

Secteur Privé & Développement

LA REVUE DE PROPARCO

PREMIER TRIMESTRE 2020

**MOBILISER
LE SECTEUR PRIVÉ
POUR RÉDUIRE
LES INÉGALITÉS DE GENRE**

PROPARCO
GROUPE AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

AUTONOMISATION DES FEMMES | ENTREPRENEURIAT FÉMININ
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE | INCLUSION FINANCIÈRE

Une publication de Proparco,
Groupe Agence Française de Développement,
société au capital de 693079200 €

151 rue Saint-Honoré, 75001 Paris - France
Tél. (+33) 1 53 44 31 07
Courriel : revue_spd@afd.fr
Site web : www.proparco.fr
Blog : blog.secteur-prive-developpement.fr

Directeur de Publication Grégory Clemente

Fondateur Julien Lefilleur

Directrice de la rédaction
et rédactrice en chef Anne-Gaël Chapuis

Rédacteur en chef exécutif
Romain De Oliveira

Assistante éditoriale Véronique Lefebvre

Remerciements Laurence Bottin,
Timothée Carniel, Joëlle Samuel

Comité éditorial
Axelle Bergeret-Cassagne, Christel
Bourbon-Seclet, Laure Bourgeois, Myriam
Brigui, Marianne Cessac, Fariza Chalal,
Anne-Gaël Chapuis, Johann Choux,
Christophe Cottet, Xavier Echasseriau,
Pierre Forestier, Thomas Hofnung, Djalal
Khimdje, Sophie Le Roy, Olivier Luc,
Elodie Martinez, Gonzague Monreal,
Gregor Quiniou, Françoise Rivière, Bertrand
Savoie, Camille Severac, Hélène Templier,
Samuel Touboul, Baptiste Tournemolle,
Hélène Verrue

Advisory board
Jean-Claude Berthélemy, Paul Collier,
Kemal Dervis, Mohamed Ibrahim,
Pierre Jacquet, Michael Klein, Nanno Kleiterp,
Ngozi Okonjo-Iweala, Jean-Michel Severino,
Bruno Wenn, Michel Wormser

Conception et réalisation LUCIOLE

Crédit photo (couverture) Benjamin Petit

Traduction Jean-Marc Agostini, Neil
O'Brien/Nollez Ink, Sam O'Connell

Secrétariat de rédaction
(: ? ! ;) DOUBLEPONCTUATION,
www.doubleponctuation.com

Impression sur papier certifié PEFC 70 %
Pure Impression – ISSN 2103 3315
Dépôt légal 23 juin 2009



TABLE DES MATIÈRES

04 CONTRIBUTEURS

06 CADRAGE

Vingt-cinq ans après la conférence de Pékin, des avancées, mais aussi des écarts persistants

Par Magali Barraja

10 ANALYSE

L'entrepreneuriat est-il réellement source d'autonomisation pour les femmes?

Par Soazig Barthélémy

16 OPINION

Secteur privé et transversalité du genre dans les Objectifs de Développement Durable

Par Pascale Braccq

20 ANALYSE

L'investissement dans l'entrepreneuriat des femmes, une des clés de la croissance africaine

Par Fannie Delavelle et Léa Rouanet

24 ÉTUDE DE CAS

L'autonomisation des femmes par l'inclusion financière : le cas de la Tunisie

Par Michael Cracknell

28 CHIFFRES-CLÉS

32 ANALYSE

Genre et climat, leviers pour le développement durable
Par Ouafae Sananès

36 ANALYSE

Investissement au féminin : les instruments financiers au service d'un développement économique inclusif
Par Mberry Seck

40 FOCUS

Comment un investisseur d'impact généraliste peut se saisir de la problématique du genre?
Par Samuel Monteiro

44 ÉTUDE DE CAS

Le secteur privé : un acteur clé dans la réduction des inégalités entre les sexes
Par Zainab Saeed

48 OPINION

Ce que le 2X Challenge nous enseigne sur le prisme du genre en matière d'investissement
Par Anne-Marie Lévesque

52 ÉTUDE DE CAS

Réduire les inégalités de genre : l'approche d'une banque
Par Antonio Gonzalez Castillo

54 ENSEIGNEMENTS

DU NUMÉRO

Par Romain De Oliveira



Pierre Forestier

*Directeur du département
Accompagnement vers un
développement durable,
Proparco*

Malheureusement, dans la quasi-totalité des pays du monde, les femmes sont encore très largement confrontées à une multitude d'inégalités. Sur le plan économique, ces inégalités freinent et le plus souvent entravent leur accès au marché du travail, leurs progressions dans l'entreprise, le financement et l'accompagnement de leurs projets ou encore l'accès au capital de leurs entreprises. Ainsi, la Banque mondiale estime que le déficit de financement annuel pour les PME détenues par les femmes dans le monde s'élèverait à 300 milliards de dollars.

Si, depuis 1995 et l'adoption de la Déclaration de Pékin, la prise de conscience s'accroît, des efforts considérables sont encore à faire et il faut accélérer le changement. Statistique inquiétante : le Forum économique mondial estime qu'au rythme actuel, plus de 100 ans seront nécessaires pour combler l'écart entre les sexes à l'échelle mondiale. Pour accélérer ce changement socialement impérieux et permettre à tous de bénéficier de ces retombées économiques potentiellement énormes, les entreprises et leurs financeurs ont un rôle clé à jouer. En étant proactifs dans l'identification et la prévention des inégalités, que ce soit en leur sein ou auprès de leurs clients, les entreprises ont entre leurs mains le pouvoir de faire rapidement avancer les choses. L'accès privilégié aux capitaux et aux crédits sont également des voies sur lesquelles la finance doit s'engager.

Les choses évoluent, et dans le bon sens. En 2018, les institutions de financement du développement (IFD) du G7, dont Proparco, ont en effet lancé l'initiative « 2X Challenge – financing for women », dont l'objectif est notamment de soutenir l'accès des femmes à des postes de *leadership*, à des emplois de qualité, à des sources de financement pour leurs entreprises ainsi qu'à des biens et services divers. La démarche de ces financeurs est désormais double : i) d'une part, prendre en compte et traiter les risques de maintenir ou renforcer des inégalités de genre dans les projets qu'ils financent ; ii) d'autre part, accroître de manière assumée la part des financements favorisant les entrepreneures, les salariées et les investisseuses dans une démarche de discrimination positive. L'engagement pris est de porter à 3 milliards de dollars le financement à impact sur les inégalités femmes-hommes à l'horizon 2020. Déjà près de 2,5 milliards de dollars ont été mobilisés et le Challenge est sur la bonne voie pour dépasser cet objectif. Proparco contribue à cet objectif et s'est elle-même engagée à accroître ce type de financements à 25 % de ses octrois annuels.

Dans la foulée de cette initiative, Proparco (France), Findev (Canada), Opic (USA), CDC (UK) et la Fondation Mastercard se sont associés pour lancer le concours « 2X Invest2Impact¹ », qui vise à appuyer 100 entreprises africaines féminines ou dirigées par des femmes ayant des besoins de crédit, de partenaires investisseurs ou de partenaires stratégiques pour leur expansion à l'export ou sur des marchés nouveaux.

Les défis à relever sont nombreux et les enjeux colossaux. Secteur privé et bailleurs internationaux doivent prendre leur part pour faire de la réduction des inégalités de genre un levier essentiel en faveur du développement et de l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD).

1 • D'abord destiné aux entrepreneures d'Afrique de l'Est, il prévoit de s'ouvrir à d'autres pays d'Afrique



Magali Barraja

Ancienne directrice associée de BSR

Magali Barraja a été directrice associée de BSR, organisation dont elle dirigeait toutes les activités liées à l'autonomisation des femmes en Europe. Elle est diplômée de l'université de Genève, de l'Institut des hautes études internationales et du développement de Genève et de l'Institut d'études politiques (Sciences Po) d'Aix-en-Provence.



Soazig Barthélémy

Fondatrice et directrice générale, Empow'Her

Avant de développer Empow'Her, Soazig Barthélémy a débuté sa carrière en Asie et en Afrique avec des institutions de microfinance (IMF), pour former et coacher des femmes micro-entrepreneures. Elle est titulaire d'un Master de l'ESCP Europe.



