

PLAN D'ACTION GENRE WATANI



Mai 2026

Emilie Vidal

Experte genre et migration, projet WATANI

Commissionné par Expertise France, ce plan d'action a été rédigé grâce aux contributions des parties prenantes du projet.

Table des matières

<i>Liste des acronymes utilisés dans le Plan d'action genre</i>	<i>1</i>
<i>Résumé exécutif</i>	<i>2</i>
<i>I. Introduction, présentation du projet et du contexte de mise en œuvre</i>	<i>4</i>
<i>II. Analyse des enjeux genre dans le projet WATANI</i>	<i>6</i>
A. Inégalités économiques persistantes entre femmes et hommes	6
B. Dimension territoriale.....	7
C. Diversité, égalité et inclusion dans l'entrepreneuriat	7
<i>III. Justification du Plan d'action genre (PAG).....</i>	<i>8</i>
Enjeux genre spécifiques au projet WATANI	9
<i>IV. Bénéficiaires du Plan d'action genre.....</i>	<i>10</i>
<i>V. Méthodologie d'élaboration du Plan d'action genre</i>	<i>10</i>
<i>VI. Principes clés</i>	<i>11</i>
<i>VII. Opérationnalisation du Plan d'action genre (PAG).....</i>	<i>13</i>
<i>Annexe 1 Liste des entretiens pour la réalisation du PAG (par ordre alphabétique).....</i>	<i>22</i>
<i>Annexe 2 Principaux documents consultés pour la préparation du PAG.....</i>	<i>23</i>
<i>Annexe 3 : Tableau d'indicateurs de suivi du PAG.....</i>	<i>24</i>
<i>Annexe 4 : Protocole du mécanisme de redevabilité et signalement des violences basées sur le genre - Projet WATANI.....</i>	<i>26</i>
<i>Annexe 5 : Fiche de rôle personne référente genre projet WATANI.....</i>	<i>32</i>
<i>Annexe 6 : Check list genre standardisée.....</i>	<i>35</i>

Liste des acronymes utilisés dans le Plan d'action genre

AFD	Agence Française de Développement
ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
CAD	Comité d'aide au développement
CDC	Caisse des Dépôts et Consignations
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
COPIL	Comité de Pilotage
DEI	Diversité, équité et inclusion
DIASDEV	Plateforme de mobilisation de l'épargne de la diaspora
EDMEJ	Programme d'appui à l'insertion économique mis en œuvre par la GIZ
EF	Expertise France
EFOR	Émancipation des Femmes et des Organisations Rurales
ELIFE	Programme d'incubation entrepreneurial régional
FAST	Femmes et Accélération pour les Startups et TPE
FTD	Fondation Tunisie pour le Développement
GREENOV'I	Projet d'appui à l'entrepreneuriat vert en Tunisie
INITIA	Parcours d'accompagnement entrepreneurial (INITIA Start / INITIA Impact)
INNOV'I	Programme d'appui à l'innovation et à l'entrepreneuriat
INS	Institut National de la Statistique
MEET Africa	Mobilisation Européenne pour l'Entrepreneuriat en Afrique
NEET	Ni en étude, ni en emploi, ni en formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
OTE	Office des Tunisiens à l'Étranger
PAG	Plan d'Action Genre
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
ProGreS	Programme Favoriser la mise en œuvre de la stratégie nationale migratoire en Tunisie
RSE	Responsabilité Sociétale et Entrepreneuriale
S&E	Suivi et évaluation
SAE	Structures d'Accompagnement à l'Entrepreneuriat
SERA	Suivi, Évaluation, Redevabilité et Apprentissage
TdR	Termes de référence
TPE	Très Petites Entreprises
TRE	Tunisien·ne·s résidant à l'étranger
VBG	Violence basée sur le genre

Résumé exécutif

Le Plan d'Action Genre (PAG) du projet WATANI financé par l'Agence Française de Développement (AFD) et mis en œuvre par Expertise France (EF) s'inscrit dans le cadre d'un projet marqué CAD 1 selon les critères de l'OCDE, où l'égalité femmes-hommes constitue un objectif significatif intégré de manière transversale. Le PAG vise à opérationnaliser cet engagement en cohérence avec l'approche genre de l'AFD.

L'intégration d'une perspective de genre correspond à la ***prise en compte systématique des différences entre les conditions, situations et besoins respectifs des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions***. Elle vise à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes pour garantir leur participation à part entière au développement de la société et leur permettre de profiter à parts égales de ses ressources¹. Dans le cadre du projet, le concept fait référence aux normes et pratiques discriminatoires qui affectent davantage les femmes que les hommes et vise à contribuer à transformer les structures sociales, plus spécifiquement l'écosystème entrepreneurial tunisien, au bénéfice de toute la population.

L'analyse des enjeux genre du projet WATANI met en évidence des inégalités structurelles persistantes qui limitent l'accès des femmes – notamment jeunes, rurales ou en situation de vulnérabilité – à l'emploi, au financement et à l'entrepreneuriat. Elle souligne également l'impact différencié des normes sociales, des responsabilités familiales et des trajectoires migratoires sur les opportunités économiques des femmes et des hommes. D'autre part, il existe des atouts significatifs (écosystème entrepreneurial structuré, engagement institutionnel en faveur du genre, alignement avec les priorités nationales et des bailleurs) et des opportunités liées à la territorialisation et à la mobilisation de la diaspora. Dans un contexte de fortes disparités territoriales et de chômage élevé des femmes, y compris jeunes diplômées, le projet doit veiller à intégrer une approche inclusive afin d'assurer l'accès équitable des femmes et des publics marginalisés aux dispositifs du projet.

Le PAG vise à impulser un changement organisationnel en intégrant de manière transversale l'approche genre et inclusion dans la gouvernance et les processus de gestion et de suivi du projet. Il soutient également son déploiement dans les dispositifs d'accompagnement entrepreneurial, afin de faire évoluer durablement les pratiques des partenaires vers un entrepreneuriat plus inclusif. Il décline des **actions par composante** et **transversales** en matière de renforcement des capacités, suivi-évaluation, capitalisation, communication et coordination. Les responsabilités et échéances seront consolidées avec les partenaires lors de la phase de validation, et les actions proposées seront révisées annuellement, dans une logique d'apprentissage et d'adaptation continue.

La **méthodologie d'élaboration** du PAG a combiné :

- Une analyse documentaire approfondie - cadre logique et autres documents du projet, Cadre de gestion environnemental et social, publications et études sur les jeunes « Ni en étude, ni en emploi, ni en formation » (NEET) et sur l'entrepreneuriat féminin notamment.
- L'intégration des enseignements des travaux de la Banque mondiale, de l'OIT et de l'OCDE sur les bénéfices économiques de la diversité et de l'inclusion dans les entreprises ;

¹ Commission européenne (2004), [Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre](#)

- La capitalisation des enseignements issus de projets antérieurs tels que INNOV'I et FAST en matière d'appui à l'écosystème et de financement inclusif ;
- Des entretiens qualitatifs avec l'équipe projet et les partenaires institutionnels afin d'assurer la faisabilité opérationnelle et l'appropriation du plan.

Le PAG repose sur **quatre principes directeurs** et dont découlent les actions proposées.

1. Une **approche inclusive et intersectionnelle** reconnaissant le cumul possible de discriminations liées au sexe, au territoire, au parcours migratoire, au handicap ou à d'autres facteurs. Le PAG prend en compte les risques identifiés dans le CGES (inégalités d'accès, discriminations, violences basées sur le genre-VBG) et prévoit des mesures adaptées aux contextes territoriaux et aux normes sociales : sensibilisation des bénéficiaires et de leur entourage à l'autonomisation économique des femmes et aux VBG, intégration de critères d'accès équitables et d'indicateurs sexo-spécifiques dans les dispositifs d'accompagnement ; adaptation des parcours, y compris selon les régions et secteurs d'activité, et promotion de la diversité et l'inclusion au sein de l'écosystème, ainsi que la mise en place d'un mécanisme de redevabilité et signalement des VBG.
2. Le **renforcement systémique des capacités institutionnelles** afin que les partenaires intègrent durablement le genre dans leurs pratiques, devenant opérateurs et ambassadeurs du PAG. A travers la désignation de référent·e·s genre, des formations ciblées (entrepreneuriat inclusif, VBG, suivi et évaluation sensibles au genre, communication inclusive), des outils spécifiques (notamment pour le suivi et l'évaluation) et un accompagnement continu, cette dynamique doit produire un effet multiplicateur et bénéficier aux entrepreneur·e·s des territoires et à la diaspora.
3. Le **réalisme, la flexibilité et la progressivité** : les engagements sont proportionnés aux capacités des partenaires et s'appuient sur les dispositifs existants (outils de suivi de la CDC, modules déjà développés, expertises internes), tout en les enrichissant selon les spécificités de WATANI (territorialisation, diaspora, Tunisien·ne·s de retour).
4. La **coordination, la communication et la capitalisation** des initiatives et ressources existantes afin de créer des synergies et valoriser les histoires à succès provenant de l'accompagnement entrepreneurial adapté et différencié. Le PAG prévoit un cadre d'échange et d'apprentissage sur le genre entre partenaires (notamment employabilité des jeunes et réinsertion des Tunisien·ne·s de retour), ainsi qu'un reporting régulier auprès de l'AFD et autres partenaires institutionnels impliqués.

Les progrès du PAG seront mesurés à travers une série d'indicateurs suivis et analysés de manière régulière (n° de personnes formées sur l'entrepreneuriat inclusif ; n° et type de documents sensibles au genre créés et/ou révisés ; n° de demandes reçues et traitées via le mécanisme de redevabilité et signalement...)². En outre, des produits de capitalisation montrant les effets du projet sur le pouvoir d'agir des femmes et sur les pratiques de l'écosystème en matière d'entrepreneuriat inclusif seront développés grâce à un suivi qualitatif notamment auprès des Tunisiennes de retour et des SAE. Ainsi, le PAG vise à renforcer la résilience des entrepreneur·e·s et des structures d'accompagnement, dans une logique de contribution à la transformation des inégalités femmes-hommes et d'amélioration des conditions de vie pour tous et toutes.

