

ÉVALUER ET PRÉPARER : OUTIL 2.2

La réalisation d'une autoévaluation du niveau actuel de collaboration de votre société avec des entreprises appartenant à des femmes aidera à mettre au jour les lacunes et à répertorier les domaines d'intérêt pour vos actions et initiatives futures.

L'outil présenté dans cette section fournit, sous la forme d'une fiche de performance, un modèle d'autoévaluation pouvant être utilisé pour un premier bilan interne et pour mettre en lumière ce qui empêche de trouver et d'intéresser des entreprises fournisseuses appartenant à des femmes¹⁹. Les résultats peuvent également déclencher un réexamen des critères appliqués aux fournisseurs, afin de s'assurer qu'ils n'excluent pas injustement ou inutilement des entreprises appartenant à des femmes. L'utilisation de la fiche de performance suppose que :

- la société dispose déjà en quelque sorte d'un plan d'approvisionnements ;
- la société recueille des données sur la diversité de ses fournisseurs ;
- la société a désigné un champion de l'équité entre les genres pouvant encourager l'intégration du genre dans ses opérations d'approvisionnement (pour plus de détails sur un champion de l'équité entre les genres et un modèle de termes de référence décrivant son rôle, voir **OUTIL 1.10** de la **SUITE D'OUTILS 1**).

Si votre société ne dispose pas d'un plan d'approvisionnement local, le [Guide pour bien démarrer dans les approvisionnements locaux \(A Guide to Getting Started in Local Procurement\)](#) d'IFC en présente les éléments fondamentaux²⁰. Les outils fournis ici complètent ce guide d'IFC par une approche d'intégration du genre dans les plans d'approvisionnement local.

¹⁹ Parmi les références utilisées pour élaborer cet outil figurent : *WEConnect International*, "Global Supplier Diversity and Inclusion: Reaching the Gold Standard," 2015 ; ONU-Femmes, *The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses* et des outils de la Banque royale écossaise.

²⁰ IFC, *Guide to Getting Started in Local Procurement*, 2011.

OUTIL 2.2

Autoévaluation de la diversité des genres et de l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement

- » **OBJECTIF** : Évaluer le niveau actuel de collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes
- » **UNITÉ CIBLE** : Approvisionnements

Cette fiche de performance aide les sociétés à évaluer dans quelle mesure elles collaborent actuellement avec des entreprises appartenant à des femmes dans leur chaîne d'approvisionnement. Elle examine également l'état actuel du soutien en faveur d'une plus grande collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes, notamment ce que fait la haute direction, et les types de procédés institutionnels mis en place. Elle s'inspire des orientations d'IFC et d'autres organisations.

La fiche de performance vous permet de jauger la collaboration actuelle de votre société avec des entreprises appartenant à des femmes, les politiques existantes en matière d'approvisionnement et la mesure dans laquelle vous soutenez actuellement le développement d'entreprises fournisseuses locales appartenant à des femmes.

Utilisation de la fiche de performance

La fiche de performance examine plusieurs aspects de l'environnement actuel des approvisionnements.

- **Collaboration actuelle avec des entreprises appartenant à des femmes en tant que sous-traitantes et fournisseuses** : Combien d'entreprises appartenant à des femmes sont actuellement des fournisseuses de niveaux 1 et 2 ? Les fournisseurs et sous-traitants sont-ils tenus de faire appel à des entreprises appartenant à des femmes pour des sous-traitances ? Doivent-ils rendre compte sur ce point ?
- **Sensibilisation et mobilisation des entreprises appartenant à des femmes** : Dans quelle mesure la société a-t-elle connaissance de l'existence d'entreprises locales appartenant à des femmes ? Comment ces entreprises pourraient-elles s'intégrer dans la chaîne d'approvisionnement ? Dans quelle mesure la société travaille-t-elle à développer ces opportunités ?
- **Pratiques et critères actuels en matière d'approvisionnement** : La société facilite-t-elle et motive-t-elle la collaboration avec des entreprises appartenant à des femmes ? Comment ces priorités sont-elles exprimées, au sein de l'entreprise — par exemple, sont-elles incluses dans le plan d'approvisionnement ? Ou ces priorités sont-elles présentées d'autres façons ?
- **Attitudes au sein de la société démontrant que la collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes est une priorité** : Comment la direction fait-elle preuve de *leadership* dans ce domaine ? Quels éléments de base ont été mis en place pour soutenir de manière proactive la stratégie ?
- **Suivi et évaluation** : La société assure-t-elle le suivi de la collaboration avec des entreprises appartenant à des femmes ? Si oui, dans quelle mesure ?

Notation

Notez chacun des critères sur une échelle de 1 à 8.

