travail	13	
II. Les partenariats multi-acteurs au cœur des leviers de réussite, au niveau local et international	18	
A. L'exemple d'un programme de Plan International Indonésie, pour le	10	
développement d'un environnement favorable à l'emploi des femmes	18	
B. La coalition S4YE, exemple d'une dynamique de partenariat international	10	
pluri-acteurs	19	
	19	
C. Le partenariat entre la Fondation d'Entreprise Chanel et Plan International France :	00	
exemple d'un partenariat entre le secteur privé et la société civile	22	

III. Vers un modèle d'intégration du genre dans les programmes d'autonomisation économique des jeunes	0.4			
A. L'approche « YEE » développée par Plan International permet d'accompagner les	24			
jeunes à toutes les étapes de leur insertion dans l'emploi	24			
B. Comment intégrer le genre à toutes les étapes de l'approche YEE ?				
Intégration du genre dans l'analyse de situation (étape 1)	25 26			
Intégration du genre dans les partenariats stratégiques (étape 2)	28			
3. Intégration du genre dans la pré-formation (sensibilisation, recrutement des				
jeunes et élaboration des programmes et méthodologies de formation) (étape 3)	31			
4. Intégration du genre dans la formation et au sein des étapes pour l'accès à un				
travail décent (étape 4)	35			
5. Intégration du genre dans l'accompagnement à la recherche d'un emploi				
(étape 5)	38			
6. Intégration du genre dans le suivi et le maintien dans l'emploi (étape 6)	40			
IV. Recommandations	44			
A. Recommandations techniques sur l'intégration du genre dans les programmes				
YEE	44			
B. Recommandations politiques pour l'intégration du genre dans les politiques de				
soutien à l'emploi des jeunes	49			
1. Recommandations aux gouvernements sur l'élaboration et le suivi des				
politiques de formation professionnelle et d'emploi des jeunes	50			
2. La coopération française	51			
3. Le Plan d'Action genre de la Commission européenne	52			
Sigles	53			
Bibliographie	54			
Notes	55			

Ce rapport a été rédigé par Michelle Perrot (Directrice du Département Programmes, Partenariats Publics et Plaidoyer de Plan International France), assistée de Manon Duchamp, et par Pauline Chabbert et Gaëlle Rohmer (consultantes du groupe Egalis).

REMERCIEMENTS:

Nos sincères remerciements aux experts de Plan International pour leurs conseils avisés, notamment Mary Bridger, Keshet Dovrat, Sarah Hendriks, Delores McLaughlin, Alex Munive, Gritt Richter, ainsi qu'à l'ensemble des coordinateurs de Plan International sur le terrain pour leur disponibilité, leur partage de ressources et d'expériences.



L'insertion économique des jeunes est non seulement un facteur de croissance et de développement pour les pays, mais elle représente également une véritable porte d'entrée vers leur autonomisation économique et leur émancipation.

Premières victimes de la précarité économique dans le monde, les jeunes femmes sont les principales victimes de la pauvreté et sont discriminées dans l'accès à l'éducation et au contrôle des ressources économiques, financières et productives. Elles représentent la majorité des 628 millions de jeunes sans emploi, sans éducation ni formation professionnelle, et plus des deux tiers dans des pays comme le Pakistan et le Niger.

Au moment de l'adoption des nouveaux objectifs de développement durable pour la période 2015-2030 et dans le cadre de la campagne mondiale de Plan International pour le droit des filles à une éducation formelle et non formelle de qualité, Plan International France souhaite traiter d'une question centrale pour l'atteinte des objectifs de développement durable : celle des enjeux et des leviers d'une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les programmes et politiques de formation professionnelle, et dans l'accès des jeunes à un emploi décent dans les pays en développement.

Les filles et les jeunes femmes rencontrent des obstacles et des discriminations particulières en raison de leur sexe dans l'accès et le maintien à l'école, ainsi que dans l'accès à des formations professionnelles de ualité et non stéréotypées. Cette situation contribue - particulièrement dans les pays en développement - à augmenter la précarité économique des jeunes femmes en contraignant leurs choix et en les privant de débouchés sur le marché du travail.

Les partenariats multi-acteurs au cœur des leviers de réussite

Au travers de la mise en œuvre de partenariats publicsprivés d'envergure au niveau international et national, Plan International accompagne de nombreux jeunes, filles et garçons, dans leur autonomisation économique. Plan International a notamment cofondé la coalition « Solutions for Youth Employment » (S4YE)¹ en 2014 avec la Banque Mondiale, l'entreprise internationale Accenture, l'institution à but non lucratif RAND Corporation et les réseaux mondiaux International Youth Foundation et Youth Business International. La coalition a pour objectif de réunir tous les acteurs et toutes les organisations intervenant dans le domaine de l'accès à l'emploi des jeunes afin de créer des synergies, de partager des pratiques et de catalyser l'ensemble des connaissances liées à la promotion de l'accès des jeunes à l'emploi partout dans le monde. Depuis la France, Plan International travaille notamment en lien avec des partenaires privés tels que la Fondation d'Entreprise Chanel. En Indonésie, Plan International promeut l'autonomisation économique des jeunes filles et garçons en lien avec des réseaux d'entreprises comme APINDO.

L'approche de Plan International pour l'autonomisation économique des jeunes : recommandations techniques pour l'intégration d'une perspective de genre.

Depuis 2009, Plan International expérimente une approche d'autonomisation économique des jeunes, dite approche « YEE » (« Youth Economic Empowerment »²). Cette approche comporte six étapes : l'analyse de la situation, la mise en place de partenariats stratégiques, la pré-formation, la formation, l'accompagnement à la recherche d'emploi, le suivi et le maintien dans l'emploi.

Afin d'enrichir cette approche, ce rapport formalise, pour chacune de ces étapes, les points clés à prendre en compte pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et les illustre à partir d'actions mises en place par Plan International dans différents pays, notamment en Indonésie, en Inde, au Salvador, au Vietnam et en Colombie.

Ces nombreux exemples de bonnes pratiques démontrent l'efficacité de cette démarche pour l'émancipation et la prise de contrôle des jeunes filles sur leur vie et leur avenir.

Recommandations politiques

Au-delà de ces recommandations techniques, Plan International France formule une série de recommandations politiques à l'attention des décideurs, plaidant pour :

- La mise en place de politiques de soutien à l'emploi des jeunes luttant contre les discriminations spécifiques faites aux jeunes femmes dans l'accès à la formation et à l'emploi;
- Le ciblage et le renforcement des moyens consacrés à l'insertion professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes les plus défavorisés, notamment ceux et celles vivant en milieu rural ou péri-urbains;
- La mobilisation du secteur privé en faveur de la création d'emplois décents incluant des salaires décents, le respect des horaires et des conditions de travail, l'accès à la protection sociale, le respect du congé maternité, des mesures d'articulation des temps de vie, et l'égalité salariale et professionnelle entre hommes et femmes;
- La mise en œuvre d'une approche participative et inclusive qui associe les réseaux de jeunes hommes et jeunes femmes dans l'élaboration et le suivi de politiques publiques au niveau national et local;

- Le recueil et le maintien de données précises sur l'état de l'accès des jeunes à l'emploi, notamment par la production de données ventilées par âge, sexe, localisation, richesse et situation de handicap;
- L'augmentation des investissements de l'Aide Publique au Développement française en faveur de l'insertion des jeunes dans l'emploi, prenant en compte une approche de genre qui permette de promouvoir la mixité des métiers et un accès égal aux opportunités;
- La priorisation par la Commission européenne
 notamment dans le cadre de son nouveau Plan d'Action Genre - de l'autonomisation sociale et économique des jeunes femmes et la dotation de moyens financiers en conséquence.





La campagne mondiale lancée par Plan International en 2012³ dans ses 71 pays a pour objectif principal de mettre en lumière les inégalités vécues par les filles et les jeunes femmes en matière d'accès à l'éducation formelle et non formelle, ainsi que les leviers de leur autonomisation économique et sociale.

Plan International France, dans ses deux derniers rapports, a traité de deux obstacles majeurs à l'éducation des filles : le mariage des enfants et les violences de genre en milieu scolaire. Ce troisième rapport entend mettre en lumière les enjeux associés à l'accès des filles et des jeunes femmes des pays en développement et émergents à une formation professionnelle adaptée et *in fine* à l'accès à un emploi décent ou à l'auto-entrepreneuriat.

Au moment de l'adoption du nouvel agenda pour le développement post 2015, l'insertion professionnelle des jeunes est reconnue comme un facteur de croissance et de développement pour tous les pays, et représente une véritable porte d'entrée vers l'autonomisation économique et l'émancipation.

Cependant, les situations spécifiques de discriminations fondées sur le genre dans l'accès à la formation et à l'emploi ou à l'entreprenariat - notamment celles vécues par les filles et les jeunes femmes les plus pauvres - sont encore peu prises en compte, ce qui limite l'efficacité des programmes et des politiques mis en œuvre.

En effet, les jeunes femmes sont les premières victimes de la précarité économique dans le monde. Elles représentent la majorité des 628 millions des jeunes de 15-24 ans sans emploi, sans formation et sans éducation, et plus des deux tiers dans des pays comme le Pakistan et le Niger.

MILLIONS DES JEUNES DE 15-24 ANS SONT SANS EMPLOI, SANS FORMATION ET SANS ÉDUCATION

Le présent rapport a un double objectif :

- Rendre visible les situations vécues par les jeunes femmes les plus vulnérables dans l'accès à un emploi décent ou à l'entreprenariat dans les pays en développement et émergents;
- Montrer, à partir d'une grille d'analyse et d'expériences de terrain, comment intégrer l'égalité femmes-hommes à toutes les étapes de programmes d'autonomisation économique des jeunes.

Depuis 2009, Plan International pilote une approche programmatique et un modèle holistique pour la formation professionnelle et l'autonomisation économique des jeunes. Initiée au Salvador et en Indonésie, cette approche pilote a grandi et mûri pour devenir ce que Plan International appelle « *The Youth Economic Empowerment approach* »⁴ ou l'approche YEE. Ce rapport s'efforce d'enrichir cette approche en modélisant la façon dont la perspective de genre est intégrée dans cette approche.

Le rapport est organisé en quatre parties qui permettent tout d'abord de comprendre et d'analyser les chiffres clés des inégalités de genre dans l'accès à l'autonomisation économique des jeunes, notamment les plus vulnérables (I), de comprendre l'importance des partenariats multi-acteurs comme levier de réussite dans l'appréhension de ces défis (II), de présenter l'approche YEE et de proposer des points d'entrée pour l'intégration d'une approche de genre à toutes les étapes de la méthodologie d'accompagnement des jeunes vers l'emploi ou l'entreprenariat, illustrés par des exemples de terrain (III) et enfin de proposer aux décideurs politiques et acteurs de la coopération des recommandations opérationnelles et politiques en faveur de la prise en compte d'une perspective de genre dans les programmes et politiques d'autonomisation économique des jeunes (IV).



A. Un défi global : l'éducation, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes

1. Les jeunes, représentant la moitié de la population mondiale, sont massivement menacés par le chômage et les emplois précaires

Le monde connait la plus importante génération de jeunes de son histoire. Un quart de la population mondiale est âgée de moins de 24 ans, et parmi les 1,8 milliards d'adolescent-e-s et de jeunes (10-24 ans) dans le monde, plus de 90 % vivent dans les pays en développement.

L'Asie accueille la plus importante population de jeunes du monde entier, et l'Afrique la plus grande part de jeunes au sein de sa population, avec 40 % de citoyen-e-s de moins de 15 ans. Ces chiffres vont

continuer d'augmenter au cours des deux prochaines décennies, particulièrement en Afrique sub-saharienne et en Asie du Sud qui connaissent une croissance démographique exponentielle. Cela signifie qu'un nombre sans précédent de jeunes gens sont prêts à entrer sur le marché du travail dans ces pays aujourd'hui.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) affirme dans son article 23.1 que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage », et dans son article 23.2 que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante ».

Malgré l'affirmation d'un droit universel à un travail décent, les jeunes font face à des difficultés sans précédent, notamment en raison de la crise économique mondiale qui touche toutes les régions du monde. La Banque Mondiale va jusqu'à parler de « générations perdues »⁵ et l'Organisation internationale du Travail (OIT) de « génération menacée »⁶.

Le taux de chômage mondial des jeunes, qui atteint 12,6 % en 2013⁷ selon les estimations, est proche du sommet qu'il avait atteint durant la crise. D'après l'OIT, près de 75 millions de jeunes sont actuellement sans emploi et ce nombre devrait augmenter considérablement dans les prochaines années. Les jeunes sont trois à quatre fois plus susceptibles d'être au chômage que les adultes.

Les coûts économiques et sociaux du chômage, le chômage de longue durée, le découragement et les nombreux emplois de qualité médiocre pour les jeunes continuent d'augmenter et compromettent le potentiel de croissance des économies.

Par ailleurs, afin d'appréhender au mieux la situation de l'emploi des jeunes au niveau mondial, il est nécessaire d'aller au-delà des seuls chiffres du chômage et de prendre en compte la qualité des emplois occupés par ces jeunes. Or, souvent et particulièrement dans les pays en développement, la majorité des jeunes n'a pas accès à un travail pouvant être qualifié de « décent ».

Définition : le travail décent pour l'OIT

Pour l'OIT, la notion de « travail décent » se caractérise par la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour la famille.

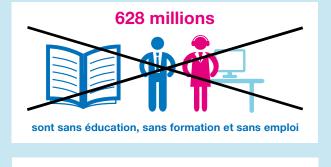
Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui les concernent. Il suppose une égalité de chance et de traitement pour les femmes et les hommes.

Le dernier rapport de l'OIT sur les tendances de l'emploi des jeunes (2013) confirme que dans les économies en développement où le secteur informel est majoritaire et les institutions du marché du travail - y compris la protection sociale - sont faibles, la majorité des jeunes sont condamnés à ne trouver que des emplois précaires, non protégés et mal rémunérés.

Dans certaines de ces économies, jusqu'à deux tiers de la population des jeunes est sous-utilisée. Cela signifie que ces jeunes sont au chômage, dans l'emploi irrégulier (la plupart du temps dans le secteur informel), ou bien inactifs, non scolarisés ou en formation. Au Libéria, au Malawi et au Togo par exemple, la part de la main-d'œuvre jeune sous-utilisée dépasse les 70 %.

L'emploi informel et le sous-emploi chez les jeunes demeure donc très répandu et la transition vers un travail décent est lente et difficile. On estime que 23 % des jeunes de 15-24 ans en emploi dans le monde gagnent moins de 1,25 dollar américain par jour⁸.







23 % en emploi soit 112 millions de jeunes



gagnent moins de 1,25 \$ par jour

Source: Données Organisation internationale du travail, Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery, janvier 2014 et Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population des Nations-Unies, avril 2012

2. Les inégalités d'accès à l'éducation ainsi que l'inadéquation entre formation et besoins du marché incarnent les défis majeurs à relever afin de garantir l'emploi des jeunes

Dans les pays en développement, l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi décent et l'autonomisation économique dépendent d'une amélioration de leur accès à l'éducation et à une formation professionnelle qualifiante et adaptée aux besoins du marché.

Or, le sous-emploi et la précarisation du travail des jeunes au sein de ces pays résultent de plusieurs facteurs relatifs à la fois à l'offre d'emploi et à l'état du marché du travail.

D'une façon générale, il existe une inadéquation importante entre l'offre et la demande de main d'œuvre sur le marché du travail. Pour l'OIT, en fonction des régions du monde, des territoires et des classes sociales « la sur-éducation et la sur-qualification coexistent avec la sous-éducation et la sous-qualification ».

La crise économique, mais aussi un manque d'investissements dans les infrastructures et les services sociaux - notamment d'accompagnement à l'emploi - expliquent en partie cet état de fait. Parallèlement, l'accès des jeunes à l'éducation et à l'emploi, à l'information et au marché du travail sont des facteurs explicatifs et des leviers d'action structurels sur lesquels les politiques publiques et les programmes de développement peuvent agir.

En effet, l'étendue du défi de l'emploi des jeunes au niveau global augmente de façon exponentielle lorsque l'on considère que près de 628 millions de jeunes ne sont ni employés, ni engagés dans un processus d'éducation ou de formation (NEET⁹); la plupart vivent dans les pays en développement où les possibilités de travail sont rares.

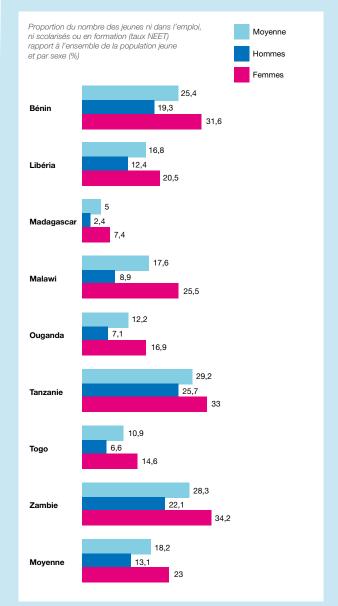
Les jeunes sans éducation, emploi ou formation

De nombreux pays à travers le monde sont préoccupés par les jeunes qui ne sont pas scolarisés, n'exercent aucun emploi et ne suivent aucune formation. Alors que les jeunes chômeurs qui ont été à l'école ou ont suivi une formation ont des perspectives d'emploi et de revenus potentiels, les jeunes appelés « NEET » (not in education, employment, or training: NEET) ne sont pas en contact avec le système éducatif ou le marché du travail, et ne peuvent pas développer les compétences clés nécessaires pour trouver un emploi intéressant. Dans tous les pays dont les données sont disponibles, plus de jeunes femmes que de jeunes hommes sont classées dans la catégorie « NEET ». Cette situation est particulièrement marquée dans les pays comme le Niger et le Pakistan, où plus de deux jeunes femmes sur trois entrent dans cette catégorie

Source: Organisation internationale du travail, Global Employment Trends for Youth 2012, mai 2012



Données sexo-spécifiques sur les jeunes en transition vers le marché du travail en Afrique sub-saharienne :



Source: Bureau International du Travail, Work for youth, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et des jeunes hommes en Afrique Sub-saharienne, février 2014.