² Voir le tableau de suivi des indicateurs du PAG en Annexe 3

I. Introduction, présentation du projet et du contexte de mise en œuvre

Financé par l'Agence Française de Développement (AFD) et mis en œuvre par Expertise France (EF) de novembre 2025 à avril 2029, le projet WATANI vise à renforcer l'écosystème tunisien de l'entrepreneuriat afin de favoriser l'inclusion économique, notamment des jeunes et des femmes en situation de chômage ou de précarité. Il s'appuie sur le rôle structurant de la Caisse des dépôts et des Consignations (CDC) dans le développement économique et inclusif national, y compris dans les territoires désavantagés (gouvernorats de l'intérieur et du sud-est du pays). Ainsi, son principe directeur repose sur une approche systémique : il ne s'agit pas uniquement d'accompagner des individus vers l'auto-emploi, mais de consolider durablement les structures d'appui à l'entrepreneuriat - incubateurs, acteurs publics et plateformes d'appui aux startups internationales portées par des Tunisien·ne·s résidant à l'étranger (TRE), dispositifs financiers - afin d'assurer la pérennité des dynamiques enclenchées.

Le projet s'inscrit dans un contexte où la Tunisie a structuré un tissu entrepreneurial dynamique porté par l'engagement convergent d'acteurs publics, privés et de la société civile, aboutissant notamment à la mise en place des centres ELIFE gérés par la Fondation Tunisie pour le Développement (FTD), de The Dot (hub d'innovation en Tunisie) et The Dot Landing (dédié aux membres de la diaspora tunisienne souhaitant entreprendre et investir en Tunisie).

Le projet capitalise sur les enseignements de plusieurs initiatives telles qu'*Innov'i – EU4Innovation*, *Meet Africa*, *Femmes et Accélération pour les Start-ups et TPE (FAST)*, qui ont contribué à consolider les mécanismes d'appui à l'innovation, à renforcer les capacités des structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat (SAE) et à professionnaliser les instruments de financement au service des entrepreneur·e·s. Il vise à compléter l'offre existante de dispositifs d'accompagnement pour améliorer les conditions de vie des entrepreneur·e·s dont les profils sont très variés et hétérogènes (jeunes talents, diplômés ou non, exposés à des vulnérabilités socio-économiques et/ou issus de parcours migratoires mais aussi chef·fe·s d'entreprises en phase d'amorçage, notamment en région). En outre, le projet fixe des objectifs ambitieux en matière de participation féminine, avec un impact attendu sur l'amélioration des revenus des entrepreneures.

Il s'inscrit toutefois dans un contexte marqué par un chômage persistant et des perspectives économiques limitées pour la jeunesse, dont une partie envisage l'émigration comme stratégie d'amélioration de ses conditions de vie. Il agit en complémentarité avec les dispositifs nationaux de réintégration, notamment Tounesna, ainsi qu'avec des programmes de coopération tels que ProGreS Migration Tunisie, afin de soutenir des parcours d'insertion cohérents et alignés sur les besoins du marché du travail. Cette approche partenariale vise à renforcer la réintégration économique durable, en tenant compte des inégalités de genre qui influencent les trajectoires migratoires et les conditions de réinsertion. Dans le contexte tunisien où les disparités territoriales et les inégalités de genre se renforcent mutuellement, l'intégration du genre constitue un levier central de performance économique, de cohésion sociale et de durabilité institutionnelle.

Le projet WATANI est marqué CAD 1 selon les critères de l'OCDE, ce qui signifie que l'égalité femmes-hommes constitue un objectif significatif intégré de manière transversale. Le présent

Plan d'Action Genre (PAG) vise à opérationnaliser cet engagement en cohérence avec l'approche genre de l'AFD, qui promeut une transformation structurelle des inégalités économiques et un accès équitable aux ressources productives.

Pour rappel, l'intégration d'une perspective de genre correspond à la **prise en compte systématique des différences entre les conditions, situations et besoins respectifs des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions**. Elle vise à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes pour garantir leur participation à part entière au développement de la société et leur permettre de profiter à parts égales de ses ressources³.

A noter que le concept de genre en tant que construction sociale définissant les rôles, comportements et attributs considérés comme appropriés pour les femmes et les hommes, englobe les relations de pouvoir, l'intersectionnalité (âge, ethnicité, classe, etc.), et reconnaît la diversité des identités, y compris les personnes non binaires⁴. Dans le cadre du projet WATANI, le concept fait référence aux normes et pratiques discriminatoires qui affectent davantage les femmes que les hommes et vise la contribution à une transformation des structures sociales au bénéfice de toute la population.

Après une analyse des enjeux du projet au regard du genre, et du cadre institutionnel et légal, le PAG propose une feuille de route qui a été développée en consultation avec les parties prenantes du projet, qui sont les bénéficiaires et acteurs principaux de mise en œuvre. Le PAG constitue à la fois un outil pour la planification et le suivi du projet et un engagement et positionnement stratégique qui sera régulièrement révisé et ajusté en fonction des progrès enregistrés et de l'évolution du contexte.

Les composantes du projet WATANI

- **Composante 1 : accompagnement renforcé à l'entrepreneuriat en région via les centres de la FTD**. Cette composante vise à soutenir les dynamiques entrepreneuriales dans les régions les plus vulnérables, auprès des jeunes talents potentiellement tentés par l'émigration et des Tunisien·ne·s de retour.
- **Composante 2 : mécanismes d'accompagnement innovants pour les TPE/PME** à travers un guichet de subvention visant à appuyer des entrepreneur·e·s justifiant d'au moins 1 an d'activité, la **pérennisation du modèle économique de The Dot** comme structure pivot de l'écosystème tunisien de l'innovation et de l'entrepreneuriat **et** l'étude des possibilités d'**essaimage en région**.
- **Composante 3 : appui à la diaspora entrepreneuriale via le programme Dot Landing et la plateforme DIASDEV**.

³ Commission européenne (2004), [Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre](#)

⁴ Voir pour plus d'informations par exemple CEE-ONU (2023), [Les listes de codes de genre et de salutation](#)

II. Analyse des enjeux genre dans le projet WATANI

A. Inégalités économiques persistantes entre femmes et hommes

Selon l'Institut National de la Statistique (INS)⁵, en 2025, le taux de chômage en Tunisie s'élevait à 20.8% pour les femmes et 12.6% pour les hommes. Le taux de chômage des personnes diplômées de l'enseignement supérieur est deux fois supérieur pour les femmes que pour les hommes (32.3% contre 14.5%). Quant au taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans, il atteignait 38,9 % pour les hommes et 42,7 % pour les femmes fin 2025⁶.

La Tunisie présente un paradoxe structurel : un niveau élevé d'éducation des femmes, mais un taux d'activité féminin parmi les plus faibles de la région d'Afrique du Nord et du Moyen orient. Les jeunes femmes diplômées sont particulièrement exposées au chômage de longue durée, notamment dans les régions intérieures.

Des études sur les jeunes NEET (Ni en étude, ni en emploi, ni en formation)⁷ en Tunisie montrent que les jeunes femmes sont surreprésentées parmi les personnes inactives en raison de contraintes sociales, d'un accès limité à l'information, de normes restrictives en matière de mobilité et d'un accès inégal au financement⁸. La garde de personnes dépendantes ou d'enfants et les tâches ménagères sont les principaux freins qui entravent la recherche d'emploi pour les femmes. Selon la même étude, près de 90 % des NEET ne connaissent pas les structures d'aide à la création d'entreprise en Tunisie (pas de variation entre hommes et femmes), et concernant la propension migratoire, seulement 18% des femmes envisageraient d'émigrer, contre 60 % en moyenne chez les hommes.

Concernant l'entrepreneuriat, environ 23,6 % des entreprises tunisiennes seraient gérées par des femmes⁹. Le rapport MIQYES 2024 indique que seulement 12,2 % des PME sont dirigées par des femmes et que celles-ci accèdent moins aux postes de décision, notamment dans les sociétés anonymes¹⁰. De plus, les PME les plus contraintes (celles qui ne refusent pas des contrats) semblent être situées dans les zones intérieures, et sont dirigées par des femmes, ce qui suggère un pouvoir de négociation plus faible sur le marché. En outre, les femmes ont plus de difficultés à lever des fonds ou recevoir des formations permettant la croissance de leur entreprise. Malgré ces contraintes, en 2023, les PME dirigées par des femmes ont été plus performantes que celles dirigées par des hommes¹¹.

⁵ Source : [INS](#) consulté le 18 février 2026

⁶ Source : [INS](#)

⁷ Les NEET (acronyme pour *Not in Education, Employment, or Training*) désignent les jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont pas actuellement scolarisés ou qui ne suivent pas de formation, qui ne travaillent pas à la suite d'un licenciement, d'une invalidité ou maladie handicapante ou du fait qu'ils ou elles prenaient soin de leur foyer, soit parce qu'ils/elles n'ont pas d'emploi, soit parce qu'ils/elles ne veulent pas travailler ou sont dans l'attente d'un recrutement.

⁸ OIT et PNUD, [Les NEET en chiffres : faciliter la transition vers l'emploi Enquête dans quatre gouvernorats en Tunisie](#) (2023)

⁹ Source : Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises (CNFCE)

¹⁰ Source : PNUD (2025), [MIQYES 2024 - Baromètre de la santé de la PME](#)

¹¹ 71,2 % d'entre elles ont réalisé un bénéfice en 2023 contre 63,1% de celles gérées par des hommes. Source : PNUD (2025), MIQYES 2024 - Baromètre de la santé de la PME

Enfin, certaines femmes cumulent plusieurs variables de discrimination (rurales, en situation de handicap, etc.) et sont davantage en risque d'exclusion économique (écart encore plus important dans l'accès aux ressources et institutions financières formelles) comme montré par l'expérience du projet Émancipation des femmes rurales (EFOR)¹².

B. Dimension territoriale

L'accès au financement apparaît comme étant le principal besoin des femmes entrepreneures en Tunisie. L'entrepreneuriat des femmes est aussi freiné par les inégalités dans l'octroi de crédits¹³. Les difficultés d'accès à l'information et au réseautage, le manque de structures d'accompagnement, le manque de mobilité, et l'image de la femme dans la société sont d'autres barrières à l'avancement de l'entrepreneuriat féminin en régions. Ainsi, les disparités régionales en Tunisie aggravent les inégalités de genre vu que l'accès aux dispositifs d'accompagnement et aux financements est fortement concentré dans les grands centres urbains. Les jeunes femmes des régions intérieures cumulent des contraintes économiques, sociales et géographiques.

Offrir des opportunités d'auto-emploi et renforcer le soutien aux projets entrepreneuriaux au niveau territorial pour les jeunes femmes diplômées et non diplômées constitue donc un axe structurant du projet, en cohérence avec les approches de développement inclusif recommandées par les institutions internationales¹⁴. Il est urgent de sensibiliser l'écosystème en région, y compris les structures publiques et de financement, aux contraintes spécifiques de l'entrepreneuriat féminin, notamment les besoins d'accompagnement dans les domaines de l'éducation financière, l'e-commerce et la digitalisation.

