

EMPLOIS VERTS POUR LES FEMMES EN AFRIQUE



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DEVELOPPEMENT
AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP



Copyright © 2021 ONU Femmes et la Banque africaine de développement (BAD). Tous droits réservés.

Ce travail a été publié conjointement par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et la Banque africaine de développement (BAD).

Produit par : Le Bureau d'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre et le Centre africain des ressources naturelles (ANRC) de la Banque africaine de développement (BAD)

Édition : Jura Editing Services et Jen Ross

Conception et mise en page : DESIGN [+]

EMPLOIS VERTS POUR LES FEMMES EN AFRIQUE



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DEVELOPPEMENT
AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP



TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ EXÉCUTIF	9
PRINCIPALES CONCLUSIONS	9
RECOMMANDATIONS	13
LA VOIE À SUIVRE	13

1. INTRODUCTION	15
------------------------	-----------

2. ACCÈS DES FEMMES AUX EMPLOIS VERTS : MÉTHODE ET CONTEXTE	17
MÉTHODE	17
CONTEXTE	17

3. OPPORTUNITÉS D'EMPLOI VERT POUR LES FEMMES EN AFRIQUE	22
AGRICULTURE	23
FORESTERIE	27
PÊCHE	30
TOURISME	32
GESTION DES DÉCHETS	35
TRANSPORTS	38
ÉNERGIE	41
CONSTRUCTION	45

4. OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES EMPLOIS VERTS	49
INADÉQUATION ENTRE LES NOUVEAUX EMPLOIS ET LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS DES FEMMES	49
OBSTACLES AUX OPPORTUNITÉS VERTES AUXQUELLES LES ENTREPRISES DIRIGÉES PAR DES FEMMES SONT CONFRONTÉES	49
NORMES SOCIALES	50

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES	53
RECOMMANDATIONS POLITIQUES	54
LA VOIE À SUIVRE	58

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Potentiel des emplois verts pour les femmes dans les secteurs de l'économie d'Afrique subsaharienne	11
Figure 2. Participation des hommes et des femmes à la main-d'œuvre dans l'agriculture, la foresterie, et la pêche en Afrique subsaharienne, par région et pays	25
Figure 3. Participation des femmes et des hommes à la main-d'œuvre dans les transports, le stockage et les communications en Afrique subsaharienne, par région et pays	39
Figure 4. Participation des femmes et des hommes au marché du travail de la construction en Afrique subsaharienne, par région et pays	47

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1. Définitions des emplois verts	18
Encadré 2. Les femmes dans la réforme agricole écologique en Ouganda	26
Encadré 3. Emplois des femmes dans les chaînes de valeur de l'agriculture résiliente au changement climatique en Afrique	26
Encadré 4. Création d'un marché pour le travail non rémunéré des femmes dans la conservation forestière communautaire	29
Encadré 5. Améliorer l'accès des femmes aux marchés de niche : le beurre de karité	29
Encadré 6. Emplois verts des femmes dans le tourisme de nature	34
Encadré 7. Les femmes créent des emplois dans l'économie circulaire	37
Encadré 8. Nouveaux services de conseil verts – Une nouvelle source d'emplois pour les femmes	40
Encadré 9. Soutenir la participation des femmes dans le secteur des énergies renouvelables	44
Encadré 10. Emplois directs pour les femmes suite au développement de l'écologisation	49
Encadré 11. Lever les obstacles juridiques à l'accès des femmes aux emplois verts en Afrique subsaharienne : analyse du rapport Les femmes, l'entreprise et le droit, 2021	51
Encadré 12. Élargir la définition des économies vertes : un scénario gagnant-gagnant pour les femmes et la planète	56
Encadré 13. Tirer parti des instruments économiques verts pour l'accès des femmes aux emplois verts	57
Encadré 14. Le genre dans la Stratégie nationale du Ghana sur les emplois verts	58

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Indicateurs de genre dans le marché du travail en Afrique subsaharienne, 2019	20
Tableau 2. Cartographie des opportunités d'emploi vert pour les femmes en Afrique subsaharienne	59

LISTE DES ACRONYMES

BAD	Banque africaine de développement
ANRC	Centre africain des ressources naturelles
PDG	Présidente-directrice générale/Président-directeur général
ECOCERT	Certification biologique
UE	Union européenne
PIB	Produit intérieur brut
GES	Gaz à effet de serre
TIC	Technologie de l'information et des communications
SFI	Société financière internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
FMI	Fonds monétaire international
IRENA	Agence internationale des énergies renouvelables
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
NRDC	Natural Research Development Corporation
PET	Polyéthylène téréphtalate
R&D	Recherche et développement
REFACOF	Réseau des femmes africaines pour la gestion communautaire des forêts
PME	Petites et moyennes entreprises
ASS	Afrique subsaharienne
STIM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ONU	Nations Unies
CEA	Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
USA	États-Unis d'Amérique
UWA	Uganda Wildlife Authority
WIC	Women Investment Club
WiNRA	Women in Natural Resources in Africa
W-REA	Women in Renewable Energy Sector in Africa
YALI	Young African Leaders Initiative

REMERCIEMENTS

Cette étude est le fruit d'une collaboration institutionnelle entre le Centre africain des ressources naturelles de la Banque africaine de développement (BAD) et le Bureau d'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre.

L'étude a été conçue et supervisée par Salimata Soumare, Chargée supérieure de la gouvernance des ressources naturelles (BAD), sous la direction de Dr Vanessa Ushie, Chef de division (BAD) et d'Elena Ruiz Abril, Conseillère régionale en politiques pour l'autonomisation économique des femmes à ONU Femmes. Ce rapport est basé sur l'analyse produite par Marina Olshanskaya (consultante), Johanna K. Maula (consultante), et Asna Fall (consultante). Mame Diarra Sow (ONU Femmes), Muriel Ametoglo (ONU Femmes) et Marialena Vizaky (consultante) ont également contribué à différentes versions du présent rapport. Le rapport intègre les précieuses contributions d'experts du Centre africain des ressources naturelles de la BAD et d'ONU Femmes. En particulier, Dr Julius C. Tieguhong, Chargé en chef de la foresterie (BAD), et Seemin Quayum, Conseillère en politiques pour le développement durable (ONU Femmes). Dr Benson Owuor Ochieng de l'Institut du droit et de la gouvernance environnementale (ILEG) et Dr. Jubril ADEOJO et Dr Eugene O. Itua de Natural Eco Capital Ltd ont contribué en tant qu'examineurs externes du présent rapport. Ward Rinehart de Jura Editorial Services a fourni l'édition technique du rapport.

À propos de ce projet

Depuis 2019, le Centre africain des ressources naturelles de la BAD et le Bureau régional d'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre travaillent en partenariat pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans le secteur des ressources naturelles dans le cadre de l'initiative WinRA (autonomisation des femmes dans les ressources naturelles en Afrique). WinRA cherche à promouvoir des opportunités économiques et à mener des réformes politiques et réglementaires pour accroître la participation des femmes dans le secteur des ressources naturelles. L'objectif ultime est de créer des emplois décents pour les femmes, tout en promouvant une gestion durable et inclusive des ressources naturelles en Afrique.

Le projet « Opportunités d'emploi vert pour les femmes en Afrique » est la première activité menée dans le cadre de WinRA. L'objectif ultime du projet est d'aider à concevoir des stratégies menant la relance post-COVID-19 de manière à ce qu'elles soient sensibles au genre, inclusives et durables. À cette fin, ce rapport fournit des données pour informer le plaidoyer et les réformes politiques aux niveaux régional et national dans un futur proche.



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La transition vers une économie verte créera de nombreux nouveaux emplois dans le monde, y compris en Afrique subsaharienne. Les femmes prendront-elles part à ces nouveaux emplois et la transformation économique les aidera-t-elle à accéder à des emplois mieux rémunérés et plus stables qui nécessitent plus d'éducation et de compétences ? La réponse, en bref, est « oui », sous réserve que les pays adoptent des politiques et des programmes robustes pour y parvenir.

Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) définit l'économie verte comme « une économie qui entraîne une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale, tout en réduisant les risques environnementaux et la pénurie des ressources ». La transition vers une économie verte sera une tendance majeure qui façonnera les résultats socio-économiques dans le monde au cours des 50 prochaines années. Cette transition créera de nouvelles opportunités économiques, engendrant de nouveaux emplois et stimulant l'adaptation des emplois existants. Une prévision estime que 24 millions de nouveaux emplois seront créés dans le monde en raison des changements nécessaires pour maintenir le réchauffement climatique à 2 °C.

La transition économique verte retient l'attention dans les cercles politiques, mais son potentiel impact lié au genre n'a pas fait l'objet de tant de discussions. Des questions du type « quelle part des emplois verts sera accessible aux femmes ? » et « quels types d'emploi existeront ? » méritent d'être posées maintenant. Les réponses prédiront si la transition verte sera juste et équitable ou défavorable aux femmes et aux filles.

Mettre l'accent sur les emplois verts dans une perspective de genre. Cette étude applique une perspective de genre pour la création d'emplois dans la transition verte. Elle évalue les opportunités de participation des femmes aux emplois verts dans les secteurs clés qui stimulent la croissance des économies africaines, explore les obstacles limitant l'accès des femmes à ces emplois et identifie les moyens de surmonter ces obstacles et de promouvoir les opportunités d'emploi pour les femmes. Partant de l'hypothèse que tous les emplois peuvent être des emplois de femmes, elle évalue les opportunités d'emploi vert pour les femmes en identifiant les secteurs susceptibles d'offrir le plus d'opportunités et examine ce que pourrait être la combinaison de nouveaux emplois verts haut de gamme et bas de gamme. Elle utilise ensuite la participation actuelle des femmes au marché du travail dans ces secteurs pour prédire quels secteurs offriront des « gains rapides » – un accès relativement rapide aux emplois verts – ou des « gains lents », nécessitant des stratégies à long terme pour éliminer les obstacles juridiques et changer les normes sociales. Les gains rapides peuvent être

considérés comme réalisables d'ici 2030, le calendrier des Objectifs de développement durable, alors que les gains lents pourraient avoir lieu d'ici 2063, conformément au calendrier de l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

Le potentiel pour l'Afrique post-COVID-19. Cette étude a lieu alors que l'Afrique et le monde attendent avec impatience de se remettre de la pandémie historique. Il existe un consensus sur le fait que la relance économique ne doit pas se faire au détriment du progrès environnemental et social. En effet, la dynamique réformatrice qui fait partie des stratégies de relance post-COVID 19 peut être mobilisée pour faire avancer les objectifs de genre et d'environnement. L'accent mis sur les emplois verts pour les femmes représente une combinaison de préoccupations **des défenseurs du genre** qui veulent influencer la relance post-COVID 19 (à court terme) et la transition vers l'économie verte (à moyen et long terme) et **des experts de l'économie verte et des décideurs politiques** qui cherchent à mieux comprendre les dimensions de genre de **l'économie verte** et comment développer des politiques d'économie verte justes et sensibles au genre dans la région.

Principales conclusions

Les femmes sont bien positionnées dans de nombreux secteurs où les emplois verts seront créés. Un éventail de secteurs créera des emplois verts en Afrique subsaharienne. L'énergie, la construction et l'agriculture créeront le plus grand nombre d'emplois verts. Les femmes sont bien placées pour saisir les opportunités dans tous les secteurs identifiés dans ce rapport – à l'exception des transports, de la construction et certains domaines énergétiques où la participation des femmes est actuellement faible (voir Tableau ci-dessous).

Alors que les femmes sont bien positionnées pour accéder à des emplois verts dans de nombreux secteurs, le rapport montre également qu'elles sont actuellement majoritairement concentrées dans des secteurs susceptibles de créer plus d'opportunités d'emploi vert bas de gamme que d'emplois verts à haute valeur ajoutée. La plupart des secteurs créeront une combinaison d'emplois verts bien rémunérés et hautement qualifiés et d'emplois bas de gamme avec de mauvaises conditions de

travail, une rémunération et une stabilité médiocres. Pour la plupart, la participation des femmes est plus faible dans les secteurs où le plus grand nombre de « bons » emplois verts seront créés (énergie solaire et éolienne, transports et construction), et plus élevée dans ceux qui créeront des emplois bas de gamme (comme l'écologisation de l'agriculture conventionnelle, de la foresterie ou des déchets).

Un développement positif, cependant, est que même **dans les secteurs où les femmes ne sont pas bien représentées, elles trouvent des niches**, souvent en tant que petites entreprises dirigées par des femmes dans des emplois indirects dans la construction verte, les rénovations ou l'efficacité énergétique.

Les femmes sont confrontées à de nombreux obstacles qui peuvent restreindre leur plein accès à des emplois verts dans les années à venir. Certains obstacles à la participation

des femmes dans les emplois verts sont spécifiques au secteur, comme les normes sociales qui considèrent que les emplois dans la construction ne sont pas appropriés pour les femmes. D'autres se font ressentir dans tous les secteurs. Il s'agit notamment des obstacles à l'accès des femmes et des entreprises dirigées par des femmes à la terre, au financement et à la technologie ; la ségrégation entre les sexes dans le système éducatif et le marché du travail ; les lois qui limitent l'accès des femmes à certaines tâches et emplois ; et les inégalités structurelles reflétant les normes sociales dictant aux femmes d'assumer la majorité des tâches de soins non rémunérées, les privant ainsi d'opportunités pour d'autres emplois.



FIGURE 1

Potentiel des emplois verts pour les femmes dans les secteurs de l'économie d'Afrique subsaharienne

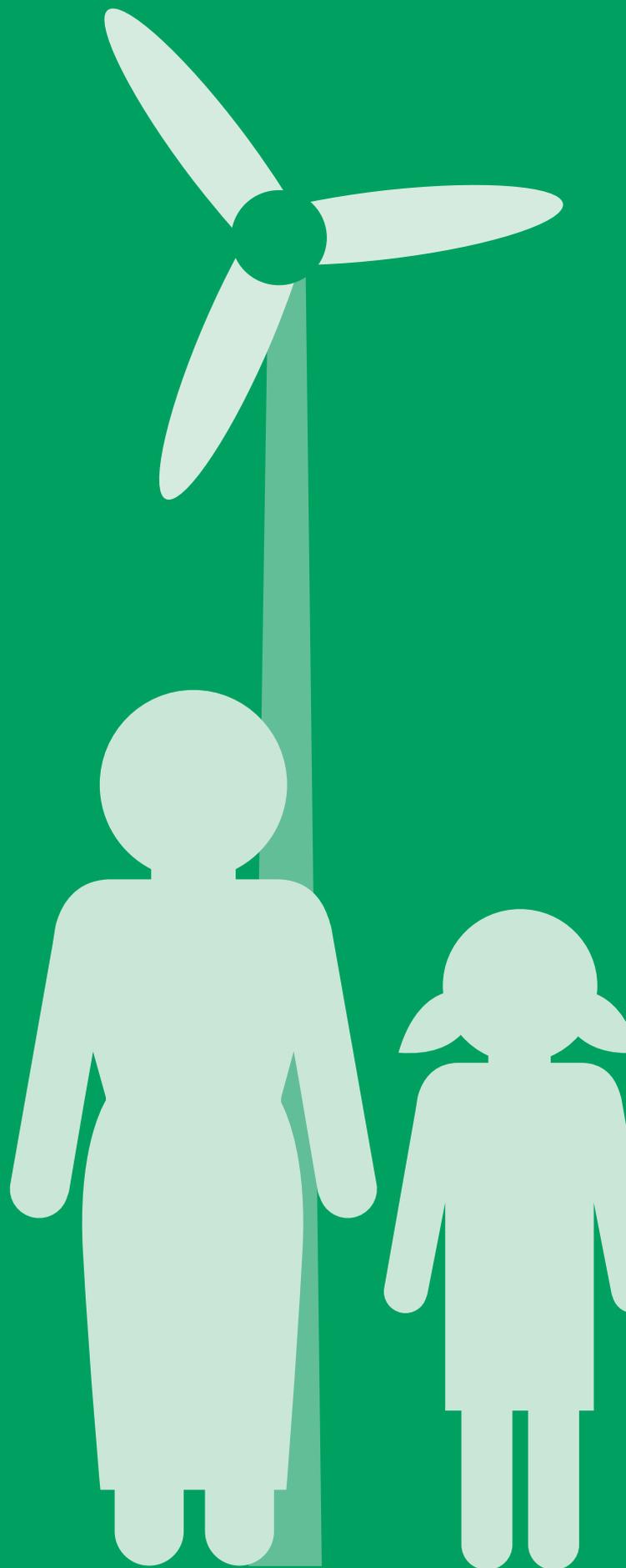
Secteur	Potentiel de créer des emplois verts	Potentiel de créer des emplois verts à haute valeur ajoutée	Domaines de réussite rapide pour l'emploi des femmes en Afrique subsaharienne
Agriculture (écologisation ou conventionnelle)	●	●	●
Agriculture (biologique/agriculture de conservation)	●	●	●
Pêche	●	●	●
Foresterie (gestion durable des forêts et reboisement)	● → ●	●	●
Nouveaux services verts	●	● → ●	●
Tourisme (tourisme vert et nature/écotourisme)	●	●	●
Gestion des déchets/ recyclage	● → ●	●	●
Transports	●	● → ●	● → ●
Énergie solaire	●	●	● → ●
Énergie de la biomasse	●	●	●
Énergie éolienne	●	●	●
Construction	●	●	●

Note : Ce tableau présente un résumé visuel des résultats de l'exercice de cartographie visant à identifier des opportunités d'emploi vert pour les femmes en Afrique subsaharienne. Une analyse détaillée figure à la section 3 de ce rapport ainsi qu'à l'Annexe I. La deuxième colonne de ce tableau classe les secteurs selon leur potentiel de créer des emplois verts. La troisième colonne présente des informations relatives à la qualité des emplois verts susceptibles d'être créés dans chaque secteur. La dernière colonne classe les secteurs selon leur potentiel comme gain rapide pour la participation des femmes dans les emplois verts dans le futur, sur la base des niveaux actuels de participation des femmes au marché du travail dans le secteur en Afrique subsaharienne.

● Faible ● Intermédiaire ● Élevé

La transition vers une économie verte offre des opportunités uniques de réduire les inégalités entre les sexes sur le marché du travail en Afrique subsaharienne, parmi lesquelles :

- **Changer les perceptions sur les emplois jugés acceptables pour les hommes et les femmes.** Beaucoup d'emplois dans l'économie verte seront dans de nouvelles professions qui ne sont pas encore socialement attribuées aux hommes ou aux femmes. Ainsi, il existe des opportunités pour les femmes de prétendre à de nouveaux emplois en tant qu'ingénieures, architectes, conseillères en efficacité énergétique, conductrices de bus verts ou innovatrices vertes dans de nombreux domaines différents. Les nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) dirigées par des femmes qui installent des panneaux solaires dans la région illustrent comment percer les « murs de verre » et intégrer des secteurs fortement dominés par les hommes tels que la construction. À l'aide de fortes politiques publiques, ces premiers succès peuvent modeler de nouveaux rôles pour les femmes et avoir un effet multiplicateur sur les générations à venir.
- **Assigner une valeur économique au travail non rémunéré des femmes lié à l'environnement.** Cela peut être accompli grâce à des instruments économiques tels que les crédits carbone et les paiements pour les programmes de services environnementaux dans le tourisme, la foresterie et d'autres secteurs. En outre, la transition vers une activité économique verte peut être associée à la mise à niveau et à la formalisation des activités actuelles des femmes dans l'économie informelle dans la gestion des déchets et l'agriculture par le biais de collectifs et de réseaux dirigés par des femmes. Les initiatives dans ces domaines peuvent être mises à l'échelle pour changer la donne pour les femmes en Afrique subsaharienne.



Recommandations

Des politiques et des programmes publics appropriés sont nécessaires pour veiller à ce que les femmes obtiennent une part équitable d'emplois verts. Des stratégies à court et à long terme sont nécessaires. À court terme, les politiques qui soutiennent et encouragent les femmes et les préparent à de nouveaux emplois verts maximiseront les gains rapides dans des secteurs tels que l'agriculture ou le tourisme. Les stratégies productives peuvent inclure le renforcement des capacités, le recyclage et l'exploitation de secteurs verts à haute valeur ajoutée où les femmes sont déjà présentes ou bien positionnées dans des activités similaires. Des efforts à plus long terme seront nécessaires dans des secteurs davantage dominés par les hommes, tels que l'énergie, la construction et les transports, pour éliminer les obstacles structurels et jeter les bases de gains lents dans les décennies à venir.

L'action doit commencer maintenant – à la fois sur les stratégies à court et à long terme – alors qu'il est encore temps d'éviter que les résultats de la transition verte ne soient sévèrement biaisés contre les femmes et les filles. Les gouvernements et les défenseurs peuvent profiter immédiatement de l'élan réformiste de la relance post-COVID-19 ainsi que se raccrocher sur d'autres processus politiques nationaux et régionaux pertinents pour promouvoir ces changements structurels à long terme et de grande envergure. Commencer le plaidoyer maintenant est particulièrement important à la lumière des connaissances limitées parmi les décideurs politiques de la région sur la façon de formuler et de mettre en œuvre une politique économique sensible au genre en général et en ce qui concerne l'économie verte en particulier.

Des stratégies à long terme doivent également débiter dès maintenant pour garantir que les conditions sont en place pour que les femmes et les filles passent à des emplois verts à haute productivité, en omettant la longue et lente ascension d'un emploi à faible productivité en faveur d'un emploi légèrement meilleur. Des initiatives politiques seront nécessaires pour y parvenir. À court terme, les femmes bénéficieront d'un soutien pour passer à des emplois de haut niveau. À long terme, les filles bénéficieront d'une éducation dans de nouvelles compétences et d'un soutien pour le changement social à long terme. Bon nombre des leviers importants du changement durable, notamment la déségrégation de l'éducation et l'évolution des normes sociales, peuvent prendre des décennies pour avoir leur plein effet.

Les recommandations de mesures et de politiques spécifiques visant à tirer parti des possibilités d'emploi vert des femmes se répartissent en trois catégories, toutes nécessaires (voir encadré).

1. **Tout d'abord, des politiques pour préparer les femmes et les filles à l'économie verte** à travers l'éducation, le développement des compétences, le renforcement

des capacités et le soutien institutionnel aux entreprises dirigées par des femmes. **Cependant, une conclusion majeure de cette étude est que les politiques relatives aux compétences**, qui constituent l'essentiel des interventions politiques dans les stratégies d'emplois verts au niveau national, **ne seront pas suffisantes pour que les femmes et les filles** bénéficient des opportunités que l'économie verte est censée offrir.

2. Il est donc nécessaire de mettre en place **des politiques qui garantissent des conditions équitables pour une économie verte sensible au genre en s'attaquant aux obstacles structurels auxquels les femmes sont confrontées pour accéder aux emplois verts.** Ici, l'accent devrait être mis sur l'élimination de la discrimination fondée sur le genre dans les lois et les pratiques commerciales (notamment, l'accès à la terre et les pratiques de prêt) et sur la lutte contre les manifestations et les conséquences des normes sociales discriminatoires - par exemple, par le biais de politiques qui reconnaissent, réduisent et redistribuent le travail de soins non rémunéré des femmes ou qui s'attaquent à la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail.
3. Enfin, des politiques axées sur **l'accélération de l'action pour promouvoir une économie verte** sensible au genre seront également nécessaires pour garantir que le changement se produit dans un délai raisonnable. Des exemples de discrimination positive réussie dans d'autres domaines politiques peuvent servir de modèles pour les politiques et les instruments d'économie verte qui établissent des objectifs et des cibles de genre.

La voie à suivre

Cette étude constitue une première étape vers l'identification d'opportunités d'emploi vert pour les femmes dans les économies d'Afrique subsaharienne et une proposition de moyens de les améliorer. Elle identifie un éventail d'opportunités d'économie verte pour les femmes dans des secteurs qui se trouvent typiquement dans tous les pays de la région. Son cadre conceptuel peut être appliqué au niveau local, national ou régional. Alors que cette étude offre une vue d'ensemble, une analyse sectorielle approfondie et des recherches au niveau des pays sont requises. La collecte de données désagrégées par sexe sur l'emploi et les types d'emplois dans les sous-secteurs à fort potentiel d'emplois verts sera importante pour informer et attirer l'attention des décideurs politiques. Les consultations au niveau national entre les décideurs politiques et les parties prenantes seront tout aussi importantes. Les représentants des groupes d'emploi des femmes et des intérêts des femmes devront généralement être inclus. Ces dialogues constitueront la prochaine étape essentielle dans l'élaboration de la feuille de route vers un avenir plus vert pour l'Afrique et une transition juste et équitable pour y parvenir.