- **1 à 2 point(s)** : de pas à peu d'activité
- **3 à 4 points** : d'une certaine activité, principalement en réponse à une crise, à une certaine activité non régulière
- **5 à 6 points** : d'une activité régulière sur ces questions, certes non exhaustive, à une activité régulière et exhaustive sur ces questions
- **7 à 8 points** : d'une mise en œuvre 'excellente' à une mise en œuvre 'exceptionnelle', accompagnée de retours d'expérience et d'améliorations systématiques

Répétez cette évaluation chaque année pour suivre les progrès. Utilisez les résultats pour réfléchir aux progrès accomplis et trouver les moyens d'améliorer la collaboration, soit en mettant à jour les critères applicables aux approvisionnements, soit en se rapprochant des entreprises locales appartenant à des femmes.

Voir **OUTILS 2.3 à 2.9** pour des orientations spécifiques quant à la façon de traiter les goulots d'étranglement mis en évidence dans la fiche de performance.

TABLEAU 2A | Équité entre les genres dans la fiche de performance en matière d'approvisionnement : Évaluation de la chaîne d'approvisionnement, des politiques et des activités

Collaboration actuelle avec des entreprises appartenant à des femmes en tant que sous-traitantes et fournisseuses

NOTE SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 8 (1 = faible ; 8 = élevé)

Évaluer le ratio actuel d'entreprises fournisseuses/sous-traitantes de niveau 1²¹ appartenant à des femmes par rapport à toutes les entreprises fournisseuses/sous-traitantes de niveau 1.

Évaluer le ratio des dépenses effectuées par la société au profit d'entreprises appartenant à des femmes par rapport aux dépenses totales d'approvisionnement et de passation de marchés de la société.

CONSEILS : Pour une évaluation supplémentaire et une compréhension plus approfondie :

- Détailler le ratio des dépenses au profit d'entreprises appartenant à des femmes par service ;
- Identifier les services ayant le ratio de dépenses le plus élevé et le plus faible au profit d'entreprises féminines ;
- Déterminer les raisons des disparités entre les services.

²¹ Pour les besoins de cette suite d'outils, un fournisseur de niveau 1 est un fournisseur auprès duquel l'entreprise s'approvisionne directement en biens ou services, c'est-à-dire sans passer par un tiers. Un fournisseur de niveau 2 est un fournisseur qui fournit des biens ou des services à l'entreprise indirectement, en passant par un intermédiaire (un fournisseur de niveau 1) et de la même manière. Un fournisseur de niveau 3 est un fournisseur qui fournit des biens ou des services à l'entreprise indirectement, en passant par deux intermédiaires.

Sensibilisation et mobilisation des entreprises appartenant à des femmes

NOTE SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 8 (1 = faible ; 8 = élevé)

La société tient-elle (ou a-t-elle accès, par l'intermédiaire d'une chambre de commerce ou d'un autre organisme) une base de données à jour sur les entreprises locales, régionales et nationales appartenant à des femmes et répondant aux critères applicables aux fournisseurs ?

La base de données est-elle mise à jour régulièrement ? Serait-elle mise à jour si les critères applicables aux fournisseurs étaient actualisés ?

La base de données recense-t-elle les principaux services ou secteurs concentrant les entreprises appartenant à des femmes ?

Dans un appel d'offres²² *standard*, la société emploie-t-elle actuellement un langage encourageant les entreprises appartenant à des femmes à soumissionner ?

Dans les activités de sensibilisation des fournisseurs, la société prend-elle des mesures pour inclure les entreprises appartenant à des femmes ou pour cibler les secteurs concentrant des entreprises appartenant à des femmes ?

La société a-t-elle effectué une évaluation, un inventaire ou une analyse pour identifier les entreprises locales viables appartenant à des femmes pouvant être des fournisseuses ou des sous-traitantes ?

La société fait-elle des efforts particuliers pour se rapprocher des entreprises appartenant à des femmes, par exemple par le biais d'ateliers communautaires, de séminaires ou de foires commerciales ?

Le site Web encourage-t-il spécifiquement les entreprises appartenant à des femmes à répondre aux appels d'offres ?

Existe-t-il des partenariats locaux pour favoriser les approvisionnements auprès d'entreprises sous-traitantes/fournisseuses appartenant à des femmes ?

La société organise-t-elle des manifestations pour fournir aux entreprises locales appartenant à des femmes des informations sur les marchés potentiels ?

La société organise-t-elle ou soutient-elle des activités de renforcement des capacités pour développer les entreprises fournisseuses locales appartenant à des femmes ?

La société a-t-elle mis en place des activités de mentorat ou de formation pour aider à développer des entreprises locales appartenant à des femmes ?

La formation couvre-t-elle à la fois les principes commerciaux de base et les compétences techniques ?

La société soutient-elle des initiatives visant à faciliter l'accès des entrepreneures locales au financement, par exemple par le biais de partenariats avec des institutions financières locales ?