Dans les pays en développement, l'accès des jeunes à une éducation de qualité est compromis par les phénomènes d'abandon scolaire et de déscolarisation, à partir de la fin du primaire et du secondaire. Cette situation s'explique par de nombreux facteurs liés à la pauvreté des ménages, aux conditions de sécurité sur le chemin de l'école, ainsi que par des facteurs socio-culturels et de genre tels que les mariages et les grossesses précoces qui impactent directement la scolarisation des filles.

Par ailleurs, pour celles et ceux qui ne terminent pas le cycle secondaire, il existe souvent un décalage entre la formation qu'elles ou qu'ils ont reçu et les besoins réels du marché du travail. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes femmes qui s'orientent dans des filières traditionnellement féminines, généralement moins rémunérées et moins valorisées.

Le rapport de la Banque mondiale, *L'emploi* des jeunes en Afrique subsaharienne, publié en janvier 2014, souligne l'importance d'adapter les formations professionnelles aux besoins du marché. Ainsi, les jeunes qui ont reçu des subventions en espèces du Fonds d'action sociale du nord de l'Ouganda (Northern Uganda Social Action Fund) pour financer leur formation professionnelle et acquérir des biens pour démarrer leur entreprise gagnent 41 % de plus que ceux qui n'avaient pas bénéficié d'un tel appui. En effet, près des trois quarts d'entre eux ont utilisé ces fonds pour suivre une formation professionnelle leur permettant d'opter pour un métier nécessitant des compétences particulières. Pour les jeunes femmes, ce programme, en brisant le cycle de la pauvreté, a eu un impact particulièrement bénéfique sur leur situation professionnelle et leur autonomisation économique.

Enfin, face au défi de l'emploi, les jeunes ne peuvent être considérés comme un groupe homogène. Le sexe, l'appartenance ethnique, le territoire (région, milieu rural ou urbain), la classe sociale (niveau de pauvreté), la situation de handicap et l'orientation sexuelle sont autant de facteurs qui influent sur l'éducation, l'emploi, la santé, et plus largement sur l'ensemble des formes d'indépendance et d'autonomisation des jeunes partout dans le monde.

Dans ce cadre, les filles et les jeunes femmes font face à de multiples discriminations en raison des obligations, des interdictions et des rôles sociaux qui leur sont attribués au sein de la société et de leur famille¹⁰.



B. Parmi l'ensemble des jeunes en difficulté, les filles et les jeunes femmes rencontrent des obstacles particuliers en raison de leur sexe dans l'insertion professionnelle et l'autonomisation économique

1. Dans l'accès à l'éducation, à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle qualifiante dans tous les domaines, notamment les plus porteurs¹¹

Depuis 2000 et l'adoption des Objectifs du millénaire pour le développement, de remarquables progrès ont été enregistrés dans les pays en développement et le taux de scolarisation des enfants au primaire est passé de 83 % en 2000 à 90 % en 2011. Pourtant, 57 millions d'enfants n'ont toujours pas accès à l'école, 54 % d'entre eux sont des filles et la moitié vit en Afrique subsaharienne¹².

Les filles sont notamment beaucoup plus susceptibles de quitter l'école avant la fin du cycle scolaire et donc d'être scolarisées moins de 4 ans. Selon ONU Femmes, 42.8% des jeunes filles de 17 à 22 ans sont scolarisées moins de quatre ans en Afrique subsaharienne, contre 33% des garçons, et 35.1% des filles contre 21.2 % des garçons en Asie du Sud¹³. En Afrique subsaharienne, 38 % des filles contre 45 % des garçons sont scolarisés dans le secondaire¹⁴.

La pauvreté du ménage, le sexe et le lieu de résidence sont les plus importants facteurs de l'exclusion scolaire des enfants. Les enfants et les adolescents des ménages les plus pauvres sont au moins trois fois plus susceptibles d'être non scolarisés que les enfants des ménages les plus riches.

Les facteurs de déscolarisation des filles sont multiples : pauvreté des familles, vétusté des infrastructures scolaires et distances d'accès, ou encore insécurité sur le chemin de l'école et dans l'école. Concernant les violences à l'école, Plan International estime qu'au moins 246 millions de filles et de garçons, soit 20 % de la population mondiale d'élèves, souffrent de violences subies à l'école, et parmi eux 60 millions de filles sont sexuellement abusée à l'école ou sur le chemin de 55

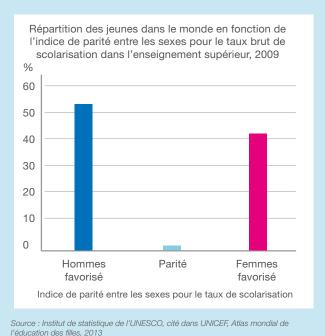
Le manque d'accès à l'éducation peut également être lié à l'obligation pour certaines d'aider à la gestion des activités familiales, notamment domestiques. A l'extrême et particulièrement en Asie du Sud et en Afrique Subsaharienne où cette pratique est répandue, les mariages précoces sont un important frein à la scolarisation des jeunes filles 16.

L'accès des filles à la formation professionnelle technique et à l'enseignement supérieur est également un enjeu fondamental, tout comme celui de l'orientation scolaire et du choix des filières.

Les femmes sont les principales bénéficiaires d'une forte augmentation de la scolarisation dans le supérieur au niveau mondial : le nombre de femmes ayant augmenté presque deux fois plus vite que celui des hommes au cours des quatre dernières décennies. Le taux brut de scolarisation des hommes est passé de 11 % en 1970 à 26 % en 2009, soit une augmentation de près de 230 % ; alors que pour les femmes, ce taux a triplé durant la même période, passant de 8 % à 28 % 17.

Cependant, les femmes continuent d'être moins nombreuses à accéder à l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, si bien qu'aujourd'hui la majorité des jeunes dans le monde vivent dans des pays où les hommes sont favorisés dans l'enseignement supérieur¹⁸.

La majorité des jeunes dans le monde vivent dans des pays où les hommes ont l'avantage en termes d'Indice de Parité entre les Sexes (IPS) dans l'enseignement supérieur



Une orientation scolaire biaisée par les stéréotypes de genre

Les données internationales soulignent à quel point les filles et les garçons s'orientent dès leurs études dans des filières stéréotypées, traditionnellement « féminines » ou « masculines », qui ont pour conséquence de limiter le choix professionnel des jeunes femmes lorsqu'elles entrent sur le marché du travail. Cet état de fait est partagé universellement.

En effet, dans toutes les régions du monde, les jeunes femmes s'orientent majoritairement vers des filières qui n'offrent pas ou peu de débouchés professionnels (littérature) ou qui les amènent à occuper des filières professionnelles moins rémunérées (administratives, gestion, carrières sociales) et moins valorisées. À l'inverse, les jeunes hommes s'orientent plus

massivement vers des filières à plus forte valeur ajoutée telles que l'informatique, l'ingénierie, les secteurs de la finance ou de la haute technologie. Ces choix, qui sont perçus comme « inconscients » ou liés à des préférences personnelles, sont également le reflet de l'intériorisation des stéréotypes de genre et continuent à se conformer à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétences dans les schémas socioprofessionnels.

Cette tendance est autant visible dans l'enseignement supérieur que dans les choix de formation professionnelle qualifiante. En Tunisie par exemple, pour l'année de terminale 2008/09, les filles représentent près de 72 % de l'effectif total des élèves de la filière « lettres », 43,3 % de la filière « informatique », et 26,7 % de la filière « technique ». Les filles sont surreprésentées au niveau de l'enseignement secondaire, elles ne représentent qu'à peu près un tiers des effectifs dans (voir tableau ci-dessous).

Taux de féminisation des stagiaires en formation dans les établissements de formation professionnelle par secteur (public), Tunisie

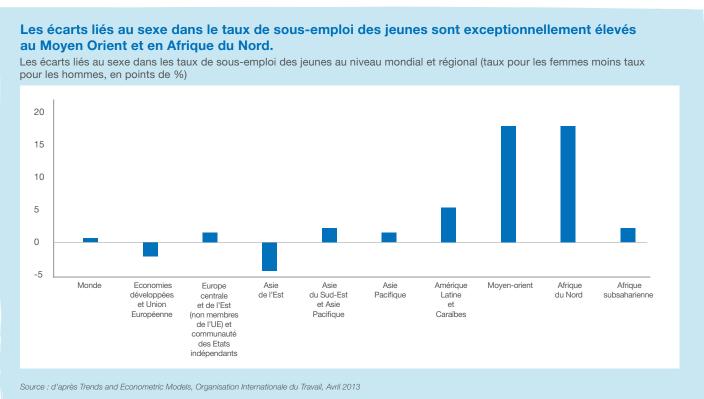
Secteur	2011/2012
Ensemble des secteurs	32,4
Administration et gestion et commerce	65,6
Agriculture	23,5
Artisanat	62,6
Assistance aux ménages	95,2
Audiovisuel et arts graphiques	50,8
Bâtiment et travaux publics	13
Chimie et plasturgie	23,7
Coiffure esthétique	65,9
Cuir	31,3
Hôtellerie et tourisme	42,9
Industrie mécanique, métallurgique et électrique	3,2
Industrie agro-alimentaire	49,7
Paramédicale et santé	67,9
Pêche maritime	4,4
Textile habillement	54
Technologies de l'information et de la communication (TIC)	42,2
Transport et Logistique	22,7

L'accès à la formation professionnelle pour les jeunes femmes est une des clés de leur entrée sur le marché du travail. Dans ce cadre, les choix d'orientation professionnelle ont un impact direct sur l'accès à des filières porteuses, créatrices d'emplois, à plus forte valeur ajoutée.

2. Dans l'accès et le maintien sur le marché du travail

Les jeunes femmes rencontrent des discriminations spécifiques, basées sur le genre, dans leur accès et maintien sur le marché du travail. Ces inégalités s'expriment sous différentes formes et affectent l'emploi des femmes à différentes étapes de leur vie professionnelle. Elles expliquent également en partie pourquoi les femmes continuent de représenter la majorité des pauvres dans le monde.





Les discriminations et les obstacles spécifiques rencontrés par les jeunes femmes sont le reflet d'inégalités de genre plus larges

Les discriminations et les obstacles spécifiques rencontrés par les jeunes femmes sur le marché du travail sont le reflet et la conséquence d'inégalités plus vastes et de stéréotypes sexistes qui structurent toutes les sociétés du monde. Ces stéréotypes de genre attribuent traditionnellement aux femmes un rôle « reproductif », basé sur la gestion des travaux domestiques et de soins auprès des enfants et des membres de la famille, tandis que les hommes occupent un rôle « productif » et sont notamment responsables de travailler afin de subvenir aux besoins financiers du foyer.

Gender gap²⁰: perception du travail des femmes en dehors du foyer²¹ Pourcentage des individus enquêtés trouvant normal que les femmes travaillent en dehors du foyer

	Total	Hommes (%)	Femmes (%)	Écart (points)
Pakistan	47	31	65	+34
Egypte	23	11	36	+25
Jordanie	22	10	34	+24
Kenya	66	58	73	+15
Corée du Sud	65	58	73	+15
Espagne	60	53	66	+13
Liban	71	65	76	+11
Indonésie	21	16	26	+10

Cette répartition binaire des tâches est largement remise en question par le fait que les femmes, partout dans le monde, travaillent et assument un rôle productif de plus en plus reconnu. Cependant, malgré leur apport au budget familial (notamment dans les familles les plus pauvres), les revenus des femmes continuent d'être pensés comme « complémentaires », ce qui explique en partie que leurs activités restent informelles, non reconnues et non protégées.

Ainsi, dans le monde, les femmes continuent de gérer les deux tiers des travaux domestiques et de soins au sein de leur foyer. Ce temps de travail, non reconnu et non rémunéré, n'est pas comptabilisé dans le PIB des pays. Il revient le plus souvent à surcharger le temps des femmes, en leur créant « une double ou triple journée de travail », qui réduit leurs opportunités de s'investir dans un emploi productif mais aussi dans des activités citoyennes et communautaires.

De la même manière, le travail domestique en dehors du foyer, est souvent caractérisé d'« invisible » car mal considéré, sous-évalué et mal réglementé²². D'après l'Organisation internationale du travail, on compte 52,6 millions de travailleur-se-s domestiques dans le monde en 2010, dont 80 % femmes²³. Au niveau mondial, le travail domestique représente 3,5 % des emplois des femmes mais dans certaines régions, telles qu'au Moyen Orient, il représente un emploi sur cinq.

DES 52,6 MILLIONS
DE TRAVAILLEUR-SE-S
DOMESTIQUES SONT DES FEMMES

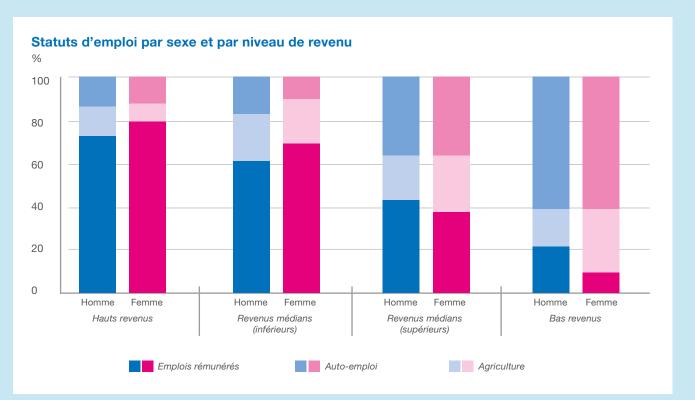
Les travailleur-se-s domestiques sont souvent confronté-e-s à des salaires très bas, des horaires de travail excessifs, l'absence d'un jour de repos hebdomadaire garanti et sont souvent victimes de violences physiques, psychologiques et sexuelles ou se voient imposer des restrictions à leur liberté de mouvement

DES FEMMES EN AFRIQUE
SUBSAHARIENNE OCCUPENT DES
EMPLOIS PRÉCAIRES EN 2013

Les jeunes et les femmes sont surreprésentés dans le secteur informel et les emplois précaires, sans contrat ni accès à la protection sociale

En Afrique subsaharienne, au moins huit jeunes sur dix sont susceptibles d'entrer sur le marché du travail dans l'emploi informel, et parmi ces derniers les jeunes femmes sont les plus touchées²⁴.

En 2013, 85% des femmes en Afrique subsaharienne et 80% en Asie du Sud et en Océanie occupaient ce type d'emplois, contre 9% dans les pays dits développés²⁵. Dans les pays les moins avancés, elles sont concentrées dans les secteurs de l'agriculture et de l'auto-emploi, et représentent seulement 9% des travailleurs du secteur formel -contre 21% des hommes²⁶ - ce qui revient à dire qu'elles ne sont pas couvertes par des systèmes de protection sociale.



Source: International Income Distribution Database (I2D2). Unweighted country average of last available year after 200 is based on data from 95 countries (accessed on November 1, 2013) in Banque mondiale, Gender at Work, A Companion to the World Development Report on Jobs, 2014

Dans le domaine de l'entreprenariat, il apparaît que les entreprises appartenant à des femmes sont généralement plus petites et emploient moins de salariés.

Le Global Entrepreneurship Monitor²⁷ indique que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de diriger des entreprises unipersonnelles sans employé-e-s. Par exemple, la moitié des entreprises détenues par des femmes n'a pas de salariés en Amérique Latine, contre 38 % pour les hommes ; en Afrique sub-saharienne, les chiffres sont respectivement de 30 et 44 %.

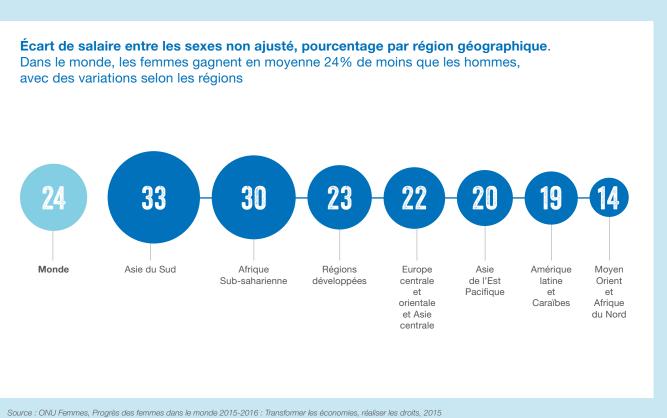
lci aussi, les orientations sont stéréotypées et la majorité des entreprises dirigées par des femmes dans le domaine non agricole se situe dans le secteur de la distribution et de la vente au détail, tandis que chez les hommes dominent les secteurs de la construction et les entreprises de services.

Dans le secteur agricole, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a démontré qu'en raison des discriminations dont elles sont victimes dans l'accès et le contrôle des ressources économiques, notamment en termes d'accès aux prêts bancaires et à la terre, les exploitations agricoles des femmes étaient moins rentables de 20 à 30 %.