Le projet WATANI prévoit des parcours d'accompagnement diversifiés et adaptés à la diversité de ses publics cibles (par exemple, horaires flexibles pour permettre aux entrepreneures de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et formations dédiées si besoin) et des actions de sensibilisation et de prévention seront intégrées afin d'anticiper et d'atténuer les risques potentiels liés à l'autonomisation économique des femmes. L'expérience de projets antérieurs montre en effet que l'augmentation des revenus féminins peut, dans certains contextes, générer des tensions intrafamiliales ou communautaires, susceptibles d'entraîner des formes de violences économiques ou physiques. Le projet veillera ainsi à adopter une approche préventive et contextualisée, incluant la sensibilisation des bénéficiaires et de leur entourage, la promotion de normes favorables à l'égalité et, lorsque pertinent, l'orientation vers des dispositifs d'appui existants.

C. Diversité, égalité et inclusion dans l'entrepreneuriat

Selon les études internationales, les entreprises intégrant des politiques de diversité et d'inclusion – concept de Diversité, équité et inclusion (DEI) - affichent des performances supérieures en matière d'innovation et de résilience, et la diversité dans les équipes dirigeantes y compris associé-e-s et membres fondateurs, est corrélée à une meilleure

¹² Pour plus d'informations, voir le site d'[EFOR](#).

¹³ Essia Enard et Nadine Jaafar, projet FAST (2021), Étude sur l'entrepreneuriat féminin en Tunisie.

¹⁴ OCDE (2019), Politique de développement régional et croissance inclusive (Regional Development Policy and Inclusive Growth).

performance. Ainsi, les entreprises présentant une plus grande diversité de genre au sein des instances dirigeantes auraient une probabilité significativement plus élevée de surperformer financièrement¹⁵. De même, l'OCDE¹⁶, l'OIT¹⁷ et d'autres études soulignent que la diversité et l'inclusion constituent des leviers d'innovation et d'adaptabilité organisationnelle. La Banque mondiale met également en évidence que l'entrepreneuriat féminin contribue à la croissance économique, à la création d'emplois et à l'amélioration du bien-être des ménages¹⁸.

Promouvoir l'entrepreneuriat inclusif ne relève pas uniquement d'un impératif d'égalité, mais constitue un facteur démontré de performance économique et de résilience territoriale.

III. Justification du Plan d'action genre (PAG)

L'élaboration d'un PAG se justifie au regard du marquage CAD 1, il est nécessaire de démontrer comment l'égalité femmes-hommes est intégrée de manière structurée et mesurable dans le projet WATANI. D'autre part, le cadre juridique tunisien — principe d'égalité et de non-discrimination dans la Constitution, Loi organique 58-2017 relative à l'élimination des violences faites aux femmes qui reconnaît aussi les violences économiques, et pénalise le harcèlement au travail, article 5 du Code du travail (non-discrimination dans l'emploi) — impose une vigilance accrue quant à l'accès équitable aux opportunités économiques.

En outre, le PAG s'inscrit pleinement dans les **engagements internationaux de la Tunisie** en faveur de la non-discrimination sans distinction de sexe (Déclaration universelle des droits de l'Homme ; article 3 sur l'égalité entre hommes et femmes concernant les droits économiques, culturels et sociaux dans le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels ; Convention sur l'élimination de toutes les discriminations-CEDAW ; Convention 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi et de profession) et les engagements relatifs au développement durable, notamment l'Objectif de Développement Durable (ODD) 5 relatif à l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que l'ODD 8 visant à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous¹⁹.

En articulant inclusion économique, entrepreneuriat et réduction des inégalités structurelles, le projet WATANI s'inscrit pleinement dans ces priorités internationales. Dans cette perspective, le PAG vise à **intégrer de manière systématique la dimension genre dans les mécanismes d'accompagnement, assurer l'accès égal des femmes et des hommes aux**

¹⁵ McKinsey & Company (2020), La diversité est gagnante : l'importance de l'inclusion (Diversity Wins: How Inclusion Matters).

¹⁶ OCDE (2023), [Perspectives économiques de l'OCDE](#), Volume 2023 Numéro 1, N° 113, Éditions OCDE, Paris ; Morgan Stanley Capital International (MSCI) (2015), [Femmes au sein des conseils d'administration : tendances mondiales en matière de diversité des genres dans les conseils d'administration](#) (Women on boards global trends in gender diversity on corporate boards).

¹⁷ OIT (2015), [Les femmes dans les affaires et la gestion : une dynamique croissante](#) (Women in Business and Management: Gaining momentum).

¹⁸ Banque mondiale (2019), [Les bénéfices de la parité Libérons le potentiel de l'entrepreneuriat féminin en Afrique](#).

¹⁹ Nations Unies (2015), *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, Objectifs de Développement Durable 5 (Égalité entre les sexes) et 8 (Travail décent et croissance économique).

services et dispositifs créés et valoriser les bénéfices de l'entrepreneuriat inclusif, y compris entrepreneuriat féminin, pour le développement économique de toute la société. Cette approche a le potentiel de produire un effet d'entraînement au sein de l'écosystème, en renforçant la performance et la résilience des entreprises soutenues.

Enjeux genre spécifiques au projet WATANI

Forces	Faiblesses
- Intégration du genre dans la conception du projet (analyse des inégalités de genre et langage inclusif dans la formulation du projet ; objectifs de parité dans l'accès et l'utilisation des dispositifs d'accompagnement du projet ; ciblage des femmes pour le groupe Tunisien·ne·s de retour ; dispositif de suivi et d'évaluation désagrégé par sexe). - Equipe du projet en partie déjà bien sensibilisée aux enjeux de genre. - Certains partenaires déjà sensibilisés sur les aspects genre (par ex. personnel des Centres ELIFE) ou disposant d'une politique genre (CDC). - Budget du projet sensible au genre : fonds pour un suivi psychosocial des Tunisien·ne·s de retour, fonds pour une expertise perlée genre tout au long du projet. - La CDC dispose d'un mécanisme de retour d'information en ligne, incluant les signalements de VBG et harcèlement.	- Absence de données désagrégées par sexe et d'analyse des contraintes des initiatives entrepreneuriales portées par les TRE pour mieux adapter les programmes visant la diaspora tunisienne. - Faible, inégale et/ou non exploitée de capacité de collecte des données qualitative et quantitative (désagrégées par sexe) par les partenaires FTD et the Dot, et les SAE. - Indicateurs de résultat sensibles au genre principalement quantitatifs. - Capitalisation limitée des expériences et ressources créées par les projets précédents d'EF dans le domaine entrepreneuriat et genre, y compris réinsertion socio-économique des Tunisien·ne·s de retour.
Opportunités	Menaces
- Intérêt de tous les partenaires d'intégrer le genre dans le soutien à l'entrepreneuriat (EF, The Dot, FTD, CDC). - Appétence des parties prenantes pour adresser les questions de VBG dans leur soutien à l'entrepreneuriat. - Incitation forte des SAE à développer des actions genre et volonté de sensibiliser les entrepreneur·e·s aux aspects genre lors du lancement du guichet unique. - Intérêt croissant des entreprises tunisiennes envers les enjeux de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), y compris entrepreneur·e·s de la diaspora.	- Contraintes structurelles pour les entrepreneures en Tunisie (organisation de l'entreprise, femmes sous représentées dans certains secteurs, charges domestiques et familiales, mobilité limitée, manque de capital de départ, etc.) - Normes sociales et perceptions négatives de l'autonomisation des femmes via l'auto-emploi et l'entrepreneuriat encore plus marqué dans les régions. - Marché fragile en région qui affecte davantage les femmes entrepreneures. - Lenteurs et complexités administratives entravant les démarches techniques, réglementaires et commerciales des

- Développement de produits et services financiers inclusifs, y compris pour les entrepreneures en Tunisie et celles de la diaspora. - Cadre juridique favorable : Constitution et législation sur l'égalité et la non-discrimination en matière d'emploi ; Programme national pour l'entrepreneuriat féminin et l'investissement selon le genre 2022-2025 (RAIDET), loi de 2017 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes.	- entrepreneures, en particulier dans l'accès aux services financiers et au crédit. - Pression familiale et sociale qui pèse sur la réinsertion des Tunisien·ne·s de retour. - L'écosystème entrepreneurial reproduit les normes de genre et les pratiques sexistes, susceptibles de freiner l'émancipation économique des femmes. - Malgré des politiques RSE, beaucoup d'entreprises affichent des objectifs limités en matière de justice sociale et de genre dans leur gouvernance, politiques internes, processus de production, recrutement, pratiques salariales etc.
--	---

Comme souligné par le Cadre de gestion environnementale et sociale (CGES) du projet, l'initiative WATANI a le potentiel d'avoir des impacts positifs en matière d'accès à des opportunités économiques et professionnelles pour toutes et tous et d'amélioration de la perception sociale de l'entrepreneuriat féminin.

IV. Bénéficiaires du Plan d'action genre

Bénéficiaires institutionnels :

- CDC
- The Dot
- SAE (Incubateurs et acteurs territoriaux)
- Centres ELIFE et EDMEJ gérés par la FTD
- Équipe projet WATANI d'EF
- Acteurs étatiques associés, AFD et autres bailleurs

Autres bénéficiaires directs :

- Jeunes diplôm·é·es et non diplômé·e·s
- Tunisien·ne·s de retour
- Entrepreneur·e·s notamment dans les régions hors grand Tunis
- TRE/diasporant·e·s portant des projets entrepreneuriaux
- Prestataires et expert·e·s en charge des formations, mentorat et coaching aux entrepreneur·e·s

V. Méthodologie d'élaboration du Plan d'action genre

Le plan d'action genre a été développé suivant une approche d'analyse et de capitalisation participative combinant :

- Une revue approfondie des documents du projet, du cadre logique, des versions préliminaires des appels à projet/cadres de travail de chaque sous-composante et du Cadre de gestion environnementale et sociale (CGES), afin d'identifier les risques et opportunités liés au genre.

- L'analyse de données sur l'emploi et le genre, l'entrepreneuriat féminin, les enjeux pour la jeunesse en Tunisie notamment en région, et les dynamiques de réintégration des Tunisien-ne-s de retour.
- Des entretiens qualitatifs individuels et des consultations ad-hoc avec les parties prenantes (équipe EF WATANI, CDC, FTD, The Dot et quelques SAE de l'écosystème), le bailleur du projet (AFD) ainsi qu'avec les représentant-e-s de plusieurs projets d'EF dans les domaines du développement économique, notamment entrepreneuriat vert, et de la réinsertion des Tunisien-ne-s de retour et de la mobilité légale.
- La capitalisation d'expériences et d'études développées lors de projets antérieurs tels qu'INNOV'I, FAST ou EFOR, notamment en matière d'appui à l'écosystème et de financement inclusif.