Pascale Bracq

Cofondatrice et vice-présidente, ONU Femmes France

Engagée de longue date pour les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, Pascale Bracq est co-fondatrice et vice-présidente d'ONU Femmes France. Elle est Chevalière de la Légion d'Honneur.



Michael Cracknell

Cofondateur, Enda inter-arabe

Michael Cracknell est le cofondateur de l'ONG internationale Enda inter-arabe, qui donnera naissance à Enda Tamweel en 2016. Il a étudié à l'Université de Bristol (Angleterre) et à l'Université de Toulouse (France) où il a obtenu son Doctorat en droit.



Fannie Delavelle

Analyste, Laboratoire d'innovation sur le genre de la Banque mondiale

Fannie Delavelle est analyste au sein du Laboratoire d'innovation sur le genre (*Gender Innovation Lab*) de la Banque mondiale. Fannie Delavelle est titulaire d'un Master de la London School of Economics et d'un autre de Sciences Po Paris.



Antonio Gonzalez Castillo

Responsable de Capital Emprendedor, Capital Bank

Antonio Gonzalez Castillo est responsable des programmes de formation et autres initiatives destinées aux PME et aux entrepreneurs indépendants, au sein de Capital Emprendedor, filiale de Capital Bank. Antonio Gonzalez Castillo a fait ses études de technologie industrielle à la Technological University of Panama.



Anne-Marie Lévesque

2X Challenge et FinDev Canada

Anne-Marie Lévesque est la présidente du groupe de travail du 2X Challenge et la responsable de l'égalité des genres chez FinDev Canada, l'institution canadienne de financement du développement.



Samuel Monteiro

Responsable ESG et Impact, Investisseurs & Partenaires (I&P)

Samuel Monteiro est Responsable ESG et Impact chez Investisseurs & Partenaires (I&P). Il est titulaire d'un Master en Économie du Développement et d'un Master en Analyse de Projets dans les Pays en Développement au sein du CERDI.



Léa Rouanet

Économiste, Laboratoire d'innovation sur le genre de la Banque mondiale

Léa Rouanet est économiste au Laboratoire d'innovation sur le genre (*Gender Innovation Lab*) de la Banque mondiale. Elle est titulaire d'un Doctorat d'économie de la Paris School of Economics



Zainab Saeed

Responsable Recherche de marché et Développement produit, Kashf Foundation

Zainab Saeed est responsable de la recherche de marché et du développement produit à la Kashf Foundation. Elle a été chargée d'enseignement à l'université des sciences du management de Lahore, et professeure invitée à la Lahore School of Economics.



Ouafae Sananès
Experte genre, AFD

Ouafae Sananès est experte sur la question du genre et chargée des relations institutionnelles et stratégiques à l'Agence Française de Développement (AFD). Elle est titulaire d'un Doctorat d'anthropologie sociale et d'ethnologie de l'École des hautes études en sciences sociales.



Mberrry Seck

Chargée de programme, WIC Sénégal

Mberrry Seck est chargée de programme du Women's Investment Club (WIC) Sénégal et Consultante à Dalberg Advisors.

Elle a travaillé sur la structuration et l'opérationnalisation du premier fonds d'investissement syndiqué par et pour les femmes au Sénégal, WIC Capital.



Marion Calloch

Chargée d'affaires, Proparco

Depuis 4 ans, Marion Calloch est en charge de la mise en place de projets d'accompagnement technique dans le secteur de l'inclusion financière, ainsi que des problématiques de réduction des inégalités femmes-hommes. Marion est diplômée de Rouen Business School et d'un Master 2 en relation internationales et économie du développement.



Louise Juin

Chargée d'appui, Proparco

Arrivée à Proparco en juin 2019, Louise Juin est spécialiste des études de genre et droits humains en Asie. Elle fut conseillère sur l'intégration des questions de genre dans les processus de construction de la paix à l'Ambassade de France au Népal.



Gwenaëlle Niault

Spécialiste environnemental et social (E&S), Proparco

Référente genre au sein de la division Environnement, Social et Gouvernance, Gwenaëlle Niault évalue les risques et opportunités E&S sur les projets, dans les secteurs des infrastructures, agro-industriels et du textile. Elle a auparavant exercé pendant 9 ans au sein de cabinets internationaux. Elle est ingénieure en Génie civil de formation.



Pauline Dubin

Chargée d'affaires, Proparco

Après une première expérience en microfinance chez responsAbility, Pauline Dubin a rejoint l'équipe Institutions financières et inclusion de Proparco en 2018. Elle est diplômée d'un Master finance et stratégie de Sciences Po Paris.



Myriam Mesbah

Chargée de mission genre, Proparco

Myriam Mesbah travaille sur les questions de réduction des inégalités femmes-hommes. Elle a auparavant travaillé dans le milieu associatif sur des questions d'éducation et de genre. Titulaire d'un Master en sciences politiques et relations internationales, elle a travaillé dans le réseau diplomatique français et européen au Maghreb.



Céline Payet

Chargée de mission, Proparco

Économiste de formation, Céline Payet est experte en évaluation d'impacts et référente genre au sein de la cellule Mesure des impacts à Proparco depuis 2017. Elle a travaillé pendant 13 ans dans le domaine des infrastructures au sein de la coopération allemande (GIZ), de la Banque européenne d'investissement et de la Banque mondiale.

Vingt-cinq ans après la conférence de Pékin, des avancées, mais aussi des écarts persistants

👤 Magali Barraja, ancienne directrice associée de BSR

Ces vingt-cinq dernières années, des progrès incontestables ont été accomplis en matière d'égalité des genres et de promotion des droits et opportunités pour les femmes. Mais la vitesse de ces avancées ne suffit pas, loin s'en faut : selon le Forum économique mondial, à ce rythme, il faudra encore plus d'une centaine d'années pour faire disparaître les inégalités entre les sexes. L'égalité femmes-hommes est l'affaire de tous, et les acteurs du secteur privé ont donc eux aussi un rôle essentiel à jouer.

L'année 2020 est charnière pour l'égalité des genres. Elle marque en effet le vingt-cinquième anniversaire de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, conclue par l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin (1995), que beaucoup considèrent comme la feuille de route la plus aboutie en faveur de l'avancement des droits des femmes. Cette année est donc à la fois une année d'inventaire de ce qui a été accompli depuis, pour les femmes et les filles, et une année où s'impose l'appel à une action audacieuse et à de nouveaux engagements pour combler le fossé résiduel entre les genres à l'échelle de la planète.

Ces vingt-cinq dernières années, notre monde a incontestablement accompli des progrès en

matière de droits et opportunités pour les femmes. Selon l'indice *Women, Business and the Law*¹, au cours des dix dernières années, 131 pays ont voté pas moins de 274 réformes de leurs lois ou réglementations, pour accroître l'égalité des chances et assurer l'autonomisation économique des femmes (lois sur le harcèlement sexuel ou obligations de non-discrimination dans l'accès au crédit, par exemple). En parallèle, on a vu augmenter l'entrepreneuriat chez les femmes², ainsi que le nombre de femmes PDG ou cadres dirigeantes dans le monde. Pour la première fois en 2019, 33 des entreprises figurant au classement des entreprises les plus prospères étaient dirigées par des femmes, et 29 % des principaux postes d'encadrement étaient occupés par des femmes – la proportion la plus élevée jamais enregistrée.³

1 • <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf>

2 • <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>

3 • Grant Thornton, *Women in Business: Building a Blueprint for Action*, page 5, 2019

PLUS DE 100 ANS POUR COMBLER L'ÉCART ENTRE LES SEXES

En dépit de ces résultats, les progrès n'interviennent pas assez vite. Selon le Forum économique mondial, au rythme actuel des changements, il faudrait encore 108 ans pour résorber totalement l'écart entre les genres dans le monde.⁴ L'Indice mondial de l'inégalité entre les sexes 2018 (*Global Gender Gap Index*)⁵ révèle que les femmes n'ont atteint la parité qu'à hauteur de 68 %, ce qui laisse un important écart de 32 % à combler. Dans la plupart des sociétés, les femmes restent faiblement représentées parmi les décideurs politiques. Elles détiennent moins d'actifs, gagnent moins que les hommes, ont un accès plus limité aux produits et services de base, et consacrent deux fois plus de temps aux tâches ménagères et autres activités non rémunérées, ce qui entrave leur participation à la vie économique. En outre, les femmes souffrent souvent de discriminations croisées, cumulant plusieurs « strates » de discriminations (en lien notamment avec le statut social, l'origine ethnique, la religion, la sexualité, etc.). Cela les rend proportionnellement plus vulnérables aux mauvais traitements et aux inégalités systémiques.