Résumé des recommandations

Politiques de niveau 1 : Préparer les femmes et les filles à rejoindre l'économie verte

- Éliminer la ségrégation entre les sexes dans l'éducation et promouvoir la participation des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).
- Requalifier et perfectionner les compétences des femmes pour les emplois verts, notamment dans l'agriculture, le tourisme, la gestion des déchets et la foresterie.
- Développer des réseaux de femmes dans les secteurs dominés par des hommes tels que l'énergie, la construction et les transports.
- Soutenir la transition vers une économie formelle qui peut faciliter le mouvement des femmes vers des emplois verts mieux rémunérés avec de meilleures conditions de travail dans des domaines clés de l'économie verte, tels que l'agriculture, la gestion des déchets et la foresterie.

Politiques de niveau 2 : Égaliser les règles du jeu pour favoriser une économie verte sensible au genre

- Éliminer les obstacles juridiques et répondre à la discrimination fondée sur le genre dans la législation (par exemple, l'accès à la terre, l'accès à certaines professions et la législation sur le harcèlement sexuel, notamment dans les secteurs à prédominance masculine).
- Équilibrer les responsabilités des hommes et des femmes pour les soins grâce à des politiques qui reconnaissent, réduisent et redistribuent les soins non rémunérés et se concentrent sur l'éducation et influencer les normes sociales.
- Investir dans l'exemple et se concentrer sur les jeunes pour changer les stéréotypes sur les emplois acceptables pour les hommes et les femmes.

Politiques de niveau 3 : Accélérer l'action pour une économie verte sensible au genre

- Promouvoir des initiatives positives de marchés publics verts grâce à un accès préférentiel pour les entreprises dirigées par des femmes.
- Tirer parti des instruments de politiques économiques vertes existants pour garantir que les femmes en bénéficient de la même manière que les hommes.
- Mettre en place des mesures incitatives fiscales et des incubateurs d'entreprises pour l'innovation verte et les start-ups vertes, pour inciter les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) dirigées par des femmes à participer.
- Établir des objectifs pour l'emploi des femmes dans les projets et instruments de financement vert.



1. INTRODUCTION

L'Afrique subit les répercussions d'une pandémie sans précédent. La crise économique qui en résulte a aggravé les conditions sociales et a accru les vulnérabilités économiques, et les mesures de confinement et la distanciation sociale ont entravé l'offre et la demande, mettant en danger les moyens de subsistance d'innombrables personnes.¹ La crise a touché tous les secteurs, des transports à la vente au détail et des services au tourisme, avec d'importantes perturbations dans les chaînes d'approvisionnement et la production et d'importantes pertes d'emplois. Selon l'édition de 2021 de *Perspectives économiques en Afrique*,² le produit intérieur brut (PIB) s'est contracté de 2,1 % en 2020. La Banque africaine de développement (BAD) estime que, sans un soutien adéquat, environ 39 millions de personnes africaines supplémentaires - en majorité des femmes - pourraient sombrer dans l'extrême pauvreté en 2021.

Il existe un large consensus sur le fait que la relance post-COVID-19 ne peut se faire au détriment de l'environnement ou des gains en termes de résultats sociaux et d'égalité.³ Cela est particulièrement critique en Afrique, où l'urgence climatique affectait déjà gravement les économies avant que la COVID-19 ne frappe. Certains pays ont subi des pertes de 3 à 5 % du PIB⁴ associées au changement climatique. L'édition 2021 des *Perspectives économiques en Afrique*⁵ souligne que la pandémie pourrait compromettre les gains durement gagnés en matière de réduction de la pauvreté et d'égalité des sexes. Des données récentes montrent

une augmentation mondiale de l'écart entre les sexes dans la pauvreté en raison de la pandémie.⁶ L'ampleur et la nature des programmes de relance post-COVID-19 en cours influenceront les résultats climatiques futurs,⁷ ainsi que les résultats socio-économiques, soit en contribuant à la dégradation de l'environnement et à l'aggravation des inégalités, soit en reconstruisant en mieux tant pour les personnes que pour l'environnement. Ces programmes de relance offrent une opportunité de faire face aux impacts sociaux et aux défis de la pandémie et de construire des sociétés résilientes et inclusives et des économies compatibles avec le climat.

Les politiques de relance post-COVID-19 dans le continent africain doivent s'appuyer sur des stratégies de croissance verte sensibles au genre qui créent de nouveaux emplois verts et transforment les emplois conventionnels en emplois verts. Des projets verts bien conçus peuvent générer plus d'emplois et des rendements à court terme plus élevés que les mesures de relance budgétaire conventionnelles.⁸ Il est estimé que la transformation verte créera 24 millions d'emplois dans le monde au cours des 20 prochaines années.⁹ La Commission mondiale sur l'adaptation calcule que chaque dollar investi dans le renforcement de la résilience climatique pourrait générer entre 2 et 10 dollars US¹⁰ en bénéfices économiques nets.¹¹ Identifier très tôt les opportunités et faciliter l'accès des femmes à celles-ci peuvent réduire les écarts entre les sexes dans le cadre de la relance post-COVID-19.

1 Fonds monétaire international (FMI). 2020a. *Regional Economic Outlook for Sub-Saharan Africa*. <https://www.imf.org/en/Publications/REO/SSA/Issues/2020/10/22/regional-economic-outlook-sub-saharan-africa>.

2 Banque africaine de développement (BAD). 2021a. *Perspectives économiques en Afrique 2021 : De la résolution de la dette à la croissance : Une feuille de route pour l'Afrique* (édition de 2021). <https://www.afdb.org/fr/documents-publications/perspectives-economiques-en-afrique>.

3 Objectifs de développement durable des Nations Unies. 2020. RESPONSABILITÉ PARTAGÉE, SOLIDARITÉ MONDIALE : Répondre aux impacts socio-économiques de la COVID-19. Mars. <https://unsdg.un.org/resources/shared-responsibility-global-solidarity-responding-socio-economic-impacts-covid-19>.

4 Direction de l'Information Gouvernementale du Gabon et PNUÉ. 2020. *GABON ; contribution du PNUÉ* 5, 15 août. <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/33483?show=full>.

5 BAD, 2021a.

6 Azcona, G. et al. 2020. *From insights to action : Gender equality in the wake of COVID-19*. ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>.

7 Zhang, Tao. 2020b. Opening Remarks : COVID-19 : Opportunities for a Green Recovery. Site Web du FMI. 22 mai. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/05/22/spo52220-opening-remark-zhang>.

8 Volz, Ulrich. 2020. Investing in a green recovery : the pandemic is only a prelude to a looming climate crisis. L'Institut allemand pour le développement/ Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (DIE). Septembre. <https://www.die-gdi.de/en/others-publications/article/investing-in-a-green-recovery-the-pandemic-is-only-a-prelude-to-a-looming-climate-crisis/>.

9 Organisation internationale du Travail (OIT). 2018a. *Emplois et questions sociales dans le monde 2018 : une économie verte et créatrice d'emplois*. 14 mai. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_638147/lang--fr/index.htm.

10 Dans cette publication, « US » fait références aux dollars américains.

11 Volz, 2020.

Alors que la transition vers l'économie verte attire beaucoup d'attention dans les cercles politiques, **très peu d'attention est accordée à ses dimensions et conséquences genrées et à une compréhension limitée de la manière dont les politiques sensibles au genre peuvent y répondre.** Cette étude constitue une première étape dans l'identification et l'évaluation des opportunités pour les femmes de participer à des emplois verts dans les économies africaines. Bien qu'une analyse sectorielle plus approfondie et des recherches au niveau des pays soient nécessaires, il est temps de commencer à élaborer et à mettre en œuvre des politiques d'emploi sensibles au genre, tandis que des mesures peuvent encore être prises pour éviter les préjugés généralisés à l'égard des femmes et des filles dans les résultats de la transition verte.

Après cette introduction, la section 2 présente la méthode pour cette évaluation. La section 3 présente une cartographie de la participation des femmes dans les secteurs clés de l'économie et le potentiel d'emplois verts pour les femmes. La section 4 discute des obstacles principaux auxquels les femmes sont confrontées dans la participation à des emplois verts et des stratégies pour soulever ces barrières. Enfin, la section 5 tire des conclusions et fournit des recommandations politiques.



Photo : Joe Saade/ONU Femmes

2. ACCÈS DES FEMMES AUX EMPLOIS VERTS : MÉTHODE ET CONTEXTE

Méthode

Les économies africaines anticipent une transition progressive vers la production de produits et services et vers l'utilisation de processus de production plus respectueux de l'environnement. Cela coïncide avec la planification de la relance suite aux effets économiques de la pandémie de COVID-19.

Cette étude évalue le potentiel de participation des femmes dans les emplois verts en Afrique subsaharienne. Elle identifie et analyse en détail les secteurs où la croissance des emplois devrait être la plus élevée. Dans chaque secteur, elle utilise la part actuelle des emplois des femmes comme indicateur pour évaluer le degré de facilité ou de difficulté pour les femmes d'accéder aux emplois verts. Elle identifie également les obstacles auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail. Le rapport examine notamment le potentiel d'emplois de haut niveau et bien rémunérés pour les femmes dans les domaines écologiques de l'économie.

Comme méthode d'analyse, ce rapport adopte une approche progressive :

1. Définir les emplois verts.
2. Identifier les secteurs offrant le plus d'opportunités d'emploi vert.
3. Déterminer la participation actuelle des femmes à la main-d'œuvre dans ces secteurs.
4. Sur la base de l'étape 3, évaluer le potentiel de participation des femmes aux emplois verts, y compris le potentiel d'emplois de haut niveau.

La section suivante établit le contexte pour chacune de ces étapes.

Contexte

Étape 1. Définir les emplois verts

Les définitions des emplois verts varient, mais à la base, toutes se réfèrent à des emplois qui préservent, protègent ou restaurent l'environnement (Encadré 1). Dans cette étude, « **les emplois verts** » sont définis comme des emplois qui contribuent directement à la préservation ou à la restauration de l'environnement dans les secteurs ayant le plus grand potentiel d'écologisation ou dans les secteurs transversaux verts. Comme le note la définition de 2016 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les emplois verts comprennent à la fois les emplois qui produisent des biens et des services bénéfiques pour l'environnement (que leurs processus de production soient ou non bénéfiques pour l'environnement) et les emplois qui utilisent des processus de production respectueux de l'environnement (qu'ils produisent ou non des biens ou des services « verts »).¹²



12 OIT. 2016. En quoi consiste un emploi vert ? Site Web de l'OIT. 13 avril. http://www.ilo.int/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325251/lang--fr/index.htm.

ENCADRÉ 1.

Définitions des emplois verts

Organisation	Définition des emplois verts
OIT, 2016¹³	« ...des emplois décents qui contribuent à la préservation et à la restauration de l'environnement, soit dans les secteurs traditionnels tels que l'industrie manufacturière et la construction, ou dans de nouveaux secteurs verts et émergents comme les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. « À l'échelle de l'entreprise, les emplois verts peuvent produire des biens ou proposer des services respectueux de l'environnement, notamment des bâtiments écologiques ou des moyens de transport non polluants. Cependant, il convient de noter que ces produits et services écologiques ne sont pas toujours fondés sur des processus de production et des technologies écologiques. Par conséquent, les emplois verts se distinguent également par leur contribution à des processus de production des entreprises respectueux de l'environnement. Par exemple, les emplois verts peuvent permettre de réduire la consommation d'eau ou d'améliorer les systèmes de recyclage. Pourtant, les emplois verts définis par des processus de production ne produisent pas nécessairement des biens ou des services environnementaux. »
PNUE, OIT, Organisation internationale des employeurs (IOE), et Confédération syndicale internationale (CSI), 2008¹⁴	« Les emplois verts sont ceux qui contribuent au maintien ou à la restauration de la qualité de l'environnement et à éviter de futurs dommages aux écosystèmes de la Terre. Nous définissons les emplois verts comme des postes dans l'agriculture, la production, la construction, l'installation et la maintenance, ainsi que des activités scientifiques et techniques, administratives et liées aux services, qui contribuent de manière substantielle à préserver ou à restaurer la qualité de l'environnement. Spécifiquement, mais pas exclusivement, cela inclut les emplois qui aident à protéger et à restaurer les écosystèmes et la biodiversité ; à réduire la consommation d'énergie, de matériaux et d'eau grâce à des stratégies d'évitement hautement efficaces ; à décarboniser l'économie ; et à minimiser ou à éviter totalement la production de toutes les formes de déchets et de pollution. Mais les emplois verts... doivent également être de bons emplois qui répondent aux demandes et aux objectifs à long terme des mouvements syndicaux, c'est-à-dire des salaires adéquats, des conditions de travail sûres et les droits des travailleurs, y compris le droit d'organiser des syndicats. »

Étape 2. Identifier les secteurs offrant le plus d'opportunités d'emploi vert

Cette définition des emplois verts a mené les chercheurs à identifier les opportunités économiques vertes découlant de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique via l'efficacité énergétique et la réduction des gaz à effet de serre (GES), la réduction des déchets et de la pollution, la protection des écosystèmes et le soutien à l'adaptation.

Ces opportunités comprennent des activités visant à accroître la durabilité de la production et de la consommation, à écologiser les processus industriels et les chaînes d'approvisionnement, à promouvoir la biodiversité, à économiser l'énergie et à prévenir la pollution de l'air, du sol et de l'eau. Ces activités – et, ainsi, la plupart des opportunités d'emploi vert – relèvent généralement de certains secteurs économiques :

- l'agriculture
- la foresterie
- la pêche
- le tourisme
- la gestion des déchets
- les transports
- l'énergie
- la construction

Cette liste de secteurs avec des opportunités économiques vertes n'est pas exhaustive ; elle ne comprend que les domaines d'activité économique où le potentiel d'écologisation est important dans l'ensemble de la région. En outre, les activités économiques circulaires, qui impliquent la réparation, le recyclage et la réutilisation, dont les processus de valorisation énergétique des déchets, sont une catégorie intersectorielle mise en avant ici en raison du potentiel de génération d'un nombre important d'emplois verts. De plus, dans tous les secteurs, la transition vers des processus plus écologiques et le développement de nouveaux produits verts créeront une demande de nouveaux services verts pour fournir aux entreprises l'expertise nécessaire - par exemple, des spécialistes de l'efficacité énergétique, des consultants en approvisionnement écologique et des écologistes.

Les emplois verts sont susceptibles d'être concentrés dans ces secteurs et sous-secteurs, et dans le même temps, ces secteurs sont susceptibles de générer ou de regagner le plus d'emplois dans la relance post-COVID en Afrique subsaharienne.¹⁵ Ainsi, le passage à des procédés et des produits plus écologiques et à la croissance globale de

13 Ibid.

14 OIT, PNUE, IOE et CSI. 2008. *Green Jobs : Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Septembre. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_158727/lang-en/index.htm.

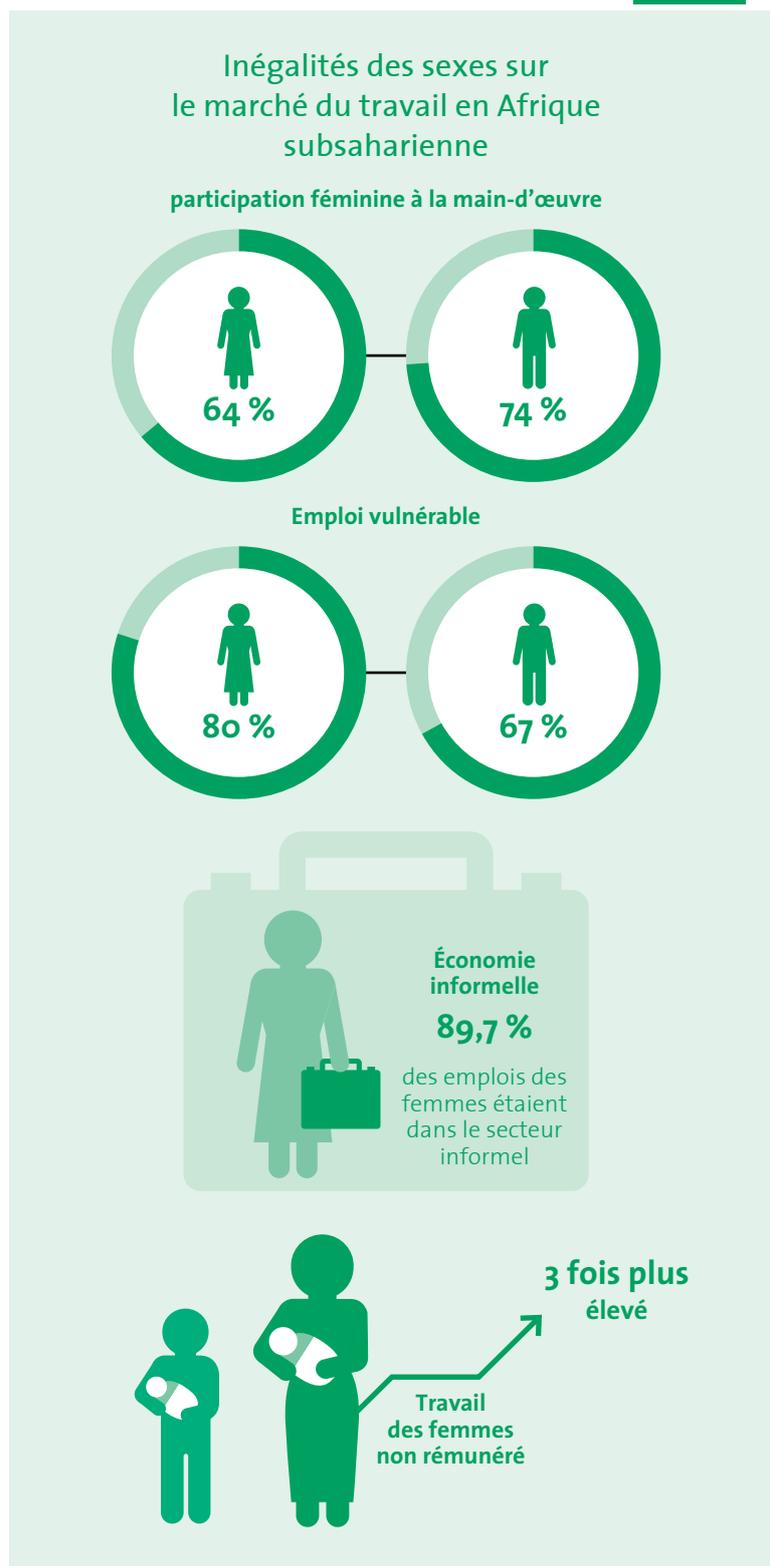
15 Ibid.

l'emploi peut avoir un effet synergique dans ces secteurs. De manière générale, les domaines susceptibles de produire le plus d'emplois verts sont les secteurs de l'énergie et de la construction, de l'économie circulaire et les secteurs liés aux écosystèmes – l'agriculture, la foresterie et le tourisme.

Étape 3. Déterminer la participation actuelle des femmes sur le marché du travail dans les secteurs clés

Les inégalités entre les sexes persistent sur le marché du travail en Afrique subsaharienne, qui fait actuellement l'objet de profonds changements. Néanmoins, le secteur agricole domine, avec environ 50 % de tous les emplois. Bien qu'il existe des variations sectorielles et nationales, les statistiques régionales brossent un tableau des inégalités entre les sexes (Tableau 1) :

- Les femmes sont **moins** susceptibles que les hommes de faire partie de la **main-d'œuvre** – 64 % contre 74 %.
- La part des femmes dans l'**emploi vulnérable** (c'est-à-dire les travailleuses à leur compte et les travailleuses familiales) est beaucoup plus élevée que celle des hommes (80 % des emplois des femmes contre 67 % des emplois des hommes).
- La majorité des emplois en Afrique subsaharienne sont dans l'**économie informelle**, mais les emplois des femmes sont plus susceptibles d'être informels que ceux des hommes. En 2018, jusqu'à 89,7 % des emplois des femmes en Afrique étaient dans le secteur informel.¹⁶
- **Dans tous les secteurs**, la représentation des femmes est la plus élevée dans l'agriculture (52,7 %), suivie des services (39,6 %), mais elle est très faible dans certains secteurs, comme l'industrie (7,7 %).
- L'**emploi salarié** des femmes est faible. La grande majorité des femmes sont à leur compte (81,2 % de l'emploi total des femmes).
- Une grande partie du travail des femmes **n'est pas rémunéré**. Les femmes et les filles en Afrique subsaharienne sont responsables de la majorité des tâches ménagères et consacrent en moyenne presque trois fois plus de temps que les hommes au travail non rémunéré. En Afrique subsaharienne, les femmes assument les trois quarts du travail total non rémunéré.¹⁷ La surreprésentation des femmes dans le travail de soins non rémunéré constitue l'un de leurs obstacles principaux à l'accès à des opportunités économiques.



¹⁶ Joseph, T. E., C. M. Nevo et C. U. Nwolis. 2020. Informal Economy and Gender Inequality, *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-64173/v1>.

¹⁷ Charmes, J., 2019. *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*. OIT. 19 décembre. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_732791/lang--en/index.htm.

TABEAU 1.
Indicateurs de genre dans le marché du travail en Afrique subsaharienne, 2019

Indicateur	Total	Masculin	Féminin
Taux de participation au marché du travail (entre 15 et 64 ans) (%)	69,1	74,2	64,1
Part du marché du travail dans l'agriculture (%)	53,2	53,8	52,7
Part du marché du travail dans l'industrie (%)	10,5	13,0	7,7
Part du marché du travail dans les services (%)	36,3	33,2	39,6
% d'emplois vulnérables		67,1	80,1
% de travailleurs salariés		30,35	18,84
Contribution au travail de soins non rémunéré (%)		24,9	75,1

Sources : OIT : 2020a. « *ILO modelled estimates version November 2020* ». Base de données d'ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/>, comme cité dans les données de la Banque mondiale. 2021. *World Development Indicators Database Vulnerable employment and Wage and salaried workers*. <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.EMP.WORK.ZS?locations=ZG> ; Forum économique mondial (WEF). 2020. *Global Gender Gap Report*. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> ; Charmes, Jacques. 2019. *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf

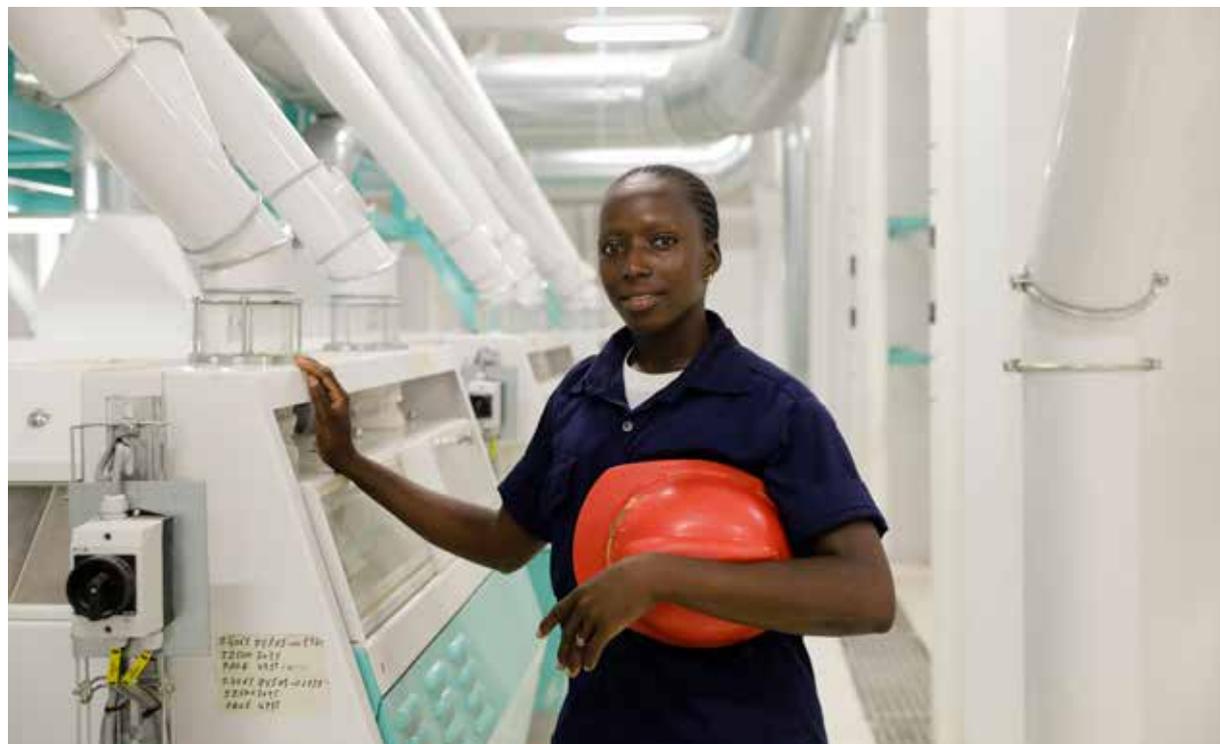


Photo : BAD

Étape 4. Évaluer le potentiel de participation des femmes dans les emplois verts

Tous les emplois verts sont potentiellement des emplois de femmes. Les auteurs prévoient qu'à mesure que le nombre d'emplois verts augmente, le pourcentage des emplois occupés par des femmes va également augmenter. Dans le même temps, il est clair que les femmes sont confrontées à des obstacles fondés sur le genre pour obtenir ces emplois, tout comme elles font face à ces mêmes obstacles pour obtenir un emploi en général. Cette étude évalue les tendances actuelles de la participation des femmes à la main-d'œuvre dans les secteurs et activités clés identifiés ci-dessus (à l'étape 3) et utilise ces tendances pour estimer le potentiel d'emplois verts pour les femmes ainsi qu'évaluer le niveau d'obstacle qui peut empêcher les femmes de bénéficier de nouvelles opportunités.