La méthodologie a permis de recueillir les attentes en matière d'intégration du genre et d'analyser les retours d'expérience sur des dispositifs d'accompagnement et de soutien à l'entrepreneuriat antérieurs ou en cours en matière de genre. Elle a fait ressortir quelques principes directeurs.

VI. Principes clés

Le plan d'action genre (PAG) est guidé par plusieurs principes structurants qui seront intégrés à toutes les composantes :

1. **L'inclusion**, en reconnaissant qu'une personne peut cumuler plusieurs facteurs de discrimination en fonction de son sexe, son lieu de résidence, son parcours migratoire et d'autres variables. Le PAG intègre les risques identifiés dans le CGES, notamment en matière d'information et d'accès équitable aux dispositifs d'accompagnement et de discrimination fondée sur le genre. Une approche intersectionnelle sera appliquée dans toutes les mesures proposées et la sensibilité au genre sera intégrée dans les volets suivi et évaluation et communication du projet. En parallèle, le PAG prévoit des mesures spécifiques sensibles aux dimensions territoriales et aux normes sociales de genre - **sensibilisation** de l'entourage des cibles sur l'autonomisation économique des femmes et les enjeux de VBG (tolérance zéro) lors de l'identification des bénéficiaires ; adaptation des parcours d'accompagnement et **sensibilisation** des partenaires - FTD, The dot, SAE - aux aspects genre (par ex. pour adapter l'accompagnement en fonction de la région et du secteur d'activité)²⁰. En outre, le PAG prévoit la **mise en place d'un mécanisme de redevabilité y compris signalement des VBG**, qui sera largement diffusé en partenariat avec les parties prenantes du projet.
2. **Le renforcement des capacités institutionnelles systémique** afin d'encourager les parties prenantes à intégrer de façon plus structurée et systématique le genre dans leurs pratiques pendant le projet et au-delà. En d'autres termes, ce plan est pensé pour que chaque partenaire agisse en tant qu'opérateur et ambassadeur du PAG. Pour cela, il est prévu de désigner des personnes référentes genre dans les structures partenaires

²⁰ Les actions intégrées et inclusives sont à privilégier. Cependant, les consultations des partenaires ont fait ressortir que dans certains contextes il est préférable que les formations ou le coaching des cohortes ne soient pas mixtes pour faciliter la participation des femmes.

(si elles n'existent pas déjà comme à la CDC) et de conduire une session de formation et de sensibilisation sur genre et entrepreneuriat pour chaque équipe partenaire (abordant les biais de genre dans l'entrepreneuriat, les bénéfices économiques et sociaux de **l'entrepreneuriat inclusif** dans les politiques internes et les processus de production des entreprises en lien avec la RSE et la **prévention des VBG**). Cette approche vise à générer un renforcement progressif des capacités, en sensibilisant les partenaires du projet (notamment FTD, The Dot, les SAE) à l'importance d'inclure une dimension genre dans leurs dispositifs d'accompagnement. À travers un effet multiplicateur, il est attendu que l'écosystème puisse atteindre divers profils d'entrepreneur·e·s des régions et de la diaspora entrepreneuriale, et diffuser des pratiques d'entrepreneuriat plus inclusives.

3. **Le réalisme, la flexibilité et la progressivité**, en adaptant les mesures aux capacités des partenaires institutionnels, aux attentes exprimées et aux ressources disponibles. Priorité est donnée aux actions dont la faisabilité opérationnelle a été confirmée par les parties prenantes sans exclure que d'autres mesures soient adoptées plus tard en fonction des progrès du projet. Il s'agit de s'appuyer sur les savoirs et modèles existants (par exemple, équipes de la FTD formées sur certains aspects genre, mécanisme de suivi de la CDC, modules de formation genre existants) et de les compléter et enrichir en fonction des spécificités du projet WATANI (territorialisation, dimensions diaspora et Tunisien·ne·s de retour). A noter que les actions du PAG seront revues et actualisées chaque année selon les besoins, les moyens, le développement des activités sur le terrain et les opportunités.
4. **La capitalisation, la communication et la coordination** avec les initiatives d'autres acteurs institutionnels (par exemple, bailleurs internationaux) afin de renforcer les synergies. L'accent sera mis sur la valorisation des histoires à succès d'entrepreneures accompagnées par le projet pour montrer l'importance des parcours d'accompagnement différenciés et adaptés (Tunisiennes de retour, jeunes talents féminins des régions et diasporantes) via des produits de capitalisation. D'autre part, chaque année deux campagnes ou événements aborderont le thème de l'entrepreneuriat inclusif, notamment l'entrepreneuriat féminin, l'égalité de genre dans les entreprises et la lutte contre les VBG dans le milieu entrepreneurial. Ce volet sera complété par une dynamique de partage d'informations et d'expériences (par ex. sur l'employabilité des jeunes ou la réintégration des Tunisien·ne·s de retour) lors de la séance annuelle d'échange entre les partenaires déjà prévue par le projet. Un autre aspect consiste à mener un reporting régulier auprès de l'AFD, la CDC, et d'autres partenaires institutionnels si pertinent, sur les progrès de WATANI en matière de genre et entrepreneuriat inclusif.

Le succès de l'approche transversale et transformationnelle du PAG sera évalué à travers les indicateurs déjà intégrés au cadre logique du projet, ainsi qu'une **série d'indicateurs liés aux actions concrètes du PAG** (nombre de personnes de l'écosystème formées sur l'entrepreneuriat inclusif ; nombre et type de documents sensibles au genre créés et/ou révisés ; nombre de demandes d'information et/ou signalement collectées par le mécanisme de redevabilité ; nombre de personnes atteintes et/ou participant aux événements et campagnes de communication sur genre et entrepreneuriat). En outre, des produits de capitalisation montrant les effets du projet sur le pouvoir d'agir des femmes seront

développés grâce à un suivi qualitatif des personnes ciblées. Cette démarche vise à contribuer à combler le déficit actuel de données sur les effets des dispositifs d'accompagnement entrepreneurial pour des publics spécifiques tels que les Tunisiennes de retour.

À plus long terme, en s'appuyant sur des données montrant les bénéfices économiques de l'entrepreneuriat inclusif, le PAG de WATANI a le potentiel de contribuer à renforcer la performance et la résilience de l'écosystème entrepreneurial tunisien. Il vise en particulier à soutenir l'accès à l'emploi des jeunes femmes — notamment les diplômées confrontées à un chômage élevé — et à consolider un modèle de développement économique plus équitable et territorialement équilibré.

VII. Opérationnalisation du Plan d'action genre (PAG)

L'objectif du PAG est d'accompagner un changement organisationnel et opérationnel, à la fois en interne et en externe. En interne, il vise à **intégrer de manière systématique et transversale la dimension genre dans la gouvernance du projet, ses processus décisionnels, ses outils de gestion, de suivi et de communication**. En externe, il entend contribuer à promouvoir une approche de genre et intersectionnelle dans les dispositifs d'accompagnement des entrepreneur·e·s, afin d'influencer positivement les pratiques des partenaires et de les sensibiliser aux bénéfices de l'entrepreneuriat inclusif dans l'amorçage et l'expansion de projets entrepreneuriaux.

La feuille de route ci-après décline des actions dans chacune des trois composantes du projet, ainsi que des mesures transversales à la gestion du projet relatives au développement des capacités, au suivi-évaluation, à la coordination, à la communication et à la capitalisation. Les responsabilités et les échéances sont fournies à titre indicatif et seront consolidées à l'issue du partage et de la revue du PAG par les partenaires, notamment lors du premier comité de pilotage du projet et d'une session de formation et sensibilisation de l'équipe et de la CDC sur genre et entrepreneuriat.

Cette phase de validation permettra d'affiner les résultats attendus, tout en favorisant l'appropriation opérationnelle du PAG par les acteurs concernés. Les mesures et outils proposés ont vocation à être ajustés au fil de la mise en œuvre, dans une logique d'apprentissage continu et d'adaptation aux besoins évolutifs des partenaires et bénéficiaires.

Le suivi de la mise en œuvre du PAG fera partie des rapports annuels produits par Expertise France pour le bailleur du projet et les effets en cascade éventuellement générés au sein des structures partenaires (FTD, SAE, The dot etc.) seront aussi examinés et documentés.

Composante	Action (A)	Objectif/Justification	Résultat/Produit attendu	Responsable(s)	Échéance/ Fréquence
Composante 1 Structuration de cohortes entrepreneuriales en région	A1 Conduire une session de formation des équipes dans chaque centre de la FTD en région sur l'accompagnement inclusif et la prévention des VBG (par ex. importance d'annoncer que le projet a une tolérance zéro contre les VBG, d'informer sur le mécanisme de redevabilité du projet et de sensibiliser la communauté locale à l'importance de l'autonomisation économique des femmes) <i>En lien avec l'action 8 sur le mécanisme de redevabilité.</i>	- Atteindre 50% de femmes parmi les jeunes talents et 100% de femmes pour les Tunisien-ne-s de retour et les protéger des VBG y compris dans l'accès et le contrôle des ressources - Sensibiliser les équipes en contact direct avec les jeunes (coachs, personnel d'entretien et sécurité si possible) sur l'importance de fournir un accompagnement inclusif (par ex. sessions à des horaires compatibles avec les responsabilités familiales) et de disposer de mécanismes de signalement des VBG	Une formation est réalisée dans chaque centre ELIFE sur l'accompagnement inclusif et les VBG	Experte genre EF avec siège FTD	Avant l'identification et la sélection des cohortes
Composante 1	A2. Accompagner la FTD dans la production des termes de référence (TdR) des prestataires d'accompagnement et la préparation des modules	Encourager la FTD à choisir des prestataires d'accompagnement (formation, coaching, etc.) sensibilisés aux enjeux genre ou s'engageant à se former (par ex. via	Les TdR des prestataires d'accompagnement et les modules de formation de la FTD intègrent la dimension genre	Experte genre EF avec siège FTD	Avant de la sélection des prestataires d'accompagnement des cohortes et le

	d'accompagnement des cohortes pour qu'ils soient sensibles au genre (y compris prévention des VBG)	une bonification dans les critères de sélection) et à utiliser des modules de formation sensibles au genre auprès des cohortes (y compris prévention des VBG)			début des parcours d'accompagnement (INITIA start et Impact)
Composante 2 - Guichet SAE et incubateurs locaux, The Dot et The Dot en région, et composante 3 The dot landing et plateforme DIASDEV	A3. Former les SAE et l'équipe de The Dot, the Dot en région et Dot Landing sur l'entrepreneuriat inclusif et les VBG (par ex. importance d'annoncer que le projet a une tolérance zéro contre les VBG, d'informer sur le mécanisme de redevabilité du projet et de sensibiliser la communauté locale à l'importance de l'autonomisation économique des femmes, et prise en compte du genre dans l'entreprise via les politiques RSE) <i>En lien avec l'action 8 sur le mécanisme de redevabilité.</i>	Sensibiliser les SAE, The Dot et The Dot landing et les partenaires de l'écosystème aux aspects genre et inclusion pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'accompagnement de projets entrepreneuriaux (incitation à adapter les horaires de formation, à inclure l'égalité des genres dans les modules – aspects liés à la rémunération, l'organisation du travail, le recrutement et l'approvisionnement, et la création d'emplois dans des secteurs où les femmes sont peu représentées –, clarification du code de conduite et des attentes envers les équipes accompagnatrices et procédures pour le signalement de VBG, incitation à utiliser une communication inclusive etc. via des plans d'action genre)	Une formation genre et entrepreneuriat est réalisée pour les SAE et les équipes de The Dot et The Dot landing, y compris en région Au moins deux événements internes et/ou publics seront produits par The Dot et/ou The Dot landing tout au long du projet pour favoriser la réflexion et l'échange sur les enjeux genre et entrepreneuriat, y compris avec des femmes entrepreneuses	Experte genre EF	Après la sélection des SAE bénéficiaires et avant la mise en place des programmes/cohortes de The Dot, Dot landing et the Dot en région