La participation des femmes à l'économie est essentielle si l'on veut briser le cercle vicieux de ces discriminations. Pourtant, des barrières bien connues et d'autres, plus récentes, mettent en péril leur capacité à participer pleinement à la vie économique.

Outre la persistance de lois discriminatoires et de normes sociales défavorables, le fossé dans l'accès aux actifs immobiliers, financiers et numériques représente une barrière structurelle qui empêche

les femmes d'accéder à la parité. Partout dans le monde, leur surreprésentation dans le secteur informel continue d'être un frein à leur autonomisation économique, car ces travailleuses ne sont souvent pas couvertes par la législation du travail et qu'elles exercent pour des salaires inférieurs, mais aussi dans de mauvaises conditions, parfois dangereuses. Au niveau mondial, les femmes représentent 63 % du travail informel.⁶ En Afrique subsaharienne, 74 % de l'emploi féminin (hors agriculture) relève de ce même secteur.⁷

D'autres écarts sont désormais pointés du doigt : à l'échelle mondiale, les femmes ne représentent que 22 % des emplois dans le secteur de l'intelligence artificielle (IA). À l'heure où la technologie et l'innovation sont devenues vitales, le déficit de compétences en matière d'IA, s'il n'est pas comblé, viendra aggraver pour les femmes l'inégalité des chances sur le marché du travail.⁸

“ Selon le Forum économique mondial, au rythme actuel des changements, il faudrait encore 108 ans pour résorber totalement l'écart entre les genres dans le monde ”

4 • <https://www.weforum.org/projects/closing-the-gender-gap-accelerators>

5 • Cet indice mesure l'écart entre les genres dans quatre domaines principaux : participation et opportunités économiques, niveau d'instruction, santé et survie, et autonomisation politique.

6 • <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>

7 • https://www.ilo.org/africa/whats-new/WCMS_377286/lang-en/index.htm

8 • <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/global-gender-gap-report-infographic-wef-picture.htm>

UN ARTICLE DE MAGALI BARRAJA

Ancienne directrice
associée de BSR

Magali Barraja a été directrice associée de Business for Social Responsibility (BSR), organisation dont elle dirigeait toutes les activités liées à l'autonomisation des femmes en Europe. A ce titre, elle a piloté de nombreux projets d'intégration des politiques d'égalité homme-femme, dans des entreprises, des institutions de financement du développement ou des fondations. Elle a également supervisé un programme international de trois ans visant à encourager l'action du secteur privé en faveur de l'autonomisation des femmes. Magali Barraja est diplômée de l'université de Genève, de l'Institut des hautes études internationales et du développement de Genève et de Sciences Po Aix-en-Provence.

ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ : LE RÔLE DU SECTEUR PRIVÉ

Le secteur privé joue un rôle essentiel dans le respect et la promotion des droits des femmes. Aujourd'hui, pour les entreprises, résoudre les inégalités de genre est plus important que jamais. L'inaction peut en effet entraîner à la fois des risques majeurs (notamment juridiques et de réputation), et des opportunités manquées.

En juin 2019, plusieurs organisations multilatérales ont rappelé au secteur privé – avec plus de force que jamais – que l'égalité des genres est l'affaire de tous. Dans son rapport intitulé *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*⁹, le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains a renforcé l'obligation faite aux entreprises d'identifier, de prévenir et de corriger de façon proactive les violations des droits des femmes, dans leurs propres activités, mais aussi dans leurs chaînes logistiques et, localement, là où elles sont implantées. Parallèlement, la Convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (C190), récemment adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT), reconnaît pour la première fois que la violence et le harcèlement (y compris sexuel), ne sont plus des questions cantonnées à la sphère domestique ou privée, et que les entreprises ont en la matière un devoir de prévention et de

résolution. De plus, la mobilisation croissante des salariés face aux cas de harcèlement sexuel (avec, par exemple, les manifestations chez Google fin 2018) a bien montré à quel point une mauvaise gestion de ces affaires peut nuire à la réputation de l'entreprise. Ces dernières années, investisseurs et institutions financières se sont mis à exiger des entreprises qu'elles publient et commentent systématiquement des statistiques réparties selon le genre, dans leurs effectifs directs et indirects. En 2020, la World Benchmarking Alliance (WBA) mettra en accès libre un comparatif qui évaluera la performance des entreprises en matière d'égalité des sexes et établira un classement selon ce critère.¹⁰

Au-delà de la gestion du risque de réputation, ou d'une réponse aux récentes exigences juridiques « sexospécifiques », le secteur privé a tout intérêt à adopter une démarche proactive pour offrir aux femmes des chances plus égalitaires. En réalité, dans le monde des affaires, beaucoup ont déjà saisi cette opportunité, rejoignant la cohorte des dirigeants et décideurs du secteur public, d'organisations multilatérales ou de la société civile qui ont adopté les Principes d'autonomisation des femmes,¹¹ s'engageant ainsi à leur donner davantage de pouvoir dans la sphère économique, au travail ou au sein d'une communauté.

“ **Aujourd'hui, pour les entreprises, résoudre les inégalités de genre est plus important que jamais. L'inaction peut en effet entraîner à la fois des risques majeurs et des opportunités manquées.** ”

9 • Dimensions du genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains, https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43
10 • <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/gender-equality-and-empowerment-benchmark/>
11 • <https://weps.org/>

Dans tous les secteurs et quelle que soit leur taille, les entreprises peuvent être source de progrès pour toutes les femmes entrant dans le périmètre de leurs opérations, et au-delà : celles qui sont salariées, entrepreneures, qui interviennent le long de la chaîne logistique, les clientes ou toutes celles qui sont directement ou indirectement concernées. Cela peut en outre se faire au bénéfice de l'entreprise. Des études ont montré que la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes allaient de pair avec une hausse de l'innovation, du retour sur investissement, de la productivité, des économies de coûts, ainsi qu'avec une croissance des marchés.¹² Des sociétés de *private equity*¹³ aux PME du secteur manufacturier,¹⁴ tout le monde est gagnant lorsqu'il s'agit de promouvoir la diversité des genres et de permettre aux femmes de s'épanouir au travail.

Mais, de la même façon qu'il existe plus d'une réponse pour atteindre l'égalité des genres, plusieurs stratégies sont possibles pour une entreprise qui souhaite faire avancer l'autonomisation des femmes. D'abord parce que, pour être réellement des outils de changement et de transformation, ces stratégies doivent reposer sur des données solides et détaillées quant aux difficultés rencontrées par les femmes. Ensuite, parce que les réponses aux problèmes identifiés vont dépendre des actifs et leviers dont disposent les entreprises, lesquels seront à leur tour fonction du secteur et de la taille de la société.

CONCLUSION ▼

Vingt-cinq ans après l'adoption d'un cadre de référence essentiel pour la promotion des femmes, le temps est venu pour les entreprises du monde entier de donner la priorité à cet objectif, afin d'accélérer

Indépendamment de ces paramètres, toutes les entreprises ont néanmoins un rôle essentiel à jouer pour faire de l'égalité des genres une réalité. Différentes mesures peuvent ainsi être mises en œuvre pour l'autonomisation des femmes, selon trois grands axes :

- Agir directement sur les leviers sur lesquels l'entreprise a un contrôle immédiat. C'est un point de départ fondamental, qui peut consister à concevoir, revoir ou amender ses politiques, ses pratiques et ses investissements, afin d'induire des effets favorables aux femmes impliquées dans l'activité, la chaîne logistique, les marchés ou le cercle local de l'entreprise.
- Permettre à d'autres d'apporter le changement, par le biais de mécanismes incitatifs ou de partenariats avec d'autres parties prenantes – entreprises, mais aussi ONG ou organisations de la société civile. Partenariats et investissements sont cruciaux pour emporter l'adhésion des autres acteurs de la chaîne de valeur, et développer en particulier la capacité de ces derniers à œuvrer en faveur de l'autonomisation des femmes.
- Influencer l'écosystème au sens large, pour renforcer la sensibilisation à l'égalité des genres et résoudre collectivement les problèmes auxquels les femmes font face. Cela inclut notamment la recherche, le travail d'influence et la conjugaison d'efforts collectifs visant à des transformations radicales au bénéfice des femmes, y compris au niveau de la société dans son ensemble.

le rythme des changements. C'est une nécessité absolue si l'on veut aboutir rapidement à des univers professionnels et à des sociétés véritablement plus égalitaires du point de vue du genre. ■

12 • https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/entrepreneurship/investing+in+women_new+evidence+for+the+business+case

13 • https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/gender-balance-in-emerging-markets

14 • <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ac8fca18-6586-48cc-bfba-832b41d6af68/IFC+Invest+in+Women+October+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IYLVAcA>



L'entrepreneuriat est-il réellement source d'autonomisation pour les femmes ?