Dans certains secteurs, les femmes sont bien positionnées pour saisir rapidement de nouvelles opportunités. Dans d'autres secteurs ou emplois, leur participation peut nécessiter des interventions politiques ou programmatiques pour soulever les barrières structurelles à la participation des femmes. Tenant compte de cette différence, cette étude fait la distinction entre les opportunités de « gains rapides » et de « gains lents » dans la participation des femmes aux emplois verts. Les gains rapides peuvent être considérés comme réalisables d'ici 2030, soit le calendrier des Objectifs de développement durable (ODD), tandis que les gains lents pourraient avoir lieu d'ici 2063, conformément au calendrier de l'Agenda 2063 de l'Union africaine.



Sources des données

L'analyse dans la section 3 de la participation à la main-d'œuvre féminine dans les différents secteurs utilise des données primaires au niveau des pays tirées des bases de données de l'OIT. Les domaines d'analyse spécifiques concernant les obstacles à la participation des femmes aux emplois verts s'appuient sur d'autres bases de données, comme le rapport *Les Femmes, l'entreprise et le droit*¹⁸ ou la recherche produite par ONU Femmes et d'autres sur la manière dont différents aspects et diverses normes sociales influencent la participation des femmes à l'économie. Les recommandations d'action sont basées sur un examen complet des bonnes pratiques dans le continent africain, offrant des approches prometteuses pour améliorer la participation des femmes dans différents domaines de l'économie verte. L'analyse régionale a également été informée par des études de six pays menées à l'aide du même cadre conceptuel et méthodologique (Cameroun, Ghana, Botswana, Sénégal, Afrique du Sud et Ouganda). Ces résultats sont présentés dans un rapport séparé.

Alors que cette étude utilise les résultats des analyses les plus récentes disponibles, les analyses relatives à l'économie verte sont toujours limitées en Afrique subsaharienne et les indicateurs utilisés dans ce rapport peuvent ne pas refléter le plein potentiel de la création d'emplois verts dans la région. Une autre limite a été l'absence de données cohérentes et comparables ventilées par sexe sur la participation au marché du travail au niveau des sous-secteurs (au-delà des catégories primaire, secondaire et tertiaire) pour l'Afrique subsaharienne. De plus, peu d'analyses et de projections disponibles sur le futur de l'emploi prennent en compte la pandémie de COVID-19.



18 Banque mondiale. 2021. *Données sur les femmes, l'entreprise et le droit*. <https://wbl.banquemonde.org/fr/wbl>.

3. OPPORTUNITÉS D'EMPLOI VERT POUR LES FEMMES EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE

L'OIT a estimé en 2018 que l'écologisation de l'économie mondiale (pour maintenir le réchauffement climatique à 2 °C) créerait 24 millions de nouveaux emplois et que la croissance de l'emploi aurait lieu dans presque tous les secteurs de l'économie.¹⁹ L'écologisation dans la poursuite d'autres objectifs environnementaux, tels que la protection de la biodiversité et le ralentissement de l'épuisement des ressources non renouvelables, pourrait produire des emplois supplémentaires. À l'échelle mondiale, le passage à une économie verte pour lutter contre le réchauffement climatique créerait 4 % d'emplois de plus dans l'agriculture que de poursuivre le statu quo ; 20 % d'emplois supplémentaires en foresterie ; et 10 % de plus dans les transports.²⁰

Cependant, la croissance des emplois verts dans les pays en développement a été lente. En fait, ils sont assez exceptionnels dans la plupart des pays en développement, dont en Afrique.²¹ Néanmoins, à mesure que les économies africaines se décarboniseront et que l'économie circulaire se développera et se formalisera, de nouveaux emplois verts seront créés et certains emplois conventionnels s'adapteront. Dans la plupart des secteurs identifiés dans la section 2, la croissance des emplois verts dans le monde devrait dépasser la croissance des emplois conventionnels.

Cette section examine de plus près chacun des secteurs économiques en Afrique subsaharienne avec à la fois le plus grand potentiel de croissance globale et de création d'emplois verts, et elle évalue les perspectives de participation des femmes à ces emplois.



Photo : Aurelia Rusek/ONU Femmes

19 OIT, 2018a.

20 Ibid.

21 OIT, PNUE, IOE et CSI. 2008.

Agriculture

Le secteur de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche, ainsi que tout le système de production alimentaire, est à la fois le secteur le plus émetteur de GES en Afrique subsaharienne et le plus vulnérable au changement climatique. C'est également le plus grand employeur, avec 53 % d'emplois,²² et un important employeur des femmes sur le continent. L'agriculture compte pour environ 20 % du PIB de la région en 2021.²³ Selon l'OIT, plus de 217 millions d'emplois en Afrique dépendaient de l'agriculture en 2014.²⁴ Le nombre d'emplois dans l'agriculture en Afrique devrait augmenter durant les prochaines décennies,²⁵ bien que d'autres secteurs se développent plus rapidement.

Potentiel des emplois verts

Le secteur agricole devra passer fondamentalement à des pratiques plus durables afin de réduire les émissions de GES et d'améliorer la résilience aux changements climatiques. L'agriculture verte consiste à orienter à la fois l'agriculture industrielle et de subsistance vers des pratiques écologiquement saines telles qu'une utilisation efficace de l'eau, une utilisation extensive des nutriments biologiques et naturels du sol, un travail du sol optimal et une lutte intégrée contre les parasites. Bâtir une agriculture verte nécessite des immobilisations corporelles, des investissements financiers, de la recherche et un renforcement des capacités. En plus de l'écologisation progressive de l'agriculture conventionnelle en favorisant une utilisation plus efficace des ressources, une évolution vers la conservation et l'agriculture biologique est une autre voie importante pour l'écologisation du secteur. L'agriculture de conservation est un système cultural qui

favorise une perturbation mécanique des sols minimale, le maintien d'une couverture permanente du sol, et la diversification des espèces végétales.²⁶ L'agriculture biologique est un système de gestion holistique de la production qui favorise la santé de l'agrosystème, y compris la biodiversité, les cycles biologiques et les activités biologiques des sols.²⁷ De tels changements exigeront de nouvelles compétences et créeront de nouveaux emplois. D'une part, le passage à l'agriculture de conservation peut coûter des emplois parce qu'elle nécessite moins de main-d'œuvre.²⁸ D'autre part, elle peut produire des emplois mieux rémunérés pour plus de travailleurs qualifiés.²⁹

En termes de qualité de l'emploi, le passage à une agriculture durable peut stimuler la productivité de la main-d'œuvre agricole dans les pays à revenu faible et intermédiaire. Les pratiques vertes dans l'agriculture contribuent à augmenter les revenus des travailleurs en réduisant les besoins en intrants, en augmentant les rendements et en obtenant des prix plus élevés ou une combinaison de ces facteurs. Cela a été observé pour les petites exploitations en Afrique, où l'utilisation d'intrants synthétiques (engrais et pesticides) est limitée.³⁰ L'Ouganda est l'un des pays où cela se produit (Encadré 2).

Emplois des femmes dans l'agriculture

L'agriculture est la plus grande source d'emplois pour les femmes en Afrique subsaharienne. En 2019, elle employait environ 53 % de femmes.³¹ La figure 2 met en avant la part de l'emploi total des femmes et des hommes dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie de la pêche.³²

22 OIT. 2021. Base de données de l'OIT, comme citée dans les données de la Banque mondiale. 2021. *Emplois dans l'agriculture (% du total des emplois) (estimation modélisée OIT)* <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.AGR.EMPL.ZS?locations=ZG> ; Données de la Banque mondiale. 2021. *Taux de participation à la population active, femmes (% de la population féminine âgée de 15 ans et plus) (estimation modélisée OIT) – Afrique subsaharienne.* <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=ZG>.

23 BAD. 2021b. *Poids du secteur dans le PIB de l'économie subsaharienne.* Communication personnelle. Juillet.

24 OIT, 2018a.

25 Christiansen, L., et K. Brooks. 2018. *In Africa, more not fewer people will work in agriculture.* Blogs de la Banque mondiale. 12 novembre. <https://blogs.worldbank.org/jobs/africa-more-not-fewer-people-will-work-agriculture>.

26 Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). 2021a. *Agriculture de conservation.* <http://www.fao.org/conservation-agriculture/fr/>.

27 FAO. 2021b. *Agriculture de conservation : En quoi consiste l'agriculture biologique ?* <http://www.fao.org/organicag/oa-faq/oa-faq1/fr/>.

28 OIT, 2018a

29 Ibid.

30 OIT. 2013. *Working towards Sustainable Development : Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy.* https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_181836/lang--en/index.htm.

31 OIT, base de données d'ILOSTAT, comme cité dans la Banque mondiale. 2021. *Emplois dans l'agriculture (% du total des emplois) (estimation modélisée OIT).* <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.AGR.EMPL.ZS?locations=ZG> & Données de la Banque mondiale. 2021. *Taux de participation à la population active, femmes (% de la population féminine âgée de 15 ans et plus) (estimation modélisée OIT).*

32 Des statistiques ventilant l'emploi par pays dans les sous-secteurs de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche ne sont pas disponibles.

Dans de nombreux pays, notamment en Afrique du Centre et de l'Ouest, la participation des femmes dans ce secteur est plus élevée que celle des hommes. Dans quatre pays avec des données disponibles pour le secteur agricole, les femmes constituaient environ 46 % de la main-d'œuvre agricole au Ghana et en Ouganda, 52 % en République-Unie de Tanzanie et 55 % en Gambie.³³ Cependant, le rôle prépondérant des femmes dans le secteur ne se traduit souvent pas par des gains économiques, car les femmes occupent principalement des emplois informels et vulnérables aux premières étapes à faible productivité des chaînes de valeur agricoles.³⁴

Opportunités d'emploi vert pour les femmes dans l'agriculture

L'agriculture de conservation et l'agriculture biologique peuvent offrir des opportunités rapides aux petites agricultrices d'accéder à des emplois verts, car les femmes sont déjà bien placées en termes de participation à la main-d'œuvre dans le secteur, et la transition vers des emplois verts peut être réalisée en peu de temps avec des investissements relativement faibles dans la formation et dans d'autres stratégies d'amélioration des compétences.

Des données montrent que la qualité du travail dans l'agriculture verte pourrait être meilleure que dans l'agriculture conventionnelle.³⁵ Les rendements des activités économiques dans l'agriculture verte peuvent être élevés lorsque les emplois sont liés à la certification et à la labellisation « vertes », ce qui peut contribuer à garantir un accès durable à des marchés mondiaux rentables. Cependant, pour réaliser cela, un certain nombre d'obstacles structurels à la participation des femmes dans les chaînes de valeur vertes rurales doivent être surmontés. Dans l'ensemble, la formation et le développement des compétences en pratiques agricoles durables, ainsi qu'un soutien multiforme au développement d'entreprises dirigées par des femmes dans l'agro-industrie et l'entrepreneuriat, peuvent permettre aux femmes de bénéficier de la transition verte de ce secteur majeur de l'économie africaine (Encadré 3).

En résumé, l'écologisation de l'agriculture conventionnelle produira des emplois verts pour lesquels les femmes sont bien placées. Cependant, il s'agit probablement d'emplois de faible qualité, comme la grande majorité des emplois du secteur. Le passage à l'agriculture de conservation peut réduire l'emploi en termes nets, mais les emplois créés sont susceptibles d'être de meilleure qualité, et les femmes sont également bien placées pour accéder à ces emplois.



Photo : Aurelia Rusek/ONU Femmes

33 Calculé sur la base de données d'enquêtes nationales disponibles de l'OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity - ISIC level 2 (thousands) – Annual (based on national surveys)*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A.

34 OIT. 2020b. *Africa's employment landscape*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/africas-changing-employment-landscape/>.

35 OIT, 2013.

FIGURE 2
Participation des hommes et des femmes à la main-d'œuvre dans l'agriculture, la foresterie, et la pêche en Afrique subsaharienne, par région et pays



La figure montre les parts de l'emploi total des hommes et des femmes travaillant dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche (pourcentages de l'emploi total des femmes et des hommes). La taille des cercles indique le nombre absolu d'hommes et de femmes travaillant dans le secteur.

Source : OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity -- ILO modelled estimates, November 2020 (thousands) Annual*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorers2/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_ECO_NB_A.

Encadré 2. Les femmes dans la réforme agricole écologique en Ouganda

Le gouvernement de l'Ouganda transitionne d'une production agricole conventionnelle à un système d'agriculture biologique en adoptant et en mettant en œuvre la Politique d'agriculture biologique de l'Ouganda. Le manque d'accès aux pesticides et à d'autres produits chimiques a été transformé en un avantage comparatif lors du passage à l'agriculture biologique. La stratégie comprend des mesures visant à renforcer la participation des petites exploitantes à l'agriculture biologique, notamment par le biais de la requalification et de l'assistance technique. Ce changement a généré des revenus considérablement plus élevés pour les petites agricultrices grâce aux exportations certifiées biologiques, ce qui peut entraîner des prix plus élevés.

Source : PNUE. 2010. Green economy : developing countries' success stories. https://www.minambiente.it/sites/default/files/archivio/allegati/rio_20/unep_developing_countries_success_stories_eng.pdf

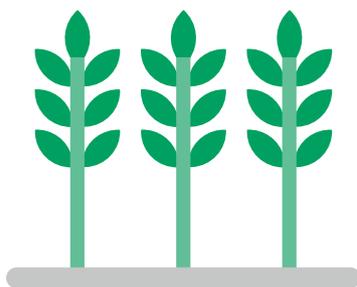
Encadré 3. Emplois des femmes dans les chaînes de valeur de l'agriculture résiliente au climat en Afrique

Depuis 2017, ONU Femmes a mis en œuvre le programme phare « Autonomisation économique des femmes grâce à une agriculture résiliente au changement climatique » pour améliorer la participation des femmes dans les emplois verts du secteur agricole. Le programme combine une action programmatique, un plaidoyer, et des réformes politiques pour répondre aux obstacles structurels limitant la participation des femmes aux chaînes de valeur de l'agriculture. Il met l'accent sur l'amélioration de l'accès des femmes à la terre, aux financements, aux compétences et aux technologies pour la résilience climatique ainsi que sur l'accès des femmes aux marchés. Le programme opère actuellement dans 15 pays en Afrique et a été mis en œuvre en partenariat avec d'autres agences de l'ONU, les gouvernements nationaux et régionaux, les institutions financières, les organisations de la société civile et les associations et les coopératives de femmes productrices, qui sont le cœur du programme.

Ainsi, plus de 17 000 femmes appliquent des techniques de production agricole résilientes au climat. De plus, le droit des femmes à posséder des terres est maintenant reconnu par la loi dans un certain nombre de ces pays, et les responsables fonciers et les dirigeants communautaires sont formés aux systèmes de gouvernance foncière sensibles au genre. Les femmes introduisent des techniques à haut rendement énergétique dans une gamme de chaînes de valeur agricoles, des systèmes d'irrigation à énergie solaire aux machines de traitement en passant par l'irrigation goutte à goutte.

Le programme applique une approche intégrée et évolutive pour s'attaquer aux multiples obstacles auxquels les agricultrices sont confrontées pour participer pleinement aux chaînes de valeur rurales. L'accent mis – sur les produits à forte valeur ajoutée (par exemple, les noix de karité) et les chaînes de valeur axées sur la sécurité alimentaire (riz, manioc, horticulture) avec des marchés nationaux et d'exportation clairs – vise à améliorer la participation des femmes à des emplois de qualité dans ce domaine clé pour la transition vers une économie verte en Afrique.

Source : Adapté d'ONU Femmes. 2021a. *Empowering Women through Climate Resilient Agriculture Value Chains in West and Central Africa*. <https://africa.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/03/women-in-climate-resilient-agriculture-in-wca>.



Foresterie

Comparée à l'agriculture, la foresterie est un secteur relativement restreint de l'économie de l'Afrique subsaharienne. La foresterie contribue à 1,3 % du PIB de l'Afrique subsaharienne mais plus de 5 % dans des pays tels que le Libéria, la Sierra Leone et la Zambie. Le Cameroun, la République du Congo et le Gabon détiennent la plus grande capitale forestière de la région, mais la foresterie contribuera relativement peu à leur PIB.³⁶ En 2014, il est estimé qu'1,6 million d'emplois africains dépendaient de la foresterie.³⁷ Il semble également y avoir des possibilités de croissance de l'emploi dans le secteur, car la demande augmente.³⁸

Potentiel des emplois verts

Les effets du changement climatique ont mis en lumière à la fois le besoin urgent d'une gestion durable des forêts et son potentiel d'accroître la résilience environnementale et socio-économique. Dans le monde, le déboisement attire l'attention en raison de son rôle majeur dans le changement climatique. En Afrique, la déforestation compte pour plus de 90 % des émissions de dioxyde de carbone résultant des modifications dans l'occupation des sols.³⁹

Une foresterie respectueuse de l'environnement joue un rôle crucial dans la réduction des émissions de GES et l'atténuation du changement climatique. Il a été estimé qu'un investissement international ciblé de 30 milliards de dollars par an dans la réduction de la déforestation et de la dégradation des forêts pourrait soutenir jusqu'à 8 millions de travailleurs à temps plein supplémentaires

dans les pays en développement.⁴⁰ **La gestion durable des forêts**⁴¹ est le mécanisme d'atténuation des GES le plus bénéfique dans le secteur forestier à long terme.⁴² **La certification forestière** est un outil pour promouvoir la gestion durable des forêts (et de toute autre entité du secteur forestier); elle garantit que les produits forestiers qui arrivent sur le marché proviennent de forêts gérées de manière durable. La certification forestière a le potentiel de formaliser l'emploi et d'améliorer les conditions de travail dans la foresterie d'Afrique subsaharienne. Il est prouvé que la gestion durable des forêts et la certification forestière peuvent créer des emplois de meilleure qualité que le scénario du statu quo, notamment des emplois plus stables et de meilleures conditions de travail, bien que les salaires dans le secteur, en général, restent faibles.⁴³

En plus des emplois associés à la gestion et à la certification de la foresterie durable, le reboisement peut être une source importante de nouveaux emplois. L'initiative de La Grande Muraille Verte - un effort de 33 milliards de dollars pour planter une mosaïque d'arbres, de prairies et d'autres végétaux de 8 000 km de long et 15 km de large dans la région sahélo-saharienne dans 11 pays - devrait créer 10 millions d'emplois (et séquestrer 250 millions de tonnes de carbone).⁴⁴ Des emplois forestiers supplémentaires pourraient également être créés dans les zones urbaines grâce à l'écologisation des espaces publics. Mondialement, la conservation des forêts et le reboisement pourraient stimuler l'économie formelle dans le secteur forestier de 20 % d'ici 2050.⁴⁵

36 Division de la statistique des Nations Unies (DSNU). 2020. *Country profile- Value Added by Economic Activity*. <https://unstats.un.org/unsd/snaama/countryprofile>.

37 OIT, 2018a.

38 Lehtonen, P., et O. Indufor. 2016. The state of forest plantation investments in Africa – Overview of volumes and investment patterns, Working Conference Forests for the Future – New Forests for Africa, Accra, Ghana. Groupe Indufor. 16 mars. https://induforgroup.com/wp-content/uploads/2017/08/the_state_of_forestry_plantation_investments_in_africa.pdf.

39 Dieng, C., et al. 2009. *Making Sub-saharan African Forests Work for People and Nature : Policy approaches in a changing global environment*. Poverty and Conservation. <https://www.povertyandconservation.info/en/biblio/b1702>.

40 OIT, 2013.

41 La FAO définit la gestion durable des forêts comme « l'intendance et l'utilisation des forêts et des terres forestières d'une manière et à un rythme qui préservent leur biodiversité, leur productivité, leur capacité de régénération, leur vitalité et leur potentiel à remplir, maintenant et à l'avenir, les fonctions écologiques, économiques et sociales pertinentes, aux niveaux local, national et mondial, et qui ne causent pas de dommages aux autres écosystèmes ». <http://www.fao.org/3/x6896e/x6896eoe.htm>.

42 Nabuurs, G. J., et al. 2007. Forestry. In *Climate Change 2007 : Mitigation*. Contribution au groupe de travail sur le quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, B. Metz, O.R. Davidson, P.R. Bosch, R. Dave, L.A. Meyer (Eds.). Cambridge, Royaume-Uni et New York, NY, USA : Cambridge University Press. <https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/ar4-wg3-chapter9-1.pdf>.

43 OIT, 2013.

44 Great Green Wall. 2021. *Great Green Wall — 2030 Ambition*. <https://www.greatgreenwall.org/2030ambition#:~:text=-By%202030%2C%20the%20Wall%20aims,2030%20UN%20Sustainable%20Development%20Goals>.

45 PNUE. 2011. *Towards a Green Economy : Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*. Sustainable Development. <https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=400&nr=126&menu=35>.

Emplois des femmes dans la foresterie

Les femmes jouent un rôle important dans la foresterie, mais elles sont largement exclues des emplois rémunérés liés à la foresterie. En général, les femmes ont tendance à participer aux étapes inférieures des chaînes de valeur forestières, telles que la collecte, la transformation et le commerce à petite échelle des produits forestiers,⁴⁶ tandis que les hommes prédominent dans les activités à plus forte valeur ajoutée et les postes de décision.

La participation des femmes à la main-d'œuvre forestière semble varier considérablement entre les pays d'Afrique subsaharienne. Parmi les pays avec des données d'enquête disponibles, les femmes détenaient de 4,6 % des emplois forestiers en République-Unie de Tanzanie à 40 % au Ghana.⁴⁷

Les opportunités d'emploi vert pour les femmes dans la foresterie

Les femmes jouent un rôle central dans la conservation des forêts en Afrique, souvent grâce à des rôles de bénévoles non rémunérés dans la gestion des forêts communautaires. Peu d'opportunités existent pour convertir ces rôles bénévoles en emplois rémunérés. L'économie verte offre une opportunité de changer les choses et de traduire les connaissances, l'expertise et le temps passé en tant que responsables communautaires de ressources naturelles en emplois rémunérés (Encadré 4). Elle peut y parvenir en créant un marché pour ces activités autrement non rémunérées grâce à l'utilisation de paiements pour des services environnementaux (par exemple, l'écotourisme) ou, plus récemment, sous la forme de crédits carbone. En outre, les opportunités dans les programmes de reboisement rémunérés ainsi que les emplois indirects résultant de l'industrialisation de la foresterie durable - comme la menuiserie ou la fabrication de meubles - pourraient offrir des opportunités importantes pour les femmes, en particulier par le biais de coopératives dirigées par des femmes et de PME. Le potentiel de travail rémunéré pour les femmes existe également dans des créneaux du secteur forestier qui ont trouvé des marchés à haute valeur ajoutée, tels que la chaîne de valeur des noix de karité (Encadré 5).

La recherche et le développement pourraient aider à intensifier ces mécanismes innovants et à identifier d'autres marchés de niche pour la gestion des produits forestiers par les femmes. Un soutien continu à la participation des femmes à ces chaînes de valeur, de la collecte à la certification, améliorerait considérablement l'accès des femmes aux emplois verts haut de gamme dans le secteur forestier. Les instruments économiques optimisant le paiement des services environnementaux ou les crédits carbone peuvent également offrir aux femmes des opportunités de monétiser leurs rôles actuels dans la conservation des forêts.

Les initiatives forestières à petite échelle représentent des opportunités à gain rapide pour les femmes ; elles peuvent être réalisées rapidement avec des investissements relativement faibles pour la formation, le renforcement des capacités et le partage des connaissances. Cependant, le retour sur de telles initiatives pourrait être faible.

En résumé, les limites des données rendent difficile l'évaluation du potentiel du secteur à créer des emplois verts en Afrique subsaharienne et la participation des femmes à certains types d'emplois/domaines forestiers (par exemple, le reboisement). Il est toutefois prouvé que dans la foresterie durable, les conditions de travail sont meilleures et la qualité des emplois est plus élevée que dans la foresterie conventionnelle, et les femmes sont bien placées dans les marchés de niche en tant que gestionnaires de la foresterie communautaire. Le paiement des services environnementaux et d'autres mécanismes offre d'importantes possibilités d'attribuer une valeur économique au travail non rémunéré des femmes dans ce secteur particulier.