Transversal (développement des capacités)	A5. Former l'équipe du projet sur les enjeux genre et entrepreneuriat (biais et stéréotypes de genre ; entrepreneuriat inclusif et freins à l'entrepreneuriat féminin ; approche « ne pas nuire » ; VBG ; communication inclusive)	Assurer un niveau de compréhension similaire des enjeux genre et inclusion dans l'entrepreneuriat et encourager l'adoption d'une perspective genre dans la gestion du projet par une formation adaptée aux besoins et capacités (communication et S&E sensible au genre etc.)	Une formation sur genre et entrepreneuriat est réalisée pour l'équipe projet EF, la CDC, la point focal AFD et le siège FTD.	Experte genre EF	Au démarrage du projet (à renouveler et approfondir en fonction des besoins et/ou du turnover dans les équipes)
Transversal (coordination et capitalisation)	A6. Développer une culture de partage des informations et expériences sur l'entrepreneuriat et le genre pour capitaliser les bonnes pratiques et créer des synergies entre les initiatives d'EF et ses partenaires liées au développement économique, à la réinsertion des Tunisien-ne-s de retour et à l'employabilité et la mobilité régulière	Favoriser une veille active de la part des partenaires (<i>EF WATANI et la CDC ont déjà un point focal genre</i>) et encourager le partage d'expériences et ressources en matière de genre et entrepreneuriat inclusif (par ex. études) pour répliquer les bonnes pratiques et mutualiser les efforts (par ex., valoriser les publications et la plateforme produites par les projets Greenov'i et FAST)	- Désignation et suivi des actions des référent-e-s genre dans les structures partenaires pour assurer le suivi de tout aspect lié au genre, y compris VBG, via une fiche de rôle validée et un canevas de reporting intégré au reporting contractuel global - Réalisation d'2 rencontre/an des référent-e-s genre du projet lors de la réunion annuelle des partenaires pour	Experte genre EF, chargée SERA senior et structures partenaires	Au démarrage du projet et de façon continue

			échanger sur les problématiques communes et/ou lors des COTECHs²¹ Alimentation d'un espace virtuel type Google Drive avec des ressources pertinentes sur genre et entrepreneuriat accessible aux partenaires et aux SAE		
Transversal (SERA)	A7. Assurer l'inclusion du genre dans toutes les actions de gestion et de suivi et évaluation du projet	- Promouvoir la parité en influant sur la sélection des bénéficiaires par les SAE, The dot et The dot landing - Inciter les partenaires à mesurer les effets d'un accompagnement entrepreneurial adapté et différencié sur l'égalité femmes-hommes de façon quantitative (données désagrégées par sexe, âge, situation familiale, lieu de résidence, statut migratoire), et	Les documents du projet (lignes directrices guichet SAE et documents de diffusion du guichet, note cadrage Dot landing, TdR de prestataires, TdR étude d'impact de The dot et essaimage en région, et du cabinet en charge de DIASDEV) incluent	Cheffe de projet EF, chargée SERA, experte genre EF, CDC	Avant le démarrage de l'accompagnement et analyse continue des effets de l'adoption d'une approche inclusive sur la sélection des cohortes et l'égalité femmes-hommes dans le domaine

²¹ Le Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes Âgées ou autres acteurs pertinents (GIZ, UE etc.) pourraient être invités à participer à des commissions techniques (COTECHs) par la CDC, et être impliqués lors des actions de sensibilisation sur le guichet SAE et autres dispositifs du projet pour faciliter les synergies.

		qualitative (entretiens et groupes de discussion pour documenter l'évolution des pratiques en matière d'entrepreneuriat inclusif et les effets potentiels sur l'égalité femmes-hommes dans le milieu entrepreneurial)	une dimension genre (par ex. encouragement des SAE à inclure dans leur budget le développement de PAG). Les outils de suivi utilisés par les partenaires FTD, SAE... modèles de rapports, questionnaires de satisfaction post accompagnement, tableau d'indicateurs du PAG...) et par l'équipe du projet permettent d'apprécier les effets des pratiques d'entrepreneuriat inclusif sur l'égalité femmes-hommes		entrepreneurial à travers des entretiens et groupes de discussion annuels
Transversal (gestion du projet et communication)	A8. Mettre en place un mécanisme de redevabilité y compris signalement des VBG qui soit accessible et le diffuser largement tout au long du projet	Protéger les femmes engagées dans le projet contre les VBG en diffusant un message de tolérance zéro et en communiquant sur le	Un outil de gestion du mécanisme précisant les canaux de signalement, les rôles et responsabilités avec	Experte genre EF, cheffe de projet, chargée SERA et chargé-e de communication EF	Au début du projet et gestion continue du mécanisme de redevabilité

		mécanisme de redevabilité et les canaux de signalement (par ex., via les référents-e-s genre et un formulaire sur le site Internet du projet) Diffuser les contacts des services de soutien spécialisé VBG	un protocole est développé²² et opérationnel Des messages sont régulièrement postés sur les réseaux sociaux et inclus dans les matériels de communication sur la tolérance zéro contre les VBG et le mécanisme de redevabilité		
Transversal (communication)	A9. Intégrer la perspective de genre dans toutes les actions de communication sur le projet et sensibiliser le grand public à l'entrepreneuriat féminin et inclusif comme moteur de développement économique notamment en région	- Assurer que tous les événements et matériels de communication sont inclusifs et accessibles²³ (par ex. horaires des événements, possibilité de venir avec des enfants, visuels non stéréotypés, représentation des femmes dans toute leur diversité). - Encourager les femmes des régions y compris celles cumulant plusieurs facteurs de	Le plan de communication et tous les matériels de communication sont sensibles au genre (par ex. guide de communication destiné aux centres de la FTD et aux SAE, publications sur les réseaux sociaux)	Cheffe de projet, chargé-e de communication et experte genre EF	Continue

²² Voir le protocole en Annexe 4.

²³ De nombreux outils existent dans le domaine de la communication sensible au genre. Par exemple, Greenov'i (2025), [Guide pratique vers un événement inclusif](#)

		discrimination à participer (rôles modèles et récits inspirants), sensibiliser l'entourage (conjointes, familles) aux bénéfices de l'entrepreneuriat féminin et inclusif (par ex. projets portés par des hommes avec des impacts positifs sur l'emploi des femmes) et favoriser une perception positive de l'autonomisation des femmes (accès et contrôle des ressources).	Deux actions de communication/an (en ligne ou présentielle) sont réalisées en lien avec l'agenda genre sur les bénéfices de l'entrepreneuriat inclusif (8 mars, 25 novembre etc.). En 2026, une campagne sur les réseaux sociaux ou une table ronde présentielle ou en ligne pourrait être organisée²⁴.		
--	--	---	--	--	--

²⁴ La campagne sur les VBG et l'entrepreneuriat pourrait porter, par exemple, sur la tolérance zéro face aux VBG et la mise en place du mécanisme de redevabilité. Une entrepreneure et/ou un-e représentant-e d'une SAE pourrait témoigner de son expérience face au sexisme en entreprise et des mesures qui peuvent être prises dans les entreprises et les SAE. En 2027 un événement pourrait porter sur le financement inclusif et un 2e sur le rôle du réseautage et mentorat entre entrepreneuses avec la participation de plusieurs femmes incubées (une Tunisienne de retour, une jeune talent femme appuyée par FTD et une entrepreneuse appuyée par une SAE ou The Dot). En 2028 les entreprises inclusives du genre soutenues via Dot Landing ou les SAE pourraient être valorisées (entreprises créées par des hommes ou dont les CA sont mixtes, qui génèrent des emplois pour les femmes dans des secteurs où elles sont peu représentées et appliquent des politiques sensibles au genre) si pertinent.