Soazig Barthélémy, fondatrice et directrice générale, Empow'Her

Les préoccupations liées aux inégalités de genre et plus généralement à l'autonomisation des femmes (empowerment) dans le monde sont aujourd'hui au cœur des problématiques du développement. Et de plus en plus, l'autonomisation se perçoit à travers le prisme de l'entrepreneuriat féminin.

UN ARTICLE DE
SOAZIG BARTHÉLÉMY

Fondatrice et
directrice générale

Soazig Barthélémy a débuté sa carrière en Asie et en Afrique avec des institutions de microfinance (IMF), pour former et coacher des femmes micro-entrepreneures.

Elle a ensuite travaillé dans le secteur du financement de projets d'infrastructure pendant 2 ans, avant de développer Empow'Her. Elle est titulaire d'un Master de l'ESCP Europe. Elle est lauréate du concours Forbes « 30 Under 30 » dans la catégorie entrepreneuriat social et a été nommée « Goalkeeper » par la Fondation Bill & Melinda Gates.

Le sujet de l'autonomisation des femmes (*women's empowerment*) est devenu ces dernières années une préoccupation centrale du secteur du développement. Qu'il s'agisse d'acteurs faisant le « business case » de l'*empowerment* des femmes comme moyen ou prérequis pour atteindre d'autres objectifs (comme c'est le cas de nombreuses institutions de microfinance qui prêtent majoritairement à des femmes en espérant un retour sur investissement plus important¹) ou d'organisations qui ont fait de ce sujet un objectif à part entière dans leur mission, force est de constater que l'autonomisation des femmes est désormais

perçu de manière unanime comme une thématique fortement corrélée au reste des enjeux de développement.

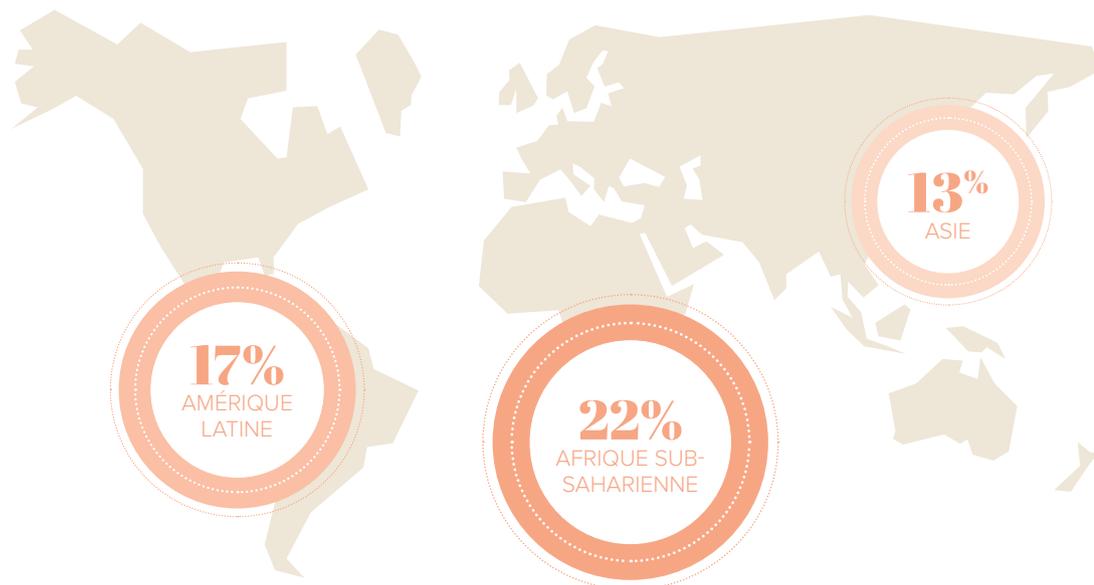
En Asie, 13 % des femmes en âge de travailler (18-64 ans) se sont récemment lancées dans l'entrepreneuriat. Ce taux atteint les 17 % en Amérique Latine et les 22 % en Afrique subsaharienne². Mais quelle est la nature de la relation entre ces deux thématiques ? L'entrepreneuriat permet-il une véritable autonomisation et ne risque-t-il pas de réduire l'*empowerment* à sa simple dimension économique ? Quels sont les leviers que peuvent actionner les acteurs du développement ?

“ *Le terme « women's empowerment » est apparu dans les années 80 et faisait alors référence à l'action de transformer les relations de pouvoir en faveur d'une plus grande égalité entre femmes et hommes.* ”

1. Duflo E. (2012). *Women Empowerment and Economic Development*, Journal of Economic Literature 2012, 50(4), 1051-1079
2. Global Entrepreneurship Monitor, *Women's Entrepreneurship 2018/ 2019 Report*



Part des femmes en âge de travailler (18-64 ans) qui se sont récemment lancées dans l'entrepreneuriat ▼



« WOMEN'S EMPOWERMENT », DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le terme « *women's empowerment* » est apparu dans les années 80 et faisait alors référence à l'action de transformer les relations de pouvoir en faveur d'une plus grande égalité entre femmes et hommes. Le concept d'autonomisation renvoie invariablement à la notion de pouvoir. La littérature féministe de l'époque le présente comme le processus au travers duquel les femmes acquièrent la capacité et la liberté de contrôler les modalités de leur propre vie. Cette même littérature souligne trois éléments à la base de l'*empowerment* : l'acquisition d'une conscience critique (*women's self-understanding*³), la capacité de libre expression (*capacity for self-expression*⁴), et l'accès et le contrôle sur les ressources (*women's access to and control over material assets, intellectual resources and ideology*⁵). Trois dimensions du

concept d'autonomisation qui montrent bien le caractère à la fois personnel et politique de l'*empowerment*.

L'autre point essentiel largement défendu dans les écrits sur le sujet est le caractère « interne » de ce processus : l'*empowerment* ne peut pas être un processus légitimé, permis ou autorisé par une autorité externe supérieure. Il relève de l'acquisition d'un pouvoir « interne » aux individus de se percevoir et de se définir comme les principales(aux) acteurs(rices) de leur transformation et de celle de leurs communautés. Contrairement à ce qui est parfois défendu et revendiqué par certains acteurs du développement, l'*empowerment* n'est donc pas un résultat définitif dont on peut facilement mesurer la bonne atteinte.

3 • Kabeer N. (1994). *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*

4 • Sen, G. (1997). *Empowerment as an approach to poverty*, Working Paper Series 97.07, background paper for the UNDP Human Development Report

5 • Batiwala S. 1994. *The meaning of women's empowerment: new concepts from action*, Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment, and Rights. Harvard Center for Population and Development Studies



QUEL LIEN AVEC L'ENTREPRENEURIAT ?

“ **Partout dans le monde, l'entrepreneuriat peut en effet être une alternative puissante pour les femmes face à l'absence d'emploi salarié, aux barrières persistantes à l'entrée sur le marché du travail ou encore face à des options d'emploi plus précaires ou moins épanouissantes.** ”

Gisèle Halimi écrivait en 1992 : « *C'est dans la dépendance économique que toutes les autres dépendances des femmes prennent leur source* »⁶. Cette phrase articule parfaitement ce que l'entrepreneuriat peut apporter aux femmes. D'abord la capacité de s'assurer soi-même une source de revenus prévisible et régulière permettant d'anticiper, de se projeter et d'agir de manière plus indépendante. Mais également la liberté de créer, d'agir, d'innover, de commercer, de gagner sa vie, de participer à la vie économique, de créer de la valeur, et d'être reconnue comme telle par les autres membres de sa communauté.