46 Ingram, V., et al. 2016. Gender and Forest, Tree and Agroforestry Value Chains, in Gender and Forests.

https://www.cifor.org/publications/pdf_files/Books/BColfer1701.pdf.

47 Calculé sur la base de données d'enquêtes nationales disponibles de l'OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity - ISIC level 2 (thousands) – Annual. (based on national surveys)*. Base de données d'ILOSTAT.

https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorers53/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A.

Encadré 4. Création d'un marché pour le travail non rémunéré des femmes dans la conservation forestière communautaire

Au Cameroun, l'**African Women's Network for Community Management of Forests** (REFACOF) soutient le reboisement des zones dégradées dans trois forêts communautaires côtières : Bopo, Libock et Nguimbock. Cette organisation de femmes a planté plus de 68 000 arbres en trois ans.

En Casamance, au Sénégal, l'association **Poumoulindiana**, un groupement d'intérêt économique féminin, cherche à reboiser plus de 50 hectares de mangroves par an. Les mangroves constituent un outil puissant pour réduire les émissions de GES ; elles stockent 50 fois plus de carbone dans leurs sols que les forêts tropicales et 10 fois plus que les forêts tempérées.

Le **projet Mikoko Pamoja** au Kenya est un exemple de mécanisme pour récompenser financièrement les communautés pour des activités forestières durables. Premier projet au monde à financer la conservation des mangroves par la vente de crédits carbone, il utilise la certification pour indemniser la communauté pour la réduction des émissions de GES grâce à la conservation et à l'expansion des forêts de mangroves. Depuis 2017, le projet a protégé 117 hectares de forêts de mangroves naturelles et planté 10 hectares de mangroves. Il est prévu de planter 2 000 arbres par an sur une période de 20 ans. Les avantages carbone du projet Mikoko Pamoja sont estimés avec prudence à 2 500 tonnes de CO₂ par an. En retour, sur une période de deux ans, la communauté a reçu un total de 2,6 millions de KES (24 000 dollars US), des revenus qui ont été réinvestis dans des projets locaux déterminés par le biais de consultations communautaires.

Source : Mangrove Alliance. N.D. Mikoko Pamoja – Mangroves together. <http://www.mangrovealliance.org/mikoko-pamoja/>.

Encadré 5. Améliorer l'accès des femmes aux marchés de niche : le beurre de karité

Le **beurre de karité** fournit un emploi et un revenu à plus de trois millions de femmes en Afrique de l'Ouest et génère entre 90 millions et 200 millions de dollars US par an d'activités.⁴⁸ Le beurre de karité dispose de marchés importants en Europe, aux États-Unis d'Amérique (USA) et en Asie. Environ 45 % de la production africaine est exportée, principalement vers l'Union européenne (UE). Pour que les femmes bénéficient de ce marché à haute valeur ajoutée, il est vital d'investir dans la transformation et l'amélioration des normes de qualité tout au long de la chaîne de valeur. La certification Bio est également cruciale en tant qu'exigence finale pour exporter les produits du karité et pour accéder aux segments de marché les plus rentables. L'appui institutionnel pour créer des fédérations et des agrégateurs dans ce secteur à prédominance féminine est également essentiel. En Côte d'Ivoire, ONU Femmes a soutenu 1 900 productrices de beurre de karité pour l'obtention de la certification Bio ECOCERT. En conséquence, elles sont désormais en mesure d'accéder aux marchés de l'UE et des États-Unis, augmentant leur prix de 1,50 € à 3,95 € par kilogramme.

Des niches rentables du secteur agricole comme celui-ci peuvent être d'importantes sources d'emplois verts de qualité pour les femmes. Cartographier la présence des femmes sur ces marchés de niche et fournir un soutien technique aux organisations de femmes qui leur permet de répondre aux normes internationales est une stratégie à succès rapide pour améliorer la participation des femmes aux emplois verts.

Source : ONU Femmes. 2021a. *Empowering Women through Climate Resilient Agriculture Value Chains in West and Central Africa*. <https://africa.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/03/women-in-climate-resilient-agriculture-in-wca>.

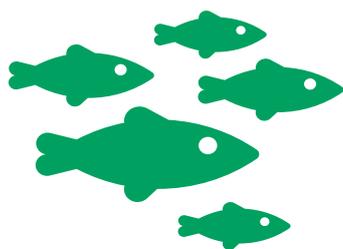
48 FAO. 2017. *The impact of the shea nut industry on women's empowerment in Burkina Faso : A multi-dimensional study focusing on the Central, Central-West and Hauts-Bassins regions*. FAO. <http://www.fao.org/3/i8o62e/i8o62e.pdf>.

Pêche

La longue côte de l'Afrique subsaharienne fait de la pêche un secteur important pour les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire de millions de personnes. Ce secteur emploie plus de 5 millions de personnes dans la région.⁴⁹ La pêche contribue diversement aux PIB des pays, de 0,1 % en Afrique du Sud à 10 % au Mozambique.⁵⁰ L'aquaculture, bien que moins développée que dans d'autres régions comme l'Asie, se développe rapidement en Afrique, en particulier l'aquaculture marine.⁵¹ La principale production aquacole est l'élevage en eau douce, en particulier de tilapia et de poisson-chat. Dans le secteur maritime, le principal produit aquacole de l'Afrique est l'algue, notamment dans les pays d'Afrique de l'Est tels que la République-Unie de Tanzanie et Madagascar. Ce secteur est appelé à se développer à grande échelle dans de nombreux pays en raison d'une demande soutenue des industries pharmaceutiques et alimentaires notamment.

Emplois verts dans la pêche

La surpêche et le changement climatique affectent directement et indirectement les ressources halieutiques. L'écologisation du secteur de la pêche signifie l'application des principes d'une gestion durable de la pêche. Alors que la surpêche actuelle signifiera qu'à court et moyen terme, le passage à une pêche durable réduira l'emploi,⁵² il y aura des opportunités à long terme à mesure que de nouveaux emplois différents seront créés ou dans des activités spécifiques telles que les activités vertes (non alimentées) piscicoles.



Les emplois des femmes dans la pêche

En Afrique subsaharienne, la pêche à petite échelle domine. Ce sont en grande partie les femmes qui exercent des activités post-récolte, y compris la transformation et la commercialisation. Dans la pêche marine à petite échelle, les femmes se procurent du poisson auprès de sources familiales et communautaires ou achètent auprès de vendeurs et de négociants locaux. La transformation du poisson à petite échelle implique un ajout à faible valeur grâce à des méthodes telles que le séchage, le fumage, le salage, le saumurage et la fermentation. Une grande proportion de l'emploi dans le secteur de la pêche est informelle.⁵³

Les femmes jouent un rôle croissant dans l'aquaculture en Afrique subsaharienne. Plus de 80 % des 25 000 producteurs d'algues de République-Unie de Tanzanie sont des femmes,⁵⁴ et le Nigéria fournit des exemples de femmes entrepreneuses qui ont développé des fermes piscicoles intégrées à grande échelle en eau douce, où les produits sont transformés et emballés pour répondre à des marchés cibles spécifiques – consommateurs individuels, restaurants, écoles, hôpitaux, etc. Certaines de ces entreprises n'emploient que des femmes dans divers postes de production, techniques et d'ingénierie.⁵⁵ Cependant, l'aquaculture en eau douce nécessite généralement un accès à la terre, ce qui constitue une contrainte majeure pour les femmes.

Les opportunités d'emploi vert pour les femmes dans la pêche

L'écologisation de la chaîne de valeur de la pêche artisanale impliquerait d'améliorer la transformation et de se substituer au poisson fumé traditionnellement, réduisant ainsi la déforestation et la dégradation de l'environnement via l'utilisation de séchoirs solaires, par exemple. Cela peut entraîner un changement dans la façon dont les travaux sont effectués sans nécessairement augmenter le nombre d'emplois disponibles pour les femmes. À l'extrémité supérieure du spectre des emplois, de nombreuses femmes poursuivent des études avancées en biologie marine et

49 OIT, 2018a.

50 ONU Femmes, 2020. *Women's economic empowerment in fisheries in the blue economy of the Indian Ocean Rim : A baseline report*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/10/womens-economic-empowerment-in-the-indian-ocean-rim>.

51 Chan, C. Y., et al. 2019. Prospects and challenges of fish for food security in Africa. *Global Food Security*, 20, pp. 17–25. <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2018.12.002>.

52 PNUF, 2011.

53 ONU Femmes, 2020.

54 Msuya, F. E., 2020. Seaweed resources of Tanzania : status, potential species, challenges and development potentials, *Botanica Marina*, 63 (4), pp. 371–380. <https://doi.org/10.1515/bot-2019-0056>.

55 FAO. 2020. *The female factor - Farming catfish in Nigeria | FISH4ACP - Unlocking the potential of fisheries and aquaculture in Africa, the Caribbean and the Pacific*. <http://www.fao.org/in-action/fish-4-acp/newsroom/videos/detail/en/c/1329991/>.

en écologie, et beaucoup occupent des postes dans des institutions de recherche océanographique et halieutique. À mesure que l'aquaculture se développe, elle devrait ouvrir des emplois pour les femmes aux deux extrémités du spectre – à la fois pour les femmes pêcheuses et pour celles ayant des compétences en recherche et en ingénierie en biochimie et biotechnologie.⁵⁶

L'expérience dans d'autres régions montre cependant qu'à mesure que l'aquaculture devient plus rentable, il y a une diminution correspondante de la participation des femmes. Dans l'élevage de crevettes en Indonésie, par exemple, l'emploi des femmes a tendance à se limiter à des emplois informels, précaires et de faible valeur, tels que le tri et le classement des crevettes, tandis que les hommes assument les rôles les mieux rémunérés d'opérateurs principaux.⁵⁷ Ces études révèlent que les

hommes sont en mesure de profiter des programmes menés par les gouvernements pour le développement des connaissances, mais que les tâches domestiques des femmes entravent leur participation.

En résumé, des données limitées existent sur le potentiel des emplois verts dans le secteur de la pêche, mais l'aquaculture semble être un domaine où d'importantes opportunités pour les femmes pourraient émerger. Cependant, les femmes risquent d'être marginalisées dans des emplois de faible qualité, à en juger par les niveaux élevés actuels d'informalité dans le secteur, et par la cooptation de nouvelles opportunités par les hommes, comme on le voit dans d'autres pays. Il s'agit d'un secteur essentiel pour ouvrir des opportunités aux femmes dans les zones rurales et/ou pauvres, et il mérite donc l'attention des décideurs politiques.



Photo : BAD

56 Chopin, T. and A. G. J. Tacon. 2020. Importance of Seaweeds and Extractive Species in Global Aquaculture Production. *Reviews in Fisheries Science & Aquaculture*. 29 (2), pp. 139–148. https://www.researchgate.net/publication/344286344_Importance_of_Seaweeds_and_Extractive_Species_in_Global_Aquaculture_Production.

57 ONU Femmes, 2020.

Tourisme

Le tourisme est un secteur important et - jusqu'à la pandémie de COVID-19 - en croissance de l'économie de l'Afrique subsaharienne, générant de nombreux nouveaux emplois.⁵⁸ En 2019, il représentait 6,5 % des emplois et près de 7 % du PIB de l'Afrique,⁵⁹ avec des contributions bien plus importantes dans des pays comme les Seychelles, le Cap-Vert et Maurice.

Comme dans le reste du monde, la pandémie de COVID-19 a particulièrement dévasté l'industrie du tourisme en Afrique. En 2020, la contribution du tourisme au PIB a été réduite de moitié par rapport à son niveau de 2019 (alors que le PIB global a chuté de près de 2,5 %⁶⁰), et l'emploi dans le tourisme a chuté de 23 %, soit une perte de quatre millions d'emplois.⁶¹ Cependant, le secteur devrait se remettre du choc et continuer à jouer un rôle important en tant que moteur de la croissance économique dans la région au cours des prochaines décennies.

Potentiel des emplois verts

Alors que la croissance du tourisme s'est accompagnée d'importants défis environnementaux - par exemple, en termes d'émissions de GES, de consommation d'eau, de rejet d'eau non traitée, de production de déchets, de dommages à la biodiversité terrestre et marine locale, et de menaces à la survie des cultures et traditions - les touristes sont le moteur de l'écologisation du secteur, comme en témoigne le taux de croissance annuel de 20 % dont bénéficie l'écotourisme, soit environ six fois le taux de croissance de l'ensemble du secteur.⁶² En plus d'écologiser le « tourisme conventionnel » grâce à l'application de processus économes en eau et en énergie aux opérations de tourisme conventionnel, le potentiel de l'Afrique pour le tourisme de nature et l'écotourisme est exceptionnel, en raison de la biodiversité et de la faune de la région. Avant la pandémie, l'écotourisme connaissait la croissance

de revenus la plus rapide de l'industrie du tourisme à l'échelle mondiale, et le tourisme de nature était estimé à 2,3 millions d'emplois.⁶³ L'écologisation du secteur du tourisme devrait également augmenter les embauches locales et le sourcing.⁶⁴

Emplois des femmes dans le tourisme

À l'heure actuelle, le secteur du tourisme d'Afrique subsaharienne détient le taux le plus élevé de participation féminine à la main-d'œuvre dans le monde, à hauteur de 69 % avec les parts les plus élevées en Afrique de l'Ouest, et plus de femmes occupant des postes de direction et de gestion de haut niveau que dans l'économie en général.⁶⁵ Dans quatre pays avec des données d'enquêtes nationales disponibles, les femmes constituaient 52 % de la main-d'œuvre du tourisme en Gambie, 75 % en Ouganda, 82 % en Tanzanie, et 87 % au Ghana.⁶⁶

Alors que le niveau global de la participation des femmes dans le secteur est élevé, il y a des variations importantes selon les types d'emplois dans le secteur du tourisme. En Afrique du Sud, par exemple, les femmes ont tendance à prédominer les sous-secteurs de l'hébergement, du commerce, des services récréatifs et de la restauration et des boissons (plus de 50 %), alors que le taux de participation des femmes chute à 10-40 % dans les agences de transports et de voyages.⁶⁷ Les femmes représentent la majorité des hôtes Airbnb au Kenya et en Zambie, 10 % d'entre elles utilisent leurs revenus générés par la location pour démarrer de nouvelles entreprises.⁶⁸ Alors que les femmes occupent une place plus importante dans le secteur du tourisme que dans d'autres secteurs, elles occupent beaucoup moins de postes de direction que les hommes : 29 % des postes de haute direction et 17 % des sièges au conseil sont détenus par des femmes.⁶⁹ Un autre problème important concerne l'informalité ;

58 CNUCED. 2017. *Economic Development in Africa Report 2017 Tourism for Transformative and Inclusive Growth*. <https://unctad.org/webflyer/economic-development-africa-report-2017>.

59 Conseil mondial du tourisme et des voyages. 2021. *Economic Impact Reports*. <https://wtcc.org/Research/Economic-Impact>.

60 Données de la Banque mondiale. 2021. *GDP (constant 2010 US\$) Sub-Saharan Africa Data*. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD?locations=ZG>.

61 Conseil mondial du tourisme et des voyages, 2021.

62 PNUE, 2011.

63 OIT, 2018a.

64 PNUE, 2011.

65 Organisation mondiale du tourisme (OMT). 2020. *Empowering Women through Tourism - Implementation of the action plan from the UNWTO Global Report on Women*. UNWTO. <https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2020-06/Report-Women-empowerment-in-Africa-Implementation-of-the-Action-Plan.pdf>

66 Calculé sur la base de données d'enquêtes nationales disponibles de l'OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity - ISIC level 2 (thousands) - Annual. (based on national surveys)*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A.

67 OMC. 2019. *Rapport mondial sur les femmes dans le tourisme, deuxième édition*. www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420384.

68 Airbnb. N.D. Self-reported data from global Airbnb hosts (en date du 1^{er} janvier 2018).

69 OMC. 2019

car plus de 50 % des femmes dans le secteur du tourisme en Mozambique n'ont pas de contrats formels.⁷⁰ Par ailleurs, le tourisme offre de nombreuses opportunités de travailler à son compte.

Les opportunités d'emploi vert pour les femmes dans le tourisme

Les femmes constituent la majorité des travailleurs dans le secteur du tourisme, et le potentiel d'écologisation du secteur est important. Actuellement, la participation des femmes dans les activités du tourisme vert est menée principalement par leur entrepreneuriat et par des initiatives de tourisme basées sur la communauté.⁷¹

Les opportunités d'emploi vert pour les femmes dans le secteur du tourisme sont nombreuses, à la fois en tant que travailleuses salariées et non salariées. Les femmes sont bien positionnées, car leur participation dans le secteur du tourisme est déjà élevée. Cependant, l'informalité et les mauvaises conditions de travail dans le tourisme

conventionnel peuvent indiquer que les nouveaux emplois pour les femmes résultant de l'écologisation de l'industrie du tourisme peuvent être de mauvaise qualité. Le potentiel considérable de l'entrepreneuriat, y compris chez les femmes, peut atténuer dans une certaine mesure les mauvaises conditions de travail. Des exemples de création de nouveaux postes de guides d'escalade et de gardes forestiers suggèrent qu'il existe également des possibilités intéressantes du point de vue de l'évolution des perceptions sur les emplois des femmes et des modèles à suivre (Encadré 6).

Des opportunités de gains rapides pour les femmes peuvent être réalisées en abordant des problèmes tels que l'informalité et le manque de financement pour les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) pour les femmes entrepreneuses. Dans l'ensemble, des mesures visant à soutenir le développement des MPME dirigées par des femmes dans ce secteur aideraient davantage de femmes à occuper des emplois dans ce domaine de l'économie verte.



Photo : BAD

70 OIT. 2011. *Toolkit on poverty reduction through tourism in rural areas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_176290.pdf.

71 Hamilpurka, S., 2021. Agri-Tourism in Karnataka – Issues, Constraints and Possibilities. *International Journal of Research in Commerce, Economics & Management*. 2 (7). pp. 106–111. <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20133141378>.

Encadré 6. Emplois verts des femmes dans le tourisme de nature

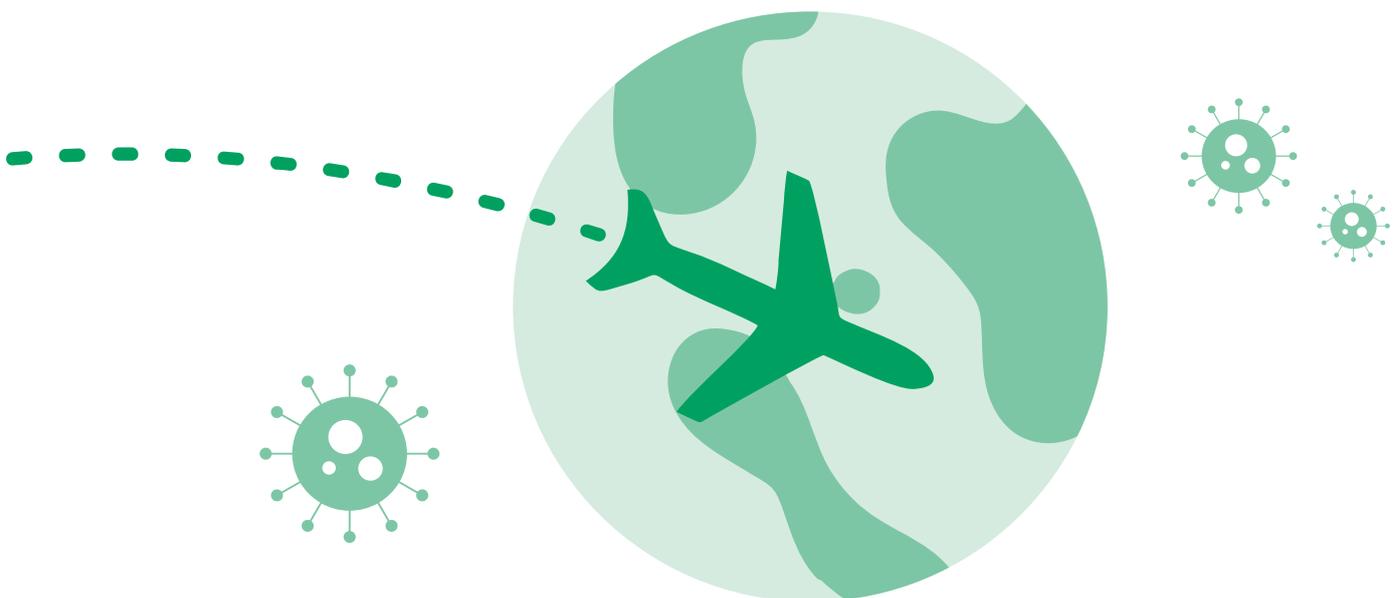
L'écotourisme peut créer de nombreux emplois verts pour les femmes et soutenir les moyens de subsistance durables, en particulier grâce à des opportunités de travail indépendant. En Afrique subsaharienne, des initiatives ont aidé les femmes à intégrer le secteur en créant et en dirigeant des entreprises locales de tourisme de conservation. Comme le montrent les exemples ci-dessous, un avantage supplémentaire est que les femmes commencent à occuper des emplois masculins « traditionnels » dans le tourisme de nature en tant que gardes forestières ou guides d'escalade. Cela peut contribuer à éroder la ségrégation professionnelle entre les sexes sur le marché du travail et à établir des modèles de rôle positifs pour les jeunes femmes à l'avenir.

L'Uganda Wildlife Authority, une agence gouvernementale semi-autonome, vise à répondre à la sous-représentation des femmes dans les comités de gestion et à garantir qu'elles bénéficient également des revenus de l'écotourisme. La direction du parc national impénétrable de Bwindi s'est engagée à appliquer une approche sensible au genre pour gérer la façon dont ces communautés décident d'allouer les revenus générés par les visiteurs du parc. Étant donné que 98 % des membres du comité de passation des marchés du projet sont des hommes, la plupart des allocations de revenus n'ont pas pris en compte les intérêts spécifiques des femmes.

En Afrique du Sud, la Black Mamba Anti-Poaching Unit, une unité de gardes forestières fondée et dirigée par des femmes, protège les frontières des 62 000 hectares de la réserve naturelle de Balule, qui fait partie de la région du Grand Kruger, pour empêcher le braconnage des rhinocéros. Employant initialement six femmes en 2013, l'unité compte désormais 23 gardes forestières et sept monitrices environnementales. Black Mambas opère également un programme environnemental qui a atteint plus de 2 000 enfants depuis 2015.

En République-Unie de Tanzanie, les femmes guident maintenant les grimpeurs sur le mont Kilimandjaro, une profession très bien rémunérée et très médiatisée, traditionnellement dominée par les hommes. La bourse Mountain Lioness Scholarship aide les femmes locales à se former et à devenir des guides de montagne diplômées. Les 10 premières femmes ont terminé leur formation en novembre 2020.

Sources : <https://www.birdlife.org/africa/news/women-conservation-let-women-benefit-ecotourism-revenues-biodiversity-will-benefit-too> ; <https://www.standard.co.uk/escapist/female-led-travel-initiatives-to-support-b922796.html> ; <https://www.blackmambas.org/> ; <https://www.exodustravels.com/insights/ngumu-the-story-continues-for-mountain-lionesses>.



Gestion des déchets

Environ 70 à 80 % des déchets solides urbains en Afrique sont recyclables. Cependant, seulement 4 % environ sont recyclés, et 90 % de ce recyclage est effectué par des ramasseurs de déchets individuels et des acheteurs ambulants en dehors de l'économie formelle, qui fouillent les décharges incontrôlées pour tout ce qu'ils peuvent utiliser ou vendre. C'est un travail dangereux qui expose les ramasseurs de déchets à des toxines et à des risques chimiques, très mal et sporadiquement rémunéré. Les statistiques sont limitées, mais en 2013 l'OIT a indiqué que les ramasseurs de déchets comptaient juste pour 0,1 à 0,4 % de la main-d'œuvre urbaine dans sept villes africaines.⁷² Bien que leur nombre soit limité, leur contribution collective à la gestion des déchets est substantielle. La situation désastreuse de la gestion des déchets en Afrique a stimulé l'innovation dans la recherche de solutions, et le secteur de la gestion des déchets devrait croître à un taux annuel composé de 8,5 % entre 2019 et 2024.⁷³

Potentiel des emplois verts

À mesure que le secteur de la gestion des déchets en Afrique s'élargit, il doit se développer dans des directions qui réduisent l'impact environnemental et favorisent une utilisation et un traitement plus intelligents des déchets. Cette expansion nécessitera de nouvelles technologies plus vertes et créera de nouveaux emplois diversifiés. Les scénarios d'investissement vert pour le secteur de la gestion des déchets dans le monde prévoient une croissance de l'emploi de 10 % par rapport aux tendances actuelles.⁷⁴ L'adoption et la croissance de nouvelles approches pourraient offrir une multitude d'emplois verts haut de gamme - par exemple, pour les gestionnaires de recyclage, les consultants et les ingénieurs en environnement.