Transversal (capitalisation et communication)	A.10 Valoriser les histoires à succès des entrepreneur·e-s et les effets de parcours d'accompagnement différenciés et inclusifs (par ex., autonomisation des entrepreneur·e-s des régions, réintégration des Tunisien·ne-s de retour et réduction des intentions d'émigration des jeunes talents, projets portés par la diaspora promouvant l'égalité femmes hommes dans leurs processus et les emplois créés).	Communiquer sur les résultats du projet et capitaliser sur les effets positifs de l'accompagnement entrepreneurial différencié et adapté sur l'amélioration des conditions de vie des jeunes talents, entrepreneur·e-s locaux, Tunisien·ne-s de retour et diasporant·e-s.	Deux outils de capitalisation produits au cours du projet type brochure, vidéo, podcast : a) L'évolution du pouvoir d'agir des Tunisiennes de retour et b) L'importance de l'accompagnement inclusif pour créer des emplois (par ex. portrait de diasporantes, zoom sur le parcours d'une jeune talent féminin et/ou une entrepreneure soutenue par une SAE)	Cheffe de projet, chargée SERA, chargé-e communication et experte genre EF	1 groupe de discussion au début et 2 à la fin de l'accompagnement des Tunisiennes de retour + suivi de l'évolution des personnes accompagnées à travers le dispositif SERA (fiches de capitalisation/ reporting des partenaires et visites de terrain).
--	--	---	---	--	---

Les effets (résultats) **du PAG** seront mesuré en fonction de huit **indicateurs** :

1. Nombre de personnes de l'écosystème formées sur l'entrepreneuriat inclusif
2. Nombre et type de documents sensibles au genre créés et/ou révisés via checklist genre standardisée (voir annexe 7)
3. Nombre de demandes/contacts reçus via le mécanisme de redevabilité liés au thème VBG
4. Nombre d'évènements et de campagnes de communication sur genre et entrepreneuriat réalisés dans le cadre du projet
5. Nombre de personnes atteintes par les évènements et campagnes de communication sur le genre réalisés dans le cadre du projet
6. % de femmes parmi les bénéficiaires des composantes 1, 2 et 3 du projet WATANI
7. % de référent·e-s genre désigné·e-s et actif·ve-s dans les structures partenaires avec fiche de rôle validée (voir annexe 5)
8. Évolution des pratiques des acteurs de l'écosystème en matière d'entrepreneuriat inclusif (appréciation qualitative à partir d'entretiens semi-directifs ou de focus groupes annuels avec des représentants des SAE, FTD et partenaires clés du projet)

Annexe 1 Liste des entretiens pour la réalisation du PAG (par ordre alphabétique)

- Arfaoui Sahbi, Chargé de projets / Responsable Environnement et Social, Caisse des dépôts et des consignations
- Ausseur Sixtine, Chargée de projets secteurs bancaire et financier, entrepreneuriat, Agence française de développement
- Ben Ghorbel Chaima, Chargée de projets The Dot
- Chebbi Asma, Chargée Senior de Suivi, Évaluation, Redevabilité et Apprentissage (SERA), du projet WATANI, Expertise France
- Dahmen Inés, Experte projets, Pôle métiers, Caisse des dépôts et des consignations
- Frikha Wael, Chargé de communication junior du projet WATANI, Expertise France
- Gerberon Dalva, Chargée SERA Greenov'i Expertise France
- Le Noan Antoine, Coordonnateur du programme migration, Expertise France
- Marcelli Camille, Chargée de projet assistances techniques Greenov'i, Expertise France
- Pembele Artémise, Cheffe du projet WATANI, Expertise France
- Philis Ariane, Responsable de Programme développement économique et innovation, Expertise France
- Triki Omar, Directeur des programmes, Fondation Tunisie pour le Développement

Annexe 2 Principaux documents consultés pour la préparation du PAG²⁵

- AFD (2015), Boîte à outils genre Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière
- AFD (2018), Boîte à outils genre Diligences environnementales et sociales
- Banque mondiale (2019), Les bénéfices de la parité Libérons le potentiel de l’entrepreneuriat féminin en Afrique
- Essia Enard et Nadine Jaafar, projet FAST (2021), Étude sur l’entrepreneuriat féminin en Tunisie.
- Greenov’i (2024), Plan d’action genre (PAG) Synthèse
- Greenov’i (2025), Charte d’engagement genre
- Émancipation des Femmes et Organisations (Projet EFOR) en Tunisie (2025), Fiches pratiques
- OCDE (2023), Perspectives économiques de l’OCDE, Volume 2023 Numéro 1, N° 113
- OIT, PNUD (2023), Les NEET en chiffres : faciliter la transition vers l’emploi Enquête dans quatre gouvernorats en Tunisie
- PNUD (2025), 7^{ème} édition du MIQYES, le baromètre de la santé de la PME

²⁵ Liste non exhaustive, d’autres documents internes ont été consultés tels que la note de projet WATANI, le Cadre de gestion environnemental et social de WATANI, le formulaire de demande de projet de la FTD INITIA – Innovation, Inclusion, Territoires et Appui entrepreneurial et le règlement de l’appel à projets sous la modalité de guichet unique pour les services d’accompagnement à l’entrepreneuriat, l’Étude d’Impact sur la Réintégration Durable des Migrants Tunisiens de Retour du Programme ProGreS Migration, etc.

Annexe 3 : Tableau d'indicateurs de suivi du PAG

#	Libellé de l'indicateur	Baseline	Cible finale	Source de vérification	Fréquence	Responsable(s) de collecte
I1	Nb de personnes de l'écosystème formées sur l'entrepreneuriat inclusif (désagrégué par sexe, par catégorie : staff EF / staff partenaires, et par région)	1	70 (dont ≥40% F)	Listes de présence, rapports synthétique de formation	Annuelle	Experte Genre & Chargée SERA
I2	Nb et type de documents sensibles au genre créés ou révisés, validés via checklist genre standardisée (par ex: TdR, AAP, modules coaching, plan de communication, outils SERA)	1	12 documents sur toute la durée du projet	Registre documentaire SERA, checklist genre complétée	Annuelle	Experte Genre & Chargée SERA
I3	Nb de demandes/contacts reçus via le mécanisme de redevabilité liés au thème VBG (nature, traitement, délai de réponse documentés)	1	Suivi qualitatif continu	Registre mécanisme de redevabilité, notes de suivi	Trimestrielle	Experte Genre & Chargée SERA & Référent-e-s genre
I4	Nb d'événements et campagnes de communication genre réalisés dans le cadre du projet par EF et ses partenaires (désagrégué par type : sensibilisation, réseautage, capitalisation, plaidoyer)	1	8 événements sur toute la durée du projet	Rapport chargé-e communication, photos/supports diffusés	Annuelle	Experte Genre & Chargé-e Communication & Référent-e-s genre
I5	Nb de personnes atteintes par les événements et campagnes de communication genre réalisés dans le cadre du projet par EF et ses partenaires (désagrégué par sexe, canal et territoire)	1	1000 personnes sur toute la durée du projet	Statistiques réseaux sociaux, listes présence événements	Annuelle	Experte Genre & Communication & Référent-e-s genre

#	Libellé de l'indicateur	Baseline	Cible finale	Source de vérification	Fréquence	Responsable(s) de collecte
16	% de femmes parmi les bénéficiaires des composantes 1, 2 et 3 du projet WATANI (désagréé par profil : jeunes talents / TRE-diaspora / entrepreneures locales)	1	≥50% F	Bases de données des entrepreneure-s accompagnés, rapports trimestriels partenaires	Trimestrielle	Experte Genre & Chargée SERA
17	% de référent-e-s genre désigné-e-s et actif-ve-s dans les structures partenaires FTD, The Dot, CDC, SAE (avec fiche de rôle validée)	1	50% des partenaires ciblés	Rapports partenaires, compte-rendus réunions COTECH genre	Annuelle	Experte Genre & Chargée SERA
18	Évolution des pratiques des acteurs de l'écosystème en matière d'entrepreneuriat inclusif (appréciation qualitative à partir d'entretiens semi-directifs ou de focus groupes annuels avec des représentants des SAE, FTD et partenaires clés du projet)	Pas de pratiques genre documentées au démarrage	Au moins 3 acteurs documentent des changements de pratiques observables (ex. : révision d'outils, adaptation des cohortes, intégration de critères genre dans la sélection)	Rapports de visite terrain SERA, comptes-rendus entretiens/focus groupes annuels, fiches de capitalisation partenaires	Annuelle	Experte Genre & Chargée SERA

Annexe 4 : Protocole du mécanisme de redevabilité et signalement des violences basées sur le genre - Projet WATANI

1. Objectifs du mécanisme

Le mécanisme de redevabilité et signalement des violences basées sur le genre (VBG) s'inscrit dans le cadre du Plan d'action genre (PAG)²⁶ du projet WATANI²⁷ mis en œuvre par Expertise France (EF) et la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Il poursuit plusieurs objectifs :

- Renforcer la confiance entre le projet et ses publics cibles, et encourager une participation égalitaire des femmes et des hommes dans le projet.
- Prévenir et agir contre les violences basées sur le genre (VBG) afin de protéger les femmes participant au projet (entrepreneuses, membres des cohortes, ainsi que personnel des structures partenaires et femmes de l'écosystème entrepreneurial).
- Faciliter le signalement des VBG et garantir un traitement équitable, impartial et transparent des signalements.
- Soutenir les personnes victimes / survivantes de VBG²⁸ conformément à l'approche centrée sur les victimes / survivantes via le référencement et la diffusion des contacts des services de soutien spécialisés sur les VBG, y compris dans les régions.

Ce mécanisme a également été recommandé dans le Cadre de gestion environnementale et sociale (CGES) et le Plan d'action environnemental et sociétal (PAES) du projet. Le présent protocole vise à préciser les modalités de signalement, les rôles et responsabilités et les procédures de traitement et réponse aux signalements, afin d'assurer un fonctionnement effectif et sécurisé du mécanisme, en cohérence avec le CGES et les capacités du projet.

2. Canaux de signalement

Le signalement de VBG pourra s'effectuer à travers plusieurs canaux afin d'encourager la parole et de réduire le risque de stigmatisation et représailles envers les personnes qui signalent :

- a. Un **formulaire numérisé sur le site internet** de WATANI qui inclut l'option « signalement VBG » en français et arabe tunisien. Le formulaire inclura :
 - La possibilité de laisser les coordonnées de la personne qui signale si elle le souhaite
 - Le consentement ou non à un contact ultérieur par les personnes responsables de la gestion du mécanisme pour obtenir plus d'informations et pour un

²⁶ Lien vers le PAG sur le site internet du projet

²⁷ Lien vers le site Internet de WATANI

²⁸ Le terme « survivante » célèbre la capacité d'agir, la résilience et le courage des femmes et des filles victimes de violence, tandis que le terme « victime » reconnaît l'ampleur du système de discrimination sexiste auquel les femmes et les filles sont confrontées. Les deux termes sont appropriés. Source : [Women's Access to Justice for Gender-Based Violence A Practitioners' Guide](#) (L'accès des femmes à la justice en matière de violence sexiste : Guide pratique), Commission internationale de juristes (ICJ), 2016 en anglais).

référencement vers des structures de soutien spécialisées, et le droit de refuser, sans conséquence.

- Une référence à la protection et au délai de conservation des données²⁹.
 - Information sur le délai de traitement des demandes (72h ouvrées si urgent et 5 jours ouvrés pour les autres types de demandes ou signalement).
- b. **En présentiel via les référent·e·s genre** dans les structures partenaires (centres de la FTD, The Dot, structures d'appui à l'entrepreneuriat-SAE et CDC), qui devront alors utiliser le formulaire sur le site de WATANI pour effectuer le signalement. A noter que les personnes référentes genre auront été formées et sensibilisées au préalable sur les VBG, y compris l'approche Ne pas nuire et centrée sur les survivantes.
- c. **Indirectement**, via un·e personne accompagnée ou un·e membre du personnel ou des prestataires externes dans une structure partenaire ou relais. Idéalement, cette personne devra effectuer le signalement immédiatement via le formulaire numérisé ou via la personne référente genre de la structure partenaire la plus proche.
- d. Les partenaires du projet (centres de la FTD, The Dot, SAE) seront encouragés à mettre en place des **boîtes à redevabilité et signalement de VBG** si elles le souhaitent, selon les modalités qui leur semblent le plus adaptées à leur contexte et besoins. Dans ce cas, une procédure claire de remontée des informations (fréquence, canal, etc.) sera communiquée lors de l'onboarding des personnes référentes genre qui seront responsables du suivi des boîtes afin de formaliser le circuit.