Partout dans le monde, l'entrepreneuriat peut en effet être une alternative puissante pour les femmes face à l'absence d'emploi salarié, aux barrières persistantes à l'entrée sur le marché du travail ou encore face à des options d'emploi plus précaires ou moins épanouissantes. En 2012 au Cambodge, j'ai eu l'occasion de mener un travail d'étude auprès de plusieurs femmes

micro-entrepreneures, dont Sokkey, une Cambodgienne d'une trentaine d'années, mère de trois enfants et travaillant occasionnellement dans l'usine textile de son village. La création de son petit commerce de produits de première nécessité lui permit de vivre en quelques mois un réel mieux-être économique et d'en faire bénéficier sa famille, mais également de gagner confiance en elle et en sa capacité à exercer ses propres choix et à faire entendre ses opinions. La fin du programme d'accompagnement qui lui fut proposé dans le cadre de l'étude marqua cependant également l'arrêt de cette phase d'autonomisation : son conjoint prit le contrôle de ses économies et de son fonds de roulement et l'obligea *in fine* à fermer son commerce. Sokkey fut contrainte de déménager de son village pour se rendre dans la capitale, de déscolariser ses enfants et de retrouver un emploi précaire et sans aucune sécurité.

L'histoire de Sokkey pose une question fondamentale dans l'étude du lien entre *empowerment* et entrepreneuriat : dès lors qu'elles deviennent entrepreneures, les femmes disposent-elles d'une liberté aussi large que celle que nous supposons que l'expérience entrepreneuriale leur offre ? Le mieux-être économique, résultat des programmes facilitant l'accès des femmes à du capital financier et humain, est-il suffisant pour aider les femmes à s'inscrire dans une démarche d'autonomisation durable ?

FEMME ENTREPRENEURE : UN PARCOURS JUCHÉ D'OBSTACLES

Le taux d'activité entrepreneuriale totale pour les femmes (*total entrepreneurship activity*, défini comme la part de la population en âge de travailler participant à des activités de création d'entreprise), représente 75 % de celui des hommes.

Dans certains pays comme l'Inde, le Burkina Faso, le Sénégal ou le Cameroun, 60 % des femmes entrepreneures n'ont jamais été à l'école.

Les femmes sont 20 % plus nombreuses que les hommes à démarrer une activité entrepreneuriale, principalement car elles n'ont accès à aucune autre opportunité économique (les « entrepreneures par survie » représentent 42 % des entrepreneures en Afrique subsaharienne, 32 % en Amérique latine et au Moyen Orient, et 23 % en Asie).

6 • Halimi, G. (1992) *La cause des femmes*



Globalement, les perspectives de croissance des femmes entrepreneures sont inférieures de 38 % par rapport à celles des hommes.

30 % des femmes en Afrique subsaharienne dont les entreprises ont échoué reportent l'absence de profit comme principale cause⁷.

L'énoncé de ces quelques chiffres illustre bien les inégalités de genre qui pèsent sur le secteur de l'entrepreneuriat et leurs conséquences. Tout au long de leur vie, les femmes, quel que soit leur pays d'origine, font en effet face à des systèmes inégalitaires et discriminants qui viennent nécessairement impacter leur potentiel et leurs capacités en tant qu'entrepreneure. Outre les barrières rendues « visibles » par ces statistiques et généralement assimilables à des programmes d'actions bien ciblés (au niveau de l'accès à l'éducation ou encore à du capital financier), il est également indispensable de prendre en compte les normes culturelles et sociales, moins visibles

et moins mesurables, qui viennent également entraver sur les plans physique et psychologique le niveau d'indépendance, le sens des priorités et les aspirations individuelles des femmes.

Ce qu'il est intéressant de retenir de ces données est bien la multiplicité des contraintes rencontrées par les femmes entrepreneures, car elle explique pourquoi certaines stratégies, politiques ou programmes qui ciblent explicitement les femmes sur une problématique particulière, n'aboutissent pas toujours aux résultats espérés. L'étude des contraintes vécues par les femmes entrepreneures révèle également un secteur fragmenté ainsi que des besoins pluriels. Pour faciliter la lecture, la compréhension et l'accompagnement d'un tel écosystème, nous proposons de catégoriser les femmes entrepreneures en trois groupes (**schéma ci-dessous**) : celles qui entreprennent par survie (*necessity-driven entrepreneurship*) ; celles qui entreprennent car elles identifient des opportunités de marché

Trois groupes types de femmes entrepreneures ▼



FEMMES ENTREPRENEURES MOTIVÉES PAR LA RÉUSSITE, EN QUÊTE D'OPPORTUNITÉS DE LONG TERME POUR ATTEINDRE DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS PLUS AMBITIEUX

- Souffrent d'une forte autocensure, d'un manque de confiance en elles, d'une peur de l'échec et d'une perception qui les conduit souvent à sous-estimer leurs capacités
- Manquent de visibilité
- Manquent d'accès aux financements



FEMMES ENTREPRENEURES GUIDÉES PAR L'OPPORTUNITÉ, EN PHASE DE LANCEMENT OU DE DÉVELOPPEMENT DE PME, DANS LE SECTEUR FORMEL OU INFORMEL

- Disposent d'un accès très limité aux réseaux
- Manquent de formation spécifique à l'entrepreneuriat
- Sont confrontées à des perspectives de croissance inférieures à celles des hommes



FEMMES ENTREPRENEURES GUIDÉES PAR LA NÉCESSITÉ, EXPLOITANT DES SEGMENTS D'ACTIVITÉ QUI NE SONT AXÉS NI SUR LES CONNAISSANCES, NI SUR L'INNOVATION

- S'appuient sur une instruction limitée ou inexistante
- Ne bénéficient pas des systèmes de soutien à l'entrepreneuriat (mais peuvent bénéficier du soutien d'ONG)
- Évoluent en dehors de l'économie formelle
- Sont confrontées à un taux d'échec élevé

Source : Empow'Her, 2019.

7 • Toutes ces données sont tirées des *Women's Entrepreneurship Reports* (2016/2017 et 2018/2019), édités par Global Entrepreneurship Monitor.



(*opportunity-driven entrepreneurship*) ; et celles qui entreprennent par vocation et affichent des ambitions entrepreneuriales supérieures à la moyenne (*success-driven entrepreneurship*). Tout comme il n'existe pas une seule recette

magique pour faciliter l'*empowerment* de « toutes » les femmes, il est évident qu'il est impossible de proposer un programme unique à toutes les femmes entrepreneures dans le monde ou même dans un seul pays.

QUELLES STRATÉGIES POUR LES ORGANISATIONS QUI SOUTIENNENT L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES ?

Parmi les enseignements tirés des huit années d'existence d'Empow'Her, on peut identifier aujourd'hui plusieurs éléments indispensables à la conception de stratégies autour de l'*empowerment* des femmes via l'entrepreneuriat, dont les quatre suivants :

- Penser toutes les phases d'accompagnement non comme un « simple » accès à de l'éducation entrepreneuriale mais comme une opportunité de renforcer le pouvoir d'agence (*agency*) des femmes bénéficiaires⁸. Pour cela, étudier les besoins et contraintes des femmes au préalable est un prérequis pour assurer le succès du programme (cela permet de façonner des curriculums correspondant à une demande claire, reposant sur des opportunités de marché existantes, et prenant en compte les contraintes réelles des femmes). Par ailleurs,
- Il est usuel de retrouver des stratégies collectives dans un très grand nombre d'actions ayant pour objectif l'*empowerment* des femmes. Les programmes liés à l'entrepreneuriat peuvent aussi compter sur cette dynamique du collectif, notamment en incluant des actions visant à renforcer des organisations de femmes, à proposer des espaces (virtuels ou physiques) pour faciliter la mise en relation et le partage d'expérience, et à mettre en lumière des « modèles » qui inspirent les autres et challengent le *statu quo*.