Le recyclage, en particulier, peut créer beaucoup plus d'emplois – davantage d'emplois dans l'ensemble que l'élimination conventionnelle des déchets.⁷⁵ Dans l'économie formelle, ces nouveaux emplois sont généralement mieux rémunérés. De plus, selon le PNUE, le passage au recyclage, à la réutilisation et à la relance pourrait contribuer 8 milliards de dollars US annuellement à l'économie africaine.⁷⁶ Les investissements en capital requis pour développer une technologie de gestion de déchets à grande échelle seront larges. Le PNUE recommande que les villes et les villages commencent avec des approches à faible technologie, à faible capitalisation, à forte intensité de main-d'œuvre et qui encouragent la propension du public à réutiliser les matériaux et les produits.⁷⁷

Les processus de **valorisation énergétique des déchets** constituent une autre source potentielle d'emplois en Afrique subsaharienne. Ces options de carburant à faible coût utilisent des résidus de récolte et de foresterie et du fumier pour produire du biogaz et des briquettes. La valorisation énergétique des déchets électriques a le potentiel de couvrir 10 % de la demande de l'Afrique en électricité.⁷⁸

Les emplois des femmes dans la gestion des déchets

Il y a des écarts de données importants sur l'évaluation de la participation des femmes dans le secteur. Dans trois pays où des données nationales d'enquêtes sont disponibles, la proportion des femmes dans la main-d'œuvre de la gestion de déchets varie largement, de 34 % en République-Unie de Tanzanie, 42 % au Ghana à 72 % en Ouganda.⁷⁹ Parmi sept villes d'Afrique de l'Ouest, plus de ramasseurs de déchets étaient des femmes que des hommes à Bamako et à Ouagadougou, mais dans les cinq autres villes la majorité étaient des hommes.⁸⁰

72 OIT. 2018b. *Women and men in the informal economy: A statistical picture Second edition*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm.

73 Mordor Intelligence. (2021). *Africa Waste Management Market 2020–2027 Industry Report Covid Insights*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/africa-waste-management-market> ; PNUE, International Environmental Technology Centre (IETC), et Council for Scientific and Industrial Research (CSIR). 2018. *Africa Waste Management Outlook*. <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/25515>.

74 PNUE, 2011.

75 Waste Watch. 1999. *Jobs from Waste: Employment Opportunities in Recycling*. Waste Online. www.wasteonline.org.uk/resources/WasteWatch/JobsFromWaste.pdf.

76 PNUE, IETC et CSIR, 2018.

77 Ibid.

78 Scarlat, N. et al. 2015. Evaluation of energy potential of Municipal Solid Waste from African urban areas. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 50. Pp. 1269–1286. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.05.067>.

79 Calculé sur la base de données d'enquêtes nationales disponibles de l'OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity - ISIC level 2 (thousands) – Annual (based on national surveys)*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A.

80 OIT, 2018b.

Les opportunités d'emploi vert des femmes dans la gestion des déchets

À mesure que le secteur s'écologise, des opportunités rapides pour les femmes d'accéder à des emplois et de créer des entreprises de collecte et d'élimination des déchets apparaissent. Les activités de recyclage et de valorisation énergétique des déchets offriront aux femmes diverses options d'emplois qui seront mieux rémunérés que les emplois conventionnels du secteur des déchets. Des mesures visant à soutenir le développement des MPME dirigées par des femmes dans ce secteur et la participation formelle des femmes en tant que salariées contribueraient à une plus grande participation des femmes à cette activité économique verte. Les investissements dans les infrastructures de gestion des déchets et le renforcement des capacités en matière de recyclage peuvent également créer des opportunités dans ce secteur pour les femmes. En particulier, l'expansion et l'écologisation des systèmes de gestion des déchets urbains pourraient être une source d'emplois stables et bien rémunérés pour les femmes possédant des compétences et des connaissances dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

L'économie circulaire peut générer de nombreuses opportunités économiques pour les femmes dans la gestion du recyclage et des déchets. On estime que la transition vers une économie circulaire créera 6 millions d'emplois dans le monde d'ici 2030⁸¹. La croissance de l'économie circulaire devrait augmenter le taux de participation des femmes et le nombre d'emplois hautement qualifiés.⁸² Les études de pays d'Afrique subsaharienne ont mis en avant que les améliorations de la technologie de valorisation énergétique des déchets créent diverses options d'emploi pour les femmes.⁸³ Appliquer une perspective de genre au

concept d'économie circulaire peut aider à reconnaître et à valoriser les emplois que les femmes exercent souvent de manière informelle, à créer des emplois et à stimuler la croissance verte. De nombreuses femmes ont établi de petites entreprises dans la gestion des déchets et le recyclage (Encadré 7).

Le ramassage de déchets est l'un des domaines les plus exploités de l'économie. L'organisation des ramasseurs de déchets informels en coopératives et réseaux dirigés par des femmes peut promouvoir et organiser la participation des femmes dans le secteur et améliorer le bien-être de certaines personnes les plus pauvres, en particulier dans les zones rurales.

En somme, si le nombre d'emplois verts créés n'est pas comparable à d'autres secteurs, l'économie circulaire peut créer d'importants emplois de qualité. Les femmes sont des acteurs importants dans le secteur, et bien que les données permettant d'évaluer l'étendue de leur participation fassent défaut, elles seront bien placées pour accéder à des emplois dans le secteur dans un certain nombre de villes d'Afrique subsaharienne. Un éventail d'opportunités en matière de gestion durable des déchets et de valorisation énergétique des déchets existera également pour les femmes. La qualité de ces emplois dépendra de la mesure selon laquelle les politiques et programmes de soutien à la formalisation dans le secteur seront mis en place. Les PME innovantes dirigées par des femmes sont très actives dans le secteur du recyclage de la région. Avec les incitations économiques nécessaires de la part des gouvernements, cela pourrait être un autre gain rapide pour les femmes.



81 OIT, 2018a.

82 Ibid.

83 Njenga, M. et R. Mendum (eds.). 2018. *Recovering bioenergy in sub-Saharan Africa : gender dimensions, lessons and challenges*. Colombo, Sri Lanka : International Water Management Institute (IWMI). CGIAR Research Program on Water, Land and Ecosystems (WLE). Resource Recovery and Reuse : Special Issue. doi :10.5337/2018.226.

Encadré 7. Les femmes créent des emplois dans l'économie circulaire

L'Afrique compte de nombreuses entreprises dirigées par des femmes dans l'économie circulaire. En voici quelques-unes :

- En Afrique du Sud, des femmes mènent avec succès des programmes de recyclage qui créent des emplois et protègent l'environnement. En 2014, Nokubonga Mnyango a commencé à collecter des déchets plastiques dans les tavernes, les commerces et les écoles. Son entreprise, **Uthando Solutions and Trading**, ramasse jusqu'à 8 000 bouteilles plastique PETP et 25 000 kg de matières recyclables globales par mois et vend à de grandes entreprises qui retraitent le plastique. Elle emploie deux salariés permanents et environ 60 travailleurs saisonniers.

Charlotte Lamprecht est un autre exemple. Elle s'est mise en contact avec la ville de Riversdale pour mettre en œuvre une nouvelle politique qui simplifierait le recyclage. Son projet, **Henque Waste**, emploie maintenant 81 personnes, dont 48 sont des femmes. Chaque semaine, l'équipe collecte environ 120 tonnes de matières recyclables. Henque Waste opère également un centre de rachat qui soutient approximativement 400 entrepreneuses par mois.

- Au Kenya, **Pine Kazi**, une entreprise de stylisme dirigée par des femmes utilise des déchets d'ananas produits après la récolte pour confectionner des chaussures écologiques. Son modèle encourage les communautés de culture d'ananas à passer d'un modèle linéaire planter-récolter-éliminer à un modèle circulaire de récolter-réutiliser les plantes. Elle met en contact des gestionnaires de déchets avec des concepteurs de produits pour utiliser les déchets de feuilles d'ananas comme vêtements, créant ainsi des emplois verts pour les jeunes sans emploi. Pine Kazi était lauréate de l'initiative Fashionomics Africa de la Banque africaine de développement, qui soutient les producteurs de mode durable.
- Au Sénégal, une jeune femme, Yaye Souadou Fall, a établi **E-Cover**, une entreprise qui recycle les pneus usagés en agrégats de caoutchouc, tuiles, semelles de chaussures et revêtements de sol pour les entreprises, les ménages, les complexes sportifs, les écoles et les mairies. En 2020, l'entreprise a collecté plus de 834 tonnes de pneus et employé 25 personnes. Elle a récemment obtenu un financement pour se développer via WIC Capital, un fonds d'investissement pour les MPME dirigées par des femmes en Afrique de l'Ouest.

Sources : Farrell, M., 2019. Everyday heroes weigh in on the war on plastic. *The Beach Co-Op*. 26 juillet. <https://www.thebeachcoop.org/2019/07/25/everyday-heroes-weigh-in-on-the-war-on-plastic/> ;

Uthando Recyclers. N.D. Background. Uthando Solutions. <https://www.uthandosolutions.co.za/> ;

Henque Waste. 2021. *Henque Waste – Minimizing Waste by Maximizing Recycling*. <http://henquewaste.co.za/> ; <https://climatelaunchpad.org/finalists/pine-kazi/> ; E-Cover. 2020. E-COVER – Rien ne se perd, tout se transforme. <https://e-cover.co>.

Transports

Compte tenu de la croissance à long terme de l'économie mondiale, de l'urbanisation et de la population, la demande de mobilité des biens et des personnes augmentera également rapidement, et notamment en Afrique subsaharienne. L'emploi dans le secteur des transports est diversifié et comprend non seulement les travailleurs qui déplacent les personnes et les produits, mais aussi ceux qui construisent et entretiennent les véhicules et les itinéraires qu'ils empruntent. Dans l'ensemble, le besoin – et donc le potentiel – de croissance de l'emploi dans le secteur est important. En 2021, les transports et les communications combinés représentent actuellement environ 9,6 % du PIB de la région de l'Afrique subsaharienne.⁸⁴

Potentiel des emplois verts

Les flottes de transports terrestres peuvent être caractérisées comme vétustes et inefficaces. À mesure que les véhicules actuels sont retirés, une transition vers des modes de transport plus efficaces et durables est nécessaire - par exemple, des véhicules électriques, hybrides et biocarburants, ou, plus réalisable pour la région à court terme, des transports publics plus nombreux et de meilleure qualité. L'évolution vers le transport durable déplacera certains emplois conventionnels actuels vers les emplois verts et créera de nouveaux emplois verts qui reflètent les changements technologiques et sociaux. À l'échelle mondiale, l'amélioration de l'efficacité énergétique de tous les modes de transport et le passage des transports privés aux transports publics ou non motorisés devraient augmenter l'emploi dans le secteur de 10 % par rapport au statu quo.⁸⁵ La nature et l'étendue des changements d'emploi varieront considérablement d'un pays à l'autre. Par exemple, les véhicules électriques ne seront peut-être pas bientôt réalisables pour une grande partie de l'Afrique subsaharienne, et les investissements à court terme pourraient plutôt se concentrer sur les transports urbains durables.



Rôle des femmes dans les transports

Peu de femmes travaillent actuellement dans le secteur des transports en Afrique subsaharienne. Dans pratiquement tous les pays de la région, moins de 2,5 % des femmes dans la main-d'œuvre étaient employées dans les transports, le stockage et la communication en 2019 (Figure 3). Les hommes sont majoritaires dans le secteur des transports. Par exemple, en Gambie seulement 7 % des travailleurs des transports sont des femmes ; au Ghana, 4 % ; en République-Unie de Tanzanie, 3 % ; et en Ouganda, moins de 1 %.⁸⁶

Les opportunités d'emploi vert pour les femmes dans les transports

Les transports sont le secteur où des opportunités pour les femmes risquent d'être les plus lentes à se matérialiser. Des initiatives publiques ont eu lieu dans de nombreux pays d'Afrique pour augmenter la participation des femmes à la main-d'œuvre des transports publics. Par exemple, à Kinshasa, en République démocratique du Congo, la compagnie de bus publique, City Train, a commencé à embaucher des femmes il y a quelques années (comme c'était déjà le cas à la fin des années 70). Cette décision était basée sur la loi constitutionnelle sur la parité entre les hommes et les femmes.⁸⁷ Cependant, en général, les problèmes de sécurité, le coût d'obtention des permis (pour conduire des taxis, par exemple) et les normes sociales restrictives ont ralenti la participation des femmes aux transports en Afrique subsaharienne.

La bonne combinaison de politiques publiques et d'investissements pourrait cependant avoir un effet de démonstration important et contribuer à l'ouverture des opportunités pour les femmes dans les emplois verts dans le secteur dans le futur. Alors que les villes renouvellent et écologisent leurs flottes de transports publics, il existe une opportunité de positionner les femmes en tant que conductrices et opératrices des nouveaux véhicules, dans le cadre d'une stratégie qui combine durabilité, sécurité et orientation client. Par exemple, les femmes peuvent recevoir des formations pour devenir des conductrices de bus et obtenir leur permis pour conduire la nouvelle flotte à faible émission de carbone. Positionner ces emplois comme de nouveaux emplois, accessibles aussi bien aux femmes qu'aux hommes, peut être stratégique.

84 Banque africaine de développement. 2021. Poids du secteur dans le PIB de l'économie subsaharienne. Communication personnelle.

85 PNUE, 2011.

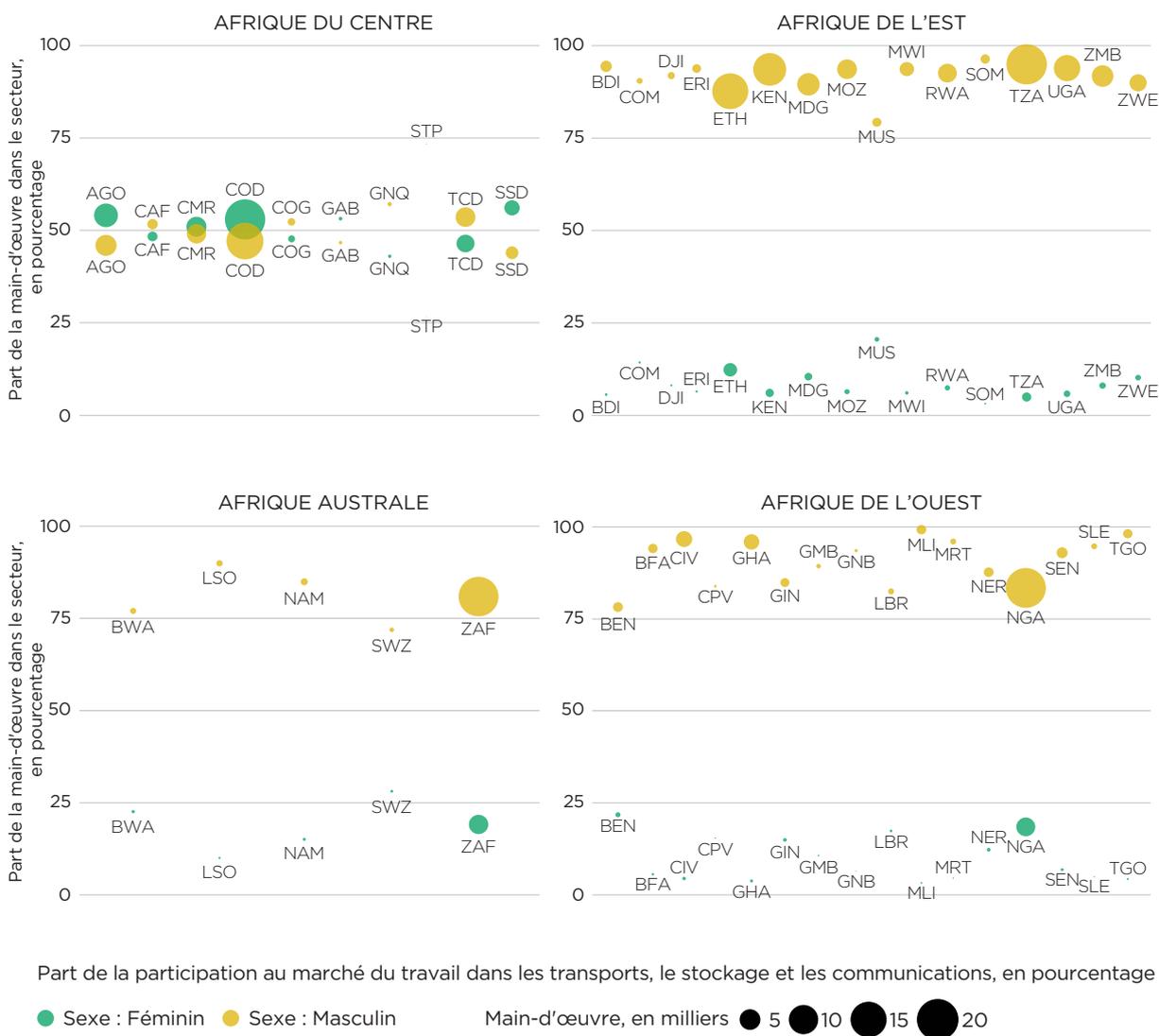
86 Calculé sur la base de données d'enquêtes nationales disponibles de l'OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity - ISIC level 2 (thousands) – Annual (based on national surveys)*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A.

87 Duchene, Chantal. 2011. Gender and Transport. *International Transport Forum Discussion Papers*. OECD Publishing, Paris. N.2011/11. <https://doi.org/10.1787/5kg9mq47w59w-en>.

En résumé, le passage à davantage de transports publics efficaces créera de nouveaux emplois verts en Afrique subsaharienne, mais ce nombre restera limité. Ces emplois seront dans une certaine mesure des emplois de qualité (par exemple, les chauffeurs de bus publics) mais pour lesquels les femmes ne sont pas forcément bien positionnées,

compte tenu de leur participation actuelle très limitée dans le secteur. La promotion de l'entrée des femmes dans les transports publics, en particulier les transports urbains durables, pourrait toutefois avoir de la valeur, en créant des modèles positifs à suivre très visibles de l'incursion des femmes dans un domaine d'emploi dominé par les hommes.

FIGURE 3
Participation des femmes et des hommes à la main-d'œuvre dans les transports, le stockage et les communications en Afrique subsaharienne, par région et pays



Note : La figure montre la part d'emploi des hommes et des femmes travaillant dans le secteur des transports, du stockage et des communications (pourcentage d'emploi total des femmes et des hommes). La taille des cercles indique le nombre absolu d'hommes et de femmes travaillant dans le secteur.

Source : OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity -- ILO modelled estimates, Nov. 2020 (thousands) Annual*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer52/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_ECO_NB_A

Encadré 8. Nouveaux services de conseil verts – Une nouvelle source d’emplois pour les femmes

L’innovation, l’adoption et la mise en œuvre de nouvelles pratiques et technologies vertes durables nécessitent souvent des connaissances spécialisées. Ainsi, à mesure que la transition vers l’économie verte aura lieu, il y aura une demande croissante en Afrique subsaharienne pour des services de conseils verts. Ces services conseilleront ou exécuteront des tâches spécialisées pour les entreprises, les gouvernements et les communautés dans des domaines tels que les énergies renouvelables, l’efficacité énergétique, l’utilisation efficace de l’eau, la santé environnementale, la finance verte, la conformité environnementale et la durabilité des entreprises. En outre, il faudra des réseaux locaux d’experts, de chercheurs, de professeurs et d’éducateurs communautaires pour informer et promouvoir des pratiques plus durables parmi les différents groupes de parties prenantes, y compris les communautés et les consommateurs, pour accroître la sensibilisation et stimuler l’innovation.

En raison de la nouveauté de ces services dans la région, les services de conseil écologique peuvent être des opportunités pour la participation des femmes et la transformation du marché. La forte participation des femmes dans l’industrie des services de conseil, en particulier dans les zones urbaines, peut être une indication d’une transition potentielle vers ce nouveau domaine des services de conseil. Ce sont aussi de nouveaux emplois, non encore revendiqués par les hommes, qui pourraient faciliter l’accès des femmes. En outre, il s’agit probablement d’emplois qualifiés situés à l’extrémité supérieure du spectre des emplois verts.



Photo : Alex Bonnemaïson/BAD

Énergie

Le secteur énergétique est essentiel à la transition vers une économie verte. En Afrique subsaharienne, l'énergie est un secteur relativement petit, qui n'est donc pas un grand employeur. La Banque africaine de développement (BAD) estime qu'en 2021, les activités d'électricité, de pétrole et d'eau comptent pour 1,8 % du PIB en Afrique subsaharienne.⁸⁸ Toutefois, certains domaines, comme les énergies renouvelables, continuent à croître rapidement. Dans le monde entier, les emplois directs et indirects dans les énergies renouvelables ont considérablement augmenté, passant d'environ 2,3 millions d'emplois en 2007-08 à près de 5 millions d'emplois en 2009-11.⁸⁹

Potentiel des emplois verts

En 2014, les emplois africains dépendant de sources d'énergies renouvelables telles que les biocarburants étaient estimés à 123 000, 6 % des emplois dans le monde dans le domaine des énergies renouvelables dans un sous-continent comptant 15 % de la population mondiale.⁹⁰ En même temps, l'Agence internationale des énergies renouvelables (IRENA) estime que les énergies renouvelables pourraient contribuer à 40 % de l'électricité requise en Afrique subsaharienne.⁹¹ C'est pourquoi, le développement des énergies renouvelables a un fort potentiel pour la création d'emplois verts. De plus, il y aura un effet multiplicateur sur l'emploi ; à l'échelle mondiale, les énergies renouvelables, y compris les biocarburants de valorisation énergétique des déchets, devraient employer 20 % de personnes supplémentaires d'ici 2050 que le statu quo.⁹² Une projection chiffrée de 2018 estime une augmentation du nombre d'emplois liés à l'énergie dans le monde de 18 millions nets d'ici 2030 si des pratiques énergétiques durables étaient adoptées pour atteindre l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 2 °C.⁹³

La qualité des emplois dans le secteur de l'énergie verte est susceptible d'être mitigée, en partie en raison de la

diversité du secteur de l'énergie en général et des sources et technologies d'énergie verte en particulier. L'énergie solaire à partir de panneaux photovoltaïques offre un travail moyennement qualifié pour les installateurs et un travail haut de gamme allant de la gestion des entreprises d'installation aux emplois dans l'innovation technologique pour ceux qui ont des compétences et une formation en STIM. Bien qu'on parle d'énergie éolique offrira également une combinaison de travail haut de gamme et moyennement qualifié dans le domaine de la production. La biomasse est le domaine où la qualité de l'emploi est susceptible d'être inférieure.

Les femmes dans le secteur énergétique renouvelable

Alors que le secteur de l'énergie conventionnelle est dominé par les hommes, l'emploi des femmes dans les énergies renouvelables est plus élevé que dans l'énergie conventionnelle. Les hommes détiennent la majorité des emplois dans le secteur énergétique en Afrique subsaharienne. En République-Unie de Tanzanie, les femmes occupent uniquement 6 % des emplois énergétiques ; en Ouganda, 9 % ; et 21 % en Gambie et au Ghana.⁹⁴ Bien qu'il n'existe pas de données disponibles pour l'Afrique subsaharienne dans son ensemble, au niveau mondial, IRENA signale que la part de femmes employées dans le secteur des énergies renouvelables (32 %) est beaucoup plus élevée que dans l'industrie pétrolière et gazière (22 %).⁹⁵ Au niveau mondial, les femmes comprennent 45 % des emplois administratifs dans le secteur, 35 % des postes non-STIM et 28 % des emplois liés aux STIM.⁹⁶ Le même rapport, basé sur une enquête auprès de 1 440 répondants de 144 pays, mentionne les perceptions des rôles de genre, des normes culturelles et sociales et les pratiques d'embauche dominantes (à leur tour influencées par les normes sociales) comme principaux obstacles à l'entrée et à la rétention des femmes dans le secteur des énergies renouvelables.⁹⁷

88 Banque africaine de développement. 2021. Poids du secteur dans le PIB de l'économie subsaharienne. Communication personnelle. Juillet.

89 OIT, 2013.

90 OIT, 2018a.

91 Société financière internationale (SFI). 2019. Energy2Equal : Empowering Women in Africa's Renewable Energy Sector.

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/energy2equal-africa.

92 PNUE, 2011.

93 OIT, 2018a.

94 Calculé sur la base de données d'enquêtes nationales disponibles de l'OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity - ISIC level 2 (thousands) - Annual (based on national surveys)*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A.

95 IRENA. 2019. *Renewable Energy : A Gender Perspective*. <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender%20Perspective#:~:text=Renewable%20energy%20employs%20about%2032,lower%20than%20in%20administrative%20jobs>.

