

## OUTIL 2.4

### Développer un argumentaire en faveur d'une plus grande collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes

- » **OBJECTIF** : Définir et présenter un argumentaire en faveur de la collaboration avec des entreprises appartenant à des femmes
- » **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines, cadres supérieurs

#### Un argumentaire solide permet de démontrer l'intérêt économique

Un argumentaire solide est un premier pas important vers l'accroissement de la diversité des genres dans la chaîne d'approvisionnement. Il valide et rationalise l'effort et l'investissement déployés en démontrant les avantages pouvant en découler. Ces avantages peuvent être non financiers, en plus de la valeur financière. Parmi les avantages non financiers, on peut citer l'amélioration des relations avec la communauté, un effet de levier potentiel pour les programmes de mobilisation communautaire et des effets positifs sur la réputation.

Un bon argumentaire aidera à obtenir l'adhésion de la haute direction pour la révision du plan d'approvisionnement local et la création d'incitations et de responsabilités en vue d'accroître la collaboration avec les entreprises fournisseuses appartenant à des femmes. Les champions désignés au sein de chaque équipe chargée des approvisionnements dans les différents services peuvent être des points de contact utiles pour la mise en œuvre de ces politiques actualisées et le suivi des cas de réussite, des goulots d'étranglement et des difficultés.

Le champion de l'équité entre les genres de la société et son groupe de travail sur l'équité entre les genres peuvent piloter l'élaboration de l'argumentaire, qui devrait énoncer à la fois les avantages potentiels d'une chaîne d'approvisionnement diversifiée du point de vue du genre et les mesures que la société pourrait prendre pour combler les lacunes éventuelles. Il complètera l'auto-évaluation de l'environnement local des entreprises appartenant à des femmes, décrite dans l'**OUTIL 2.2**.

En développant l'argumentaire en faveur de fournisseurs qui seraient des entreprises appartenant à des femmes, n'oubliez pas d'intégrer les avantages non financiers déjà mentionnés ci-dessus, ainsi que des perspectives à plus long terme pour la société. Ces informations sont essentielles, car dans certains cas, les coûts de diversification des fournisseurs peuvent ne pas être compensés immédiatement. Par exemple, dans les situations où une petite entreprise féminine n'a pas l'envergure nécessaire pour répondre aux besoins des grandes sociétés internationales, un investissement initial dans le renforcement des capacités ou la formation sera nécessaire avant que l'entreprise ne soit en mesure de répondre aux besoins. Une présentation détaillée des avantages financiers et non financiers à court et à long terme pour soutenir des entreprises appartenant à des femmes permettra d'appréhender clairement la valeur de ces efforts, tant pour l'entreprise que pour l'ensemble de la communauté.

Utilisez le diagnostic fourni au tableau 2B pour vous aider à élaborer et à formuler un argumentaire en vue d'accroître la diversité des genres dans la chaîne d'approvisionnement.

## TABLEAU 2B | Diagnostic aux fins de l'argumentaire : Collaborer avec les entreprises appartenant à des femmes

### 1. ÉCONOMIES DE COÛTS : Déterminer les économies potentielles résultant de la collaboration avec des entreprises appartenant à des femmes

- » Identifier les fournisseurs potentiels « conventionnels » et les entreprises fournisseuses appartenant à des femmes : dans quelle mesure ces entreprises fournisseuses appartenant à des femmes peuvent-elles fournir des services équivalents ? Par exemple, y a-t-il des raisons pour lesquelles les entreprises appartenant à des femmes ne seraient pas en mesure de répondre de façon égale aux besoins en matière d'approvisionnement ? Quels sont les obstacles spécifiques à l'entrée pour les entreprises fournisseuses appartenant à des femmes, en fonction de leur statut sur le marché — comme l'entrée récente sur le marché, l'échelle des contrats en cours et/ou vos critères en matière d'approvisionnement ?
- » Comparer les prix pratiqués par les fournisseurs conventionnels et les prix proposés par des entreprises fournisseuses appartenant à des femmes délivrant des produits et des services équivalents : les prix sont-ils compétitifs ? Les entreprises fournisseuses appartenant à des femmes peuvent-elles réaliser des économies ? Si les entreprises appartenant à des femmes ne sont pas les moins chères, y a-t-il d'autres avantages qui pourraient découler d'un contrat avec elles, tels qu'une meilleure qualité, une meilleure valeur ou un meilleur attrait pour les utilisateurs ?
- » Comparer la qualité des produits entre les fournisseurs conventionnels et les entreprises fournisseuses appartenant à des femmes offrant des services équivalents : le fait de travailler avec des entreprises fournisseuses appartenant à des femmes permettrait-il d'améliorer la qualité des produits ou aiderait-il à répondre aux besoins de segments de marché différents et/ou à conquérir des parts de marché différentes ?
- » Saisir les occasions de renforcer les capacités des entreprises fournisseuses appartenant à des femmes ne pouvant pas offrir des produits/services comparables : une formation moyenne rendrait-elle ces entreprises capables de fournir des biens comparables ?
- » Déterminer les économies globales découlant de la passation de marchés avec des entreprises fournisseuses appartenant à des femmes.

## 2. COÛTS SUPPLÉMENTAIRES : Déterminer les coûts potentiels qui peuvent résulter d'un contrat avec une entreprise fournisseuse appartenant à des femmes

- » Les entreprises locales appartenant à des femmes fonctionnent-elles actuellement selon les normes requises ou une formation supplémentaire est-elle nécessaire pour leur permettre de répondre aux besoins en termes de qualité et de volume ?
- » Déterminer le type, la portée et la durée de la formation nécessaire pour qu'une entreprise fournisseuse appartenant à des femmes puisse devenir un fournisseur viable : combien de formations sont nécessaires ? Sur quelle période ? À quelle fréquence la formation devra-t-elle être répétée ? Estimer le coût de ces formations et le comparer aux avantages financiers attendus de la collaboration avec cette entreprise fournisseuse en particulier.
- » Effectuer une analyse coûts-avantages globale de la formation : calculer d'abord le nombre de nouvelles entreprises fournisseuses qui pourraient être agréées grâce à cette formation ; puis comparer la valeur de la certification de ces entreprises fournisseuses nouvellement enregistrées avec les coûts de formation — la valeur compense-t-elle le coût ?

## 3. BUDGET : Penser aux moyens de financer la formation et la sensibilisation en tirant parti des activités de mobilisation des communautés

- » Se mettre en rapport avec les équipes Responsabilité sociale et Mobilisation communautaire de l'entreprise : déterminer les possibilités d'interfinancement de la formation et de la sensibilisation des entreprises fournisseuses appartenant à des femmes par l'entremise de programmes gérés par ces services.

## 4. AVANTAGES NON FINANCIERS : Énumérer les avantages plus larges de la collaboration avec des entreprises fournisseuses locales appartenant à des femmes

- » Examiner et évaluer les avantages non financiers, par exemple améliorer les relations avec les communautés, rehausser le développement économique local en autonomisant les femmes, satisfaire aux exigences en matière d'investissement communautaire et d'approvisionnement local, et se conformer aux exigences gouvernementales en matière de diversification des genres dans les chaînes d'approvisionnement.
- » Présenter en détail les gains pour les relations avec la communauté en ce qui concerne le développement d'entreprises fournisseuses appartenant à des femmes et la passation de marchés avec elles.
- » Quantifier ou démontrer autrement comment ces gains aideraient à compenser — voire dépasser — les coûts financiers.