“ Il est usuel de retrouver des stratégies collectives dans un très grand nombre d'actions ayant pour objectif l'empowerment des femmes. Les programmes liés à l'entrepreneuriat peuvent aussi compter sur cette dynamique du collectif. ”

8. “The enabling environment that confirms the right to work, to property, to safety, to voice, to sexuality and to freedom is not created by sewing machines or micro-credit alone” Sholkamy, H. (2010). *Power, politics and development in the Arab context: or how can rearing chicks change patriarchy?*



“ Pour rendre le système plus inclusif, il ne suffit pas d’encourager les femmes à être moins adverses au risque ou encore à adopter un style de leadership correspondant au style dominant. L’enjeu sous-jacent à l’empowerment des femmes est bien la transformation des relations de pouvoir. ”

- Pour rendre le système plus inclusif, il ne suffit pas d’encourager les femmes à être moins adverses au risque ou encore à adopter un style de *leadership* correspondant au style dominant. L’enjeu sous-jacent à l’empowerment des femmes est bien la transformation des relations de pouvoir. Il est donc nécessaire de ne pas proposer de programmes enfermant les femmes dans davantage de stéréotypes ou dans un style entrepreneurial ne leur correspondant pas. Il est par ailleurs essentiel d’agir au niveau des institutions et des autres parties prenantes du secteur afin de faire évoluer la culture de l’écosystème dans son ensemble et d’impliquer femmes et hommes dans la transformation du secteur.
- Enfin, des indicateurs de mesure d’impact multidimensionnels peuvent (et doivent) être définis. Ce travail d’évaluation représente cependant un investissement humain important étant donné le caractère complexe de la notion d’*empowerment*. ■



Évaluer la réduction des inégalités

Il est désormais largement admis et partagé qu’il ne suffit plus de comptabiliser le nombre de femmes participantes à une action pour démontrer un impact sur l’égalité de genre. La prise en compte du genre dans le travail d’évaluation repose à la fois sur des données désagrégées entre femmes et hommes (*sex-disaggregated data*) et sur des indicateurs relevant spécifiquement de problématiques de genre (*gender-specific indicators*). Dans le cas des inégalités de genre, et pour capter l’impact transformatif recherché, il faut dépasser la prise en compte du genre comme « catégorie » et donc une évaluation focalisée principalement sur les symptômes du problème (dans le cas d’actions visant la prévention des violences basées sur le sexe et le genre – VBSG, par exemple, une telle approche reposerait sur des indicateurs tels que le nombre de femmes subissant des violences, ou encore qui ont accès à des services de soutien). La compréhension du genre comme « processus » oblige à inclure d’autres indicateurs qui permettent d’évaluer l’évolution des causes sous-jacentes à l’inégalité en question. Toujours dans le même exemple, le succès d’un projet pourrait alors être mesuré via le nombre de participant(e)s qui comprennent et participent à changer les stéréotypes de genre négatifs qui peuvent être à la source des VBSG.

Secteur privé et transversalité du genre dans les Objectifs de Développement Durable

👉 Pascale Bracq, cofondatrice et vice-présidente, ONU Femmes France

Dans l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) d'ici 2030, les politiques publiques des États signataires ont été placées au cœur du dispositif. Mais le secteur privé y a un rôle indéniable à jouer.

Cet article a été rédigé à la suite de la présentation de l'étude « *La transversalisation du genre dans les Objectifs de Développement Durable* », réalisée avec le soutien de l'AFD.
Plus d'informations ici : <http://bit.ly/37FY1r5>



Adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies de septembre 2015, le Programme de Développement Durable à l'horizon 2030 est un accord historique négocié et approuvé par la majorité des États membres des Nations Unies. Décliné en 17 Objectifs de Développement Durable (ODD),

169 cibles et 232 indicateurs, il aborde les dimensions économique, sociale, environnementale et politique du développement durable de manière exhaustive et intégrée pour atteindre une planète soutenable en 2030. Tous les États doivent répondre à cet agenda global, en respectant des cibles et en remplissant des indicateurs pour chacun des ODD.

ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISATION DES FEMMES ET DES FILLES, CONSACRÉES PAR L'ODD N°5

Parmi ces 17 objectifs, le cinquième est explicitement consacré à l'égalité des sexes. Dès 1995, la 4^e Conférence mondiale sur les Femmes avait consacré, dans la Plate-forme d'actions de Pékin, la nécessité d'une approche transversale du genre pour garantir la pleine autonomie des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Le programme d'action contenu dans la Déclaration de Pékin, signée par 189 des 193 États membres de l'ONU, prévoyait ainsi une approche intégrée et transversale via des objectifs spécifiques. Ces objectifs portés par les politiques publiques concernaient tous les secteurs de la société et étaient conçus dans une perspective égalitaire et concrète, à appliquer à tous les niveaux. Cette transversalité du genre, déclinée dès l'année

2000 dans les Objectifs du Millénaire (OMD), est naturellement reprise et ainsi renforcée par les ODD qui leur ont succédé.

Parmi les différentes agences onusiennes en charge du déploiement et du suivi des ODD selon leur orientation, ONU Femmes, agence des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, se consacre au suivi de l'ODD numéro 5. Ce dernier permet d'encadrer et de suivre les efforts nationaux alloués, notamment, à la lutte contre les violences faites aux femmes, à la promotion de l'égalité professionnelle, à l'accès des femmes aux postes à responsabilités ou à l'amélioration des dispositifs permettant une santé sexuelle et reproductive maîtrisée. La



transversalisation du genre est désormais inscrite dans 54 indicateurs sexospécifiques selon les cibles des 16 autres ODD. Par ailleurs, ONU

Femmes a également proposé une feuille de route spécifique aux États pour l'inscription du genre dans leurs politiques publiques¹.

QU'EN EST-IL DU SECTEUR PRIVÉ ?

Une autre finalité des Objectifs de Développement Durable est d'offrir aux différents acteurs de la société, privés comme publics, un référentiel commun pour des actions convergentes dans la réalisation des ODD. Ainsi, de nombreux acteurs économiques privés les ont adoptés en les intégrant dans leur stratégie, leurs actions et leur communication. Pour autant, la vision transversale du genre est-elle prise en compte à la mesure de son importance et de l'effet de levier qu'elle peut constituer dans la réalisation de la plupart des ODD ?

La réalisation du cinquième ODD fournit des cibles clairement définies pour le secteur privé. L'indicateur 5.1.1 suit ainsi les progrès de l'accès des femmes à l'emploi et aux avantages économiques ; le 5.2, qui concerne les violences, recouvre aussi celles exercées dans l'environnement professionnel ; le 5.5 traite de la sous-représentation des femmes aux postes de direction ; le 5.a vise à donner accès aux femmes aux mêmes droits économiques ; et enfin le 5.b veut leur rendre accessibles les nouvelles technologies. Autant d'orientations et de préoccupations qui constituent aujourd'hui, en particulier pour les entreprises, des axes

d'action tant pour leur stratégie interne (recrutement de femmes et développement de leur carrière, notamment dans des secteurs critiques confrontés à un manque de main-d'œuvre) que pour des actions dans leur zone d'influence (relation avec leurs sous-traitant(e)s, leurs client(e)s, etc.).

En revanche, les entreprises concernées ont-elles perçu pour l'ODD numéro 7, qui concerne l'accès à une énergie propre et à un coût abordable, que les femmes étaient fortement impactées par l'usage de combustibles polluants ? Outre les effets délétères de la pollution de l'air intérieure sur leur santé, une étude menée par 22 pays africains estime que les femmes et les filles passent en moyenne deux heures par jour à ramasser du combustible. Une tâche pénible qui les expose aux risques de se blesser, d'être agressées physiquement et sexuellement ou attaquées par des animaux (serpents, etc.), et qui empiète sur le temps d'éducation, de travail ou de loisirs.

UN ARTICLE DE PASCALLE BRACQ

Cofondatrice et vice-présidente d'ONU Femmes France

Pascale Bracq est cofondatrice et vice-présidente d'ONU Femmes France. Engagée de longue date pour les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, elle est également présidente du groupe « Femme et Société » au sein de l'Association des Sciences Po. Après un parcours dans la banque, elle a poursuivi dans le monde de l'assurance où elle est aujourd'hui en charge du développement des relations avec les multinationales françaises dans une grande compagnie. Pascale Bracq est Chevalière de la Légion d'Honneur.