96 Ibid.

97 Ibid.

Opportunités d'emploi vert pour les femmes

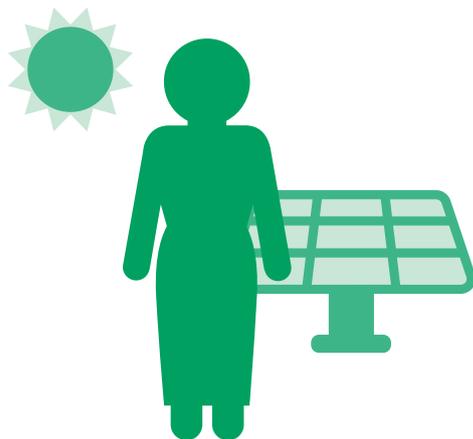
La transition vers les énergies renouvelables et leur croissance prévue dans un avenir proche offre une opportunité de changer le statu quo de la participation des femmes dans le secteur de l'énergie à mesure que de nouvelles technologies et pratiques (éoliennes, solaires, etc.) seront commercialisées dans la région. De plus, la multidimensionnalité des énergies renouvelables (par rapport à la production d'énergie conventionnelle) présente plus d'opportunités d'emploi pour les femmes dans les postes administratifs et autres non-STIM. La nature multidisciplinaire du secteur peut attirer des experts en finance, droit, sciences de l'environnement, économie, etc. De plus, une gamme de services de soutien, tels que le conseil, la recherche et le développement, et la création de permis, de réglementations et de politiques, émergeront avec le développement du secteur.

Les sous-secteurs d'énergie verte les plus prometteurs pour les femmes dans la région sont liés à la bioénergie et à l'énergie solaire.

- **L'énergie solaire** devrait créer plus de 600 000 nouveaux emplois en Afrique subsaharienne d'ici 2050.⁹⁸ Outre les métiers liés aux STIM et à la construction, qui pourraient être plus accessibles aux hommes, il existe de nombreux points d'entrée pour les femmes dans l'énergie solaire. En plus des emplois salariés dans la production d'énergie à grande échelle, il existe un grand potentiel pour les femmes dans les sources d'énergies renouvelables à plus

petite échelle et décentralisée dans les zones rurales. Ceux-ci peuvent impliquer des entreprises plus petites qui nécessitent moins d'investissement en capital initial - par exemple, la production et la distribution d'énergie communautaire hors réseau, des mini-réseaux, des panneaux solaires pour les ménages et les entreprises, ou des pompes solaires pour l'eau potable et l'irrigation. Les entreprises dirigées par des femmes se positionnent déjà dans ce nouveau marché (Encadré 9) et occupent des emplois dans ce nouveau domaine de l'économie verte.

- Dans la **bioénergie**, une étude de 2010 a estimé que plus de 13 millions d'emplois peuvent être créés.⁹⁹ Les estimations d'IRENA sont plus prudentes mais toujours élevées en termes de génération d'emploi (1,5 million d'emplois en 2050).¹⁰⁰ Les femmes sont bien positionnées pour ces emplois en raison de leur implication dans les matières premières en tant qu'agricultrices. Ces opportunités peuvent être réalisées à différentes échelles, de la production familiale combinée à des activités agricoles à l'organisation communautaire et aux opérations à grande échelle. Cependant, la plupart de ces opportunités sont moins exigeantes en termes de compétences et la qualité des emplois sera moindre. Beaucoup impliqueront la récolte et la collecte de matières végétales pour la production d'énergie. Par exemple, dans l'industrie de l'éthanol au Brésil, 60 % des emplois sont non qualifiés, principalement comme coupeurs de canne à sucre.¹⁰¹



98 IRENA. 2018. *Energy Transformation : sub-Saharan Africa*. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Apr/IRENA_GRO_R10_SubSaharan_Africa.pdf?la=en&hash=DB067EF85E0FDB6B8762833E77CC80F3975E46DC.

99 Openshaw, K., 2010. Biomass energy : Employment generation and its contribution to poverty alleviation. *Biomass and Bioenergy*, 34 (3), pp. 365-378. <https://doi.org/10.1016/j.biombioe.2009.11.008>.

100 IRENA 2018.

101 OIT, 2013.

• **L'énergie éolienne** générera 85 000 emplois d'ici 2050.¹⁰² Contrairement à d'autres domaines des énergies renouvelables, la participation des femmes au secteur de l'énergie éolienne est plus faible, à hauteur de 21 % dans le monde et encore moins en Afrique, à 8 %.¹⁰³ Cependant, en gardant à l'esprit le potentiel de croissance du secteur – l'une des industries d'énergies renouvelables à la croissance la plus rapide,¹⁰⁴ avec de grandes possibilités en Afrique subsaharienne (avec le Kenya, l'Éthiopie et l'Afrique du Sud qui dirigent actuellement le développement de l'énergie éolienne), la région a encore la possibilité de s'attaquer aux obstacles liés au genre et de promouvoir la participation des femmes dans le secteur de l'énergie éolienne. Environ un tiers de tous les postes dans le secteur sont liés à la construction, un quart à la production, le reste (environ 40 %) incluant des services professionnels (par exemple, gestion de projet, conseil, finance, administration, etc.).¹⁰⁵ La proportion la plus élevée de femmes employées dans le secteur est dans l'administration, suivie par des postes non-STIM, STIM, de direction et de haute direction.¹⁰⁶ Une enquête dans le secteur menée par IRENA dans 72 pays a constaté que les compétences n'étaient pas un obstacle à l'entrée et au maintien des femmes dans l'industrie éolienne, mais

plutôt des normes et des perceptions sociales, suivies d'un manque de politiques d'entreprise appropriées, y compris l'équilibre travail-vie personnelle, le travail de soins non rémunéré, etc.¹⁰⁷

En résumé, les énergies renouvelables, en tant que sous-secteur distinct au sein du secteur de l'énergie, peuvent ouvrir des opportunités pour une participation accrue des femmes et pour percer dans les domaines d'emplois dominés par les hommes. Les données existantes soutiennent ce potentiel : la participation des femmes dans les énergies renouvelables est plus élevée que dans l'énergie conventionnelle. Des investissements dans le suivi et la promotion des organisations de femmes dans le secteur (voir exemples dans l'Encadré 9) peuvent aider à consolider cette tendance. La qualité des emplois varie selon les sous-secteurs des énergies renouvelables, et les femmes sont mieux placées pour saisir les opportunités dans l'énergie solaire, qui devrait créer un certain nombre d'emplois de haute qualité, et la bioénergie, où les emplois sont susceptibles d'être de faible qualité. Les femmes sont moins bien positionnées dans l'industrie éolienne de la région, mais le potentiel croissant de ce sous-secteur offre des opportunités à long terme pour augmenter la présence des femmes, si les bonnes politiques sont mises en œuvre.



Photo : Fabio Jafet/OIT

102 IRENA 2018.

103 IRENA. 2020. *Wind Energy : A Gender Perspective*. IRENA, Abu Dhabi.

104 Ibid.

105 Ibid.

106 Ibid.

107 Ibid.

Encadré 9. Soutenir la participation des femmes dans le secteur des énergies renouvelables

Les hommes sont majoritaires dans les emplois du secteur énergétique. Des initiatives telles que celles présentées dans cet encadré sont essentielles pour aider les femmes à briser le « mur de verre » et à surmonter les obstacles du secteur énergétique en Afrique subsaharienne. L'accent mis sur la formation et l'apprentissage pour les jeunes femmes, ainsi que sur le mentorat et le réseautage pour soutenir les femmes professionnelles actuelles, peut surmonter les obstacles dans ce secteur dominé par les hommes et constituer un réseau de femmes prêtes à occuper un emploi dans le secteur en pleine croissance de l'énergie verte.

- **Women in Renewable Energy Association Uganda** a été lancée en 2018 avec pour objectif d'augmenter la sensibilisation et l'implication des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. L'association vise à créer un espace où les femmes peuvent être encadrées et avoir accès à des opportunités dans le secteur.
- En Ouganda également, en 2021 la Société financière internationale (SFI) a lancé l'initiative **Women in Renewable Energy Sector in Africa (W-REA)** pour construire un réseau robuste de femmes dans le secteur de l'énergie verte en expansion en Afrique subsaharienne. Pour s'assurer que les femmes ne sont pas laissées pour compte, le réseau cherche à développer un réseau de femmes leaders et à leur permettre de devenir membres du conseil d'administration d'entreprises d'énergies renouvelables et d'assumer d'autres rôles de leadership. Il vise également à soutenir l'accès des femmes à des emplois techniques bien rémunérés dans le secteur en augmentant l'accès aux informations sur les carrières, en renforçant les compétences en leadership des femmes et en multipliant les opportunités de mentorat dans le secteur.
- **Green Girls au Cameroun** instruit les jeunes femmes des communautés rurales sur l'utilisation des énergies renouvelables en les sensibilisant à la conservation de la nature. Depuis sa création en 2015, Green Girls a formé presque 800 femmes de 23 communautés du Cameroun produisant de l'énergie solaire et du biogaz à partir de déchets humains, en défendant l'inclusion des femmes et des filles dans le secteur des énergies renouvelables. En plus d'être formées à la production de gaz, ces jeunes femmes apprennent à promouvoir le développement durable et à devenir indépendantes financièrement.
- Le **programme de formation Young Women in African Power Leadership** est une initiative de Power Africa en partenariat avec la Young African Leaders Initiative (YALI) pour améliorer le travail des femmes dans le secteur énergétique. En 2021, le programme a été étendu à l'Afrique de l'Est et de l'Ouest, incluant 40 jeunes femmes de 17 pays d'Afrique de l'Ouest, dans la première formation francophone à Dakar, au Sénégal. En Afrique de l'Est, 45 femmes de six pays ont validé ce programme. Le programme accroît les compétences en leadership et renforce les connaissances dans le secteur énergétique. Power Africa a également lancé plusieurs programmes de stages pour aider les femmes à acquérir des compétences et à construire leurs réseaux professionnels au fur et à mesure qu'elles font carrière dans le secteur. Au Rwanda, 62 diplômées ont bénéficié de trois mois de stage dans 11 entreprises énergétiques. Au Kenya, 15 stagiaires ont occupé des postes dans la société de transport d'électricité, les services publics d'électricité du Kenya et Geothermal Development Company.

Sources : WREAUG. 2019. *Women in Renewable Energy Uganda*.

<https://www.wreaug.org/?fbclid=IwAR3M4SJcly3Rzwzypg1vPt8b4LSPuu2a3FFk2PmEIDjBiHOhoYhKRG036U> ; IFC. 2019. *Energy2Equal : Empowering Women in Africa's Renewable Energy Sector*. <http://wrlld.bg/4PpM3orBSii> ; World Wildlife Federation (WWF). 2019a. *Monique Ntumngia, founder of 'Green Girls' in Cameroon, is the recipe*. Cameroon Panda. <https://cameroon.panda.org/?28603/Monique-Ntumngia-founder-of-Green-Girls-in-Cameroon-is-the-recipient-of-this-years-WWF-International-Presidents-Youth-award> ; United States Agency for International Development (USAID). 2021. *Empowering and Powering Women : Power Africa*. <https://www.usaid.gov/powerafrica/gender>.

Construction

Le secteur de la construction devrait croître et créer de nombreux emplois à mesure que les pays d'Afrique subsaharienne s'urbanisent rapidement. La contribution du secteur au PIB de la région n'a cessé d'augmenter au cours des deux dernières décennies, passant de 3,4 % en 2000 à 6,4 % en 2021.¹⁰⁸ La construction est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre et un important générateur d'emplois dans d'autres secteurs grâce à des liens entre les entreprises et les relations entre les entreprises. C'est également l'un des plus grands contributeurs aux émissions de GES, étant donné que les bâtiments contribuent jusqu'à un tiers des émissions mondiales totales.¹⁰⁹

Les emplois verts dans la construction

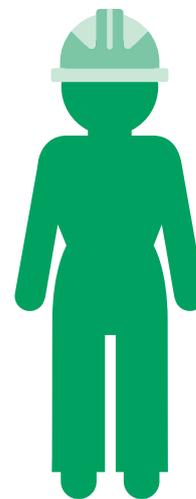
La construction verte pourrait devenir une importante source d'emplois. La construction verte applique des processus et des matériaux économes en ressources et en énergie à la conception, la construction, la rénovation et la destruction des bâtiments, couvrant ainsi l'ensemble du cycle de vie d'une structure. Les emplois proviennent non seulement de la construction ou de la rénovation de bâtiments sur place, mais aussi d'activités connexes, allant de la fabrication de matériaux de construction et de composants qui contribuent à l'efficacité énergétique (comme l'isolation), à l'exploitation et à l'entretien de bâtiments verts une fois qu'ils sont occupés.

De nombreux emplois verts dans la construction nécessiteront de nouvelles compétences. Ce seront donc des emplois de meilleure qualité. Cependant, le manque de travailleurs suffisamment nombreux ayant les compétences appropriées peut freiner la croissance de l'emploi vert dans la construction. L'industrie de la construction a traditionnellement absorbé la main-d'œuvre non qualifiée. L'intensité de la main-d'œuvre du secteur de la construction est généralement beaucoup plus élevée dans les économies à revenu faible et intermédiaire que dans les pays plus industrialisés.¹¹⁰ Dans de nombreux pays en développement, les travailleurs des métiers du bâtiment acquièrent leurs compétences par l'apprentissage ou sur le tas, et peu fréquentent des écoles de formation professionnelle, où de nouvelles compétences vertes peuvent être acquises.¹¹¹

Les femmes dans le secteur de la construction

Le secteur de la construction en Afrique subsaharienne (ainsi qu'ailleurs) est lourdement dominé par les hommes. La majorité des pays n'ont presque pas de représentation féminine dans le secteur. En 2019, les emplois dans la construction en pourcentage de l'ensemble des emplois féminins s'élevaient à environ 2,5 % dans quelques pays d'Afrique australe et étaient encore plus faibles ailleurs (Figure 4). En Gambie, seulement 2 % de la main-d'œuvre de la construction sont des femmes et au Ghana, 2,7 %, tandis qu'en République-Unie de Tanzanie, les femmes représentent 4 % des travailleurs de l'industrie de la construction et en Ouganda, 4,5 %.¹¹²

Une étude portant sur un échantillon de 138 000 travailleuses de la construction en Afrique du Sud brosse un tableau complet des types d'emplois et de compétences que les femmes ont tendance à détenir dans le secteur : 53 % des femmes travaillaient en tant qu'ouvrières de chantier. Les femmes représentent 2 % de tous les professionnels de la construction, 7 % des postes de cadres et de direction ; et 5 % des postes d'associés et techniques. Plus spécifiquement, les femmes comptent pour 20 % des architectes, 12 % des arpenteurs, 3 % des responsables de projet et 2 % des ingénieurs civils.¹¹³



108 Données de la BAD.

109 Agence internationale de l'énergie (AIE). 2010. *Energy Technology Perspectives 2010 – Analyse*. AIE. Juillet. <https://www.iea.org/reports/energy-technology-perspectives-2010>.

110 OIT, 2013.

111 Ibid.

112 Calculé sur la base de données d'enquêtes nationales disponibles de l'OIT. 2020a. *Employment by sex and economic activity - ISIC level 2 (thousands) – Annual (based on national surveys)*. Base de données d'ILOSTAT. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A.

113 Ozumba, A. et C. Ozumba. 2012. Women in Construction in South Africa : Investigating the Feminine Footprint of the South African Construction Industry. *Journal for the Advancement of Performance Information and Value*. 4 (1), 28. <https://doi.org/10.37265/japiv.v4i1.97>.

Les opportunités d'emploi vert pour les femmes dans la construction

Bien qu'il s'agisse d'un secteur difficile à intégrer pour les femmes, la transition à venir vers la construction écologique créera des opportunités pour les femmes. Des domaines tels que la rénovation, l'installation de panneaux solaires, l'isolation et l'efficacité énergétique sont susceptibles de se développer à mesure que le marché de la construction écologique se développe. Ces zones peuvent présenter des barrières à l'entrée beaucoup plus faibles – un avantage pour les femmes entrepreneuses – que les grands projets de construction. Les femmes peuvent également trouver des opportunités d'emploi dans des rôles indirectement liés à la construction, dont beaucoup sont des emplois de niveau moyen à élevé en termes de salaire, de stabilité et de conditions de travail, tels que des emplois dans

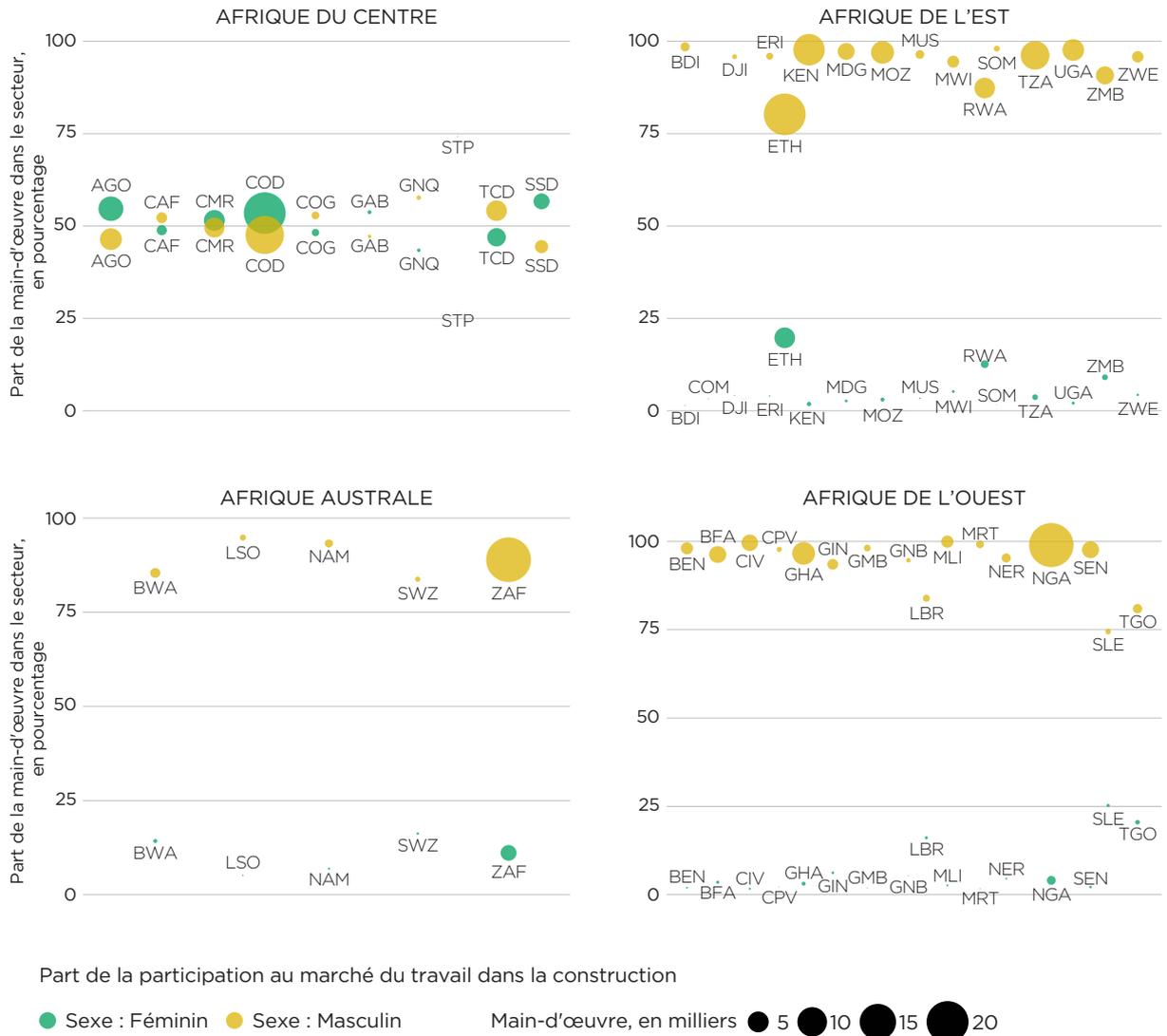
l'architecture, l'aménagement paysager, l'urbanisme, l'audit énergétique, l'énergie solaire, le conseil en installation de panneaux et en durabilité. Les nouvelles compétences vertes requises seront acquises principalement par le biais de la formation plutôt que sur le tas, comme la plupart des compétences conventionnelles dans les métiers du bâtiment sont acquises. Certains de ces emplois nécessitent des qualifications académiques avancées, tandis qu'un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) peut suffire pour accéder à d'autres emplois. Le besoin de scolarisation devrait placer les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes en compétition pour les emplois de construction dans le secteur de la construction écologique. Un certain nombre d'entreprises dirigées par des femmes saisissent déjà cette opportunité dans la région (Encadré 10).



Photo : OIT

FIGURE 4

Participation des femmes et des hommes au marché du travail de la construction en Afrique subsaharienne, par région et pays



Note : La figure montre la part d'emploi total des hommes et des femmes qui travaillent dans le secteur de la construction (pourcentage de l'emploi total des femmes et des hommes). La taille des cercles indique le nombre absolu d'hommes et de femmes travaillant dans le secteur.

Source : ILO. 2020a. "Employment by sex and economic activity -- ILO modelled estimates, Nov. 2020 (thousands) Annual." ILO STAT database. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorers2/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_ECO_NB_A.

Encadré 10. Emplois directs pour les femmes suite au développement de l'écologisation

Dorah Modise est la PDG du **Green Building Council South Africa**, une organisation associative pour les entreprises, les organisations et les individus. Le Conseil certifie les bâtiments des clients comme verts, offrant un tarif réduit aux organismes à but non lucratif. Le Conseil a augmenté le nombre de bâtiments en Afrique du Sud certifiés « verts » et plaide en faveur de l'adoption de zéro carbone, déchets, eau et technologie pour toutes les nouvelles constructions. Dans son rôle, elle soutient le travail lié au développement durable dans d'autres pays d'Afrique. Le Conseil offre également accès à une formation de développement professionnel.

Solar Mamas à Zanzibar, en République-Unie de Tanzanie, est une petite entreprise dirigée par des femmes qui a installé des panneaux solaires dans des communautés rurales côtières à Zanzibar, où moins de 4 % de la population a accès au réseau électrique. En 2016, le groupe de 13 femmes analphabètes formées dans le cadre d'un cours de six mois au Barefoot College de l'Inde, avait installé plus de 800 unités solaires. Les bénéficiaires paient des frais mensuels inférieurs au coût mensuel moyen du kérosène, la source de lumière la plus courante. L'installateur de panneaux reçoit la moitié des frais et l'autre partie est versée à des projets communautaires.

Vera Shaba est une ingénieure primée entrepreneuse et fondatrice de **Shaba & Ramplin Green Building Solutions** en Afrique du Sud. Shaba & Ramplin travaille avec des conseils du bâtiment écologique à travers l'Afrique et fournit à la fois des services d'ingénierie et de construction écologique aux entreprises, les conseillant sur la manière d'appliquer une approche intégrée de conception verte pour élaborer des systèmes d'ingénierie du bâtiment économes en énergie et en eau et à faibles déchets.

Sources : Thomas Reuters Foundation. 2019. *Constructing a greener world can't happen without women*. World Green Building Council. <https://www.worldgbc.org/news-media/constructing-greener-world-cant-happen-without-women> ; Alum, B. K. 2016. *Women at the Forefront ; Scaling up Solar in Rural Africa*. NRDC. <https://www.nrdc.org/experts/kaitlin-brazill/women-forefront-scaling-solar-rural-africa> ; Hawken, M. 2017. "Vera Shaba, a South African entrepreneur harnessing the power of engineering to minimise the environmental effect of construction." *Lionesses of Africa*. 22 October. <https://www.lionessesofafrica.com/blog/startup-story-of-vera-shaba>.



Photo : BAD

114 Brazil, Kaitlin. 2016. "Women at the Forefront ; Scaling up Solar in Rural Africa." NRDC. <https://www.nrdc.org/experts/kaitlin-brazill/women-forefront-scaling-solar-rural-africa>.

4. OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES EMPLOIS VERTS

Cette section passe en revue les obstacles structurels auxquels les femmes peuvent être confrontées pour réaliser ces opportunités économiques vertes en tant qu'entrepreneuses et propriétaires d'entreprises ou en tant qu'employées salariées.