Enfin, dans le secteur formel, la marque la plus importance de l'inégalité professionnelle est révélée par l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes. D'après ONU Femmes, sur 83 pays pour lesquels les données sont disponibles, les revenus des femmes sont inférieurs de 3 à 35 % à ceux des hommes

DANS LE SECTEUR FORMEL, LE SALAIRE DES FEMMES **PEUT ÊTRE JUSQU'À 35% INFÉRIEUR** À CELUI DES HOMMES





Les écarts de salaires trouvent leur source dans 4 facteurs principaux:

- La discrimination pure : à poste égal, une femme gagnera moins qu'un homme juste parce qu'elle est une femme.
- Les temps partiels : les femmes sont plus nombreuses à travailler en temps partiel. Si le temps partiel peut être perçu comme amenant une plus grande flexibilité, il n'est, d'une part, pas toujours choisi par les femmes, et d'autre part, la prise d'un temps partiel peut résulter d'une contrainte du marché ou bien d'une contrainte liée à la gestion du travail domestique et des soins, majoritairement imputés aux femmes. Le temps partiel est synonyme de salaire plus bas et d'un socle de protection sociale moins large.
- La segmentation du marché du travail : résulte en partie d'orientations scolaires stéréotypées (comme développé plus haut). Les hommes sont surreprésentés dans les secteurs manufacturiers, de la construction, des transports, des hautes technologies et de la communication, tandis que les femmes sont majoritairement présentes dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du social, moins valorisés et moins rémunérés.
- La discrimination horizontale ou le « plafond de verre » : se réfère aux difficultés rencontrées par les femmes en raison de leur sexe dans l'évolution de leur carrière, pour accéder à des postes de management et de décision, ou simplement pour bénéficier d'une progression salariale. Le « plafond de verre »28 résulte de stéréotypes de genre souvent liés à la maternité - qui induisent qu'une femme serait moins à même de se consacrer pleinement et efficacement à son travail productif. Ces stéréotypes impactent directement les salaires et l'évolution de carrière des femmes

Ainsi, partout dans le monde et particulièrement dans les pays en développement et émergents, les femmes et les jeunes filles continuent de subir de nombreuses discriminations et doivent contourner des obstacles spécifiques pour accéder à un emploi décent et à une indépendance économique et financière. La réduction des inégalités de genre est l'un des grands défis de l'emploi dans le monde et demande la mise en place de réponses appropriées qui permettent de favoriser leur accès à des formations professionnelles non sexistes et de créer des emplois favorables à l'autonomisation des femmes et des jeunes femmes.

L'accès à un emploi rémunéré est vecteur de nombreuses retombées positives, permettant d'enclencher le cercle vertueux de l'autonomisation des femmes:

- Il permet de changer les perceptions, d'accroître le respect accordé par les autres membres du foyer ou de la communauté aux femmes ;
- Il accroît l'estime et le respect de soi ;
- Il permet aux femmes de faire des choix de vie essentiels, tels que repousser l'âge de leur mariage et investir dans la santé et l'éducation de leurs enfants;
- Il permet aux femmes de guitter des maris violents ou de renégocier les termes de leur mariage ;
- Mais aussi il permet d'échapper à l'exploitation et à des activités nocives, telles que la prostitution²⁹.

L'amélioration de l'accès des femmes à l'emploi a également un impact sur le développement et la croissance économique, permettant de réduire la pauvreté mondiale Une recherche réalisée dans 15 pays a démontré que l'augmentation des revenus des femmes a un impact direct sur l'accès à la santé, l'éducation et la nutrition des enfant³⁰.

« Favoriser l'autonomisation économique des femmes fait non seulement sens en terme d'égalité de droits, mais représente également une fantastique opportunité économique. Nous savons qu'accroître l'accès des femmes à une éducation de qualité, à un travail décent, aux terres et aux ressources contribue à une croissance inclusive, à un développement durable et à une prospérité de long terme. »

Michelle Bachelet, ex-Directrice exécutive d'ONU Femmes, et Présidente actuelle du Chili.

« Lorsque les États accordent la même valeur aux filles et aux femmes qu'aux garçons et aux hommes; quand ils investissent massivement dans leur système de santé, d'éducation et de formation professionnelle; quand ils offrent de plus grandes opportunités aux femmes afin qu'elles participent à la vie économique, qu'elles gèrent les ressources, ou qu'elles montent et dirigent des entreprises, les bénéfices vont bien au-delà de ces filles ou de ces femmes, mais s'étendent à leur famille, leur communauté, la société et l'économie entière. »

Jim Yong Kim, Président du Groupe Banque Mondiale





Pour répondre aux enjeux de l'accès et du maintien des jeunes et des jeunes femmes dans un travail décent, Plan International a mis en place plusieurs initiatives dans ses régions d'interventions, en partenariat avec différentes familles d'acteurs, du niveau local au niveau international : gouvernements, entreprises et fondations, associations, réseaux de jeunes, ou encore organisations internationales.

Plan International considère la mise en place de partenariats stratégiques multi-acteurs comme un des plus puissants leviers de succès dans le domaine de l'emploi des jeunes. La création d'alliances stratégiques entre les organisations de la société civile actives sur le terrain et les acteurs du secteur privé (fondations et entreprises), soutenues par les bailleurs internationaux et les gouvernements, permet de traiter la question de l'accès des jeunes à un emploi décent de façon inclusive en considérant à la fois l'offre et la demande.

Le partenariat avec le secteur privé est particulièrement essentiel car il permet d'identifier les filières porteuses et les besoins de recrutement des entreprises, et ainsi d'adapter les services de formation et d'accompagnement des jeunes vers une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. D'autre part, ce type de partenariat est nécessaire car il permet de sensibiliser et de mobiliser le secteur privé sur les situations diverses vécues par les jeunes et sur l'importance de mettre en place des conditions de travail décentes, qui respectent les droits humains et favorise un accès véritable à la protection sociale pour les femmes et les hommes.

A. L'exemple d'un programme de Plan International Indonésie pour le développement d'un environnement favorable à l'emploi des femmes

Afin de garantir la sensibilisation et la prise en compte du genre à tous les niveaux au sein de ses programmes - des lois nationales aux normes sociales

- la stratégie de Plan International Indonésie se base sur la collaboration de plusieurs acteurs agissant à des niveaux différents mais complémentaires.

Au niveau national, le Ministère de l'autonomisation des femmes et de la Protection de l'enfance (MoWE), ainsi que le Groupe de Travail sur le Genre (GWG) travaillent de concert pour faire évoluer les normes nationales et influer sur les comportements des décideurs nationaux et locaux.

De la même manière, l'Association des Employeurs d'Indonésie (APINDO) est mise à contribution afin de sensibiliser les 8 000 entreprises membres de son réseau sur l'égalité femmes-hommes, et d'en former 600 au niveau provincial.

Enfin, pour contrer les stéréotypes attachés à l'emploi des femmes, des sessions de sensibilisation auprès de ces entreprises sont également organisées, en lien avec l'Indonesia Business Women Association (IWAPI) et l'Indonesia Women Association (KOWANO). L'envergure et l'impact du projet se situent donc à tous les niveaux, tant macro que méso, afin de garantir le développement d'un environnement favorable à l'emploi des femmes.

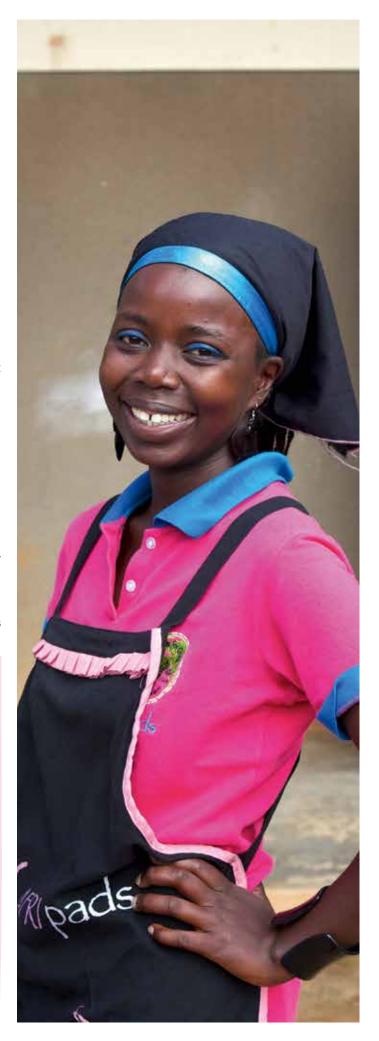
B. La coalition S4YE, exemple d'une dynamique de partenariat international pluri-acteurs

La coalition « Solutions for Youth Employment » (S4YE) est une coalition mondiale pour l'emploi des jeunes, composée de représentant-e-s de la société civile, de gouvernements, de fondations, d'entreprises du secteur privé, d'organisations internationales et de jeunes. Elle a été fondée en 2014 par la Banque Mondiale, l'entreprise Accenture, Plan International, International Youth Foundation, RAND Corporation et Youth Business International.

« Les deux objectifs centraux du Groupe Banque Mondiale sont de mettre fin à l'extrême pauvreté et de favoriser l'accès à une prospérité partagée pour les 40 % de la population mondiale les plus pauvres d'ici 2030. L'accès à un emploi productif est la façon la plus efficace de partager les bénéfices de la croissance et d'échapper à la pauvreté. Investir dans l'employabilité des jeunes - particulièrement des plus vulnérables - est un élément essentiel de ce processus. C'est pour cette même raison que la Banque Mondiale est fière de faire partie de la coalition Solutions For Youth Employment - une coalition pluri-acteurs comprenant des membres de gouvernements, du secteur privé et de la société civile - qui vise à mener une action catalytique pour mobiliser les efforts au niveau mondial afin d'accroître le nombre de jeunes engagés dans un travail productif. »

Arup Banerji,

Directeur principal de la protection sociale et du travail au niveau mondial, Banque Mondiale



La coalition a pour objectif de créer des synergies, de partager des pratiques et de générer du savoir permettant d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi partout dans le monde. Son objectif majeur est donc de répondre à la crise actuelle de l'emploi des jeunes et de lutter contre le phénomène de « génération perdue ».³¹

Elle s'est fixée comme objectif principal de soutenir l'accès de 150 millions de jeunes à l'emploi d'ici 2030, réduisant ainsi chaque année de 1 % le nombre de jeunes sans éducation, sans formation et sans emploi.

Pour ce faire, la coalition S4YE a pour ambition de devenir un centre d'excellence reconnu, fournissant des services d'expertise et d'information à un large éventail d'acteurs du secteur privé et public engagés dans la promotion de l'emploi des jeunes. Elle projette de mettre en place un système de suivi des progrès, ainsi qu'une analyse de l'évolution du marché du travail et de l'insertion de la jeunesse mondiale.

Afin de réaliser cet objectif, un premier plan d'action fixe des objectifs ambitieux pour la période 2015-2020, principalement orientés vers les pays en développement ou émergents.

L'approche de la coalition est articulée autour de trois grands principes fondateurs :



LIER:

la coalition S4YE vise à faire le lien entre les acteurs publics et privés, et à identifier les solutions efficaces et les pratiques innovantes existantes. L'objectif est d'optimiser l'impact des pratiques sur le terrain grâce à une collaboration et une innovation intersectorielle permanente.

APPRENDRE:

S4YE vise à établir un programme d'apprentissage global nourri par la collecte et la diffusion des connaissances sur l'emploi des jeunes et la diffusion des pratiques innovantes dans ce domaine. L'objectif est donc de générer et de partager un ensemble de connaissances, d'informations et de bonnes pratiques existantes à travers le monde.

AMÉLIORER:

S4YE mettra à profit ses connaissances et ses partenaires afin de catalyser, promouvoir et passer à l'échelle l'ensemble des initiatives innovantes et prometteuses (mises en place par le secteur privé, public ou par la société civile) dans le domaine de l'emploi des jeunes.

Au travers de son Plan d'action 2015-2020, la coalition s'est fixée 4 priorités de travail et 4 secteurs d'intervention.

Ses priorités sont :

La construction de partenariats :

Son ambition est de réunir plus de 50 partenaires et 2 500 adhérent-e-s dans toutes les régions du monde - aux niveaux régionaux et nationaux - d'ici 2020, afin de devenir une plateforme incontournable pour tous les partenaires œuvrant en faveur de l'emploi des jeunes dans le monde.

La preuve par les chiffres et la collecte de pratiques :

La coalition deviendra un centre de ressources et de collecte de données permettant d'alimenter la réflexion internationale sur l'amélioration de l'impact des politiques et des programmes d'insertion des jeunes. Elle organisera également un forum d'échange de bonnes pratiques

Le but est d'établir d'ici 2020 des standards internationaux pour la mise en œuvre de politiques et de programmes d'insertion des jeunes, de développer des outils pratiques permettant de faire passer les initiatives réussies à plus grande échelle, et de fournir une assistance technique à ses partenaires.

La mobilisation et l'augmentation des ressources :

La coalition fournira son expertise afin de permettre une meilleure allocation des ressources disponibles pour l'emploi des jeunes, au travers d'investissements ciblés et de la mise en place d'une véritable complémentarité des financements.

Elle a pour ambition de mobiliser et de rassembler les fonds de la société civile et des bailleurs internationaux à hauteur de 150 millions de dollars d'ici 2020 afin de les orienter vers un fonds commun de projets à fort impact.

L'accélération de l'innovation :

La coalition soutiendra le développement de programmes et d'initiatives basés sur l'innovation technologique et réunira ses partenaires autour d'une plateforme de création et d'échange de pratiques.

De par ses objectifs et son envergure internationale, la coalition S4YE est on ne peut mieux placée pour capitaliser et passer à l'échelle les bonnes pratiques en matière d'intégration du genre dans les programmes d'autonomisation économique des jeunes. « Le défi complexe de l'accroissement de l'emploi des jeunes ne peut être résolu qu'en accordant une attention particulière aux adolescentes et aux jeunes femmes. Plan International est absolument persuadé qu'investir dans le potentiel des filles contribue au développement économique et à la stabilité sociale. Il est nécessaire que les gouvernements, la société civile et le secteur privé travaillent de concert afin de surmonter l'ensemble des obstacles empêchant les jeunes filles d'intégrer le monde du travail. La coalition S4YE est capitale dans la promotion de ce projet. »

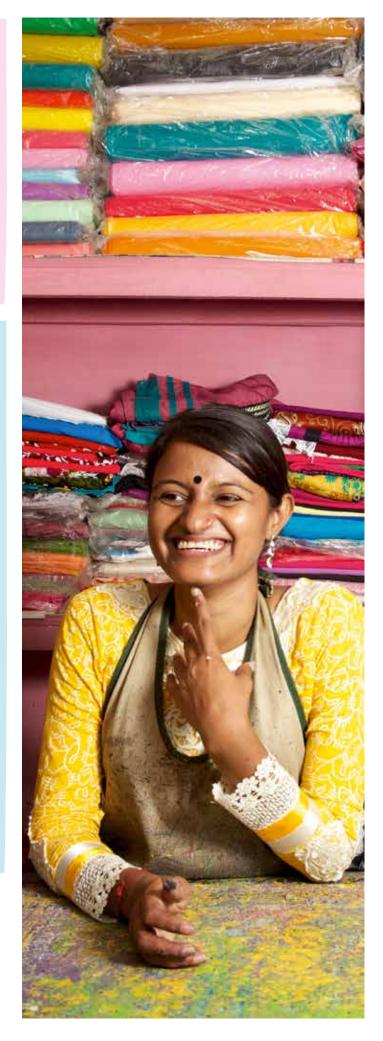
Nigel Chapman, Ex-Directeur exécutif de Plan International et membre du conseil d'administration de la coalition S4YE.

Le partenariat multi-acteurs et le genre au cœur de la politique du Ministère des Affaires Etrangères et du Développement international en matière d'autonomisation économique des jeunes³²

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la réponse aux besoins et aspirations des jeunes constituent deux priorités du ministère des Affaires étrangères et du Développement international (Direction générale de la mondialisation du développement et des partenariats).

Au niveau politique, la France appuie des initiatives contribuant à l'accès des jeunes filles à des formations professionnelles de qualité : lutte contre les violences de genre en milieu scolaire (résolution adoptée par l'Unesco en avril 2015), intégration du genre dans les instruments de financement de l'Union européenne (Plan d'Action Genre notamment), augmentation d'un tiers du nombre de jeunes filles ayant accès à une formation professionnelle de qualité d'ici 2030 dans le cadre des engagements du G7.

L'identification de solutions innovantes, opérationnelles et partenariales, pour l'emploi des jeunes fait partie des objectifs de la Coalition mondiale pour l'emploi des jeunes (S4YE) à laquelle la France s'est engagée à apporter un appui renforcé, notamment pour le développement de standards de qualité communs.



C. Le partenariat entre la **Fondation d'Entreprise Chanel** et Plan International France: exemple d'un partenariat entre le secteur privé et la société civile

Tissé en 2012, le partenariat entre Plan International France et la Fondation d'Entreprise Chanel a donné naissance à un ambitieux programme de promotion sociale et économique des jeunes en difficultés, et en particulier des jeunes femmes à Carthagène, en Colombie.

Le choix de travailler en partenariat avec une fondation est un processus permettant un dialogue riche et continu visant à consolider une vision commune et un mode d'intervention répondant tant à l'approche de développement de Plan International France qu'aux enjeux de la fondation. Délibérément engagé sur la question de l'autonomisation des femmes, le partage de valeurs et d'objectifs communs avec la Fondation d'Entreprise Chanel a grandement facilité les premiers contacts et la mise en œuvre d'un projet sensible aux problématiques de genre.

Ce partenariat s'est révélé d'une grande richesse en termes d'échanges d'idées sur la question de la promotion économique des femmes - notamment dans les phases de définition du proiet - avec des discussions pertinentes sur les résultats attendus. De par son engagement, la Fondation d'Entreprise Chanel a apporté un regard éclairé lors des comités annuels de suivi de projet et lors des missions conjointes en Colombie, véritable lieu d'échanges entre les parties prenantes.

La Fondation d'Entreprise Chanel encourage fortement le partage et la capitalisation d'expériences dont Plan International France a tiré profit. En Colombie, un mécénat de compétences a permis à deux membres de l'équipe de la Fondation d'Entreprise Chanel au Panama d'apporter leur expertise dans le cadre d'ateliers de formation des jeunes. Ces derniers ont permis de renforcer les connaissances des bénéficiaires du projet, mais également les capacités des acteurs locaux.

En France et à l'international, ce partenariat a facilité la mise en réseau de Plan International France avec d'autres ONG, partenaires financiers et experts de la question de la promotion du droit des femmes, notamment dans le cadre d'un séminaire réunissant les partenaires de la Fondation d'Entreprise Chanel. Cet espace de dialogue a été l'occasion pour les acteurs de se connaître et d'échanger sur leurs programmes et bonnes pratiques en matière d'autonomisation des femmes³³.