“ Une autre finalité des Objectifs de Développement Durable est d'offrir aux différents acteurs de la société, privés comme publics, un référentiel commun pour des actions convergentes dans la réalisation des ODD. ”

¹ Dans le rapport « Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le programme de développement durable à l'horizon 2030 ». Disponible ici : <http://bit.ly/39LxACR>

“ L’impact sur les femmes, ou produit par elles, se limite rarement à un seul ODD et se décline souvent sur plusieurs objectifs simultanément. Certains programmes de développement orientés vers les femmes peuvent ainsi concerner jusqu’à 14 objectifs. ”

REPÈRES

ONU FEMMES FRANCE

Créée en 2010 par l’Assemblée Générale des Nations Unies, ONU Femmes est l’agence des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes. Son rôle est notamment d’apporter un appui aux organes intergouvernementaux dans l’élaboration de politiques, règles et normes mondiales. En tant que comité national agréé, ONU Femmes France soutient cette mission et mène des actions de plaidoyer, de sensibilisation du public et d’éducation sur les enjeux internationaux concernant les droits des femmes et l’égalité femmes-hommes.

Quant à l’ODD numéro 11 sur les villes et les communautés durables, il serait nécessaire de créer des espaces publics plus sûrs, ce qui permettrait de limiter le harcèlement et les autres formes de violences sexuelles subies actuellement par les femmes dans les espaces publics, la rue, les transports, les toilettes publiques, les points de collecte d’eau et de nourriture ou encore les parcs. Pour l’ODD numéro 13, sur l’adaptation au changement climatique, alors qu’un quart des femmes économiquement actives dans le monde travaillent dans l’agriculture, des projections² indiquent que d’ici à 2050 les changements climatiques auront réduit la production de riz, de blé et de maïs. Un grand nombre d’ouvrières agricoles est déjà confronté à de très profondes inégalités dans leur accès aux terres, au crédit et aux intrants indispensables (engrais, irrigation, technologie, information et marchés). Raisons pour lesquelles elles ont généralement un moindre accès aux pratiques d’atténuation et d’adaptation aux effets des chan-

gements climatiques supposant le recours aux avancées techniques en matière de variétés qui résistent à la chaleur et conservent l’eau. Autant de caractéristiques qui peuvent compromettre l’alimentation de leurs communautés mais aussi, d’une façon plus globale, le développement de pratiques susceptibles de lutter contre les effets du changement climatique.

Il est intéressant de noter que selon la Banque mondiale, les emplois « verts » dans l’agriculture, l’industrie, les services et l’administration contribuent à la préservation de la biodiversité ainsi qu’à la réduction de la consommation d’énergie, des émissions de CO₂, des déchets et de toutes les formes de pollution. Au moins 80 % de ces emplois verts devraient voir le jour dans des secteurs où les femmes sont actuellement sous-représentées. C’est donc un enjeu majeur à la fois en matière de forces vives et d’égalité d’accès au travail.

L’impact sur les femmes, ou produit par elles, se limite rarement à un seul ODD et se décline souvent sur plusieurs objectifs simultanément. Certains programmes de développement orientés vers les femmes peuvent ainsi concerner jusqu’à 14 objectifs. Pour ses propres programmes phares, ONU Femmes a d’ailleurs décliné une sous-matrice des ODD qui met en évidence les différents objectifs impactés par chacun de ces programmes.

“ Des projections indiquent que d’ici à 2050 les changements climatiques auront réduit la production de riz, de blé et de maïs. Un grand nombre d’ouvrières agricoles est déjà confronté à de très profondes inégalités dans leur accès aux terres, au crédit et aux intrants indispensables. ”

² Estimations de l’Organisation des Nations Unies pour l’alimentation et l’agriculture (FAO). Disponibles ici : <http://bit.ly/39N54Ru>



ET QUE DIRE DE LA FINANCE ?

De nombreuses études montrent que les projets confiés aux femmes ont des performances meilleures et plus durables³. Transposer ces observations en termes financiers permet de mettre en évidence l'existence de l'effet de levier potentiel d'investissements ciblés vers les femmes (entrepreneuriat, féminisation de la gouvernance d'entreprises, formations scientifiques et technologiques, etc.). La question est alors posée de l'amplification et de l'accélération de la réalisation des ODD pour 2030 par un ciblage accru, à la fois des programmes et des financements, vers des projets portés par des femmes.

Comme cela a été le cas pour le financement de la transition énergétique et de la lutte contre le réchauffement climatique au moment des Accords de Paris, de nouveaux outils financiers doivent être créés pour réorienter les investissements pour l'autonomisation des femmes au

sens le plus large, telle que portée par l'ensemble des ODD. Pour que cette nouvelle dynamique puisse s'enclencher, il convient de déterminer les données qui éclairent le mieux les normes et les indices de performance axés sur l'égalité entre les sexes et de concevoir des produits financiers qui renforcent la preuve que l'investissement sexospécifique produit des rendements financiers et sociaux positifs, accélérant ainsi la mise en œuvre des ODD ; travail que mène actuellement ONU Femmes en collaboration avec des acteurs de la finance (agrégateurs de données, gérants et détenteurs d'actifs, etc.).

“ De nouveaux outils financiers doivent être créés pour réorienter les investissements pour l'autonomisation des femmes au sens le plus large, telle que portée par l'ensemble des ODD. ”

CONCLUSION ▼

On le voit, le rôle du secteur privé est considérable pour l'atteinte des ODD en général, et pour la réduction des inégalités de genre et l'autonomisation des femmes en particulier. L'année 2020 verra se tenir à Paris la 5^e Conférence mondiale pour les Femmes. Ce forum « Génération Égalité », événement historique, sera organisé par ONU Femmes, les gouvernements français et

mexicain. Ce sera l'occasion de faire un bilan de l'avancée des droits des femmes 25 ans après la Conférence de Pékin, avec les États, la société civile et le secteur privé ; occasion également de renforcer collectivement, à travers des coalitions d'actions, la dynamique de la transversalité du genre, à 10 ans de l'échéance du programme en 2030. ■

3 • Par exemple, l'étude de la Banque mondiale « *Les femmes, l'entreprise et le droit* », disponible ici : <http://bit.ly/39Opj12>

L'investissement dans l'entrepreneuriat des femmes, une des clés de la croissance africaine

📍 Fannie Delavelle, analyste au Laboratoire d'innovation sur le genre, Banque mondiale
Léa Rouanet, économiste au Laboratoire d'innovation sur le genre, Banque mondiale

La réduction des inégalités entre les sexes passe par l'identification et le déploiement de programmes ou de politiques ciblant les contraintes spécifiques qui pèsent sur les femmes entrepreneures. Elle implique aussi une collaboration avec l'ensemble des acteurs du secteur privé, de la grande banque à la startup innovante, pour piloter, tester et amplifier les interventions qui fonctionnent.

UN ARTICLE DE FANNIE DELAVELLE

*Analyste au Laboratoire
d'innovation sur le genre,
Banque mondiale*

Fannie Delavelle est analyste au sein du Laboratoire d'innovation sur le genre de la Banque mondiale. Elle travaille à l'identification de solutions pour l'autonomisation des femmes entrepreneures, et pour l'intégration de cette réalité dans la démarche politique et programmatique. Fannie Delavelle a également été coordinatrice du Sommet de la jeunesse organisé par la Banque mondiale en 2018. Elle est titulaire d'un Master de la London School of Economics et d'un autre de Sciences Po Paris.

L'Afrique est en avance sur le reste du monde en ce qui concerne le nombre de femmes entrepreneures. Sur le continent, les femmes sont en effet davantage susceptibles de devenir entrepreneures que les hommes. Elles représentent en Afrique 58 % de ceux qui travaillent à leur compte.

Un récent rapport de la Banque mondiale, « Les bénéfices de la parité »¹, montre toutefois qu'en Afrique subsaharienne, les femmes entrepreneures continuent de réaliser des bénéfices inférieurs à ceux des hommes (34 % de moins en moyenne). Sur l'ensemble du continent, les femmes sont davantage enclines à choisir l'entrepreneuriat, non par passion ou du fait d'aptitudes plus particulièrement adaptées, mais avant tout par manque d'alternative. Les opportunités de travail salarié y sont en effet relativement rares – à plus forte raison pour les femmes, qui ont souvent un niveau d'éducation moins élevé

et peuvent être confrontées à des pratiques de recrutement discriminatoires. En outre, c'est aux femmes que revient généralement l'essentiel des responsabilités domestiques (notamment, s'occuper des enfants), de sorte qu'une petite entreprise à domicile est souvent l'un des rares moyens à leur disposition pour générer une contribution financière au budget familial.