Inadéquation entre les nouveaux emplois et les compétences et les qualifications des femmes

L'inadéquation des compétences est probablement l'un des principaux obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour obtenir des emplois verts, en particulier en tant qu'employées salariées et notamment dans les emplois de haut niveau. L'analyse à la section 3 a montré qu'un certain nombre de nouveaux emplois à profil technique seront créés dans différents secteurs (par exemple, en tant qu'ingénieurs et architectes). Compte tenu de la ségrégation actuelle entre les sexes dans les systèmes éducatifs et les marchés du travail dans la plupart des pays africains, ces nouvelles opportunités sont actuellement accessibles à un nombre restreint de femmes qui possèdent les compétences et les qualifications nécessaires. Par exemple, en 2013, les femmes représentaient uniquement 7 à 12 % des étudiants en écoles d'ingénieurs en Afrique.¹¹⁵ Environ 30 % des étudiants en ingénierie de niveau tertiaire au Niger sont des femmes, alors qu'au Mali, les femmes ne représentent que 6 % des étudiants en ingénierie. En Afrique du Sud, seulement 10 % des ingénieurs sont des femmes, et au Kenya, 8 %.¹¹⁶ Dans tous les secteurs, l'écart entre les sexes en matière de formation professionnelle est plus évident dans certains domaines, tels que la construction, les transports et certains domaines de l'énergie, où les femmes participent actuellement dans de très faibles proportions. Ce sont également quelques-uns des secteurs

où le plus grand nombre d'emplois verts, y compris des emplois haut de gamme, seront créés.

Obstacles aux opportunités vertes auxquels les entreprises dirigées par des femmes sont confrontées

Tous les secteurs examinés dans la présente étude ont un potentiel pour les femmes entrepreneuses. Elles peuvent servir d'agents du changement pour promouvoir davantage la participation des femmes dans les emplois verts. Cependant, pour que les femmes réalisent des opportunités dans les entreprises vertes, les conditions commerciales des entreprises dirigées par des femmes doivent être considérablement améliorées. De nombreuses entreprises dirigées par des femmes se retrouvent dans des secteurs à faible productivité et ont un accès limité à l'information, au capital et à d'autres actifs économiques. Ces obstacles limitent l'accès aux marchés à forte valeur ajoutée dans l'économie verte et dans l'économie en général.

Financement. L'écart entre les sexes en matière d'accès au financement sur le continent est estimé à 42 milliards de dollars US.¹¹⁷ Cet écart s'est élargi ces dernières années. Aujourd'hui, 37 % des femmes ont un compte en banque, contre 48 % des hommes.¹¹⁸ Bien que l'Afrique subsaharienne soit l'une des régions du monde avec le plus de femmes entrepreneuses,¹¹⁹ les femmes trouvent particulièrement difficile d'obtenir des financements pour

115 Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). 2017. Improving access to engineering careers for women in Africa and in the Arab States. Site Web de l'UNESCO. <http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/science-technology/engineering/infocus-engineering/women-and-engineering-in-africa-and-in-the-arab-states/>.

116 UNESCO. 2020. *Rapport GEM 2020 : Inclusion et éducation*. <https://fr.unesco.org/gem-report/>.

117 BAD. N.D. Pourquoi AFAWA ? <https://www.afdb.org/fr/topics-and-sectors/initiatives-partnerships/afawa-affirmative-finance-action-for-women-in-africa/why-afawa>.

118 Morsy, Hanan. 2020. Access to Finance : Why Aren't Women Leaning In? *Finance and Development*. 57 (1). <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/03/africa-gender-gap-access-to-finance-morsy.htm>.

119 ONU Femmes. 2016. Stimulating Opportunities for Women Entrepreneurs through Public Procurement, Investment and Supply Chain Policies. Flagship Brief.

leurs entreprises.¹²⁰ Cet obstacle est fortement lié aux normes sociales et culturelles ainsi qu'à l'accès à la terre, particulièrement important comme garantie pour les prêts aux petites entreprises appartenant à des femmes.

Terre. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) estime que les femmes agricultrices possèdent seulement 1 % des terres agricoles.¹²¹ L'accès à la terre et la sécurité des droits fonciers sont essentiels pour réaliser toute entreprise agricole et pour faciliter l'accès des femmes à des emplois de qualité dans l'agriculture, y compris les emplois verts. Au cours de la dernière décennie, des progrès significatifs ont été réalisés dans la législation donnant aux femmes des droits à la propriété foncière. Pourtant, dans 10 des 49 pays d'Afrique subsaharienne, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes droits à la propriété des biens immobiliers ; et dans 14 pays, les fils et les filles n'ont pas les mêmes droits d'hériter des biens de leurs parents.¹²² De plus, dans la pratique, la plupart des femmes n'ont aucun contrôle sur la gestion des terres, qui est souvent régie par des régimes fonciers coutumiers.

Technologie de l'information et des communications (TIC). La pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'importance des TIC dans le fonctionnement de l'économie. Elle a accéléré la tendance à faire des affaires numériquement et a souligné l'importance de la numérisation comme stratégie de croissance dans les économies africaines.¹²³ Tirer parti des TIC existantes ainsi que favoriser l'innovation verte, la conception et le développement technologique créeront de nouveaux emplois verts qui pourront être disponibles pour les femmes africaines. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire en comparaison avec les pays industrialisés, la numérisation a transformé les économies africaines grâce aux systèmes de paiement de détail, à l'inclusion financière, aux modèles commerciaux durables, à l'accès au commerce électronique et à l'administration des revenus. Cependant, l'accès aux TIC est inégalement réparti pour les hommes et les femmes. Par exemple, 34 % des utilisateurs d'Internet sont des hommes, contre 23 % de femmes.¹²⁴ À moins que les stratégies de soutien au développement du secteur privé ne tiennent compte de

cet écart, la numérisation pourrait laisser de nombreuses entreprises dirigées par des femmes au bas de l'échelle de l'économie verte.

Normes sociales

Les normes sociales discriminatoires sous-tendent de nombreux obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour accéder aux emplois verts – et aux emplois en général – y compris les obstacles à l'accès à la terre, au financement et aux opportunités de renforcement des compétences. Elles limitent également la participation des femmes dans certains secteurs en dictant ceux qui sont considérés comme des domaines d'emploi à vocation masculine et ceux qui sont perçus comme offrant des emplois acceptables pour les femmes. Pourtant, les femmes entrepreneuses trouvent des marchés de niche pour les emplois verts dans des secteurs ou des postes à prédominance masculine - par exemple dans le tourisme, comme les gardes forestières ou les guides d'escalade, ou dans la construction grâce à l'installation de panneaux solaires. Avec le temps, ces premières avancées dans des domaines dominés par les hommes peuvent changer les normes et ainsi ouvrir des portes aux femmes.

Préjugés sexistes dans la loi. Les normes sociales discriminatoires sont parfois inscrites dans la législation nationale. Certaines d'entre elles interdisent directement aux femmes d'accéder à des emplois dans certains secteurs ou activités (par exemple, les équipes de nuit, les opérations souterraines dans le secteur minier), tandis que d'autres limitent la mobilité des femmes ou l'accès aux ressources économiques clés nécessaires pour développer leur activité économique ou entravent la rétention des femmes dans les domaines d'emplois verts à prédominance masculine (par exemple, la législation limitée sur le harcèlement sexuel). Selon l'édition du rapport *Les femmes, l'entreprise et le droit* de 2021, les législations discriminatoires limitant l'accès des femmes aux emplois existent dans la majorité des pays d'Afrique subsaharienne. Le Cameroun, la République du Congo, la Guinée équatoriale, l'Eswatini, le Gabon, la Guinée-Bissau, la Mauritanie, le Mali, le Niger, le Nigéria, et la Somalie affichent le plus faible indice sur les Femmes, l'entreprise et le droit (Encadré 11).

120 Phiri, L., 2020. *Investing in women entrepreneurs in Africa*. Africa Global Funds. <https://www.africaglobalfunds.com/analysis/analysis-and-strategy/investing-in-women-entrepreneurs-in-africa/>

121 FAO. 2011. *The State of Food and Agriculture 2010–2011: Women in Agriculture Closing the Gender Gap*. <http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>.

122 Banque mondiale. 2021d. *Les femmes, l'entreprise et le droit 2021 - Égalité des sexes, autonomisation économique des femmes - Groupe de la banque mondiale*. <https://wbl.banquemondiale.org/fr/wbl>.

123 BAD. 2021a.

124 CNUCED. 2020. *Equipping East African women digital entrepreneurs with skills to thrive*. 6 juillet. <https://unctad.org/news/equipping-east-african-women-digital-entrepreneurs-skills-thrive>.

Encadré 11. Lever les obstacles juridiques à l'accès des femmes aux emplois verts en Afrique subsaharienne : Analyse du rapport *Les femmes, l'entreprise et le droit*, 2021

Lever les restrictions d'accès des femmes à l'emploi peut améliorer considérablement leur accès à des emplois verts. La base de données de la Banque mondiale *Les femmes, l'entreprise et le droit* 2021, a identifié les réformes suivantes pour améliorer les opportunités économiques des femmes en Afrique subsaharienne.

Propriété foncière. Lever les restrictions d'accès des femmes à la terre et à la propriété foncière peut renforcer les opportunités économiques des femmes dans le secteur agricole et leur permettre d'utiliser la terre à titre de garantie et d'investir dans l'agriculture résiliente au climat, avec des investissements associés dans la technologie et les intrants agricoles. Cependant, dans 10 pays d'Afrique subsaharienne, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes droits de posséder des biens immobiliers, et dans 13 pays, les fils et les filles n'ont pas les mêmes droits d'hériter des biens de leurs parents.

Codes du travail. Supprimer les restrictions discriminatoires du code du travail peut également améliorer l'accès des femmes à des emplois verts. La suppression des dispositions légales obsolètes qui visaient à protéger les femmes – telles que les restrictions sur leur capacité à travailler la nuit ou à des travaux ou tâches jugés dangereux – peut permettre aux femmes d'accéder à des emplois verts bien rémunérés et hautement qualifiés dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que les transports et la construction. Le **Sénégal** a récemment adopté une loi qui interdit explicitement la discrimination fondée sur le genre dans l'emploi.

Harcèlement sexuel. L'adoption d'une législation qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est essentielle pour retenir davantage de femmes sur le lieu de travail, en particulier dans les secteurs à prédominance masculine et dans certains secteurs de l'économie, tels que le tourisme, où les femmes peuvent être confrontées à des risques accrus de harcèlement sexuel. **Madagascar** a adopté une loi en 2021 établissant des sanctions pénales pour diverses formes de violences basées sur le genre à la fois dans les sphères privée et publique. La **Sierra Leone** a également introduit des définitions spécifiques et des sanctions pénales pour les infractions de harcèlement sexuel dans l'emploi.

Dans l'ensemble, beaucoup de choses restent à améliorer dans les différents domaines du rapport *Les femmes, l'entreprise et le droit*. Répondre à la répartition inégale des soins non rémunérés, en introduisant et/ou en augmentant par exemple la durée du congé de paternité, peut contribuer à égaliser l'accès des femmes et des hommes aux emplois salariés verts et aux emplois en général. L'**Éthiopie** a augmenté les congés de maternité rémunérés de 90 à 120 jours et a introduit trois jours de congés de paternité rémunérés.

Liberté de mouvement. La liberté de mouvement est nécessaire pour diriger de nombreuses entreprises. Elle peut permettre aux femmes un accès aux espaces verts grâce à l'entrepreneuriat. Le **Bénin** a permis aux femmes de faire une demande de passeport dans les mêmes conditions que les hommes, n'exigeant plus que les femmes fournissent des exemplaires de leurs certificats de mariage.

Source : Banque mondiale. 2021. *Les femmes, l'entreprise, et le droit - L'égalité des sexes, l'autonomisation économique des femmes* - Groupe de la Banque mondiale. <https://wbi.banquemondiale.org/fr/wbi>.

Travail de soins. La distribution inégale du travail de soins non rémunéré entre les hommes et les femmes est un obstacle significatif à l'accès au marché du travail pour les femmes. Les responsabilités ménagères et de fourniture des soins des femmes (sous forme de travail non rémunéré) restreignent sévèrement leurs possibilités économiques.

En Afrique subsaharienne, les femmes dans la force de l'âge vivant seules ont un taux d'activité plus élevé (92 %) que les femmes mariées (77 %) et les femmes avec des enfants (80 %).¹²⁵ Les femmes sont toujours responsables de la vaste majorité du travail domestique et des soins non rémunérés en Afrique subsaharienne, consacrant plus du double de

125 Gammarano, R. 2020. *Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married*. ILOSTAT. 3 mars. <https://ilostat.ilo.org/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>.

temps sur les tâches ménagères et les responsabilités de soins que les hommes. À titre indicatif, au Cameroun, alors que les femmes consacrent 16 % de leur temps à des tâches domestiques et aux soins non rémunérés, les hommes n'y consacrent que 5 %. Au Libéria, les femmes consacrent 6 % de leur temps à de telles activités contre 3 % pour les hommes.¹²⁶ Au Sénégal, les femmes assument sept fois plus de tâches domestiques non rémunérées que les hommes.¹²⁷ Dans les zones rurales en particulier, la collecte de l'eau et du bois sont des tâches fastidieuses effectuées en grande partie par les femmes et les filles, les empêchant de gagner de l'argent. Au Malawi, les femmes passent en moyenne 54 minutes par jour à la collecte de l'eau, alors que les hommes y consacrent seulement 6 minutes en moyenne. En Guinée et en République-Unie de Tanzanie, les femmes consacrent en moyenne 20 minutes par jour à la collecte d'eau, le double du temps par rapport aux hommes.¹²⁸ Le fardeau disproportionné du travail de soins des femmes limite leur capacité à participer au marché du travail dans son ensemble et il a été démontré qu'il affecte la capacité des femmes à entrer dans des zones vertes de l'emploi. Selon IRENA, le manque d'équilibre travail-vie personnelle, de solutions de soins et de mesures de travail flexibles est un obstacle majeur à la rétention des femmes dans l'industrie de l'énergie éolienne.¹²⁹

La sous-représentation des femmes dans les rôles de leadership et leur participation limitée à la prise de décision réduisent davantage leur accès à des opportunités économiques. Sans action délibérée, ceci pourrait persister dans l'économie verte. Malgré des progrès réalisés au cours des dernières décennies, la représentation et le leadership des femmes dans les sphères politique, économique et entrepreneuriale sont à la traîne par rapport aux hommes.

L'augmentation du leadership des femmes dans les affaires en Afrique subsaharienne est une tendance positive, se portant légèrement mieux que dans d'autres régions : au niveau des conseils d'administration, en 2016, les femmes africaines occupaient 14 % des sièges (alors que la moyenne mondiale était de 13 %).¹³⁰ Cependant, il existe des variations importantes selon les secteurs et les pays.¹³¹ La représentation globale des femmes aux postes de direction dans tous les secteurs reste faible et le manque de pratiques d'entreprise adéquates reste responsable de la faible progression des femmes dans de nombreux secteurs. Des efforts concertés pour accroître la représentation des femmes aux postes de direction sont nécessaires, allant au-delà des objectifs quantitatifs et garantissant l'implication des femmes dans les processus de prise de décision et les opérations. Le leadership féminin dans toutes les sphères de la vie et les modèles féminins dans tous les domaines de l'économie et du marché du travail peuvent jouer un rôle de catalyseur en encourageant les femmes et les filles à entrer dans de nouveaux domaines de l'économie, y compris des segments stratégiques de l'économie verte.



126 Gouvernement du Sénégal. 2019. Stratégie nationale pour l'autonomisation économique des femmes.

127 Dramani, L. 2012. *Domestic Work in Senegal : 30% of GDP to valorise*. CREFAT. https://www.researchgate.net/publication/273204791_Unpaid_Domestic_Work_in_Senegal_30_of_GDP_to_valorise.

128 UNICEF. 2016. « UNICEF : La collecte de l'eau est souvent une immense perte de temps pour les femmes et les filles. » 29 août. <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/la-collecte-de-l%2E2%80%99eau-est-souvent-une-immense-perde-de-temps-pour-les-femmes>.

129 IRENA, 2020.

130 Randolph, K. 2020. *The Potential of Women's Leadership in Africa*. The Borgen Project. 17 décembre. <https://borgenproject.org/the-potential-of-womens-leadership-in-africa/>.

131 Ibid.

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Le présent rapport a identifié des secteurs de l'économie et des emplois dans des secteurs qui offrent des opportunités pour les femmes dans la transition de l'Afrique vers une économie verte. Au cours des prochaines décennies, la transformation des économies africaines générera de nombreuses opportunités d'emploi vert. L'agriculture, l'énergie et la construction, suivies des activités d'économie circulaire, sont les domaines les plus prometteurs en termes de création d'emplois verts, suivis des services verts et d'autres domaines, tels que la foresterie.

Les femmes seront-elles en mesure d'accéder à ces nouveaux emplois verts ? Notre analyse utilise la position actuelle dans la main-d'œuvre d'un secteur pour indiquer où les femmes pourraient le plus facilement trouver des emplois verts. Sur la base de ce critère, **les femmes sont bien placées pour saisir les opportunités dans tous les secteurs identifiés dans ce rapport, à l'exception des transports, de la construction et de certains domaines de l'énergie**, où leur participation est actuellement faible.

Mais cette situation pourrait bien s'améliorer. Ce rapport identifie les niches dans chaque secteur pouvant faciliter l'accès des femmes – par exemple, dans les systèmes de transport urbains durables ou les emplois indirects de construction verte dans la rénovation/l'isolation et l'efficacité énergétique. La participation des femmes dans ces segments de niche, même limitée au début, peut avoir un effet de démonstration, ouvrant la voie à une plus grande participation des femmes à l'avenir.

Alors que les femmes sont bien placées pour accéder à des emplois verts dans de nombreux secteurs, le rapport montre également qu'elles sont actuellement majoritairement concentrées dans des secteurs susceptibles de créer plus d'opportunités d'emploi vert bas de gamme que d'emplois verts à haute valeur ajoutée. La plupart des secteurs créeront une combinaison d'emplois verts bien rémunérés et hautement qualifiés et d'emplois bas de gamme avec de mauvaises conditions de travail, une rémunération et une stabilité médiocres. Pour la plupart, la participation des femmes est plus faible dans les secteurs où le plus grand nombre de « bons » emplois verts seront créés (énergie solaire et éolienne, transports et construction), et plus élevée dans

ceux qui créeront des emplois bas de gamme (comme l'écologisation de l'agriculture conventionnelle, de la foresterie ou des déchets).

Part de la participation au marché du travail dans l'agriculture, la foresterie et la pêche, en pourcentage.

Cependant, la situation peut aussi s'améliorer si les gouvernements agissent maintenant. Sans action politique immédiate, il y a un risque élevé que les femmes passent à côté des emplois verts, notamment les emplois haut de gamme. Parmi les obstacles structurels qui freinent l'accès des femmes aux emplois haut de gamme, citons l'accès limité à la terre, au financement et à la technologie ainsi que la ségrégation entre les sexes dans le système éducatif et sur le marché du travail dans la plupart des pays africains. En outre, les inégalités structurelles persistantes liées aux normes sociales et aux rôles des femmes dans la société et l'économie continueront à faire porter sur les femmes une part disproportionnée du travail de soins non rémunéré, limitant ainsi leur implication dans l'économie, ou elles limiteront leur participation à des domaines d'emploi perçus comme orientés vers les hommes. Cela signifie que les politiques axées sur la qualification et la requalification, bien qu'importantes pour préparer la transition verte et qu'elles constituent un instrument majeur de la politique des emplois verts, ne suffiront pas à garantir une transition juste pour les femmes. Les politiques et interventions spécifiques visant à surmonter les obstacles des femmes aux emplois verts qui découlent des normes sociales devraient être prioritaires parallèlement à celles axées sur les compétences.

Les politiques axées sur les compétences et la requalification ne suffiront pas à assurer une transition verte juste et sensible au genre.

Une action politique immédiate, même si des changements peuvent encore être apportés, est cruciale pour garantir que les opportunités d'emploi dans la transition verte à venir en Afrique subsaharienne soient équitables et sensibles au genre. En effet, les femmes et les filles peuvent passer d'emplois à faible productivité à des emplois verts à haute productivité, bien rémunérés et stables, en évitant une longue et lente ascension à travers des emplois verts à faible productivité qui seront préjudiciables à leur bien-être et une occasion manquée pour les sociétés et les économies. Mais pour que cela se produise, une action politique audacieuse est nécessaire maintenant pour s'assurer que les femmes d'aujourd'hui et les femmes de demain – les filles d'aujourd'hui – ont les mêmes chances que les hommes et les garçons de saisir les gains d'emploi de la transition verte.

En général, une stratégie visant à propulser les femmes vers de bons emplois verts en Afrique devrait combiner des politiques à court terme pour réaliser des gains rapides grâce à la qualification, la requalification, le renforcement des capacités et la formalisation dans les domaines de l'économie où les femmes sont bien positionnées, d'une part, et d'autre part, un effort fort et ambitieux pour éliminer les obstacles structurels qui créent des « gains lents » pour les femmes dans de nombreux domaines de l'économie verte. L'accent mis sur la jeunesse par le biais de politiques d'éducation, de modèles et d'innovation peut également contribuer à faire un bond en avant.

Recommandations politiques

Accroître les opportunités des femmes pour accéder à des emplois verts requiert une variété de politiques. La campagne réformiste de la relance post-COVID-19 offre l'occasion de mettre en œuvre un ensemble de politiques conçues pour s'assurer que les femmes peuvent accéder à des emplois verts à court terme (en maximisant les opportunités dans les secteurs à gain rapide), mais aussi pour jeter les bases permettant aux femmes et aux filles d'accéder aux opportunités à long terme qui se présenteront au cours des prochaines décennies.

Ce rapport formule des recommandations pour trois types de politiques. L'action est requise pour les trois types :

- **Préparer les femmes à rejoindre l'économie verte** (Type 1). Ces actions ciblent l'éducation, le renforcement de compétences, le renforcement de capacités, et le soutien institutionnel aux entreprises dirigées par des femmes.
- **Égaliser les règles du jeu pour favoriser une économie verte sensible au genre** et éliminer les obstacles structurels auxquels les femmes sont confrontées pour accéder à l'économie et à des emplois verts spécifiques (Type 2). Ici, l'accent est mis sur l'élimination de la discrimination fondée sur le genre dans les lois et pratiques commerciales - par exemple, en garantissant l'accès des entreprises des

femmes au financement. Les politiques de « nivellement » comprennent également le traitement des conséquences des normes sociales discriminatoires, par exemple en reconnaissant, en réduisant et en redistribuant le travail de soins non rémunéré.

- **Accélérer l'action pour une économie verte sensible au genre** (Type 3). Les Types 1 et 2 de politiques sont cruciaux, mais en soi, peuvent nécessiter beaucoup de temps pour faire une différence. Pour progresser rapidement, il faut non seulement éliminer les obstacles, mais aussi soutenir un changement positif. Un certain nombre de bons exemples d'action positive dans d'autres domaines politiques montrent comment les objectifs et les cibles de genre peuvent être appliqués dans les politiques et les instruments économiques verts.

Politiques pour préparer les femmes à l'économie verte

Réduire la ségrégation horizontale sur le marché du travail, pour permettre aux femmes d'accéder à tous les emplois verts sur un pied d'égalité avec les hommes, nécessitera une combinaison de politiques éducatives, de modèles féminins forts et de mécanismes de soutien pour les femmes dans les secteurs à prédominance masculine. De tels efforts devraient :

- **Éliminer la ségrégation entre les sexes dans l'éducation et promouvoir la participation des femmes dans les domaines STIM.** Si les femmes veulent récolter les fruits de la transition verte en Afrique subsaharienne, il faut un leadership et des investissements solides pour améliorer l'accès des femmes et des filles à l'éducation dans les matières et carrières techniques et STIM à tous les niveaux du système éducatif. L'effort devrait englober tous les domaines du système éducatif, du primaire au supérieur, y compris l'enseignement et la formation professionnels.
- **Requalification et renforcement des compétences.** Rééquiper la main-d'œuvre pour l'avenir du travail est une priorité pour l'Afrique dans la stratégie de relance suite aux chocs économiques liés à la COVID-19. Selon l'édition de 2021 des Perspectives économiques pour l'Afrique, les gouvernements doivent intensifier leurs efforts pour reconverter et requalifier la main-d'œuvre aussi rapidement et largement que possible afin de faciliter la transition des travailleurs des secteurs et des emplois obsolètes à faible productivité vers les secteurs nouveaux et émergents. Ceci est particulièrement important dans le contexte de l'accès des femmes aux emplois verts dans la région. Des stratégies de requalification et de perfectionnement seront nécessaires pour garantir que les femmes puissent accéder à de nouvelles opportunités vertes dans des secteurs où elles sont déjà bien positionnées, mais l'écologisation des emplois nécessitera de nouvelles compétences - par exemple,

l'agriculture et les services. L'offre de formations devrait refléter les besoins actuels et futurs du marché du travail, de l'économie et de l'environnement.