Selon les principes de l'approche centrée sur les victimes/survivant·e·s³⁰, les canaux de signalement seront accessibles, confidentiels, avec possibilité d'anonymat, sûrs (protection pour éviter les représailles envers les personnes qui signalent), réactifs et transparents.

3. Diffusion et sensibilisation sur le mécanisme de redevabilité et signalement des VBG

Plusieurs modalités de communication sur l'existence et le fonctionnement du mécanisme de redevabilité et signalement des VBG sont proposées. Elles seront ajustées en fonction des besoins, des régions et des profils des groupes ciblés par le projet :

- Lors des formations sur le genre fournies aux partenaires du projet.
- Lors du lancement des appels à projets (guichet SAE, parcours INITIA de la FTD, The Dot et Dot landing). Il est important que les publics cibles de WATANI soient informés sur le mécanisme dès leur premier contact avec les dispositifs d'appui du projet.

²⁹ Type « Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données – RGPD européen n°2016/679/UE du 27 avril 2016, vous bénéficiez d'un ensemble de droits concernant vos données personnelles, dont un droit d'accès, de rectification et d'opposition, que vous pouvez exercer auprès de la déléguée à la protection des données d'Expertise France à l'adresse suivante : dpo@expertisefrance.fr ».

³⁰ Voir notamment : [Définitions et principes d'une approche centrée sur les victimes / survivantes, tel qu'établis par le Comité permanent interorganisations](#) (IASC).

- Tout au long du projet et des parcours d'accompagnement, via le site Internet et les réseaux sociaux du projet et les structures partenaires ainsi que lors des événements présentiels ou en ligne.
- Lors du recrutement du personnel et des prestataires de formation et accompagnement, les partenaires seront responsables d'informer les nouvelles recrues de l'existence du mécanisme de signalement, de l'obligation de signaler un cas de VBG qui leur serait rapporté, et des attentes et code de conduite attendus pour prévenir les VBG, y compris sanctions et mesures disciplinaires en cas de faute professionnelle en lien avec leur règlement interne.

Ces actions de communication et sensibilisation devront inclure une définition de la violence à l'égard des femmes³¹ selon la [loi organique n°2017-58](#) en vigueur en Tunisie, et des exemples concrets de types de VBG pour encourager les victimes / survivantes à les signaler.

4. Référencement vers des services de soutien spécialisés VBG

Toute personne victime ou à risque de VBG a le droit d'être informée sur les services qui lui sont accessibles, notamment en matière de soutien médical, psychologique et juridique. Par conséquent, toute action de communication et sensibilisation sur le mécanisme de signalement devra inclure un lien vers le site Internet [SOS Violences](#) et le numéro vert de référence pour les femmes victimes de violences (1899), valables dans toute la Tunisie.

Les partenaires du projet (The Dot, Centres FTD, SAE etc.) seront encouragés à diffuser largement les informations sur les services de soutien spécialisés dans les VBG selon les modalités qui leur semblent les plus appropriées et adaptées au contexte local (affiches, mini-brochure en arabe tunisien, QR code etc.), et à répertorier les contacts des acteurs de la VBG dans leur territoire (par ex. associations locales et centres d'écoute)³².

5. Gestion et suivi du mécanisme

a. Réception et enregistrement

Tout signalement reçu sera enregistré par les personnes responsables de la gestion du mécanisme (chargée SERA senior et experte genre d'EF) dans un registre documentaire sécurisé seulement accessible aux personnes autorisées conformément aux exigences RGPD. Les demandes et signalements seront classifiées par :

- Date

³¹ Toute atteinte physique, morale, sexuelle ou économique à l'égard des femmes, basée sur une discrimination fondée sur le sexe et qui entraîne pour elles, un préjudice, une souffrance ou un dommage corporel, psychologique, sexuel ou économique et comprend également la menace de porter une telle atteinte, la pression ou la privation de droits et libertés, que ce soit dans la vie publique ou privée.

³² Voir les services répertoriés dans chaque gouvernorat sur le site SOS Violences, et les ressources telle que la [Cartographie des services gouvernementaux et non gouvernementaux d'assistance juridique, de prise en charge médicale et de réinsertion socio-économique des populations clés et des groupes vulnérables en Tunisie](#) d'Avocats sans frontières, et le [Guide des centres des services et de prise en charge des femmes victimes des violences et des enfants qui les accompagnent](#) du Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Séniors

- Identité de la personne et/ou structure effectuant la demande ou le signalement, si elle le souhaite, et ses coordonnées si elle accepte un contact ultérieur
- Typologie/catégorie de retour (par ex. Information générale / question ; Qualité des formations / accompagnement ; Délais, organisation ou logistique ; Corruption, fraude ou abus de pouvoir ; Discrimination (genre, âge, origine, etc.) ; Violences basées sur le genre (VBG), y compris harcèlement sexuel
- Niveau de gravité (faible, modéré, urgent)
- Résumé de la demande ou du signalement
- Personne/structure qui doit être informée pour la décision et le suivi du signalement
- Statut de la demande ou du signalement (analyse initiale, en cours, clôturé)
- Résumé de l'action ou mesure prise suite au signalement
- Date de clôture de la demande ou du signalement.

Les canaux de signalement seront vérifiés régulièrement : boîte email au minimum deux fois par semaine ; échanges et/ou réunions périodiques avec les référent·e·s genre.

Les cas marqués « urgents » seront traités en priorité, à savoir dans un délai de 72 heures ouvrées. Dans ce cas, il pourra être décidé d'appliquer un protocole d'urgence (si consentement de la personne qui signale) d'orientation immédiate vers la ligne verte au profit des femmes victimes de violence et/ou les autorités de police, et/ou les services locaux spécialisés dans les VBG.

b. Accusé de réception

Un accusé de réception sera adressé à la personne qui signale lorsque ses coordonnées sont disponibles. Cet accusé de réception prendra la forme d'un email automatique si le formulaire du site Internet de WATANI a été utilisé.

L'accusé précisera que la demande ou le signalement sera traité·e dans un délai maximum de 5 jours ouvrés, ou 72 heures ouvrées pour les cas urgents.

Les référent·e·s genre des structures partenaires devront informer toute personne qui signale de ce délai de traitement et des services de soutien disponibles pour les victimes / survivantes de VBG (au niveau national et local).

c. Traitement des demandes et/ou signalements

Les **personnes responsables de la gestion du mécanisme** sont : la chargée Suivi, évaluation, apprentissage et redevabilité (SERA) et l'experte genre et migration du projet WATANI (EF Tunisie).

Elles sont habilitées à recevoir et analyser les demandes et signalements liés aux VBG. Elles seront responsables d'examiner chaque signalement et, lorsque nécessaire et possible (consentement de la personne qui signale), de collecter des informations supplémentaires auprès des parties concernées, dans le respect des principes de confidentialité, neutralité et protection des données.

Ces personnes ont été formées sur les VBG, y compris à l'approche Ne pas nuire et centrée sur les survivantes.

Au cas où une des personnes responsables du mécanisme ait un conflit d'intérêt par rapport à un signalement, le cas sera transmis et traité par la cheffe du projet WATANI et/ou la responsable du développement économique du bureau Tunisie d'EF.

Au cas où les personnes responsables du mécanisme (par ex. chargée SERA ou experte genre) sont elles-mêmes impliquées dans un signalement, la gestion du cas sera transférée à la cheffe de projet et/ou à la responsable développement économique EF Tunisie.

Chaque signalement sera traité en fonction de la nature de la demande. Les personnes qui signalent et/ou les victimes / survivant·e·s pourront être orientées vers les services de soutien spécialisés et les autorités de police, si elles le souhaitent et en donnent la permission (consentement éclairé).

Au cas où une des personnes responsables de la gestion du mécanisme ne puisse plus assumer sa fonction, une autre personne sera désignée responsable par la cheffe du projet WATANI.

d. Décision

Il incombe à la **personne décisionnaire** de chaque structure partenaire de décider des mesures et / ou sanctions disciplinaires à prendre envers les auteur·e·s de VBG en fonction du code de conduite et des procédures contractuelles en vigueur dans son organisation.

Les personnes responsables de la gestion du mécanisme ne sont pas responsables de prendre une décision ou une sanction pour donner suite à un signalement qui s'avère être un cas de VBG.

Dans ce sens, si l'auteur·e présumé·e et/ou le signalement concerne :

- Un·e membre du personnel et/ou un·e prestataire d'EF et/ou une personne bénéficiaire du projet : la cheffe du projet devra être informée.
- Un·e membre du personnel ou prestataire de la CDC : la directrice générale de la CDC devra être informée.
- Un·e membre du personnel ou prestataire de l'AFD : le directeur général de l'AFD de Tunis devra être informé.
- Un·e membre du personnel ou prestataire de la FTD : le siège de la FTD³³ devra être informé.
- Un·e membre du personnel ou prestataire de The Dot (y compris Dot Landing) : la direction³⁴ devra être informé/e.
- Un·e membre du personnel ou prestataire d'une SAE appuyée par le guichet : la personne de contact pour le projet WATANI de la SAE en question devra être informée.

Si la demande ou signalement constitue une allégation de VBG non fondée, le cas sera clôturé.

³³ Fonction exacte de la personne à confirmer.

³⁴ Fonction exacte de la personne à confirmer.

e. Redevabilité et transparence

Les personnes responsables de la gestion du mécanisme devront informer chaque personne qui a effectué une demande ou un signalement via le formulaire en ligne ou autre canal (par ex. via les référent·e·s genre des structures partenaires) sur l'avancement du traitement ou la clôture de sa demande et/ou de son signalement, et sur le délai de traitement estimé le cas échéant.

Les données enregistrées dans le registre documentaire sécurisé du mécanisme de redevabilité et signalement seront conservées tout au long de la durée du projet. Seules les personnes responsables de la gestion du mécanisme y auront accès afin de respecter le principe de confidentialité³⁵.

f. Reporting et adaptation

Les personnes chargées de la tenue du registre documentaire produiront un rapport semestriel synthétisant le nombre et le type de demandes et signalements reçus via le mécanisme de redevabilité (par ex. nature, traitement, délai de réponse documentés, etc.) – tout en respectant la confidentialité concernant les victimes / survivantes de VBG.