Le projet d'autonomisation économique des jeunes à Carthagène, Colombie

En Colombie, le chômage est très élevé chez les jeunes (21.9 %), avec un taux de 28.9 % pour les jeunes femmes, et de 17 % pour les jeunes hommes³⁴. 27 % des jeunes n'ont iamais étudié ni travaillé. Face à ce constat Plan International France et la Fondation d'Entreprise Chanel ont décidé d'agir en lançant un projet visant à garantir un emploi décent aux jeunes de Carthagène, en Colombie. Ce projet se concentre sur 3 axes d'intervention:

Un programme de formation professionnelle, proposant une formation technique et des cours de compétences de vie ;

- Un programme de formation à l'auto-entreprenariat, basé sur les résultats d'analyse du marché;
- Un programme de mentorat, garantissant un encadrement et un suivi personnalisé aux jeunes.

La Fondation d'Entreprise Chanel soutient le projet de Carthagène de deux façons : un apport financier sur toute la durée du projet (24 mois) et un apport d'expertise sur les métiers liés au textile. Ainsi, des membres de la Fondation d'Entreprise Chanel interviennent directement dans la formation des jeunes pour partager leurs expériences et donner des conseils aux jeunes intéressés par les métiers du textile.





A. L'approche « YEE » développée par Plan International permet d'accompagner les jeunes à toutes les étapes de leur insertion dans l'emploi

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'éducation des enfants et de la lutte contre la pauvreté, et afin d'améliorer l'impact de ses programmes de terrain, Plan International s'est engagé depuis 2007 dans un partenariat avec la Banque mondiale et le groupe Imagine Nations au sein du Global Partnership for Youth Investment.

Dans le cadre de ce partenariat, Plan International a décidé de piloter une approche programmatique et un modèle holistique pour l'autonomisation économique des jeunes, afin de soutenir les jeunes dans leur transition vers le marché du travail. En 2009, deux programmes pilotes ont été mis en place au

Salvador et en Indonésie pour tester l'approche que Plan International a baptisé l'approche « YEE » (Youth economic empowerment³⁵).

Suite au succès des programmes pilotes et de son approche, Plan International a décidé d'inscrire le YEE dans sa stratégie globale sur la sécurité économique 2010-2015. Cette stratégie globale est basée sur les droits économiques et sociaux des enfants et des jeunes comme une partie intégrante de la réduction de la pauvreté et vise à préparer les jeunes à être la maind'œuvre du 21ème siècle, de sorte qu'ils soient capables de travailler dans des conditions sûres, dignes et de leur choix.

Actuellement, l'approche YEE est mise en œuvre dans un grand nombre de pays d'intervention de Plan International. Pour sa part, Plan International France soutient techniquement et financièrement 4 programmes, en Colombie, en Égypte, en Inde et au Togo³⁶.

L'approche YEE permet d'accompagner l'insertion des jeunes à l'emploi au travers de six étapes permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des bénéficiaires accompagnés, en accordant une attention particulière aux questions de genre et aux contraintes spécifiques vécues par les filles :

- L'analyse de la situation
- La mise en place d'un partenariat stratégique
- La pré-formation
- La formation
- L'accompagnement à la recherche d'emploi ou à la création d'entreprise
- Le suivi et le maintien dans l'emploi

Tout au long du processus, des « services » transversaux sont également proposés afin de renforcer le processus et d'assurer la pérennisation de l'insertion économique des jeunes : le mentorat et le coaching, l'accompagnement financier. De plus, l'entretien actif des partenariats avec les entreprises, ainsi que la mise en œuvre d'activités de sensibilisation et plaidoyer sont des éléments qui sous-tendent l'ensemble des étapes de l'approche YEE, et qui assurent la durabilité des programmes.

B. Comment intégrer le genre à toutes les étapes de l'approche YEE?

L'intégration d'une approche de genre à toutes les étapes de l'approche d'autonomisation économique des jeunes permet d'adapter les services proposés aux besoins et aux contraintes des filles et des jeunes femmes (besoins pratiques). Elle permet également de travailler dans une perspective d'émancipation et de renforcement des capacités des jeunes femmes afin de leur permettre de prendre des décisions personnelles et professionnelles, et ainsi prendre le contrôle de leur vie et leur avenir. L'approche de genre ainsi associée à l'approche YEE vise également à permettre aux jeunes femmes et aux jeunes hommes de devenir de véritables agent-e-s de changement (intérêts stratégiques) dans le domaine de la promotion de l'emploi des jeunes.

Nous proposons ici de rappeler pour chacune des 6 étapes de l'approche YEE quels sont les points à prendre en considération en termes d'approche genre. Afin d'illustrer chacun de ces points, des exemples concrets de bonnes pratiques issus des projets de terrain menés par Plan International dans différents pays d'intervention seront développés.

Schéma de l'approche YEE:

ANALYSE SITUATION

• Étude/analyse du contexte et du marché du travail

• Analyse sociale et sociétale

PARTENARIATS STRATÉGIQUES

- Construire un modèle de mise en œuvre du programme, en s'appuyant sur des partenariats stratégiques
- Concevoir et mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation et de plaidoyer

PRÉ-FORMATION

- Élaboration du curriculum des formations
- Mobilisation et sensibilisation des jeunes et de la communauté
- Information relative aux programmes de formation et conseil aux jeunes et aux parents
- Identification, test et inscription des jeunes
- Orientation professionnelle
- Mise en situation professionnelle (optionnelle)

ÉTAPES POL

1. Formation professionnelle en vue d'un emploi salarié

ΟU

- 2. Formation professionnelle en vue d'une création d'entreprise
- Aide à l'accès au crédit



- Formation en compétences de vie
- Apprentissage
 / stage de courte durée (optionnel)
- Certification

ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE D'EMPLOI

 Appui à la recherche et à l'accès à un emploi salarié (deuxième chance offerte si nécessaire)

ΟU

 Appui et soutien à la création d'entreprise (deuxième chance offerte si nécessaire)

SUIVI ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Services de soutien (bourses, garde d'enfant, aide aux frais de transport...)
- YEE alumni (club des anciens)

- Mentorat et coaching
- Services et soutien financier (dont microfinance)
- Mise en œuvre de partenariats stratégiques avec les entreprises
- Plaidoyer

1. Intégration du genre dans l'analyse de situation (étape 1)

La première étape de l'approche YEE est l'analyse de la situation qui se découpe en trois segments: l'analyse du marché du point de vue de la demande, l'analyse du marché du point de vue de l'offre, et l'analyse sociale et sociétale.

Pour chacune des entrées analytiques, des questions spécifiques doivent être posées afin de s'assurer de l'intégration constante de l'égalité femmes-hommes tout au long du programme.



Analyse du marché de l'emploi

Demande

Recherches visant à avoir une image la plus précise possible du marché du travail et de l'emploi des jeunes:

Taux de chômage, emplois occupés, freins à l'accès à un emploi décent, besoins spécifiques, opportunités de formation existantes...

• Approche genre :

- Étudier plus précisément la place et la participation des femmes et des filles au sein du marché du travail en utilisant les statistiques sexo-spécifiques : taux d'emploi formel/informel, temps partiels, salaires, conditions de travail, types d'emplois, accès aux postes de management.
- Analyser la segmentation du marché du travail, la présence ou non de systèmes de garde d'enfants, ainsi que tout autre frein et ou stéréotypes de genre rattachés à une activité professionnelle

Analyse du marché de l'emploi

Offre

Identifier les opportunités existantes favorisant l'emploi des jeunes ou ayant un potentiel à l'être :

Secteurs porteurs et qualifications requises des emplois dans ces secteurs, politiques RH favorables à l'emploi des jeunes au sein de certaines entreprises, place des jeunes dans des emplois à plus forte valeur ajoutée, analyse des facteurs d'opportunités de leur participation au sein du monde professionnel, politiques publiques de soutien à l'emploi des jeunes, etc.

• Approche genre :

- Identifier les entreprises engagées sur l'égalité professionnelle et salariale, les services apportés par l'entreprise afin de faciliter l'accès des femmes à l'emploi (crèches, transports, toilettes séparées).
- Analyser la participation et la place des femmes au sein de la chaine de valeur dans les différents secteurs économiques, la segmentation du travail au sein des secteurs économiques, les opportunités d'emplois à fortes valeur ajoutée ou dans les secteurs porteurs...
- Identifier les politiques publiques nationales et locales orientées vers l'emploi des femmes et l'égalité professionnelle et salariale, ainsi que les programmes préexistants voués à favoriser l'autonomisation économique des jeunes femmes.

Analyse sociale et sociétale

Identifier la place et l'image des jeunes au sein de la communauté :

Activités réalisées au sein de la famille, poids de l'autorité parentale et marges de manœuvre en termes de liberté de choix, niveau de ressources, stéréotypes de genre liés à l'activité professionnelle des jeunes,...

• Approche genre :

- Analyser la répartition des tâches et des rôles entre femmes et hommes au sein de l'environnement domestique, le poids de l'autorité patriarcale, l'accès et contrôle des ressources par les femmes, les stéréotypes de genre attachés à l'activité professionnelle des jeunes, les barrières existantes et limitant l'accès à l'emploi des femmes (transports, localisation, conditions de sécurité, manque d'éducation, devoirs domestiques, préférence au fils, fréquence et compatibilité avec l'emploi du temps...).
- Le but est d'identifier les jeunes femmes les plus vulnérables afin d'en faire une cible identifiée, et pouvoir les prioriser lors du processus de sélection (jeunes filles sans emploi, en décrochage scolaire, mères célibataires, migrantes, victimes de mariage précoce,...)

Le Projet « Saksham » : la promotion de l'emploi des jeunes à travers la formation professionnelle dans les quartiers défavorisés de Delhi

Le projet Saksham a comme objectif d'améliorer les moyens de subsistance des jeunes les plus défavorisés de Delhi, notamment des jeunes femmes. Le projet est mis en œuvre dans 4 localités de réinstallation des populations d'anciens bidonvilles de Delhi. Plan International Inde travaille en partenariat avec trois ONG locales, ainsi qu'une agence indienne de formation professionnelle.

L'analyse de situation genrée a permis de définir dès le début du projet les opportunités et les obstacles propres aux jeunes femmes. Elle a permis d'identifier les situations de vulnérabilité auxquelles elles font face dans le domaine économique et social. Ces points ont ensuite été pris en compte dans la conception du projet.

L'analyse de la demande :

L'analyse de la demande a été menée auprès de 156 jeunes femmes et 157 jeunes hommes entre 18 et 25 ans dans les quatre zones d'intervention à travers des groupes témoins et des entretiens approfondis avec certains jeunes. Elle a permis de recueillir des données concernant la situation générale des jeunes, leur niveau d'éducation, les opportunités d'emploi disponibles, leurs aspirations, l'accès aux formations, etc. Pour chaque domaine, Plan International a pris soin de recueillir des indicateurs sexo-spécifiques, tels que :

- Le pourcentage de jeunes femmes et hommes se retrouvant dans le secteur formel/informel,
- Le pourcentage de jeunes femmes et hommes ayant accès à des formations professionnelles et/ou à des formations en compétences de vie,
- La fourchette actuelle de leur revenu mensuel, etc.

Pour chaque domaine, l'analyse de la demande permet d'identifier s'il existe des contraintes de genre ou non. S'il en existe une, Plan International s'engage à développer une stratégie puis des actions concrètes pour contourner les contraintes. Par exemple, cette analyse a permis de mettre en lumière le manque de disponibilité des jeunes filles lié aux tâches domestiques qui leur incombe au sein du foyer (davantage lorsqu'elles sont mariées jeunes).

L'analyse statistique est ensuite complétée par des entretiens qui permettent d'affiner le diagnostic.

L'analyse du marché du travail (offre) :

L'agence indienne de formation professionnelle « Empower » a conduit une étude de marché portant sur les secteurs et emplois à fort potentiel pour les jeunes ainsi que sur le niveau d'éducation et de compétences nécessaires pour pouvoir y entrer et accéder à différents niveaux. L'agence a mené des entretiens avec des jeunes, des autoentrepreneurs, des familles, des instituts de formations professionnelles, des représentants gouvernementaux, des employeurs et des ONG locales. Au total, plus de 1000 personnes ont été consultées.

Cette analyse a permis de développer un programme de formation professionnelle répondant aux besoins du marché du travail. Elle a également fait ressortir le fait que les femmes manquent particulièrement de formation professionnelle. Sur cette base, l'agence a pu développer des formations en relations-clients, centres d'appels téléphoniques, vente et enfin accueil (hôtellerie et restauration notamment). L'étude de marché inclut également une étude sur le secteur de l'entreprenariat et les opportunités existantes pour les jeunes femmes et jeunes hommes dans les domaines les plus porteurs en prenant en compte le fait que certaines filières sont plus facilement accessibles aux femmes et aux hommes, afin de lutter contre les stéréotypes et de promouvoir la mixité des métiers.

L'analyse sociale et sociétale :

Plan International prend également en compte l'impact que la société peut avoir sur la participation des jeunes femmes à des programmes de formation et d'accès à l'emploi. Ainsi, à travers des entretiens avec des jeunes femmes, mais également avec leurs parents et les représentants d'ONG locales, Plan International a réussi à identifier les freins imposés par la société à l'autonomisation des femmes, tels que l'insécurité dans les quartiers, le système familial patriarcal, le peu de modèles féminins dans le monde professionnel indien, la pression de se marier jeune, ou encore les contraintes liées aux tâches domestiques et au travail informel.





Indonésie : une analyse de situation intégrant le genre

Plusieurs programmes de YEE sont en cours en Indonésie avec le soutien financier d'Accenture. Ces programmes s'adressent en priorité (80 %) à des jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans, issues de milieux défavorisés, ayant accompli un cycle secondaire et travaillant dans le secteur informel ou sans activité. La conduite d'un « Youth situationnal and Gender analysis »³⁷ au début des programmes a permis de collecter des données différenciées femmes/hommes. Elles ont révélé, par exemple, l'importance des familles dans le choix des jeunes d'accéder ou non à un emploi : 92 % des jeunes femmes et 82 % des jeunes hommes ne prendraient pas un emploi sans la permission de leur famille ou de leur conjoint.



En Colombie, une approche de genre des freins économiques et sociaux à l'emploi des jeunes

Le projet mené à Carthagène porte une attention particulière aux jeunes femmes et aux questions de genre. En effet, alors que ces dernières sont plus touchées que les hommes par le chômage et la précarité, elles sont sous-représentées dans les programmes d'autonomisation économique des jeunes. Une analyse documentaire menée par Plan International France a permis d'identifier trois principaux freins :

- La surreprésentation des femmes dans le secteur informel ;
- La persistance de stéréotypes sexistes et de pratiques discriminantes de la part des employeurs;
- La double-journée de travail des femmes, soit la gestion d'une activité professionnelle en plus de la vie familiale.

2.Intégration du genre dans les partenariats stratégiques (étape 2)

La question du genre doit également être intégrée dans la façon d'identifier les partenaires dans la phase préparatoire du projet et des programmes de formation. Il s'agit alors d'identifier les organismes ou centres de formation, les partenaires institutionnels ainsi que des entreprises locales et nationales qui mènent déjà des politiques d'égalité femmes-hommes, ou souhaitent en développer en s'associant au projet.

Parallèlement, il est stratégique de compléter le projet par des actions de plaidoyer et de sensibilisation des acteurs économiques, institutionnels et des membres de la communauté, en s'associant avec des partenaires influents et engagés sur les questions d'égalité femmes-hommes. Construire un modèle de mise en œuvre du programme s'appuyant sur des partenariats stratégiques Identifier les partenaires présents les plus à même de promouvoir l'empowerment économique des jeunes : gouvernements, entreprises, OSC, ONG, OING, etc... et détailler leur action (potentielle) dans ce domaine.

Créer des partenariats durables avec le secteur privé en encourageant la création de postes ou l'ouverture de postes existants à l'emploi des jeunes.

• Approche genre :

- S'assurer que les partenaires ciblés intègrent une approche de genre et soutiennent l'emploi des jeunes filles.
- S'assurer de leur sensibilisation et formation aux thématiques de genre et d'emploi décent et de lutte contre le harcèlement sexuel, et qu'un budget est disponible pour la mise en œuvre de ces sessions.
- Négocier pour qu'ils intègrent ces dimensions au sein de leurs politiques de ressources humains et de recrutement.

Concevoir
et mettre en
œuvre une
stratégie de
sensibilisation
et de
plaidoyer

Identifier les décideurs politiques / entreprises influent-es sur l'autonomisation économique des jeunes, et les plus à même d'assurer la durabilité des efforts mis en œuvre.

Identifier des actions et mesures à promouvoir vis-à-vis de ces acteurs: afin de promouvoir la formation et l'intégration des jeunes au sein du marché du travail, afin de réduire les disparités géographiques et économiques dans l'accès à la FP, afin d'assurer un placement durable des jeunes dans un travail décent.

• Approche genre :

- Mener une large stratégie d'information et de promotion de l'emploi des jeunes femmes afin de lutter contre les stéréotypes de genre liés à l'emploi auprès des entreprises et des partenaires de l'emploi et plus largement auprès de tous les publics (familles, décideurs, grand public...).
- Inclure les jeunes et les communautés dans cette stratégie, en tant que « gender facilitators » ou mobilisateurs communautaires.

Une stratégie globale de sensibilisation des partenaires en Egypte

En Egypte, le programme de soutien à l'insertion professionnelle de Plan International vise l'insertion de 2000 jeunes - dont 1200 femmes - dans 5 régions défavorisées des gouvernorats du Caire, d'Alexandrie et d'Assiout. Le programme intègre une perspective de genre notamment dans sa stratégie de partenariats qui vise à :

- Sensibiliser les employeurs (membres du réseau d'entreprises partenaires et agences publiques pour l'emploi) aux problématiques spécifiques des jeunes femmes, afin de les amener à mettre en place des pratiques et des procédures favorables à l'emploi des jeunes et à l'égalité de genre.
- Conduire des formations sur le recrutement et l'emploi sensibles au genre auprès des responsables des ressources humaines d'une trentaine d'entreprises volontaires. Les formations incluent des points sur : le droit du travail, le recrutement non discriminatoire et l'égalité de salaire entre tous les employé-es, la participation des femmes dans les secteurs professionnels, les stéréotypes de genre et autres formes de discrimination, le harcèlement sexuel, l'articulation des temps de vie...
- Mener un plaidoyer participatif pour la promotion de la formation professionnelle et de l'emploi

sensible au genre auprès des autorités et Ministères de tutelle notamment sur les questions relatives à l'égalité de salaire et de traitement sur le marché de l'emploi et au sein des entreprises, la nécessité de développer et favoriser des politiques d'emploi respectueuses de l'égalité hommes/femmes ainsi qu'un cadre légal et des pratiques favorables à l'emploi des femmes.





Au Vietnam, un partenariat entre Plan International et une association locale de formation des jeunes

Plan International Vietnam, s'est associé à une association locale, REACH, qui accompagne les jeunes vers l'autonomie économique. Ensemble, les deux associations ont monté un programme de formation qui permet aux jeunes les plus démunis, et particulièrement les femmes et les filles, d'acquérir des compétences professionnelles. Une répartition des tâches s'est mise en place entre les deux partenaires : REACH se charge de la formation professionnelle, tandis que Plan International Vietnam fournit une expertise sur le genre, en conformité avec la politique de Plan International France sur l'égalité des sexes.

Ce partenariat permet de répondre de la manière la plus adéquate aux besoins des jeunes femmes, qui représentent la moitié des bénéficiaires du programme. Une attention particulière est notamment accordée aux populations particulièrement vulnérables, telles que les femmes victimes de trafic ou de réseaux de prostitution.

En Inde, former les partenaires à l'approche intégrée du genre

Le projet Saksham a travaillé en profondeur avec chacune des parties prenantes (partenaires techniques, ONG, employeurs et équipe du projet) afin de leur faire prendre conscience des problématiques de genre et des barrières auxquelles sont confrontées les jeunes femmes dans leur autonomisation.

- Suite à l'analyse de situation des jeunes et des écarts constatés entre les sexes, une formation à destination de toute l'équipe du projet et des partenaires sur le genre, l'autonomisation des femmes ainsi que sur les méthodes d'intégration du genre a été dispensée. - Une fois ces compétences acquises par les acteurs du projet, une stratégie, des outils et des principes d'implémentation ont été fixés en commun. Quelques mois plus tard, un atelier de réflexion a permis de réviser cette stratégie au vu des avancées, des efforts mis en place et de la réalité. Le but était que chaque partie prenante se sente à l'aise avec ces principes et puisse, petit à petit, les appliquer naturellement au quotidien.

Les principaux changements opérés ont porté sur :

- le recrutement de femmes pour faciliter la mobilisation des jeunes,
- la création de méthodes et outils spécifiques pour la mobilisation et la sensibilisation des parents,
- des entretiens plus approfondis avec les parents de jeunes femmes,
- des conseils spécifiques aux jeunes femmes lors de la formation,
- l'invitation auprès des parents afin qu'ils rendent visite à leur fille sur son lieu de travail.

En Indonésie, la mobilisation de jeunes dans les actions de sensibilisation de la communauté

Au cours d'un projet YEE en Indonésie, neuf sessions de sensibilisation avec les employeurs sur la valeur ajoutée des femmes au sein de l'entreprise ont été mises en place.

De plus, des « gender facilitators » (animateurs « genre »), sélectionnés au sein des communautés et parmi les groupes de jeunes, sont formés et animent des forums de jeunes au sujet de l'égalité de genre : l'idée est de construire une action de plaidoyer portée par les jeunes eux-mêmes, en faveur d'une réduction des inégalités de genre et pour l'égal accès à un emploi décent. Des sessions de formation et d'information sur les canaux nationaux et internationaux de communication tels que les médias ou les réseaux sociaux sont prévus.



3. Intégration du genre dans la pré-formation (sensibilisation, recrutement des jeunes et élaboration des programmes et méthodologies de formation) (étape 3)

La phase de pré-formation est une étape stratégique dans le processus YEE d'accompagnement des jeunes à l'emploi. Cette phase se découpe en six sous-phases :

- l'élaboration des programmes de formations,
- la mobilisation des jeunes et de leur communauté,
- l'information et le conseil aux jeunes et aux familles,
- l'identification des jeunes et leur inscription,
- l'orientation professionnelle,
- la mise en situation professionnelle.



Elaboration du curriculum des formations S'assurer de l'adéquation entre les besoins du marché et le curriculum :

• Approche genre :

- S'assurer de la sensibilisation de tous les formateurs-trices de l'équipe aux thématiques de genre (orientation professionnelle, conseil, problématiques spécifiques aux jeunes filles, importance de la formation professionnelle pour les garçons et les filles, l'importance d'un environnement sensible au genre et respectueux de tous,...).
- Prendre en compte les normes et pratiques locales en termes de genre dans le format des formations et des méthodologies choisies, ainsi que dans les outils pédagogiques.
- S'assurer que les objectifs de formation, les manuels et les contenus soient libres de stéréotypes et qu'ils promeuvent des exemples de réussite masculins et féminins

Mobilisation et sensibilisation des jeunes et de la commun Informer et sensibiliser la communauté vis-à-vis des enjeux de l'emploi décent des jeunes:

• Approche genre :

- Mener une large stratégie d'information et de promotion de l'emploi des jeunes femmes. Mettre en avant des « exemples à suivre », des modèles de jeunes femmes qui ont réussi.
- Identifier et constituer des groupes de gender facilitators au sein des groupes de jeunes (jeunes motivés et sensibles aux thématiques de genre pouvant mener des actions de sensibilisation au sein des communautés).
- Sensibiliser les membres de la communauté (familles, leaders communautaires et religieux) sur l'importance de l'autonomisation économique des filles.

Information et conseil aux jeunes et aux Inclure les parents dans les programmes de formation et réduire les potentiels freins au projet :

• Approche genre :

- Inclure les parents via une information claire et détaillée sur le contenu des formations présentées aux jeunes filles, leur mise en œuvre, les opportunités offertes à leur enfant.
- Etablir un dialogue constant et une réelle capacité de négociation, afin d'être apte à répondre à l'ensemble des questions ou des doutes.
- Soutenir la parité dans les groupes d'agents de mobilisation communautaire (« community mobilisers »)

« Convaincre les familles de laisser partir leurs filles » : témoignage d'Anamika Sharma, coordinatrice du projet Saksham à Plan International Inde

« Trouver des filles intéressées par les formations et par un emploi n'est pas la tâche la plus compliquée. Nous travaillons dans les bidonvilles de Delhi depuis des années, et nous connaissons bien les gens qui vivent ici. Il est cependant bien plus dur de convaincre les familles de laisser partir leur fille. Les parents, les grands frères et même les frères plus jeunes ont autorité sur la vie de ces jeunes filles. Nous tentons de démontrer l'importance de l'école et du travail, en insistant sur le fait que les filles peuvent rapidement gagner plus que leurs parents, et accroître le niveau de vie de leur famille entière, après parfois seulement quelques mois. (...) Nous acceptons uniquement les jeunes filles motivées au sein de nos formations. Nous investissons beaucoup d'énergie pour elles, et nous attendons uniquement en retour qu'elles cherchent et puissent trouver un emploi. Une fois qu'elles nous semblent suffisamment motivées, nous prenons rendez-vous pour rencontrer leurs parents. Au départ, nous demandons qui prend les décisions au sein de la famille, car nous savons que c'est cette personne qu'il va falloir convaincre. Généralement, je commence par les mères, car ce sont souvent elles qui souhaitent une vie différente pour leur fille. Elles ont souvent dû elles-mêmes rester chez elles, et une fois que leurs enfants atteignent l'âge de 35 ou 36 ans, qu'ils sont adultes et que l'argent vient à manquer, elles commencent à souhaiter qu'ils aient un travail en dehors de la maison, mais c'est souvent trop tard. »

Au Pakistan, création des « Gender Facilitators » et la mobilisation des jeunes pour lutter contre les stéréotypes de genre

Au Pakistan, les femmes et les filles font face à de nombreuses discriminations basées sur le genre qui limitent leur mobilité, imposent des restrictions sur leur comportement et leurs activités, et ne leur permettent que des contacts limités avec le sexe opposé.

Pour lutter contre les stéréotypes auprès des familles et des employeurs, des « Gender facilitators » ont été créé-es et formé-es. Des activités de recherche ont également été mises en place pour comprendre les défis liés à la mobilité des jeunes femmes. La seconde phase du projet prévoit d'impliquer les jeunes dans la prévention et la lutte contre les stéréotypes de genre afin de permettre une meilleure insertion des jeunes sur le marché du travail.

En Egypte : mobiliser les jeunes, les familles et l'ensemble de la communauté

En Egypte, la mobilisation et le recrutement des jeunes sont menés par les facilitateurs-trices de développement communautaire³⁸ de Plan International Egypte dans les communautés cibles. Ils sont organisés dans les lieux publics, tels les marchés, la mosquée ou l'église, mais également dans les endroits où les jeunes et les personnes exclues, handicapées ou au chômage se rendent régulièrement, que ce soit dans les centres sportifs ou les centres communautaires gérés par les partenaires de Plan International. Les campagnes ciblent aussi les parents des jeunes, ainsi que les chefs traditionnels et communautaires qui peuvent avoir une influence sur les autres membres de leurs quartiers, afin de les convaincre, si besoin, de laisser leurs filles participer à ces formations.



Identification et inscription des jeunes

Information des jeunes sur les potentialités du marché du travail :

- Approche genre :
- Déconstruire les stéréotypes de genre sur les métiers.
- Cibler les jeunes filles les plus vulnérables dans la diffusion de l'information.
- Adapter l'argumentaire de motivation aux attentes et préoccupations des jeunes filles et de leurs familles

Orientation professionnelle

Appui renforcé et conseil aux jeunes sur l'étendue des possibilités professionnelles/ carrières offertes, dialogue et conseil.

- Approche genre :
- Renforcer l'appui- conseil aux jeunes filles en insistant sur l'étendue des possibilités professionnelles et de carrières leur étant offertes par la mixité des métiers.
- Organiser des rencontres avec des jeunes femmes du monde professionnel issues de différents métiers.

Mise en situation professionnelle

Encourager les jeunes à effectuer des journées d'observation au sein de secteurs porteurs non connus ou non envisagés, rencontres avec des représentants d'entreprises partenaires, etc...

- Approche genre :
- Encourager les jeunes femmes à effectuer des journées d'observation au sein d'entreprises notamment dans des secteurs non traditionnels.

En Colombie, des programmes de formations destinées aux jeunes femmes les plus vulnérables...

Le programme mis en place à Carthagène donne la priorité au public le plus démuni, majoritairement constitué de femmes dans les formations TVET (Technical and Vocational Education and Training³⁹) et VTEP (Vocational Training and Education Programmes⁴⁰) avec un objectif de 60% de femmes entre 18 et 28 ans parmi les participant-e-s.

En mars 2015, le programme TVET comptait 57% de femmes et le programme VTEP en comptait 81%.

...et un recours systématique aux visites à domicile des bénéficiaires

Afin de s'assurer que les femmes puissent suivre les programmes malgré leurs contraintes familiales, les membres de Plan ont systématiquement recours à des visites à domicile dans le cadre du programme de mentorat. Ces visites permettent aux jeunes femmes de suivre un programme même quand elles sont en incapacité de se déplacer de chez elles.



En Inde, prendre en compte le genre de manière transversale à tous les niveaux

Plan International Inde a une approche poussée de l'intégration transversale du genre dans la phase de pré-formation du programme YEE :

- L'évaluation des besoins de formation :

Un séminaire d'évaluation des besoins de formations des jeunes femmes est organisé pour pouvoir les accompagner vers des emplois adaptés à leurs situations respectives. Cette étape débouche sur un document stratégique genré qui permet de calibrer la suite du projet.

- La mobilisation des jeunes femmes :

La phase de mobilisation doit permettre de sensibiliser les jeunes femmes et leur environnement à l'importance et au bienfondé du programme. Pour ce faire, Plan International Inde forme les équipes terrain et ses partenaires aux questions de genre, afin de les aider à conseiller et sensibiliser les jeunes femmes. Le projet prévoit aussi la possibilité d'organiser des sensibilisations plus poussées avec des entreprises partenaires. Autant que possible, Plan Inde tente d'assurer la présence d'un membre

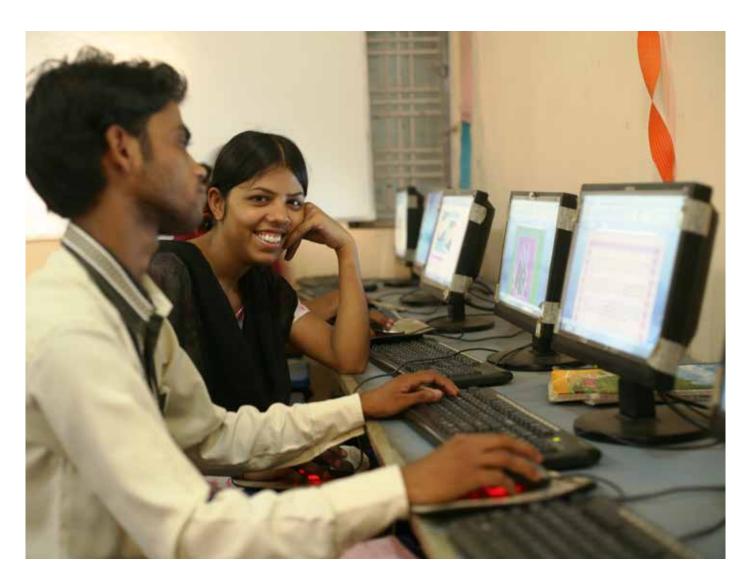
femme et d'un membre homme dans les actions de sensibilisation. Enfin, les associations d'anciens élèves sont inclues dans le processus, et permettent de mobiliser des femmes actives, modèles qui peuvent intervenir pour témoigner de leur histoire auprès des plus jeunes.

- Le recrutement des jeunes femmes :

Une campagne de recrutement personnalisée permet d'accompagner les jeunes femmes dans leurs inscriptions et de répondre à leurs problématiques individuelles dès le départ.

- L'orientation et la mise en situation professionnelle :

Des visites d'observation d'un centre commercial et de différents magasins ont été organisées pour les bénéficiaires et leurs parents par les partenaires de Plan International. Ces visites ont permis de lever les objections et les craintes qu'avaient les parents d'envoyer leurs filles travailler dans le domaine des services et des télécom. Par ailleurs, des conseillers et des conseillères d'orientation formés aux problématiques de genre, apportent des solutions aux questions des filles et des parents. Ils établissent un planning de cours adapté aux besoins de chacune.



4. Intégration du genre dans la formation et au sein des étapes pour l'accès à un travail décent (étape 4)

Lors de l'étape 4, les jeunes peuvent accéder à des types de formations professionnalisantes leur permettant soit d'accéder à un emploi salarié, soit de créer leur propre entreprise. Dans les deux cas, une approche de genre permet de multiplier les chances de réussite pour les jeunes femmes.



Formation professionnelle en vue d'un emploi salarié

Information des jeunes sur les potentialités du marché du travail :

Types d'emploi, qualifications requises, évaluation du niveau d'implication et de motivation en vue d'une inscription dans le programme.

• Approche genre :

- Promouvoir la mixité des métiers et la lutte contre les stéréotypes de genre au sein des formations.
- Adapter les horaires et les infrastructures des centres de formation à leurs contraintes (accès, transports, sécurité des lieux et des trajets, toilettes séparées, adéquates et en nombre suffisant, système de garde d'enfants...)
- Offrir des cours supplémentaires pour celles qui sont en difficulté ainsi qu'un suivi renforcé pour éviter les décrochages.
- Sensibiliser les jeunes femmes sur les questions de droit du travail et d'emploi décent, y compris le harcèlement sexuel dans l'emploi.

Formation professionnelle en vue d'une création d'entreprise **Former les jeunes à l'esprit/gestion d'entreprise :** offrir une formation adaptée en marketing, finance, gestion ; faciliter la création d'entreprises viables, la planification des activités, support de mentors (parrains) au montage des business plan, etc...

Suivi, dialogue et soutien pour éviter les décrochages

Aide à l'accès au crédit : identification des besoins spécifiques/contraintes des jeunes, appui et soutien à l'obtention de fonds, à l'accès aux prêts nécessaires au démarrage de l'entreprise, etc...

• Approche genre :

- Soutenir l'accès aux crédits et à des formations non stéréotypées, dans des secteurs porteurs tant pour les filles que pour les garçons.
- Adapter les horaires et les infrastructures des centres de formation à leurs contraintes (accès, transports, toilettes, système de garde d'enfants...)
- Sensibiliser l'entourage et la communauté en soutien au projet.

En Inde, des formations professionnelles prenant en compte les besoins spécifiques des filles :

Le projet Saksham prévoit deux programmes de formation pour les jeunes : un programme de formation professionnelle et un programme de formation à l'autoentreprenariat pour lancer sa propre activité.

- Le programme de formation professionnelle orientée vers l'obtention d'un emploi :

Afin de répondre au mieux aux besoins du marché du travail et des employeurs, les programmes de formation ont été développés en fonction des résultats de l'étude de marché. Ainsi, des cours de relation client, de vente au détail et d'hôtellerie

sont proposés. Ces cours sont adaptés afin de se baser sur les compétences déjà acquises par les jeunes, et surtout chez les femmes, pour mieux pouvoir les compléter. Un accent particulier est mis sur le langage corporel, la prise de parole en public et les vêtements adaptés au monde professionnel. L'objectif est de compter au moins 60% de filles parmi les bénéficiaires de la formation et parmi les diplômé-e-s.

- La formation à l'auto-entreprenariat :

Les bénéficiaires du programme ont pu suivre six sessions de formations sur la situation du marché indien, les opportunités et les stratégies

d'accès à l'emploi. La logistique de ces formations (emplacement, horaires) a pris en compte les contraintes de temps des femmes pour pouvoir y participer. Suite au succès de ce programme et au bilan de la 1ère phase du projet, Plan International a décidé de rendre cette formation accessible à des jeunes ayant déjà tenté l'auto-entrepreneuriat et souhaitant recommencer ou relancer leur activité. Le programme est cette fois plus technique et axé sur la gestion globale d'une entreprise, c'est-à-dire le développement d'un business plan, la réalisation d'une étude de marché, la gestion financière, la logistique, les moyens de financement, etc. Les jeunes suivant ce parcours seront conseillés et suivis de près tout au long de la formation et recevront un diplôme à la fin du cycle. Parmi les bénéficiaires, l'objectif est de compter au moins 40% de filles. Cet objectif est ambitieux dans un pays où l'accès des femmes à l'entreprenariat est rendu difficile par de nombreuses discriminations faites aux femmes.



Exemple de Meenu, 19 ans et ayant bénéficié du projet Saksham :

Meenu vit dans un quartier défavorisé à la périphérie de Dehli, avec ses parents, ses deux petites sœurs et son frère. Elle a connu Saksham par le biais d'une ancienne élève, et a par la suite intégré le programme. Au départ, ses parents refusaient de lui permettre d'assister à la formation, mais après avoir visité le centre Saksham et s'être rendu compte qu'il incarnait un environnement favorable et sûr pour leur fille, ils ont finalement accepté qu'elle assiste aux sessions de formations. Ses parents refusaient également qu'elle ait un emploi, mais grâce au dialogue mis en place par l'équipe de Saksham, elle travaille aujourd'hui dans un supermarché, avec l'accord de ses parents.

Anis - Indonésie Jeune employée d'un magasin d'informatique :

« Auparavant, je devais travailler dans les plantations de mon oncle pour gagner de l'argent, et subvenir aux besoins de ma famille. J'ai expliqué à mes parents que je voulais reprendre mes études et trouver un vrai travail. Ça n'a pas été facile, mais la formation YEE de Plan International m'a permis de trouver cet emploi, et aujourd'hui mes parents sont très fiers de moi. »

Elle rêve aujourd'hui d'être prioritaire de son propre magasin, et affirme que ni sa famille ni le mariage ne pourra l'en empêcher. Elle jure de s'assurer que son mari ne l'empêchera pas de travailler : « Je m'en assurerai avant le mariage. Nous signerons un contrat, et s'il ne me permet pas de travailler, nous ne nous marierons pas. C'est aussi simple que ça. »

E., 26 ans - Carthagène, Colombie Jeune femme et mère célibataire d'un petit garçon de 7 ans ; elle suit la formation d'esthéticienne du programme de formation de Plan International :

« Avant je dépendais de ma mère et du père de ma fille et je pensais : je ne vais pas travailler, je vais rester comme je suis. Je ne savais rien faire et ne faisais rien, mais grâce à cette formation j'ai appris. Parfois on pense que, en tant que femme, on ne peut pas apprendre à faire quoi que ce soit d'autre que de rester à la maison et d'élever les enfants, mais ça a changé. Plan International a toujours travaillé pour changer la perspective que nous, les femmes, nous pouvons être des professionnelles et travailler comme n'importe qui, afin d'être en sécurité. Mon projet de vie, l'estime que j'ai de moi-même, ma personnalité ont été renforcés ; tout a changé. »

Formation en compétences de vie

Apporter aux jeunes les compétences de vie nécessaires, préalables et/ou complémentaires à la formation professionnelle : confiance en soi, communication, santé et hygiène, éducation de base ...

• Approche genre :

- Organiser des ateliers non mixtes et mixtes permettant d'échanger sur le genre, les rôles différenciés, les relations de pouvoir, le partage des tâches domestiques, l'accès à la santé et à la santé sexuelle et reproductive, l'importance de l'autonomisation des femmes, ainsi que des ateliers visant à renforcer la confiance en soi, le langage corporel, la prise de parole en public et la communication.
- S'assurer de la communication des coordonnées d'associations, de services de santé ou de services juridiques dont les jeunes filles pourraient nécessiter.

Apprentissage / stages de courte durée (optionnel) Informer et communiquer sur les différentes carrières ouvertes aux jeunes : en insistant sur l'étendue des possibles en dehors des métiers leur étant habituellement réservés.

• Approche genre :

- Soutenir l'entrée en stage au travers de bourses de stages, de partenariats avec les entreprises sensibilisées.
- S'assurer que les entreprises d'accueil garantissent un environnement favorable à la formation des jeunes filles (tutrices, locaux, horaires, transports, ...)



Fournir un certificat d'aptitude / de niveau de formation : afin de prouver le niveau technique de formation reçu, valable dans le monde professionnel.

• Approche genre :

- Soutenir et suivre plus spécifiquement les jeunes filles avec la possibilité d'une seconde chance ou de rattrapage en cas d'échec afin de s'assurer qu'elles accèdent à une certification de formation.

Au Vietnam, les jeunes femmes apprennent à se présenter, pour une meilleure estime de soi

Suite à l'analyse de situation, Plan International Vietnam propose des cours de beauté et de maquillage à 160 jeunes femmes. Pour des populations précaires et notamment les jeunes femmes, la propreté, le soin et la présentation de soi sont des éléments importants pour l'estime et la confiance en soi. Se sentir bien dans son corps et présentable est un atout pour des femmes en insertion sur le marché de l'emploi car elles seront en meilleures conditions et se sentiront plus légitimes à se présenter à des employeurs.

La formation est suivie d'un accompagnement dans la recherche et le maintien dans l'emploi. L'objectif est que 80% des jeunes femmes trouvent un poste et restent en emploi pour une durée d'au moins 6 mois.

En Colombie, éduquer les jeunes femmes sur leurs droits et leurs possibilités d'action concernant les violences sexistes et sexuelles et les inégalités de genre.

La mise en place de formation en compétences de vie dans les programmes de formation permet d'y intégrer la dimension de genre. Ainsi, les jeunes travaillent sur l'égalité femmes-hommes, la conscience de soi, les relations interpersonnelles, la prise de décision ou encore les droits humains. Deux spécialistes des questions de genre sont venu-es former les membres de Plan International Colombie pour animer ces groupes de travail.

En Inde, des cours de compétences de vie intégrant le genre

Dans le projet Saksham, des cours de compétences de vie et de développement personnel font partie de la formation, pour permettre aux jeunes de prendre confiance en eux et d'apprendre à communiquer sans timidité. Ces cours abordent aussi des problématiques qui touchent plus fortement les femmes : éducation sexuelle, connaissance de son corps, éducation nutritionnelle, droit des femmes... Des moments privilégiés sont organisés avec les filles pour qu'elles puissent parler de leurs familles et de leur rapport aux institutions. Enfin, un accompagnement dans l'ouverture d'un compte bancaire est proposé spécialement aux filles.

De plus, un module est dédié spécifiquement aux problématiques spécifiques que peuvent rencontrer les filles dans leur recherche d'emploi : mariage forcé, non possession d'un compte bancaire, harcèlement sexuel... Ces modules sont construits de manière interactive, permettant de libérer la parole sur des sujet souvent tabous. Les parents et les employeurs peuvent être inclus à partir d'un certain stade dans la discussion.

Le projet Saksham prévoit également la sensibilisation des employeurs à la lutte contre le harcèlement sexuel au sein de leur entreprise.

Alka, bénéficiaire du projet Saksham en Inde

« Avant de rejoindre le centre Saksham, je n'avais pas d'objectifs dans la vie. Je candidatais pour des emplois mais je n'étais jamais embauchée parce que je n'avais pas assez de compétences. Maintenant, je travaille en tant qu'assistante de mode chez Future Group et ma famille et moi sommes très contents de ma situation. »

5. Intégration du genre dans l'accompagnement à la recherche d'un emploi (étape 5)

L'étape 5 permet d'accompagner les jeunes dans l'accompagnement à la recherche d'emploi et la création d'entreprise. réussite pour les jeunes femmes.



Appui à la recherche et à l'accès à un emploi salarié Soutien aux jeunes dans l'obtention et le maintien dans l'emploi : suivi en termes de rédaction de CV et de lettres de motivation, conseil et écoute, préparation aux entretiens.... Dialogue avec les entreprises partenaires pour la prise en compte et l'intégration des besoins spécifiques des jeunes dans l'exercice de leur travail, gestion des conflits et/ou blocages si besoin.

Information aux parents Deuxième chance si nécessaire

- Approche genre :
- Assurer un suivi spécifique des jeunes filles.
- Entrer en dialogue avec l'entreprise pour favoriser la mise en place de conditions de travail décentes et propices au travail des jeunes filles (transport, toilettes séparées, horaires, garde d'enfants, sécurité, ...).

Appui et soutien à la création d'entreprise Suivi et conseil spécifique : système de tutorat/mentorat mis en place, avec soutien au maintien de l'activité de l'entreprise.

Deuxième chance si nécessaire

- Approche genre:
- Mettre en place un système de tutorat/mentorat avec des rôles-modèles féminins, capables d'orienter, de conseiller et de suivre les jeunes filles dans leur création d'entreprise.

En Inde, un module de formation spécifique « Préparation aux entretiens »

Afin d'accroitre les chances des jeunes d'accéder à un emploi, Plan International Inde et l'ensemble de ses partenaires ont élaboré un module de « Préparation aux entretiens » qui est désormais enseigné dans tous les centres de formation. Durant les quinze derniers jours de la formation, les élèves participent à des entretiens tests afin d'améliorer leur expression orale, leur manière de présenter et de se préparer à faire face aux questions de recruteurs exigeants. Ils sont également mis en contact avec les groupes d'anciens élèves avec lesquels ils peuvent partager leur expérience et leur parcours. Ces mécanismes permettent aux jeunes d'arriver plus confiants à l'entretien et d'accroitre leur chance de décrocher un emploi. De même, à cette occasion, les centres invitent différentes entreprises pour des séances d'entrainement. Ces rencontres sont l'occasion pour les jeunes de se confronter à de vrais professionnels et de poser leurs questions.

Le projet Saksham est particulièrement vigilant à cette étape du programme, afin de garantir un emploi aux jeunes filles. L'étape de la négociation avec les employeurs et les parents est un moment charnière de la recherche d'emploi des jeunes femmes. Les équipes de Plan International essaient donc de trouver des solutions communes à toutes les questions que peuvent se poser les parents et les employeurs : les horaires de travail permettent-elles pour la jeune femme de concilier vie professionnelle et vie familiale ? La sécurité des filles est-elle garantie sur son lieu de travail ? Le trajet vers le travail est-il sûr, pas trop cher ou trop long ?

Au Salvador, un soutien financier pour que les jeunes filles démarrent leur activité en tant qu'autoentrepreneur

Le programme mené au Salvador a permis d'accompagner 85 jeunes femmes vers des services d'intermédiation et de soutien à la création d'entreprise⁴¹.

Grâce à l'octroi de bourses, les jeunes femmes ont pu avoir accès à une formation professionnelle les préparant au mieux à entrer sur le marché du travail ou à développer leur projet d'entreprise. Elles ont notamment reçu une formation sur l'incubation d'entreprise et développé leur business plan. Dans les différents groupes, certaines ont reçu l'appui de Plan International au travers d'un premier prêt de démarrage pour lancer leur micro-entreprise et d'autres ont été mises en relation avec des banques et des organismes financiers susceptibles de les soutenir.

Le processus d'intermédiation est identifié par Plan International Salvador comme une étape essentielle pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail. La crédibilité de Plan International auprès des entreprises est un élément important pour le succès du processus. En effet, des pré-visites et des discussions ont été organisées avec les entreprises locales afin de les inciter à recruter des jeunes en stage puis en emploi. Parallèlement, les jeunes ont été accompagnées dans la préparation de leur CV et de leurs entretiens.

En Egypte, la mise en place d'un coaching et d'un mentorat afin de garantir un emploi décent aux jeunes

Le programme propose aux jeunes un accompagnement spécifique portant sur les techniques et stratégies à mettre en œuvre dans leur recherche d'emploi. Ils ont notamment bénéficié d'une aide aux entretiens de recrutement, à la présentation de soi, des sessions de mentorat et de coaching, et ont pu être mis en contact avec les employeurs membres du réseau partenaire et l'organisation..

Un accompagnement spécifique sur les droits sociaux est également assuré, afin de s'assurer que les anciens stagiaires décrochent des emplois décents, c'est-à-dire offrant un salaire minimal et approprié, des conditions de travail décentes et un accès à la protection sociale. Le coaching et le mentorat sont proposés aux jeunes femmes et jeunes garçons, mais il est cependant souvent utilisé comme une mesure spécifique en direction des jeunes femmes afin de lutter contre l'autocensure et de renforcer la confiance en soi.

La mère de Kalpana - jeune fille formée au centre Dwarka dans le cadre du projet Saksham

« Chaque jour, quand Kalpana revient à la maison du centre de formation, elle porte un sourire et est pleine d'énergie. Elle partage des sujets du quotidien et des activités effectuées au centre. Nous avons également appris à reconnaître son rêve de devenir une hôtesse de l'air. Nous sommes heureux. »



6. Intégration du genre dans le suivi et le maintien dans l'emploi (étape 6)

La dernière étape permet de suivre chaque jeune et chaque jeune femme afin de s'assurer de son maintien dans l'emploi, du respect de conditions décentes de travail par l'employeur, ainsi que de la construction d'un réseau d'anciens élèves du programme.

Cette étape vise à assurer tant l'efficacité que la pérennisation du programme de formation, et de garantir la mise en œuvre de conditions réelles de d'autonomisation économique des jeunes.



Suivi et services de soutien, notamment en microfinance Suivi des jeunes et des jeunes accompagnés, de leur intégration dans leur nouvel emploi Evaluation des besoins de financement, contraintes quant à l'accès au crédit pour les jeunes, soutien à l'accès au financement et à la gestion des fonds, attention à la façon dont le revenu créé est effectivement géré par les jeunes.

• Approche genre :

- Proposer des programmes de bourses, de garde d'enfant, d'aide aux frais de transport, ainsi que des fonds de garantie crédits pour les créatrices d'entreprises
- Suivi des jeunes dans l'emploi après leur prise de fonction avec attention particulière aux situations rencontrées par les jeunes filles.
- S'assurer de l'accès au crédit, de la diversité des sources de financement et du contrôle des ressources générées par les jeunes filles. Si possible, mettre en place des services sur-mesure adaptés aux besoins et aux contraintes des jeunes femmes les plus vulnérables. S'assurer que les services financiers garantissent également l'accès des jeunes filles à la formation (bourses, subventions, bourses de stages, etc...)

YEE alumni (club des anciens) S'assurer de l'implication des jeunes ayant participé au programme auparavant, conseil et rencontres, mise en contact...

• Approche genre :

- Créer des réseaux de jeunes, impliquant les filles et les garçons favorisant la circulation de l'information et la mise en réseau.

En Egypte : suivi des jeunes formés employés durant leur première année sur le marché du travail

Le suivi des jeunes est mis en place dès la fin de formation, afin d'assurer un accompagnement vers l'emploi des jeunes formés. Il est effectué par l'équipe projet par le biais d'appels téléphoniques et de rencontres régulières (au moins 3 par ancien stagiaire).

Ce suivi est essentiel pour assurer une insertion durable du jeune dans l'entreprise ; il permet ainsi d'identifier les difficultés éventuelles auxquelles les jeunes, notamment les plus vulnérables (jeunes femmes, jeunes en situation de handicap, réfugiés) peuvent être confrontés dans leur travail. Des contacts seront également pris avec les employeurs.

de données sexuées est obligatoire pour toutes les parties prenantes. Ces données montrent que ce projet est bénéfique pour les jeunes femmes vulnérables et les accompagne vers plus d'autonomie.

Ces résultats ont permis à Plan International de réaliser l'importance de la collecte de données sexospécifiques à la fois dans la phase de diagnostic, mais aussi pour le suivi et l'évaluation de la qualité des projets. Ainsi, Plan International Vietnam s'est engagé à ce que le genre soit pris en compte de manière transversale dès le début du projet, en élaborant une feuille de route et un plan d'action précis avec tous les partenaires.

Au Vietnam, une feuille de route pour une collecte de données sexo-spécifiques tout au long du projet

Le projet au Vietnam a duré 8 mois et a permis de récolter de nombreuses données sexuées sur son impact auprès des jeunes femmes. En effet, la récolte

En Inde, un suivi qualitatif et quantitatif genré

Le projet Saksham a développé des outils d'analyse quantitative et qualitative pour récolter des données sexuées sur le maintien en emploi et l'autonomisation économique des femmes suite au programme. Ces données sont récoltées par toutes les parties prenantes du projet (ONG et centres de formation) et centralisées au niveau de Plan Inde.

Par ailleurs, trois mécanismes d'évaluation spécifiques au genre ont été mis en place :

- Un suivi personnalisé de chaque jeune femme durant les six premiers mois de sa vie professionnelle, lui apportant des conseils techniques. Ce suivi peut aussi accompagner la jeune femme lorsqu'un conflit se présente avec son employeur. Outre ce suivi personnalisé, une formation a été spécialement conçue pour les femmes entrées dans la vie active, animée par Accenture.
- Etablir un lien entre les associations d'anciens élèves et les jeunes femmes en emploi. Ce lien doit permettre aux jeunes femmes de chercher conseil lorsqu'elles sont démunies face à une situation professionnelle stressante ou un défi.
- Conseiller les familles lorsqu'une jeune femme est sur le point de quitter son emploi pour des raisons personnelles ou familiales.