- **Développer des réseaux de femmes dans les secteurs dominés par les hommes.** De tels réseaux peuvent être clés pour améliorer la participation des femmes dans ces secteurs, y compris en cultivant des modèles féminins. La création de réseaux de femmes professionnelles et d'associations d'entreprises dans les secteurs clés de l'économie verte avec des obstacles plus élevés à l'entrée pour les femmes est un mécanisme pour soutenir les femmes professionnelles existantes et encourager d'autres à se joindre. Ils peuvent jouer un rôle déterminant dans la défense de politiques d'entreprise adaptées aux besoins des femmes afin d'accroître le recrutement et la rétention des employées. Ces secteurs incluent la construction, l'énergie et les transports. Les réseaux professionnels de femmes peuvent également faciliter les investissements dans les entreprises appartenant à des femmes et les start-ups dans ces secteurs en particulier, en plus d'être une source de mentorat et d'accompagnement des femmes. Dans l'ensemble, le soutien aux associations d'entreprises de femmes dans les secteurs verts, grâce à un accès accru à l'information et à la formation en matière de compétences en leadership, est également essentiel pour s'assurer qu'elles peuvent servir d'agents de changement et de modèles.
- **Soutenir la transition vers une économie formelle,** qui peut faciliter le mouvement des femmes vers des emplois mieux rémunérés avec de meilleures conditions de travail. Les étapes dans cette direction incluent :
 - **Organiser les femmes** pour les activités économiques – par exemple, les ramasseuses de déchets ou les travailleuses agricoles – dans des coopératives et des réseaux dirigés par des femmes, et en regroupant ces organisations en fédérations nationales afin qu'elles puissent être concurrentielles et accéder aux marchés.
 - **Mettre en place des mesures incitatives** pour soutenir la formalisation de l'activité économique informelle des femmes, ainsi que l'éducation sur les avantages de la formalisation.
 - **Investir dans la recherche et l'innovation,** tirer parti des connaissances des femmes pour identifier et

pénétrer de nouvelles niches de marché liées aux produits agricoles et forestiers et aux opportunités de recyclage.

- **Soutenir le développement de produits et respecter les normes de qualité** pour les entreprises et les organisations de femmes, y compris le soutien pour répondre aux exigences de certification et d'exportation.
- **Faciliter l'entrée sur le marché** des groupes de femmes et des entreprises en renforçant leur capacité à accéder aux programmes de certification et de labellisation, aux plateformes numériques pour le commerce électronique, aux marchés publics et aux chaînes d'approvisionnement des entreprises.
- **Développer des produits financiers** (et des canaux de distribution) adaptés aux besoins des coopératives de femmes et des micro-entreprises, notamment en utilisant la communication numérique pour accéder au financement, en particulier pour les petites agricultrices et les entrepreneuses qui n'ont pas de relations bien établies avec les institutions financières.

Politiques visant à uniformiser les règles du jeu pour une économie verte sensible au genre

Il est crucial de s'attaquer aux normes sociales et d'améliorer l'environnement propice à la participation des femmes à l'économie verte. Dans la section précédente, ce rapport a décrit les différentes manières dont les normes sociales limitent la capacité des femmes à accéder aux emplois verts, de la répartition inégale du travail de soins non rémunéré aux préjugés masculins dans certains domaines de la main-d'œuvre, aux lois qui limitent spécifiquement l'accès des femmes aux ressources et aux moyens d'entreprendre des activités économiques.¹³² Dans le cadre de ce rapport, des recommandations spécifiques incluent :

- **Éliminer les obstacles juridiques** et répondre à la discrimination fondée sur le genre dans la législation. Il s'agit d'une action relativement simple qui peut être prise à court terme. Les domaines de réforme clés incluent : 1) Modifier la législation pour garantir aux femmes et aux hommes des droits égaux à la propriété des biens immobiliers (terres)¹³³ ainsi que pour égaliser les

132 Pour une analyse détaillée des options et des recommandations pour répondre aux normes sociales et détaillées et éliminer la discrimination fondée sur le genre dans la main-d'œuvre, voir : ONU ECOSOC. 2017. *Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution*. Rapport au sous-secrétaire général. Commission de la condition de la femme <https://digitallibrary.un.org/record/856760>.

133 Des dispositions législatives discriminatoires existent au Cameroun, au Tchad, en République démocratique du Congo, en Guinée équatoriale, au Gabon, en Guinée-Bissau, en Mauritanie, au Niger, en République du Congo et au Soudan du Sud. Les informations figurant dans les notes de bas de page proviennent de : la Banque mondiale. 2021a. Rapport Les femmes, l'entreprise et le droit, 2021. <https://wbi.worldbank.org/en/reports>.

droits de succession des fils et des filles ;¹³⁴ 2) Introduire une législation interdisant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce qui devrait aider les femmes à rester sur le marché du travail et renforcer les mécanismes d'application, en particulier dans les secteurs à prédominance masculine tels que la construction, les transports et certains domaines de l'énergie ;¹³⁵ 3) Modifier les dispositions légales qui ne permettent pas aux femmes d'ouvrir un compte bancaire ou de se déplacer librement de la même manière que les hommes,¹³⁶ ce qui est requis pour faire des affaires et pour occuper un emploi sur un pied d'égalité avec les hommes ; et 4) Supprimer les restrictions juridiques à l'accès des femmes à des emplois et à des tâches spécifiques.¹³⁷

- **Équilibrer les responsabilités des hommes et des femmes pour les soins.** La lutte contre les inégalités dans la répartition des soins non rémunérés aura un impact important sur la possibilité pour les femmes d'occuper des emplois rémunérés, y compris dans l'économie verte. Les gouvernements devraient investir dans l'expansion des services de soins, investissant dans les infrastructures et mettant en œuvre des politiques pour reconnaître, réduire et redistribuer les soins non rémunérés. L'accent mis sur la reconnaissance et la visibilité du travail de soins non

rémunéré des femmes est particulièrement important en Afrique, où une grande partie du travail de soins est informelle. L'évolution des normes sociales par l'éducation et la communication et la participation des hommes et des garçons sont des moyens importants d'influer sur le changement dans ce domaine à moyen terme.

- **Investir dans l'exemple et se concentrer sur les jeunes pour changer les stéréotypes sur les emplois acceptables pour les hommes et les femmes.** La ségrégation enracinée entre les sexes dans l'éducation et le marché du travail est un obstacle important à l'accès des femmes à des emplois verts de haute qualité dans certains secteurs. En grande partie, cette ségrégation résulte des perceptions sociales sur ce qui constitue un travail acceptable pour les femmes. De telles perceptions évoluent lentement, mais les gouvernements, la société civile et les dirigeants communautaires peuvent prendre l'initiative grâce à l'éducation, la communication sociale et la sensibilisation qui tirent parti des modèles positifs de femmes travaillant dans des secteurs à prédominance masculine et en s'adressant aux jeunes hommes et femmes dès leur plus jeune âge. Impliquer les hommes et les garçons, y compris les chefs traditionnels, dans ce travail sera essentiel.

Encadré 12. Élargir la définition des économies vertes : un scénario gagnant-gagnant pour les femmes et la planète

Une proposition émergeant des discussions sur « engendrer la transition verte » est d'élargir la compréhension de l'économie verte et de définir les emplois verts comme ceux qui ne nuisent pas à l'environnement et/ou ceux qui produisent de faibles émissions. Le secteur des services de soins (fournissant des services ménagers tels que la cuisine, le nettoyage, les soins aux enfants et aux personnes âgées) obtiendrait un score élevé dans cette nouvelle conceptualisation. L'élargissement de la définition pourrait mener à d'importants investissements publics dans le secteur des soins dans le cadre des stratégies de transition verte. Cela pourrait créer un grand nombre d'emplois verts de qualité pour lesquels les femmes sont extrêmement bien positionnées – 80 % des travailleurs en Afrique sont des femmes.¹³⁸ Cela aurait également des effets multiplicateurs en augmentant l'accès des autres femmes au marché du travail (l'accès aux services de soins étant un déterminant important de la participation des femmes au marché du travail, notamment dans les ménages avec enfants). ONU Femmes estime que les investissements pour réaliser des services de garde universels gratuits pourraient générer 0,9 million d'emplois au Sénégal, 1,2 million en Côte d'Ivoire, 17 millions au Nigeria, 1,4 million au Rwanda et 7 millions en République-Unie de Tanzanie. L'étude montre également que la majorité des emplois seraient réservés aux femmes, ce qui réduirait l'écart entre les sexes en matière d'emploi jusqu'à 7 points de pourcentage dans certains pays.

Source : ONU Femmes. 2021b. *Investir dans la garde d'enfants universelle dans cinq pays d'Afrique subsaharienne.*

134 Des dispositions juridiques discriminatoires existent au Botswana, au Burundi, aux Comores, à Djibouti, en Eswatini, en Gambie, au Lesotho, en Mauritanie, au Niger, au Sénégal, en Somalie, au Soudan, en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie.

135 Il n'y a pas de telle législation en Angola, au Botswana, en Guinée équatoriale, en Eswatini, en Gambie, en Guinée-Bissau, au Mali, en Mauritanie, en République du Congo, en Somalie ou au Soudan.

136 La législation doit être modifiée au Cameroun, au Tchad, en Guinée équatoriale, en Eswatini, au Gabon, à Guinée-Bissau et au Niger.

137 Les restrictions actuelles existent au Cameroun, au Tchad, en Guinée équatoriale, en Eswatini, au Gabon, en Guinée-Bissau, en Mauritanie, au Niger et au Soudan.

138 OIT. 2018c. *Prendre soin d'autrui : Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent.* https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712833/lang--fr/index.htm.

Politiques pour accélérer l'action en faveur d'une économie verte sensible au genre

Une action positive visant à intégrer les cibles et les objectifs de genre dans les instruments de politique économique existants et nouveaux peut accélérer l'accès des femmes aux emplois verts. Grâce à la réglementation, les gouvernements peuvent ouvrir des opportunités pour les femmes dans les domaines de l'économie verte qui ont le potentiel de générer de nombreux emplois verts, mais qui ont des barrières à l'entrée élevées pour les femmes et ainsi augmenter la vitesse à laquelle le changement se produit. Au fur et à mesure que les pays explorent et identifient la combinaison appropriée de taxes, de subventions, d'incitations et d'autres instruments économiques pour encourager une transition vers l'économie verte, ces mesures peuvent être conçues de manière à soutenir également les objectifs d'emploi des femmes. Les recommandations incluent les points suivants :

- **Promouvoir des initiatives positives de passation des marchés publics verts et durables.** En écologisant leurs propres processus d'approvisionnement, les gouvernements peuvent contribuer de manière substantielle à un environnement plus propre et plus vert et donner l'exemple. Au Kenya, au Sénégal, en Afrique du Sud et ailleurs, les réformes des marchés publics favorisent l'accès préférentiel des entreprises dirigées par des femmes aux marchés publics et renforcent leur capacité à accéder aux appels d'offres publics. De telles initiatives, lorsqu'elles sont appliquées aux processus

d'approvisionnement écologiques, peuvent accélérer l'accès des entreprises dirigées par des femmes aux nouveaux marchés publics verts.

- **Tirer parti des instruments de politiques économiques existants.** Les gouvernements disposent d'un certain nombre d'instruments économiques pour favoriser la transition vers une économie verte – par exemple, la suppression des subventions aux combustibles fossiles, des prêts ou des subventions pour investir dans les énergies renouvelables ou les technologies économes en énergie, et les tarifs de rachat. Dans certains cas, ces mesures augmenteront le nombre d'emplois verts. Des dispositions spécifiques peuvent être incorporées dans la conception de ces instruments pour définir des objectifs d'emploi spécifiques pour les entreprises dirigées par des femmes, ou les femmes directement (Encadré 13). Les projets de financement climatique vert et d'autres instruments, tels que les obligations vertes, peuvent également stipuler des objectifs pour l'emploi des femmes. Le développement de mécanismes de crédit carbone, en particulier dans les secteurs où de nombreuses femmes travaillent actuellement sans rémunération, tels que la foresterie durable et la gestion des déchets, peut développer les emplois verts haut de gamme dans les domaines à gain rapide de l'emploi vert des femmes.

Encadré 13. Tirer parti des instruments économiques verts pour l'accès des femmes aux emplois verts

Les tarifs de rachat et d'autres instruments de politiques vertes élargissent les marchés verts et offrent des incitations aux petits fournisseurs d'électricité, y compris les entreprises dirigées par des femmes. Ces tarifs de rachat promettent aux petits producteurs d'énergies renouvelables – comme l'énergie solaire ou éolienne – un prix supérieur au marché pour l'électricité qu'ils fournissent au réseau. En Afrique du Sud, par exemple, le **programme Renewable Energy Independent Power Producer Procurement** offre des incitations aux investisseurs privés dans les énergies renouvelables. Ce programme a permis à des femmes de trouver un emploi dans la vente et l'installation d'équipements solaires sur les toits, soit en tant qu'employées, soit en tant qu'entrepreneuses indépendantes. L'établissement d'objectifs spécifiques pour les prestataires d'entreprises dirigées par des femmes pourrait améliorer encore davantage la pénétration des femmes dans le secteur.

Source : CENUA et PNU. 2016. Des mesures habilitantes pour une économie verte inclusive en Afrique. *ECA Policy Brief*. 008. <https://www.greengrowthknowledge.org/research/enabling-measures-inclusive-green-economy-africa-0> ; PNU. 2015. *Green economy : success stories from developing countries*. Green Policy Platform. <https://www.greengrowthknowledge.org/case-studies/green-economy-developing-countries-success-stories>.

Encadré 14. Le genre dans la Stratégie nationale du Ghana sur les emplois verts

Le gouvernement du Ghana est pionnier dans de nombreux domaines de la transition vers l'économie verte, y compris dans les emplois verts. Il a récemment approuvé sa Stratégie nationale d'emplois verts pour la période 2021–2025. La stratégie préconise une transition juste et socialement inclusive vers une économie verte. L'objectif global est de soutenir la création d'emplois verts grâce à une coordination politique cohérente et efficace et une approche multisectorielle. Il établit des mesures pour renforcer les capacités du gouvernement, coordonner les efforts et harmoniser les interventions en cours en matière d'économie verte afin de créer des emplois verts, de développer des compétences et des métiers verts et de promouvoir les entreprises vertes.

La stratégie identifie les femmes comme un groupe prioritaire, notamment pour le développement des compétences. Elle fixe des quotas pour la participation des femmes aux formations aux compétences vertes et soutient leur participation au développement de l'entrepreneuriat vert par le biais de services de développement commercial et de financement. La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe sur les programmes de formation écologique sont envisagées dans cette stratégie.

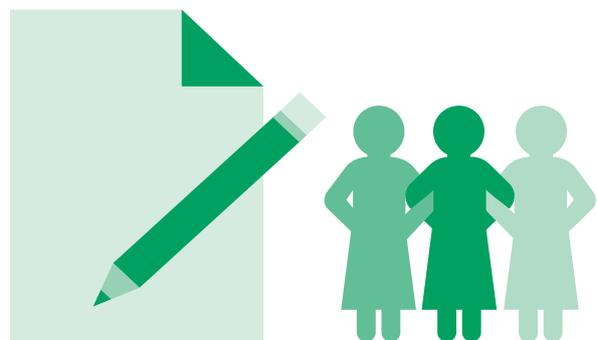
Alors que la stratégie aurait pu établir des objectifs plus ambitieux pour la participation des femmes aux emplois verts et aurait pu promouvoir des mesures visant à éliminer certains des obstacles structurels que les femmes peuvent rencontrer pour accéder aux emplois verts, la priorité accordée aux femmes pour bénéficier de la stratégie des emplois verts est une bonne pratique et peut servir de référence pour d'autres pays développant des stratégies similaires.

Source : Ministère de l'emploi et des relations de travail du Ghana. 2021. *National Green Jobs Strategy*. Ghana. OIT. 22 mars. https://www.ilo.org/africa/WCMS_776631/lang--en/index.htm.

La voie à suivre

Le présent rapport a fourni des exemples sur la manière dont l'influence des politiques publiques et des gouvernements peut améliorer l'accès des femmes aux emplois dans l'économie des femmes en Afrique subsaharienne. Il fait un premier pas en cartographiant les secteurs de l'économie dans lesquels l'accès des femmes aux emplois verts est susceptible d'être rapide ou lent, et il évalue la qualité de ces emplois. Ce n'est toutefois qu'une première étape. L'amélioration de l'accès des femmes à des emplois verts doit débiter avec des conversations au niveau des pays dans le contexte des processus nationaux de transition vers une économie verte. Une analyse plus approfondie est également nécessaire pour trouver des solutions spécifiques qui correspondent à la transition économique de chaque pays, aux réalités fiscales post-COVID-19 et aux dynamiques de genre sur les marchés du travail nationaux. La formulation de stratégies d'emplois verts nationaux en cours dans un certain nombre de pays de la région, présente une opportunité de contextualiser et d'appliquer certaines des recommandations de haut niveau (Encadré 12).

Dans ce processus, il sera important que les États renforcent leur capacité à formuler et à mettre en œuvre des stratégies d'économie verte sensibles au genre. Cela inclut leurs capacités à collecter et à analyser des données ventilées par sexe – une lacune majeure identifiée par ce rapport – pour formuler une politique économique, une planification et une budgétisation sensibles au genre. Il sera également crucial d'accroître la participation des femmes dans les forums de prise de décision sur l'économie verte et les groupes de travail techniques ; et créer des espaces institutionnels pour le dialogue et la création conjointe de solutions politiques auxquelles les défenseurs des femmes peuvent participer activement.



ANNEXE I. CARTOGRAPHIER LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI VERT POUR LES FEMMES EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE

Le tableau ci-dessous présente un résumé visuel de l'analyse incluse à la section 3 de ce rapport. L'analyse est basée sur les informations disponibles et fournit une première approximation de la cartographie régionale des opportunités des femmes dans les emplois verts dans les secteurs d'Afrique subsaharienne (ASS). Toutefois, davantage de recherche et de collecte de données sont nécessaires, en particulier au niveau du secteur et du sous-secteur, tant sur l'étendue et la qualité des emplois verts à créer que sur la participation des femmes au marché du travail. Ceci est crucial pour comprendre la portée réelle de telles opportunités, notamment au niveau des pays.

TABEAU 2.
Cartographie des opportunités d'emploi vert pour les femmes en Afrique Sub-saharienne

Secteur	Potentiel de créer de emplois verts	Potentiel de créer des emplois verts à haute valeur ajoutée	Domaines de réussite rapide pour l'emploi des femmes en Afrique subsaharienne
Agriculture (Écologisation conventionnelle)	 Basé sur l'importance de la génération d'emplois du secteur dans la région	 Majorité d'emplois non qualifiés	 Participation féminine élevée à la main-d'œuvre
Agriculture biologique/de conservation	 Le passage à l'agriculture biologique et à la conservation détruira l'emploi	 Preuve d'emplois plus qualifiés que l'agriculture conventionnelle	 Participation féminine élevée à la main-d'œuvre
Pêche (Gestion durable de la pêche)	 Le passage à la pêche durable détruira l'emploi	 Majorité d'emplois non qualifiés	 Participation modérée à la main-d'œuvre (faible capture, forte transformation et commercialisation)
Pêche (aquaculture)	Lacune dans les données	Lacune dans les données	 Faible en aquaculture industrielle, élevé en aquaculture artisanale

Secteur	Potentiel de créer de emplois verts	Potentiel de créer des emplois verts à haute valeur ajoutée	Domaines de réussite rapide pour l'emploi des femmes en Afrique subsaharienne
Foresterie (gestion durable des forêts, reboisement)	 Actuellement 1,6 million d'emplois en ASS (Par exemple, 10 millions d'emplois devant être créés dans le cadre du projet de reboisement Grande Muraille Verte en ASS)	 Preuve préliminaire de l'amélioration des conditions de travail par rapport à la foresterie conventionnelle, mais les salaires dans le secteur restent bas. Certains potentiels d'accès à des emplois rémunérés dans la gestion forestière grâce aux instruments de l'économie verte. Potentiel d'accès à des emplois dans des niches à plus forte valeur ajoutée autour des produits forestiers (Par exemple, le beurre de karité, l'argan, etc.)	 Participation féminine élevée à la main-d'œuvre dans la gestion forestière
Tourisme (nature/écotourisme)	 Actuellement, 2,3 millions d'emplois dans le tourisme de nature dans la région, mais il s'agit d'une industrie à forte intensité d'emploi avec une croissance de l'écotourisme supérieure à la croissance du tourisme conventionnel. Plus de données sont nécessaires pour ce secteur.	 Potentiel d'emplois qualifiés en tant que guides et PME d'écotourisme	 Participation féminine élevée à la main-d'œuvre
Gestion des déchets/recyclage	 Sur la base du faible poids du secteur dans l'économie régionale 6 à 8 millions dollars US devant être créés dans le monde dans l'économie circulaire Plus de données sont requises dans ce secteur	 En fonction de la capacité à formaliser les ramasseurs de déchets dans les PME et à accéder aux marchés de l'économie circulaire	 Données limitées mais indication d'une forte participation des femmes au marché du travail
Transports (transports publics durables)	 Sur la base du faible poids du secteur dans l'économie régionale	 Emploi public qualifié	 Faible participation féminine à la main-d'œuvre

Secteur	Potentiel de créer de emplois verts	Potentiel de créer des emplois verts à haute valeur ajoutée	Domaines de réussite rapide pour l'emploi des femmes en Afrique subsaharienne
Nouveaux services verts	● Il s'agit d'une faible proportion d'emplois dans le secteur des services	● → ● Emplois qualifiés (par exemple, services consultatifs)	● Participation féminine élevée à la main-d'œuvre dans les services professionnels, notamment en zones urbaines
Énergie solaire	● L'un des secteurs où le plus grand nombre d'emplois verts sera créé (par exemple, 600 000 nouveaux emplois en Afrique subsaharienne d'ici 2050)	● → ● Combinaison d'emplois techniques moyennement et hautement qualifiés (construction, installations, etc.)	● → ● Participation modérée des femmes à la population active, bien qu'elle soit plus élevée que dans l'énergie conventionnelle
Énergie de la biomasse	● L'un des secteurs où le plus grand nombre d'emplois verts seront créés (par exemple, 13 millions de nouveaux emplois en ASS)	● Les emplois peu qualifiés associés à l'agriculture	● Haute participation féminine à la main-d'œuvre agricole
Énergie éolienne	● L'un des secteurs où le plus grand nombre d'emplois verts sera créé (85 000 nouveaux emplois en Afrique subsaharienne d'ici 2050)	● Emplois techniques qualifiés	● Faible participation féminine à la main-d'œuvre
Construction	● L'un des secteurs où le plus grand nombre d'emplois verts sera créé dans le monde, accentué par les taux rapides d'urbanisation en ASS	● Emplois techniques moyennement à hautement qualifiés	● Faible participation féminine à la main-d'œuvre

● Faible ● Intermédiaire ● Élevé



ONU Femmes soutient les États membres des Nations Unies dans l'adoption de normes internationales pour parvenir à l'égalité des sexes et travaille avec les gouvernements et la société civile à concevoir les lois, les politiques, les programmes et les services nécessaires pour veiller à l'application effective de ces normes et à ce que les femmes et les filles en bénéficient, partout dans le monde. L'entité intervient à l'échelle mondiale pour faire de l'ambition des Objectifs de développement durable une réalité pour les femmes et les filles et soutient la participation équitable des femmes à tous les aspects de la vie, en mettant l'accent sur cinq domaines prioritaires : Les femmes dirigent, participent et bénéficient de manière égale des systèmes de gouvernance ; les femmes ont une sécurité de revenu, un travail décent et une autonomie économique ; toutes les femmes et les filles vivent une vie exempte de toute forme de violence ; les femmes et les filles contribuent et ont une plus grande influence dans la construction d'une paix et d'une résilience durables, et bénéficient également de la prévention des catastrophes naturelles et des conflits et de l'action humanitaire. ONU Femmes coordonne et promeut également le travail du système onusien pour la promotion de l'égalité des sexes.

Le Groupe de la Banque africaine de développement (BAD) a pour objectif premier de faire reculer la pauvreté dans ses pays membres régionaux en contribuant à leur développement économique durable et à leur progrès social. La Stratégie décennale 2013-2022 de la BAD identifie l'égalité des sexes parmi les domaines demandant une attention particulière. Le Centre africain des ressources naturelles de la BAD (ANRC) a été établi en 2013 avec pour mandat d'appuyer les pays membres régionaux (RMC) de la Banque à tirer parti de leurs ressources naturelles pour le développement durable. Le Centre fournit des connaissances, un soutien politique, un renforcement des capacités, une assistance technique et un plaidoyer politique sur les meilleures pratiques dans la gestion des ressources naturelles. Il promeut l'égalité des sexes à travers son travail sur la bonne gouvernance dans les secteurs des ressources naturelles, de l'autonomisation économique des femmes, de la participation sociale, et de l'intégration du genre dans les politiques, stratégies et investissements liés aux ressources naturelles.



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DEVELOPPEMENT
AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP

