

Appel à propositions : recherche primaire

## **Renforcer la participation des femmes à des emplois sobres en carbone à dominance masculine dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure**

### **À propos de cet appel**

Le programme ALIGN de l'ODI est à la recherche de partenaires institutionnels pour entreprendre des recherches primaires et des activités ultérieures de communication et de diffusion sur le thème du renforcement de la participation des femmes à des emplois sobres en carbone à dominance masculine dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (PRITI).

### **Contexte**

Les femmes sont sous-représentées dans nombre de fonctions et de secteurs nouveaux et émergents associés à la transition vers des économies à faibles émissions de carbone. Ceci est particulièrement vrai pour des emplois « de qualité supérieure » qui exigent des compétences techniques et transversales. Ces emplois sobres en carbone constituent des domaines émergents dans de nombreux pays, qui offrent de nouvelles possibilités d'exercer « un travail décent ».

Compte tenu des modèles de travail dans ces secteurs, on estime que [bien plus d'emplois](#) sont créés pour les hommes que pour les femmes dans la transition vers des économies à faibles émissions de carbone. Par exemple, [seulement 32 %](#) des employés spécialisés dans les énergies renouvelables sont des femmes. En outre, [seulement 20 %](#) de la création nette d'emplois dans le secteur des énergies renouvelables à l'horizon 2030 seront destinés aux femmes. En renforçant la participation des femmes à ces fonctions, la transition vers des économies à faibles émissions de carbone se fera plus rapidement. Les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à des « emplois décents » seront réduites, et l'émancipation économique des femmes améliorée.

L'une des raisons de la sous-représentation des femmes reflète les différences entre les femmes et les hommes en matière de compétences. Ces différences proviennent en partie des normes et des stéréotypes liés au genre portant sur le caractère approprié d'un travail pour les femmes et pour les hommes, ce qui influence les jeunes dans leur choix de disciplines dans l'enseignement et la formation scolaires et postsecondaires. Parmi les autres facteurs considérés comme des obstacles, citons [des facteurs plus généraux](#) tels que des cultures organisationnelles sexistes, des répartitions inégales des responsabilités dans le domaine des services à la personne non rémunérés, et l'accès souvent plus limité des femmes chefs d'entreprise aux actifs et aux réseaux professionnels.

Les preuves concernant des méthodes efficaces pour promouvoir la participation des femmes à « l'économie verte » sont limitées, notamment dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Ceci reflète une [absence d'évaluations](#) et d'études plus générale montrant l'incidence des efforts visant à promouvoir les économies vertes, et particulièrement la participation des femmes et des jeunes à ces économies. On dispose également de peu de données probantes quant aux expériences des femmes ayant obtenu un

diplôme dans le cadre d'une formation technique sur les « compétences vertes », et de l'incidence de leur formation sur l'amélioration des résultats économiques ou de l'autonomisation au sens large.

## Définitions et portée

**Économies vertes** : [selon la définition du programme des Nations Unies pour l'environnement \(PNUE\)](#), les économies vertes entraînent une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale, tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources. Dans sa forme la plus simple, une économie verte peut être considérée comme une économie à faibles émissions de carbone, à faible consommation d'énergie et favorisant l'inclusion sociale.

**Emplois sobres en carbone** : cet axe de travail s'intéressera aux emplois qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre (GES) et promeuvent des économies plus durables. Les emplois qui ne sont pas en lien direct avec la réduction des émissions de GES et la promotion de la durabilité environnementale, tels que les [services à la personne](#), ne relèvent pas du champ d'application de cet axe de travail.

**Compétences vertes** : l'ODI reconnaît que les économies vertes exigent de nombreuses compétences autres que celles purement techniques, qu'elles soient spécialisées ou transversales. Toutefois, cet axe de travail s'intéresse à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la formation à des emplois techniques et le travail dans ce domaine, particulièrement sujet à la disparité entre les femmes et les hommes.

## Arguments

Si les programmes de développement des compétences offrent [un tableau nuancé](#), on convient cependant que les compétences constituent un [obstacle important](#) à la participation des femmes à des secteurs et des fonctions à haut potentiel et à faible émission de carbone. Les initiatives de développement des compétences font partie des approches les plus courantes en faveur de la transition vers des économies plus vertes. Les politiques visant à promouvoir les compétences vertes comportent plusieurs volets, et s'intéressent notamment à l'amélioration des compétences avancées par l'intermédiaire de cours de niveau universitaire, ainsi que des compétences techniques par le biais de l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et de voies moins officielles.

On dispose de peu de preuves empiriques sur les expériences des femmes concernant leur participation à ce genre de programmes, ou concernant l'obtention de leur diplôme après avoir suivi ces programmes. Des recherches complémentaires aideront les décideurs politiques et les spécialistes à comprendre comment renforcer l'efficacité des initiatives afin de promouvoir les compétences des femmes désavantagées et leur participation à des emplois sobres en carbone à dominance masculine. On observe une incohérence au niveau des preuves présentées sur [l'EFTP favorisant l'équité entre les sexes](#) et les formations dans le domaine des [compétences techniques](#) pour un développement sobre en carbone, incohérence que des recherches empiriques complémentaires pourraient aider à dissiper.

Des études montrent par ailleurs que la formation axée sur les compétences ne suffit pas pour s'attaquer au problème de l'exclusion des femmes des secteurs à rendement élevé à dominance masculine. Les femmes rencontrent divers obstacles croisés pour travailler dans des secteurs tels que ceux de l'énergie, de la construction et du génie. Certaines approches vont au-delà de

la formation axée sur les compétences pour intégrer des éléments de compétences non techniques, de mentorat et de possibilités de constitution de réseaux. Elles [se sont révélées prometteuses](#) pour aider les femmes à accepter des postes dans des secteurs essentiellement masculins, et à réussir dans ces secteurs. De la même manière, des caractéristiques de conception telles que des services de garde d'enfants et l'organisation de formations dans des lieux et à des moments qui sont compatibles avec leurs responsabilités familiales peuvent [encourager la participation des femmes](#). Ceci a suscité [des appels à une plus grande attention](#) vis-à-vis des politiques et des initiatives habilitantes de ce genre. Toutefois, les preuves empiriques concernant leur mise en œuvre ainsi que leur potentiel dans des secteurs à faible émission de carbone dans les PRITI sont limitées.

La recherche pourrait soulever les questions suivantes, entre autres :

1. Quelle incidence la formation dans le domaine des technologies à faible émission de carbone a-t-elle sur le développement pour les femmes de différentes compétences, et sur leur participation à un ou plusieurs secteurs de « l'économie verte » ?
2. A-t-on la preuve que les normes liées au genre commencent à évoluer en raison du nombre croissant de femmes qui occupent des emplois sobres en carbone à dominance masculine ?
3. (En quoi) les expériences des femmes en matière de formation diffèrent-elles de celles des hommes ? (En quoi) les expériences des femmes venant de milieux sociaux variés diffèrent-elles ?
4. Quels aspects de la conception et de la mise en œuvre améliorent l'incidence de ces initiatives de formation, notamment pour les femmes désavantagées, et/ou comment peut-on améliorer les incidences positives ?
5. Comment s'attaque-t-on aux obstacles et enjeux sociaux et économiques généraux que rencontrent les femmes pour entreprendre une formation et/ou occuper un emploi sobre en carbone, et quels en sont les effets ?
6. Quels enseignements les personnes cherchant à faire face à des enjeux similaires peuvent-elles tirer ?

## Ce que nous recherchons

Les propositions devront comporter une recherche primaire visant à élargir l'ensemble limité de preuves empiriques sur la promotion de la participation des femmes à un travail décent dans des emplois sobres en carbone à dominance masculine dans les PRITI, et les évolutions connexes en matière de normes liées au genre. La recherche peut porter sur un secteur en particulier (par exemple, l'énergie renouvelable, le transport, la construction, la gestion des déchets) ou un sous-secteur (par exemple, la gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques, l'énergie solaire ou éolienne). L'agriculture intelligente face aux changements climatiques ne relève pas du champ du présent appel, compte tenu du [plus grand volume](#) de preuves existantes dans ce secteur.

La préférence sera accordée aux propositions qui :

- Mettent en valeur les méthodes mixtes à l'aide d'éléments quantitatifs et qualitatifs.

- Comportent une recherche primaire sur des groupes sociaux diversifiés (par exemple, de contextes socio-économiques, de situations géographiques, ou d'origine ethnique ou d'appartenance religieuse différents).
- Spécifient certaines des mesures ou des critères d'évaluation susceptibles d'être utilisés.
- Explorent en quoi les initiatives dans ce domaine contribuent à/sont susceptibles d'engendrer des évolutions en matière de normes liées au genre.
- S'intéressent aux expériences dans un PRITI.
- Expliquent en quoi les observations des politiques ou initiatives spécifiques à examiner peuvent aider à orienter la politique et la pratique dans ce domaine.

## Calendrier, résultats et budget

Le calendrier prévu pour ce projet s'étend **de juillet 2024 à février 2025**. La recherche, l'analyse et la rédaction doivent être terminées au plus tard fin janvier 2025, afin de laisser suffisamment de temps pour les activités de diffusion.

Le projet doit produire les résultats suivants :

1. Méthodologie: à raffiner en discussion avec l'équipe de l'ODI pendant la phase de démarrage.
2. Rapport de recherche : rédaction des résultats, de l'analyse et des principales conclusions.
3. Présentation des principales conclusions : partager le retour d'information avec les principales parties prenantes.
4. Au moins un résultat supplémentaire destiné aux spécialistes ou aux décideurs politiques. Ceci peut inclure un résumé analytique, une note de synthèse, un article d'opinion, un blogue ou toute autre documentation.

Le budget disponible pour ce projet est de **25 000-35 000 dollars américains**, qui devront couvrir le temps de travail des chercheurs, les coûts de la recherche primaire (y compris les déplacements, l'analyse des données, la rédaction et la production des résultats) ainsi que les activités de diffusion.

Les organisations éligibles doivent être des entités enregistrées, basées dans un PRITI (conformément à la [classification de la Banque mondiale](#)).

## Comment faire sa demande

Nous acceptons les propositions en anglais, en français ou en espagnol (maximum de quatre pages, plus les curriculum vitæ). Les propositions doivent mettre en avant les arguments de la recherche proposée, les principales questions soulevées par la recherche, les lieux proposés, l'échantillon et les méthodes de recherche et d'analyse, les résultats proposés ainsi que les activités de diffusion, le calendrier et le budget.

**L'échéance est fixée au 6 juin à 7 heures (GMT)**. Veuillez envoyer votre proposition ou vos questions à [align@odi.org.uk](mailto:align@odi.org.uk).