Témoignages du projet Saksham, Inde

Raj Mohan, Directeur des Ressources Humaines, Devyani International Ltd: « Les jeunes issus de Saksham sont très ponctuels, sincères et performants. »

Anita, Responsable déléguée de la relation clientèe, Costa Coffee : « Saksham est une très bonne institution de formation, en particulier pour les filles. C'est un environnement sûr. L'équipe de Saksham suit constamment les jeunes, s'assure de leur motivation et leur donne des conseils sur leur carrière et leur futur. »

La prise en compte de la sécurité des jeunes femmes dans le cadre de leurs trajets : exemple du projet Saksham en Inde

Anamika, coordinatrice du projet Saksham de Plan International Inde explique: « Nous nous assurons que les employeurs offrent un environnement favorable aux jeunes femmes, en ne permettant pas - par exemple - aux jeunes filles de rentrer seules le soir, ou en encourageant les jeunes femmes travaillant au même endroit à faire les trajets ensemble. »



En Colombie, un suivi spécifique mis en place pour les jeunes femmes

A Carthagène, un système de suivi personnalisé est mis en place pour chaque participant-e afin d'identifier les éventuels obstacles susceptibles d'empêcher les jeunes femmes de finir leur cycle de formation.

Comme le taux de participation des femmes aux programmes est lié à leur situation familiale, Plan International Colombie a mis en place un mentorat personnalisé pour tous les jeunes, qui permet d'assurer une réponse sur mesure aux différentes problématiques des jeunes. Le risque d'abandon du programme est ainsi minimisé pour les jeunes femmes, qui ont souvent du mal à concilier travail productif, gestion de la famille et suivi régulier d'un programme.

Exemple du Salvador : le fonds de garantie à la microentreprise

Afin de soutenir l'insertion des jeunes femmes au Salvador, Plan International Salvador a créé un fonds de garantie destiné aux jeunes femmes qui ne répondent pas aux exigences des banques privées dans le pays. Plan International Salvador se porte garant des jeunes entrepreneures auprès des banques traditionnelles et leur permet ainsi d'accéder à des financements bancaires traditionnels auxquels elles n'auraient pas accès.

...et des bourses permettant aux jeunes filles d'assister aux formations, et d'intégrer le monde du travail.

85 adolescentes ont eu accès à des bourses leur permettant de compléter leur scolarisation de base et d'accéder à des formations professionnelles et techniques. Ces bourses ont montré leur efficacité pour des jeunes issues de milieux paures et ayant des ressources limitées.

De plus, Plan International a identifié la mise en place de bourses de stages comme un moyen de mobiliser les entreprises et de les inciter à recruter des jeunes. Plan International propose de soutenir financièrement les coûts de trois mois de stage. En échange, l'entreprise s'engage à employer et rémunérer les trois mois supplémentaires de stage.

Des services de microfinance renforcés et adaptés aux besoins des jeunes filles en Haïti

Plan International Haïti, en partenariat avec une entreprise locale de microcrédit Fonkoze, a permis l'ouverture de comptes d'épargne pour 6000 femmes, accompagnés de services d'aide en finance. Notamment, des groupes de jeunes adolescentes dynamiques et motivées ont été formés, avec certaines d'entre elles nommées « mentors » et chargées d'animer ces clubs,





accompagner et former les autres participantes. Au sein de ces clubs sont dispensées des formations en compétences de vie, en épargne et en finance, mais également des formations en techniques agricoles, en maraichage et en élevage de volailles, afin que les jeunes femmes puissent développer des activités génératrices de revenus, et pouvoir placer les bénéfices de leur activités sur leurs compte d'épargne.

Stefie - Haïti - Participante du projet Plan International France

« Avant l'ouverture de mon compte avec le programme d'épargne pour les jeunes, je ne connaissais pas l'importance de l'épargne. Je ne pensais même pas qu'épargner était possible, vu la maigre pension que je reçois de mes parents. Maintenant, après suivi la formation en gestion financière, j'ai appris les méthodes pour épargner de l'argent. »

Des services sur-mesure adaptés aux jeunes filles en Indonésie :

Le programme de Plan Indonésie intègre un partenariat avec KOMIDA, une plateforme coopérative de microcrédit, afin de proposer des services de microfinance sur mesure adaptés aux besoins des jeunes femmes les plus vulnérables. Comme les besoins des jeunes filles ne se limitent pas au financement nécessaire à l'auto-entrepreneuriat, les

crédits proposés pourront également être de simples bourses leur permettant de suivre la formation, ou de simples prêts. Le but est de permettre aux jeunes femmes d'avoir accès et de contrôler leurs ressources financières.

A noter qu'en Indonésie, il n'est pas légal pour une femme d'ouvrir un compte ou d'avoir recours à un crédit sans l'autorisation de son mari : les services de KOMIDA ne sont pas régis par la Loi Nationale Bancaire, ce qui lui permet de proposer des produits et des crédits adaptés sur mesure aux jeunes femmes.

Gloria Joyce, 18 ans, en formation de mécanique au Centre de formation technique de Plan International au Soudan du Sud

« Plus tard, je voudrai être un mécanicien reconnu. Je pense être un bon modèle à suivre. Parfois, certaines personnes haut-placées m'encouragent, me conseillent et me disent que je suis un bon exemple à suivre. Je les surprends, et ils sont heureux de voir qu'une femme peut réaliser un tel travail! »



A. Recommandations techniques sur l'intégration du genre dans les programmes YEE

A toutes les étapes de mise en œuvre d'un programme d'autonomisation économique des jeunes (programme « YEE »), plusieurs questions doivent être soulevées afin d'intégrer efficacement une perspective de genre dans le processus.

Voici la synthèse des principales questions à poser, étape par étape.



Questions principales pour l'intégration d'une approche de genre

ÉTAPE 1 : ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

1.1. Analyse de la demande

Étudier plus précisément la place et la participation des femmes et des filles au sein du marché du travail en utilisant les statistiques sexo-spécifiques : taux d'emploi formel/informel, temps partiels, salaires, conditions de travail, types d'emplois, accès aux postes de management.

Analyser la segmentation du marché du travail, la présence ou non de systèmes de garde d'enfants, ainsi que tout autre frein et ou stéréotypes de genre rattachés à une activité professionnelle.

1.2. Analyse de l'offre

Identifier les entreprises engagées sur l'égalité professionnelle et salariale, les services apportés par l'entreprise afin de faciliter l'accès des femmes à l'emploi (crèches, transports, toilettes séparées).

Analyser la participation et la place des femmes au sein de la chaine de valeur dans les différents secteurs économiques, la segmentation du travail au sein des secteurs économiques, les opportunités d'emplois à fortes valeur ajoutée ou dans les secteurs porteurs...

Identifier les politiques publiques nationales et locales orientées vers l'emploi des femmes et l'égalité professionnelle et salariale, ainsi que les programmes préexistants voués à favoriser l'autonomisation économique des jeunes femmes.

1.3. Analyse sociale et sociétale

Analyser la répartition des tâches et des rôles entre femmes et hommes au sein de l'environnement domestique, le poids de l'autorité patriarcale, l'accès et contrôle des ressources par les femmes, les stéréotypes de genre attachés à l'activité professionnelle des jeunes, les barrières existantes et limitant l'accès à l'emploi des femmes (transports, localisation, conditions de sécurité, manque d'éducation, devoirs domestiques, préférence au fils, fréquence et compatibilité avec l'emploi du temps...).

Le but est d'identifier les jeunes femmes les plus vulnérables afin d'en faire une cible identifiée, et pouvoir les prioriser lors du processus de sélection (jeunes filles sans emploi, en décrochage scolaire, mères célibataires, migrantes, victimes de mariage).

ETAPE 2 : PARTENARIATS STRATÉGIQUES

2.1. Identifier et bâtir des partenariats stratégiques

S'assurer que les partenaires ciblés intègrent une approche de genre et soutiennent l'emploi des jeunes filles.

S'assurer de leur sensibilisation et formation aux thématiques de genre et d'emploi décent et de lutte contre le harcèlement sexuel, et qu'un budget est disponible pour la mise en œuvre de ces sessions.

Négocier pour qu'ils intègrent ces dimensions au sein de leurs politiques de ressources humains et de recrutement.

2.2. Conduire une stratégie de sensibilisation et de plaidoyer

Mener une large stratégie d'information et de promotion de l'emploi des jeunes femmes afin de lutter contre les stéréotypes de genre liés à l'emploi auprès des entreprises et des partenaires de l'emploi et plus largement auprès de tous les publics (familles, décideurs, grand public...).

Inclure les jeunes et les communautés dans cette stratégie, en tant que « gender facilitators » ou mobilisateurs communautaires.

ETAPE 3: PRÉFORMATION

(Sensibilisation, recrutement des jeunes, élaboration des programmes et méthodologies de formation)

3.1. Elaboration du curriculum des formations

S'assurer de la sensibilisation de tous les formateurs-trices de l'équipe aux thématiques de genre (orientation professionnelle, conseil, problématiques spécifiques aux jeunes filles, importance de la formation professionnelle pour les garçons et les filles, l'importance d'un environnement sensible au genre et respectueux de tous....).

Prendre en compte les normes et pratiques locales en termes de genre dans le format des formations et des méthodologies choisies, ainsi que dans les outils pédagogiques.

S'assurer que les objectifs de formation, les manuels et les contenus soient libres de stéréotypes et qu'ils promeuvent des exemples de réussite masculins et féminins.

3.2. Mobilisation et sensibilisation des jeunes et de leur communauté

Mettre en avant des « exemples à suivre », des modèles de jeunes femmes qui ont réussi.

Identifier et constituer des groupes de gender facilitators au sein des groupes de jeunes (jeunes motivés et sensibles aux thématiques de genre pouvant mener des actions de sensibilisation au sein des communautés).

Sensibiliser les membres de la communauté (familles, leaders communautaires et religieux) sur l'importance de l'autonomisation économique des filles.

3.3. Information et conseil aux jeunes et à leur famille

Inclure les parents via une information claire et détaillée sur le contenu des formations présentées aux jeunes filles, leur mise en œuvre, les opportunités offertes à leur enfant

Etablir un dialogue constant et une réelle capacité de négociation, afin d'être apte à répondre à l'ensemble des questions ou des doutes.

Soutenir la parité dans les groupes d'agents de mobilisation communautaire (« community mobilisers »)

3.4. Identification et inscription des jeunes

Déconstruire les stéréotypes de genre sur les métiers.

Cibler les jeunes filles les plus vulnérables dans la diffusion de l'information.

Adapter l'argumentaire de motivation aux attentes et préoccupations des jeunes filles et de leurs familles.

3.5. Orientation professionnelle

Renforcer l'appui- conseil aux jeunes filles en insistant sur l'étendue des possibilités professionnelles et de carrières leur étant offertes par la mixité des métiers.

Organiser des rencontres avec des jeunes femmes du monde professionnel issues de différents métiers.

3.6. Mise en situation professionnelle

Encourager les jeunes femmes à effectuer des journées d'observation au sein d'entreprises notamment dans des secteurs non traditionnels.

ETAPE 4: FORMATION

4.1. Formation professionnelle en vue d'un emploi salarié

Promouvoir la mixité des métiers et la lutte contre les stéréotypes de genre au sein des formations.

Adapter les horaires et les infrastructures des centres de formation à leurs contraintes (accès, transports, sécurité des lieux et des trajets, toilettes séparées, adéquates et en nombre suffisant, système de garde d'enfants...)

Offrir des cours supplémentaires pour celles qui sont en difficulté ainsi qu'un suivi renforcé pour éviter les décrochages.

Sensibiliser les jeunes femmes sur les questions de droit du travail et d'emploi décent, y compris le harcèlement sexuel dans l'emploi.

4.2. Formation professionnelle en vue en d'une création d'entreprise

Soutenir l'accès aux crédits et à des formations non stéréotypées, dans des secteurs porteurs tant pour les filles que pour les garçons.

Adapter les horaires et les infrastructures des centres de formation à leurs contraintes (accès, transports, toilettes, système de garde d'enfants...)

Sensibiliser l'entourage et la communauté en soutien au projet.

4.3. Formation en compétences de vie

Organiser des ateliers non mixtes et mixtes permettant d'échanger sur le genre, les rôles différenciés, les relations de pouvoir, le partage des tâches domestiques, l'accès à la santé et à la santé sexuelle et reproductive, l'importance de l'autonomisation des femmes, ainsi que des ateliers visant à renforcer la confiance en soi, le langage corporel, la prise de parole en public et la communication.

S'assurer de la communication des coordonnées d'associations, de services de santé ou de services juridiques dont les jeunes filles pourraient nécessiter.

4.4. Apprentissage (stage de courte durée)

Soutenir l'entrée en stage au travers de bourses de stages, de partenariats avec les entreprises sensibilisées.

S'assurer que les entreprises d'accueil garantissent un environnement favorable à la formation des jeunes filles (tutrices, locaux, horaires, transports, ...)

4.5. Certification

Soutenir et suivre plus spécifiquement les jeunes filles avec la possibilité d'une seconde chance ou de rattrapage en cas d'échec afin de s'assurer qu'elles accèdent à une certification de formation.



ETAPE 5: ACCOMPAGNEMENT ET RECHERCHE D'EMPLOI

5.1. Appui à la recherche et l'accès à un emploi salarié Assurer un suivi spécifique des jeunes filles.

Entrer en dialogue avec l'entreprise pour favoriser la mise en place de conditions de travail décentes et propices au travail des jeunes filles (transport, toilettes séparées, horaires, garde d'enfants, sécurité, ...).

5.2. Appui et soutien à la création d'entreprise

Mettre en place un système de tutorat/mentorat avec des rôles-modèles féminins, capables d'orienter, de conseiller et de suivre les jeunes filles dans leur création d'entreprise.

ETAPE 6: SUIVI ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

6.1. Suivi et services de soutien, notamment financier

Proposer des programmes de bourses, de garde d'enfant, d'aide aux frais de transport, ainsi que des fonds de garantie crédits pour les créatrices d'entreprises

Suivi des jeunes dans l'emploi après leur prise de fonction avec attention particulière aux situations rencontrées par les jeunes filles.

S'assurer de l'accès au crédit, de la diversité des sources de financement et du contrôle des ressources générées par les jeunes filles. Si possible, mettre en place des services sur-mesure adaptés aux besoins et aux contraintes des jeunes femmes les plus vulnérables. S'assurer que les services financiers garantissent également l'accès des jeunes filles à la formation (bourses, subventions, bourses de stages, etc...)

6.2. « YEE almumni »
/ réseau des
ancien-nes

Créer des réseaux de jeunes, impliquant les filles et les garçons favorisant la circulation de l'information et la mise en réseau.





B. Recommandations politiques pour l'intégration du genre dans les politiques de soutien à l'emploi des jeunes

Alors qu'un nouvel agenda pour le développement vient d'être adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies, en septembre 2015, Plan International rappelle l'importance d'une approche inclusive et sensible au genre en matière d'autonomisation économique des jeunes, pour l'atteinte des nouveaux objectifs du développement durable.

Pour Plan International, l'Agenda de l'après 2015 doit être fondé sur les droits humains et ce faisant refléter les principes d'universalité, de non-discrimination, d'indivisibilité, de redevabilité et de participation. Il devra tenir compte des facteurs structurels de l'inégalité économique et sociale et aura pour objectif d'atteindre le développement durable pour tous et toutes⁴².

Dans ce cadre, Plan International soutient :

- La création d'un objectif spécifique sur l'emploi décent et la croissance inclusive, avec comme cible spécifique les jeunes, et prévoyant un indicateur apte à mesurer l'accès des jeunes à l'éducation, la formation et l'emploi décent, en particulier pour les jeunes femmes et les populations marginalisées. - La création d'un objectif spécifique sur l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes et des filles incluant toutes les dimensions de l'autonomisation, y compris l'accès et le maintien dans l'éducation, la formation et l'emploi décent, la reconnaissance du travail de soins non rémunéré des femmes et l'accès et le contrôle des ressources économiques et productives.

Plan International appuie également l'inclusion de deux sous-objectifs :

- L'un sur l'abolition du travail des enfants, ou, au minimum, sur les pires formes de travail des enfants, qui pourrait être inclus dans un objectif de protection de l'enfance ou de travail décent.
- L'autre, au sein d'un objectif sur l'éducation, qui mette l'accent sur le marché du travail et l'accès à une éducation et formation de qualité adaptée aux besoins du marché du travail, y compris une seconde chance pour celles et ceux qui quittent l'école trop tôt.

1. Recommandation aux gouvernements sur l'élaboration et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'emploi des jeunes

Les gouvernements sont les premiers responsables de la création de conditions économiques et de travail stables et décentes, ainsi que de la formation des jeunes et des jeunes femmes à des métiers porteurs d'autonomie et de bien-être. Dans ce cadre, les gouvernements doivent s'engager pleinement en faveur de l'augmentation du nombre de jeunes et de jeunes femmes employés dans le travail décent en mobilisant le secteur privé, la société civile et les jeunes.

Les recommandations suivantes, à destination des Etats fournissent un cadre stratégique pour lutter contre le chômage des jeunes et le sous-emploi, dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda pour l'Après 2015 :

- Soutenir une croissance économique inclusive et respectueuse des droits humains, qui bénéficie aux jeunes, en mettant en place une réglementation du travail promouvant des formes d'emplois décents et l'accès à la protection sociale pour les jeunes, ainsi que l'égalité salariale et professionnelle entre femmes et hommes et la mise en place de services sociaux de la petite enfance. Soutenir le suivi et le contrôle de ces obligations auprès des secteurs privés et publics.
- Reconnaître le poids du travail domestique et de soins assurés par les femmes et promouvoir le partage des tâches⁴³.