²² RFX est un acronyme *standard* utilisé dans la passation de marchés pour désigner toutes les formes de demande de propositions (DP).

Pratiques et critères actuels en matière d'approvisionnement

NOTE SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 8 (1 = faible ; 8 = élevé)

Existe-t-il une politique ou un engagement en matière d'approvisionnement local parlant spécifiquement d'augmenter le nombre d'entreprises appartenant à des femmes dans la chaîne d'approvisionnement ?

La société a-t-elle une politique claire définissant ce que l'on entend par entreprise appartenant à des femmes — c'est-à-dire, s'agit-il de la propriété féminine ou du nombre/ratio d'employées ?

S'il existe une politique relative à la collaboration avec des entreprises sous-traitantes appartenant à des femmes pour les fournisseurs de niveau 1, s'applique-t-elle aux fournisseurs de niveau 2 ou 3 ?

La société a-t-elle un processus de vérification des approvisionnements évaluant spécifiquement le degré de collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes ?

Les critères applicables aux approvisionnements sont-ils définis d'une manière qui risque de désavantager les petites entreprises ou d'autres types d'entreprises où les femmes sont plus fortement représentées ? (Par exemple, les fournisseurs doivent-ils être en activité depuis un certain nombre d'années, avoir un certain revenu, avoir un compte bancaire officiel ou avoir accès à Internet ?)

CONSEIL : Déterminez si ces critères sont absolument nécessaires ou s'ils pourraient être modifiés de manière à ne pas exclure les fournisseurs plus récents et de plus petite taille.

La collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes est-elle mise en relief lors de l'orientation et de la formation du personnel chargé des approvisionnements ?

Le personnel chargé des approvisionnements bénéficie-t-il d'une formation continue et d'un renforcement des capacités sur les moyens de collaborer avec les entreprises appartenant à des femmes et de les soutenir ?

Existe-t-il des mesures incitatives pour encourager la collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes en tant que sous-traitantes et/ou fournisseuses ?

Les plans, cibles et possibilités d'approvisionnement local ont-ils été examinés afin de déterminer les domaines dans lesquels des entreprises appartenant à des femmes pourraient être encouragées à participer ?

Les plans et cibles d'approvisionnement local ont-ils été examinés afin de déterminer les domaines dans lesquels des initiatives de renforcement des capacités permettraient à des entreprises locales appartenant à des femmes de répondre à la demande d'approvisionnement ?

Attitudes au sein de la société démontrant que la collaboration avec des entreprises appartenant à des femmes est une priorité

NOTE SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 8 (1 = faible ; 8 = élevé)

Le champion désigné de l'équité entre les genre (ou un autre membre du personnel) a-t-il élaboré un argumentaire pour l'incorporation d'entreprises appartenant à des femmes dans le processus d'approvisionnement ?

Le directeur général/la directrice générale et l'équipe dirigeante ont-ils exprimé leur engagement à accroître le nombre d'entreprises appartenant à des femmes dans la chaîne d'approvisionnement ?

La société dispose-t-elle d'une équipe chargée spécialement des approvisionnements locaux dont le mandat prévoit notamment d'accroître la collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes ?

La société a-t-elle alloué un poste budgétaire spécifique pour soutenir une plus grande collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes dans la chaîne d'approvisionnement ?

CONSEIL : Les exemples incluent la collaboration avec WEConnect, ou l'organisation d'une évaluation et d'une formation sur les questions de genre à l'intention du personnel chargé des approvisionnements.

Les rapports annuels contiennent-ils des informations sur la collaboration avec des entreprises appartenant à des femmes et les progrès dans le sens d'une plus grande diversité des genres dans la chaîne d'approvisionnement ?

Suivi et évaluation

NOTE SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 8 (1 = faible ; 8 = élevé)

Y a-t-il des objectifs clairement énoncés sur le nombre (ou le pourcentage) d'entreprises appartenant à des femmes que la société voudrait avoir dans la chaîne d'approvisionnement ?

Le système de suivi et d'évaluation comprend-il un suivi du nombre d'entreprises appartenant à des femmes dans la chaîne d'approvisionnement et du montant des dépenses d'approvisionnement auprès de ces entreprises ?

CONSEIL : Cela inclut le total des dépenses ainsi que les données par service.

Les chiffres ci-dessus font-ils l'objet de suivi et de rapports trimestriels ?

Le système de suivi et d'évaluation comprend-il un indicateur lié aux contrats avec des entreprises appartenant à des femmes ?

Les évaluations de la performance des responsables des services des approvisionnements comportent-elles des objectifs de recrutement pour augmenter le nombre de contrats avec des entreprises appartenant à des femmes ?

Les améliorations de la collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes sont-elles décrites dans les rapports annuels ?