Ce rapport semestriel sera transmis au siège d'EF, de la CDC et de l'AFD en tant que bailleur du projet. Celui-ci servira de base à la rédaction du rapport annuel de WATANI et permettra d'apprécier le besoin d'instaurer ou d'adapter les mesures déjà prises pour renforcer la sensibilisation sur le thème des VBG et communiquer sur le mécanisme de signalement dans le cadre du projet. Un examen du fonctionnement du mécanisme sera réalisé en 2027, après plusieurs mois de mise en œuvre, afin de vérifier son effectivité et l'adéquation du protocole aux besoins identifiés.

³⁵ En coordination avec le personnel IT d'EF en charge de la maintenance du site internet de WATANI.

Annexe 5 : Fiche de rôle personne référente genre projet WATANI

Dans le cadre du **plan d'action genre** (PAG) du projet WATANI mis en œuvre par Expertise France (EF) et la Caisse des dépôts et consignations (CDC) de Tunisie avec le financement de l'Agence française de développement (AFD), il a été proposé de désigner une personne référente genre dans les structures des principaux partenaires du projet. Cette fiche vise à définir le rôle et les responsabilités de ces référent·e·s genre afin d'aider les partenaires à formaliser et opérationnaliser cet engagement. Cette fiche a été élaborée par l'experte genre du projet WATANI et sera discutée et validée par les partenaires. Elle sera révisée et ajustée au besoin. Les principales structures partenaires du projet WATANI sont :

- EF Tunisie
- CDC
- The Dot, y compris Dot landing
- Structures d'appui à l'entrepreneuriat (SAE) sélectionnées via le guichet
- Fondation Tunisie pour le Développement (FTD) siège et centres en région (ELIFE et EDMEJ)
- AFD Tunisie

L'instauration de personnes référentes genre vise à favoriser un suivi systématique des aspects liés au genre dans la mise en œuvre du projet WATANI – participation équitable des femmes et des hommes aux activités du projet, promotion d'un entrepreneuriat inclusif et d'un écosystème entrepreneurial favorisant l'égalité femmes-homme, prévention et réponse aux violences basées sur le genre (VBG)... En accord avec la vision stratégique et les ambitions de WATANI, les référent·e·s genre joueront un rôle clé pour assurer l'intégration de l'approche genre d'un point de vue opérationnel et transversal dans toutes les activités sur le terrain.

Fiche rôle	Personne référente genre projet WATANI
Responsabilités	• Agir en tant que point de contact sur les aspects liés au genre et signaler à l'équipe projet d'EF tout risque ou difficulté liée à l'intégration du genre (par ex. participation des femmes dans le projet ; communication sensible au genre sur les activités du projet). • Diffuser et vulgariser le mécanisme de redevabilité et signalement des VBG dans son organisation auprès des publics ciblés par WATANI (y compris les différents types de VBG) et informer leurs prestataires pour l'accompagnement

	entrepreneurial des comportements attendus de leur part, en lien avec le règlement interne ou charte éthique de leur organisation. • Transmettre toute demande ou signalement de VBG aux personnes responsables de la gestion du mécanisme (chargée SERA et experte genre d'EF) via le formulaire en ligne sur le site Internet de WATANI. A noter <i>que les référent·e·s genre ne sont pas responsables de l'enquête ni de la gestion des cas de VBG</i>. Leur rôle consiste à transmettre les signalements via le protocole établi dans le respect des principes de confidentialité, de sécurité et de l'approche centrée sur les victimes / survivant·e·s de VBG. • Disposer des contacts des services de soutien aux victimes/survivantes de VBG dans son territoire pour y référer toute personne si besoin³⁶. • Appuyer la réalisation de tout évènement ou campagne liée au genre dans sa structure. • Appuyer la collecte de données concernant le genre en lien avec les indicateurs du PAG (voir ci-dessous). • Participer aux réunions de coordination et capitalisation convoquées par EF pour le suivi de la mise en œuvre du PAG lorsque nécessaire.
Disponibilité	L'engagement est estimé à 1 jour / mois en moyenne ou environ 2h / semaine à répartir en fonction des besoins. Cette estimation pourra être ajustée en fonction des périodes d'intensification des activités (cohortes, campagnes, etc.), et sera examinée en 2027 dans le cadre du suivi des activités mises en œuvre par les référent·e·s genre.
Nomination et durée du mandat	La nomination des référent·e·s genre devra être actée par écrit, via email, par chaque structure partenaire en mettant en copie la direction des structures concernées. Les référent·e·s genre exerceront leur fonction jusqu'à la date de finalisation du projet (2029). Si un·e référent·e genre ne peut plus remplir sa fonction, une autre personne devra être désignée dans un délai maximum de 15

³⁶ Ligne verte 1899 et site [SOS Violence Tunisie](#). Voir aussi [Cartographie des services gouvernementaux et non gouvernementaux d'assistance juridique, de prise en charge médicale et de réinsertion socio-économique des populations clés et des groupes vulnérables en Tunisie](#) (Avocats sans frontières).

	jours ouvrés, et pendant cette vacance, la personne décisionnaire de la structure partenaire agira en tant que référent-e genre³⁷. La chargée SERA et l'experte genre d'EF devront être informées immédiatement du changement afin d'assurer la continuité du suivi des indicateurs du PAG et du mécanisme de redevabilité et signalement des VBG.
Impératifs	Les personnes référentes genres devront avoir été sensibilisées et formées aux aspects genre et entrepreneuriat, y compris approche Ne pas nuire et non-discrimination, VBG et approche centrée sur les survivantes / victimes (confidentialité, consentement éclairé). Une session de formation est prévue pour toutes les équipes des structures partenaires. Les référent-e-s genre doivent être exempt-e-s de tout antécédent judiciaire. En outre, les référent-e-s genre participeront à une session d'onboarding avec la chargée SERA et l'experte genre permettant de remettre à la personne ses outils de référence (contacts des services VBG territoriaux et types de VBG existants, indicateurs PAG dont elle est co-responsable, procédure à suivre pour relever la boîte de retour/signalement si celle-ci est mise en place, et canevas de reporting semestriel qui sera inclus dans les rapports semestriels généraux sur le projet). Les référent-e-s genre et leurs structures pourront solliciter un appui ad-hoc supplémentaire de l'experte genre pour un renforcement de capacités spécifique si nécessaire, dans la mesure du possible.
Reporting	Chaque référent-e genre rapportera de ses réalisations auprès de l'équipe projet WATANI (chargée SERA et experte genre) par écrit suivant le canevas fourni, de façon semestrielle dans le cadre des modalités de reporting générales du projet.

³⁷ Il s'agit de la personne dans chaque structure partenaire qui doit être informée et est habilitée à prendre des mesures ou sanctions disciplinaires à l'encontre d'un-e auteur-e de VBG qui fait partie de son personnel ou prestataires. La liste de ces personnes sera établie par écrit.

Annexe 6 : Check list genre standardisée

Cette check-list vise à vérifier si un document du projet WATANI a été créé ou révisé avec une approche sensible au genre, dans le cadre des indicateurs du Plan d'action genre (PAG) de WATANI. Un des principaux objectifs du PAG est l'intégration systématique d'une perspective de genre dans les processus de gouvernance, gestion, suivi, communication et capitalisation afin d'assurer une participation équitable des femmes et des hommes aux actions et dispositifs du projet. Il vise également à encourager l'écosystème entrepreneurial à promouvoir l'inclusion, la diversité et la non-discrimination des personnes pour des raisons de sexe, âge, lieu de résidence, handicap ou autre facteur (dimension intersectionnelle), et à adopter des pratiques inclusives du genre dans le milieu entrepreneurial.

Tous les types de document créés ou révisés dans le cadre du projet par l'équipe projet (Expertise France) et ses partenaires (CDC, Fondation Tunisie pour le Développement, The dot, Structures d'appui à l'entrepreneuriat) sont concernés : termes de référence (TdR) de prestataires, cadre logique, appels à projets, grilles d'évaluation des appels à projets, modules de formation et de coaching, plans de communication, outils de suivi, évaluation, apprentissage et redevabilité (questionnaires de satisfaction, modèles de rapports etc.)...

Score :

0 = critère non respecté / absent

1 = critère partiellement respecté / mention superficielle

2 = critère complètement respecté / intégré de manière structurée

N/A = non applicable

Score minimum pour que le document soit considéré sensible au genre : score total ≥ 6 ET aucun critère applicable noté 0

Type de document		
Auteur (nom et type de la structure)		
Créé pour le projet	Oui :	Non :
Existant et révisé	Oui :	Non :
Critères	Score	
1. Le document fait référence à / s'appuie sur une analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes (données sexo-spécifiques, contraintes, freins)		
2. Le document prévoit des mesures concrètes et/ou des indicateurs ou mécanismes de suivi permettant de promouvoir et mesurer les résultats en matière d'égalité de genre (par ex : quotas, ciblage, adaptation)		

3. Le document fait référence aux violences basées sur le genre (VBG) ³⁸ dans le milieu entrepreneurial, et prévoit des mesures pour les prévenir et y répondre (par ex. mention d'un mécanisme de signalement sûr et confidentiel, approche centrée survivantes, référencement vers des services de soutien) si applicable selon le type de document (voir tableau ci-dessous)	
4. Le langage et les visuels employés sont inclusifs et ne véhiculent pas de clichés ou stéréotypes liés au genre, à l'âge et/ou au statut migratoire (par ex. noms épicènes ou usage du point médian)	
Score total	
Date et nom de la personne qui remplit la check list	
Recommandations pour les critères non satisfaits (le cas échéant)	

Type de document, liste non exhaustive (par ordre alphabétique)	La mention des VBG est-elle systématiquement applicable ?
Appel à projets et grille d'évaluation associée	Peut être applicable mais pas systématique
Cadre logique	Peut être applicable mais pas systématique
Matériel de communication	Peut être applicable mais pas systématique
Modules d'accompagnement et de coaching	Peut être applicable mais pas systématique
Outils de suivi, évaluation, apprentissage et redevabilité (SERA) tels que questionnaires de satisfaction, modèle de rapport...	Peut être applicable mais pas systématique
Plan de communication	Oui
TdR prestataires de services	Oui

³⁸ Les VBG sont entendues au sens large et selon la loi organique n°2017-58 de la Tunisie. WATANI visant à promouvoir un entrepreneuriat sans discrimination fondée sur le genre, les femmes doivent pouvoir participer pleinement au projet en étant libre de violences basées sur le genre, et conformément au Plan d'action genre du projet, cet engagement en faveur de la prévention des VBG doit se refléter dans la gouvernance et tous les processus décisionnels, les outils de gestion, de suivi et de communication du projet.