- Élaborer des politiques et mettre en œuvre des plans d'action qui ciblent les jeunes en intégrant une approche de genre permettant de lutter contre les discriminations spécifiques auxquelles sont confrontées les jeunes femmes dans l'accès à la formation et l'emploi décent. Développer des mesures spécifiques en direction des populations les plus défavorisées.
- Accroître le soutien aux jeunes et aux jeunes femmes dans la recherche d'emploi, accroître la transparence des informations sur les postes vacants et renforcer les prescripteurs de l'emploi (agences nationales et locales) dans leur mission, ainsi que les réseaux professionnels
- Mettre en place des mécanismes de soutien à la création d'entreprise pour les jeunes et les jeunes femmes, dans des secteurs porteurs et non stéréotypés.
- Développer des politiques d'éducation et de formations professionnelles adaptées aux besoins du marché et promouvant la mixité des métiers et la lutte contre les stéréotypes de genre dans les secteurs porteurs, en associant les acteurs du secteur privé et en soutenant le transferts des compétences de base et de vie.
- S'engager à créer des partenariats avec le secteur privé en faveur de la création d'emplois décents et de l'insertion des jeunes et des jeunes femmes sur le marché du travail.
- Assurer une approche participative et inclusive qui associe la société civile, les réseaux de jeunes et notamment les plus vulnérables - en particulier les jeunes femmes - dans l'élaboration et le suivi des





politiques publiques au niveau national et local.

- Recueillir et maintenir des données précises sur l'état de l'accès des jeunes à l'emploi par la production de données ventilées par âge, sexe, localisation, richesse et handicap, au minimum. Mener des recherches et maintenir une information exacte et actuelle du marché du travail sur les possibilités d'emploi et les secteurs porteurs afin d'identifier les opportunités d'insertion professionnelle⁴⁴. Collaborer avec l'ensemble des acteurs du domaine de l'emploi dans la collecte de ces données, notamment le secteur privé et la société civile.

Un engagement à suivre : l'engagement des chefs d'Etat et de gouvernement du G7 en faveur de l'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles des pays en développement

Reconnaissant que la participation des femmes et des jeunes filles à l'activité économique réduit la pauvreté et les inégalités, favorise la croissance et profite à tous, les membres du G7, réunis en Allemagne les 7 et 8 juin 2015, se sont engagés à augmenter d'un tiers d'ici 2030 (par rapport à la trajectoire actuelle) le nombre de femmes et de filles des pays en développement qui ont reçu un enseignement et une formation techniques et professionnels grâce à des mesures prises par le G7. Ce faisant, les membres du G7 se sont engagés à soutenir leurs partenaires dans les pays en développement « pour en finir avec les discriminations, le harcèlement sexuel, les violences faites aux femmes et aux filles et surmonter d'autres obstacles économiques, sociaux, culturels et juridiques à la participation des femmes à l'activité économique. »

Plan International salue cet engagement et invite tous les acteurs de la société civile à suivre attentivement la mise en œuvre de cet engagement.

2. La coopération française :

La coopération française joue un rôle central dans le soutien à la mise en place de politiques publiques et de programmes d'emploi décent en direction des jeunes et des jeunes femmes, particulièrement au regard des engagements de la France dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, formalisé par l'adoption de la Stratégie « genre et développement 2013-2017 » du Ministère des Affaires étrangères et développement international (MAEDI) et du Cadre d'intervention transversal de l'Agence française de développement (AFD) , ainsi que des engagements envers la Jeunesse, avec l'adoption du Document d'orientation stratégique sur l'action extérieure de la France pour la Jeunesse, en 2015.

Les recommandations suivantes peuvent être formulées à l'attention du MAEDI et de ses opérateurs :

- Encourager et renforcer un dialogue pluri-acteurs (ONG, entreprises, Etat) sur l'intégration du genre à toutes les étapes des programmes d'autonomisation économique des jeunes, en France et au niveau international, à travers notamment son adhésion et son soutien à la coalition « Solutions for Youth Employment » (S4YE), ainsi que la capitalisation et le partage de son expertise dans ce domaine⁴⁵.
- Soutenir les initiatives de sensibilisation du grand public, d'échange d'expériences, de production d'expertise et de dialogue avec les décideurs politiques portées par la société civile dans ce domaine, notamment celles du réseau français de la Campagne Mondiale pour l'Education,⁴⁶
 « Ensemble pour le droit à l'éducation » , et de la Plateforme genre et développement
- Mobiliser des moyens humains et financier afin de soutenir la mise en œuvre de la stratégie



- « Genre et développement » et l'intégration du genre dans toutes les politiques et programmes de développement notamment au travers de la formations de agents du MAEDI, de l'AFD et des services de coopération sur les thématiques d'autonomisation économique des jeunes femmes et de l'égalité femmes-hommes.
- Intégrer une approche genre dans sa nouvelle stratégie de formation professionnelle et d'accès à un emploi décent et assurer le financement et la capitalisation de programmes pluri-acteurs d'envergure dans ce domaine.
- Renouveler l'engagement de l'Agence française de développement en faveur de l'éducation et de la formation professionnelle à hauteur au moins équivalente à la période 2013-2015 (800 millions euros) pour les trois années à venir⁴⁷.
- Soutenir l'accès et le maintien des filles à l'école du primaire à l'enseignement supérieur, en luttant contre toutes les discriminations basées sur le genre et notamment les mariages précoces et forcées et les violences de genre en milieu scolaire⁴⁸.
- Soutenir une offre de formation agricole adaptée aux besoins des populations et accessible aux jeunes femmes et jeunes hommes, reconnaître les rôles des femmes dans l'agriculture et le développement durable et favoriser leur accès aux emplois ruraux⁴⁹.
- Renforcer l'action et l'expertise des ONG dans le domaine de l'insertion des jeunes et de l'approche de genre au travers de la mise en place d'outils de financements spécifiques telles que les Facilités d'innovations sectorielles (FISONG), leur suivi et leur capitalisation.

3. Le Plan d'Action Genre de la Commission européenne :

Alors que la Commission européenne vient d'adopter son nouveau Plan d'Action Genre, les recommandations suivantes sont formulées pour sa mise en œuvre :

- Veiller à l'inclusion des jeunes femmes et des filles, particulièrement les plus marginalisées et les plus pauvres
- Soutenir l'accès des jeunes femmes aux espaces de décisions économiques, politiques et sociaux,
- lutter contre les violences faites aux filles et notamment les mariages précoces et forcés et soutenir leur accès aux droits et la santé sexuelle et reproductive, notamment à l'avortement.
- Renforcer le maintien des filles à l'école et leur accès à une éducation complète et de qualité,
- Renforcer l'emploi des femmes et des jeunes femmes en insistant sur leur accès à la formation professionnelle à haute valeur ajoutée, la mixité des métiers, l'emploi décent et à la protection sociale
- Viser l'atteinte d'objectifs ambitieux de changement social et de remise en question des inégalités de genre
- Allouer des ressources humaines et financières spécifiques pour la mise en œuvre du Plan d'Action.

SIGLES

AFD: Agence française de développement

BIAAG: Because I Am A Girl (Parce que je suis une fille)

BIT: Bureau International du Travail

FP: Formation professionnelle

MAEDI: Ministère des Affaires étrangères et du développement international

NEET: Not in education, employment, or training (Non scolarisé, sans emploi, ni formation)

OIT: Organisation internationale du Travail

OING: Organisation Internationale Non Gouvernementale

ONG: Organisation Non Gouvernementale
ONU: Organisation des Nations Unies
OSC: Organisation(s) de la société civile

S4YE: Solutions For Youth Employment (Solutions pour l'emploi des jeunes)

TVET: Technical and Vocational Education and Training (Education et formation professionnelles et

techniques)

UNESCO: Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

VTEP: Vocational Training and Education Programme (Programme d'éducation et de formation

professionnelle)

YEE: Youth Economic Empowerment (autonomisation économique des jeunes)



NOTES

Résumé exécutif

- ¹Solutions pour l'Emploi des Jeunes
- ²Autonomisation économique des jeunes

Contexte et objectif du rapport

- ³ Apprendre pour la vie, Rapport Plan International, 2012
- ⁴L'approche d'autonomisation économique des jeunes

I. L'insertion des jeunes sur le marché du travail : un défi mondial qui touche particulièrement les jeunes femmes dans les pays en développement

- ⁵ Banque Mondiale, La jeunesse du monde entier risque de devenir une « génération perdue », 12 août 2010 http://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2010/08/12/youthworldwide-risk-becoming-a-lost-generation
- ⁶ OIT, Tendance mondiale de l'emploi des jeunes, une génération
- ⁷OIT, Tendance mondiale de l'emploi des jeunes, une génération menacée, 2013
- ⁸ Bureau International du Travail, La crise et l'emploi des jeunes : il est temps d'agir, Conférence Internationale du Travail, 101e session, 2012
- 9 NEET: "not in education, employment, or training"
- ¹⁰ Plan International, Plan and Youth Employment, October 2012
- ¹¹ Plan International France à la demande du Ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI), Rapport des travaux du groupe « Adolescentes, jeunes femmes et développement », Étude sur le passage à l'âge adulte des jeunes filles/femmes (10-25 ans) dans les pays en développement, décembre 2012
- ¹² UNESCO, Rapport Education pour Tous, 2014
- ¹³ONU Femmes, Rapport sur le progrès des femmes dans le monde,
- ¹⁴ Population Bureau Reference, Les jeunes du monde, Fiche de données 2013, 2013
- ¹⁵ Plan International France, Victimes de l'école : les violences de genre en milieu scolaire, obstacles au droit des filles et des garçons à l'éducation, 2014
- ¹⁶ Plan International France, Mariage d'enfants et éducation, faire reculer le mariage précoce par l'éducation des filles, 2013
- ¹⁷UNESCO, Atlas mondial de l'égalité de genre dans l'éducation, 2012
- ¹⁸ UNESCO, Atlas mondial de l'égalité des genres dans l'éducation, 2012
- ¹⁹ Agence Française de développement, L'accès et le maintien des femmes à l'emploi décent au Maroc, en Tunisie et en Turquie, P. Chabbert, G Gillot, P. de la Cruz et C. Groppo, juillet 2014
- ²⁰ Ecart hommes-femmes
- ²¹ Pew Global Attitudes Project: "Gender Equality universally embraced, but inequalities acknowledged ", 2010
- ²²OIT, Travail décent pour les travailleurs domestiques, 2010
- ²³ OIT, Les travailleurs domestiques dans le monde : statistiques régionales et mondiales et étendue de la protection juridique, 2013.
- ²⁴ Bureau international du travail, Work for youth, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et des jeunes hommes en Afrique Sub-saharienne, février 2014.
- ²⁵ Nations Unies, Objectifs du millénaire pour le développement, Rapport 2014, New York, 2014
- ²⁶ Banque Mondiale, Gender at work, A Companion to the World Development Report on Jobs, 2014
- ²⁷ Base de données et d'études mondiales sur l'entrepreneuriat: http://www.gemconsortium.org/ Banque mondiale, Gender at Work, A Companion to the World
- Development Report on Jobs, 2014

- ²⁸ Le « plafond de verre » est un phénomène identifié par Gay Bryant dans les années 1980, représentant la sous-représentation des femmes et des minorités au sein des plus hauts échelons hiérarchiques des entreprises et organisations. En d'autres termes, certains parlent d'une « barrière invisible » qui les empêche d'avoir accès aux postes et fonctions supérieures, et ce, sans égard à leur niveau de compétences.
- ²⁹ Plan International, La situation des filles dans le monde 2014-: Les voies du pouvoir : la mise en œuvre d'un changement durable pour les adolescentes, Rapport BIAAG, 2014
- 30 Banque mondiale, Gender at Work, A Companion to the World Development Report on Jobs, 2014

II. Les partenariats multi-acteurs au cœur des leviers de réussite, au niveau local et international

- ³¹ Banque Mondiale, La jeunesse du monde entier risque de devenir une « génération perdue », 12 août 2010
- 32 Plan International France remercie la Direction générale de la mondialisation, du développement et des partenariats du MAEDI pour cette contribution.
- ³³ Ce témoignage a été apporté par Caroline Vautrin, responsable du suivi du projet au sein de Plan International France ainsi que Jean-Baptiste Matray, responsable des partenariats privés de Plan International France
- 34 CIA World Factbook, 2014

III. Vers un modèle d'intégration du genre dans les programmes d'autonomisation économique des jeunes

- 35 Autonomisation économique des jeunes
- ³⁶ Les projets au Togo et en Egypte sont soutenus par l'AFD, les projets en Colombie et en Inde par des entreprises, fondations et dons de particuliers.
- 37 Analyse de situation genrée
- 38 Les facilitateurs de développement communautaire participent à l'amélioration de la qualité de vie des filles et des garçons, dans les zones d'intervention de Plan, à travers un processus de dialogue continu avec les communautés, les filles, les garçons et les partenaires.
- 39 Education et formation professionnelle et technique
- ⁴⁰ Programmes d'éducation et de formation professionnelle
- ⁴¹ Pour plus d'information sur le projet au Salvador : www.planfrance. org/YEE-Salvador

IV. Recommandations

- ⁴² Plan, Putting children and young people rights at the heart of the Post 2015 Agenda, briefing paper, August 2013
- ⁴³ ONU Femmes, Les progrès des femmes dans le monde, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015-2016
- ⁴⁴OIT, Resource guide on gender issues and employment and labour market policies, 2014
- ⁴⁵ En lien avec l'axe 2 du DOS sur la jeunesse « Mobiliser les acteurs »
- ⁴⁶ Ce réseau réunit des ONG françaises spécialistes de l'éducation telles que Solidarité Laïque, Aide et action, Handicap International et Plan France ainsi que des représentant-es syndicaux, dans le domaine du soutien à l'emploi décent des jeunes et de l'autonomisation des femmes et des jeunes filles Site web: http://www.educationpourtous.com/
- ⁴⁷ En lien avec l'axe 3 du DOS sur la jeunesse « Développer les compétences et les talents pour la vie citoyenne et l'emploi décent »
- ⁴⁸ Voir notamment les recommandations des rapports de Plan France Mariage d'enfants et éducation, faire reculer le mariage précoce par l'éducation des filles (2013) et Victimes de l'école, les violences de genre en milieu scolaire, obstacles aux droits des filles et des garçons à l'éducation (2014).
- ⁴⁹ En lien avec l'axe 5 du DOS sur la jeunesse « Développer les opportunités pour la jeunesse en milieu rural »

BIBLIOGRAPHIE

Agence Française de développement (AFD), L'accès et le maintien des femmes à l'emploi décent au Maroc, en Tunisie et en Turquie, P. Chabbert, G Gillot, P. de la Cruz et C. Groppo, juillet 2014

AFD, Boite à outils, intégration du genre dans les projets Education, formation professionnelle et emploi, Laetitia Antonowicz, 2015

Banque Mondiale, Gender at work: a companion to the World Development Report on Jobs, 2014

Bureau International du Travail, *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et des jeunes hommes en Afrique Sub-saharienne*, Work for youth, février 2014.

Ministère des Affaires étrangères et du développement international, Etude sur le passage à l'âge adulte des jeunes filles dans les pays en développement, 2013

Nations-Unies, Rapport sur le suivi des Objectifs du millénaire pour le développement, 2014

Organisation Internationale du Travail (OIT), Travail décent pour les travailleurs domestiques, 2010.

Organisation Internationale du Travail (OIT), *Tendance mondiale de l'emploi des jeunes, une génération menacée,* 2013

Organisation Internationale du Travail (OIT), Les travailleurs domestiques dans le monde : statistiques régionales et mondiales et étendue de la protection juridique, 2013.

Organisation Internationale du Travail (OIT), Resource guide on gender issues and employment and Labour market policies, 2014

ONU Femmes, Les progrès des femmes dans le monde : en quête de justice, 2011

ONU Femmes, Les progrès des femmes dans le monde, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015-2016

Pew Global Attitudes Project, Gender Equality universally embraced, but inequalities acknowledged, 2010

Plan International, Apprendre pour la vie, Rapport 2012

Plan International, Plan and youth employment, October 2012

Plan International, Les voies du pouvoir : la mise en œuvre d'un changement durable pour les adolescentes, Parce que je suis une fille : la situation des filles dans le monde, 2014

Plan International, *Putting children and young people rights at the heart of the Post 2015 Agenda, briefing paper,* August 2013

Plan International France, Mariage d'enfants et éducation, faire reculer le mariage précoce par l'éducation des filles, 2013

Plan International France à la demande du Ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI), Rapport des travaux du groupe « Adolescentes, jeunes femmes et développement », Étude sur le passage à l'âge adulte des jeunes filles/femmes (10-25 ans) dans les pays en développement, décembre 2012

Plan International France, Victimes de l'école : les violences de genre en milieu scolaire, obstacles au droit des filles et des garçons à l'éducation, 2014

Population Bureau Reference, Les jeunes du monde : Fiche de données 2013, 2013

S4YE, Solution For Youth Employment: 2015-2020 strategic plan, juillet 2014

UNESCO, Atlas mondial de l'égalité des genres dans l'éducation, 2012

UNESCO, Rapport Education pour Tous, 2014

World Health Organization (WHO), Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence, 2013



Avec et pour les enfants

Jeune, femme et sans travail : le triple défi constitue le troisième volet d'une série consacrée aux freins et aux leviers d'action dans le domaine de l'éducation et de l'autonomisation des filles et des jeunes femmes. Il traite des enjeux et des conditions d'un égal accès des jeunes femmes et des jeunes hommes à une formation de qualité et à un emploi décent dans les pays émergents et en développement. Tout en partageant son approche pour l'autonomisation économique des jeunes, ce rapport démontre comment le genre peut être intégré à toutes les étapes d'un programme traitant de cette problématique. Des exemples concrets issus de programmes de terrain mis en œuvre par Plan International et ses partenaires dans différents pays d'intervention, en particulier en Asie, étayent et illustrent le propos. Enfin, des recommandations techniques et politiques à destination des décideurs institutionnels et de tous les acteurs de la coopération internationale concluent l'analyse.

ONG de solidarité internationale fondée en 1937, Plan International intervient dans 51 pays en développement pour donner aux enfants et aux jeunes les plus marginalisés les moyens de construire leur avenir.