Il s'agit là véritablement d'une occasion manquée. Sachant que le continent africain est aujourd'hui leader mondial en matière d'entrepreneuriat des femmes, on mesure à quel point la pleine réalisation de leur potentiel économique pourrait contribuer massivement à la croissance et à la prospérité du continent : si l'on parvient à mettre les entreprises détenues par des femmes sur un pied d'égalité, à favoriser leur croissance, alors les économies africaines se développeront. L'autonomisation et le renforcement des femmes entrepreneures reviennent tout simplement à la mise en pratique d'une économie intelligente.

1 ▶ Groupe de la Banque mondiale, *Les Bénéfices de la Parité : Libérons le Potentiel de L'entrepreneuriat Féminin en Afrique*, 2019

CIBLER LES CONTRAINTES

Dans ce contexte, la collaboration avec le secteur privé, afin de produire des synergies, doit constituer un élément central des efforts engagés pour accroître les opportunités offertes aux femmes entrepreneures en Afrique – et ce dans une triple perspective.

Tout d'abord, il faut s'attaquer aux contraintes sous-jacentes, inhérentes aux normes sociales qui constituent des entraves pour les femmes. Parmi ces freins, le partage inégal de la charge de soins aux enfants, mais aussi les conventions qui poussent les femmes vers des secteurs d'activité moins rentables. En Éthiopie ou en Ouganda par exemple, les études ont montré qu'en matière d'entrepreneuriat, la « ségrégation sectorielle » était un déterminant majeur des écarts de revenus entre les sexes. Ainsi, en Ouganda, le bénéfice mensuel moyen dans le secteur de l'esthétique, où les femmes sont majoritaires, est de seulement 86 dollars, contre 371 dollars dans le secteur de l'électricité, à forte domination masculine. De la même façon, le rapport de la Banque mondiale évoqué plus haut expose qu'en République démocratique du Congo, un quart du différentiel de bénéfices entre les femmes et les hommes est attribuable au fait que les femmes travaillent dans des secteurs comparativement moins rentables. Ces résultats concordent avec une récente étude du *Gender Innovation Lab*², réalisée à partir des pages Facebook d'entreprises de 97 pays, sur 4 continents. L'étude révèle qu'à l'échelle internationale, les entrepreneurs hommes dans des secteurs à dominante masculine ont les revenus les plus élevés (en moyenne 116 % de plus que

les femmes entrepreneures dans des secteurs à dominante féminine), que les femmes dans les « secteurs masculins » et les hommes dans les « secteurs féminins » se situent à un niveau intermédiaire, et enfin que les femmes dans les secteurs à dominante féminine ont les revenus les plus faibles.

Ce qui est intéressant dans ces trois études, c'est qu'elles révèlent que les choix d'activité féminins ne semblent pas être déterminés par les facteurs auxquels l'on pourrait s'attendre, comme l'éducation ou l'accès aux capitaux. Au lieu de cela, les déterminants principaux du choix sectoriel se révèlent être l'exposition des hommes – via des mentors masculins – aux secteurs dominés par les hommes, la formation ou la pratique professionnelle, et l'accès à l'information comparative sur les différences de revenus entre secteurs. Le secteur privé peut à cet égard jouer un rôle clé, en encourageant les femmes à passer de l'autre côté, notamment par le biais d'une démarche d'incubateurs ou le développement de programmes internes aux entreprises.

“ La collaboration avec le secteur privé, afin de produire des synergies, doit constituer un élément central des efforts engagés pour accroître les opportunités offertes aux femmes entrepreneures en Afrique. ”

UN ARTICLE DE LÉA ROUANET

Économiste au Laboratoire d'innovation sur le genre, Banque mondiale

Léa Rouanet est économiste au Laboratoire d'innovation sur le genre de la Banque mondiale. Ses recherches portent sur l'identification et la résolution des contraintes liées au genre pesant sur l'activité économique de l'Afrique subsaharienne, avec une attention particulière à l'agriculture, à l'emploi des jeunes, aux compétences socio-émotionnelles, à la violence liée au genre et aux programmes pour adolescentes. Elle est titulaire d'un Doctorat d'économie de la Paris School of Economics.

2 • Goldstein, Markus P., Gonzalez Martinez, Paula et Papineni, Sreelakshmi, *Tackling the Global Profitarchy: Gender and the Choice of Business Sector*, World Bank Policy Research Working Paper No. 8865, mai 2019.



**REPÈRES
LABORATOIRE
D'INNOVATION SUR
LE GENRE (GENDER
INNOVATION LAB)**

Le Laboratoire d'innovation sur le genre pour la région Afrique (GIL) conduit des évaluations d'impact visant à mesurer les effets des initiatives de développement en Afrique subsaharienne, afin de produire des données probantes sur les moyens de combler le fossé entre les sexes en matière de rémunérations, de productivité, d'actifs ou de comportements. À partir des conclusions de ces évaluations, le GIL contribue à concevoir des interventions innovantes, susceptibles d'être déployées pour traiter les inégalités femmes-hommes sur l'ensemble du continent africain. L'objectif est de permettre aux équipes projets et aux décideurs de défendre une meilleure intégration de la dimension du genre, fondée sur des données objectives.

CESSER D'ENSEIGNER DES COMPÉTENCES INADAPTÉES

Deuxièmement, il faut nous mettre à penser différemment. Si la plupart des pays d'Afrique sont parvenus à la parité filles-garçons dans l'accès à l'enseignement primaire, un fossé persiste dans les niveaux d'éducation et de compétences atteints par les entrepreneurs masculins et par leurs homologues féminines – en particulier dans l'enseignement secondaire et au-delà. Cela pourrait expliquer les différences en matière de décisions stratégiques dans les affaires. Les femmes à leur compte ont, dans l'ensemble, suivi des études moins longues que leurs homologues masculins, et les entrepreneurs sont souvent techniquement plus qualifiés. L'étude « Les bénéfices de la parité » montre toutefois que les programmes de formation qui dispensent à des femmes entrepreneures des compétences « classiques » produisent souvent des résultats décevants. Plutôt que des compétences traditionnelles comme la comptabilité, certains travaux prometteurs laissent penser que l'enseignement de compétences « socio-émotionnelles », telles que l'initiative individuelle ou la persévérance, aurait davantage d'effets.

Au Togo, une formation destinée aux petits entrepreneurs sur « la prise d'initiative, les comportements proactifs et la persévérance » a donné des résultats impressionnants : les femmes ayant suivi cette formation ont vu leur bénéfice augmenter en moyenne de 40 % – à rapprocher de l'absence de toute augmentation significative pour celles qui assistaient à un cursus business classique. Une illustration peut être donnée par le cas de cette entrepreneure togolaise qui, avant sa formation, louait des robes de mariage. À l'issue du cours sur l'initiative individuelle, elle a décidé d'élargir sa clientèle, en vendant désormais des robes et en proposant des accessoires comme les gants ou les voiles : elle possède aujourd'hui des boutiques dans trois pays d'Afrique. Cette formation a depuis été reprise dans différents contextes et sur deux continents, avec des résultats très positifs. Par l'intermédiaire de partenariats avec le secteur privé, de telles formations pourraient être déployées sur l'ensemble du continent, à la fois auprès des grandes entreprises et dans l'univers de l'entrepreneuriat.

“ Si la plupart des pays d'Afrique sont parvenus à la parité filles-garçons dans l'accès à l'enseignement primaire, un fossé persiste dans les niveaux d'éducation et de compétences atteints par les entrepreneurs masculins et par leurs homologues féminines – en particulier dans l'enseignement secondaire et au-delà. ”



PROPOSER DES INITIATIVES SIMPLES ET PEU COÛTEUSES

Troisièmement, et pour finir, de telles interventions doivent pouvoir être mises en œuvre à différentes échelles. La Banque mondiale a démontré que des actions simples et peu coûteuses peuvent avoir un fort impact sur l'autonomisation des femmes. Au Malawi par exemple, nous nous sommes aperçus qu'encourager les femmes à enregistrer leur entreprise n'avait aucun impact sur leurs bénéfices. Mais si l'on couple cet enregistrement à une réunion d'information dans une banque, avec ouverture d'un compte bancaire d'entreprise, on voit s'accroître de façon significative la palette des services financiers formels utilisés par les femmes, avec à la clé une augmentation des bénéfices de l'ordre de 20 %. Et le coût de l'opération n'est que de 27 dollars par entreprise. C'est essentiel dans le contexte de l'Afrique subsaharienne, où seulement 27 % des femmes ouvrent un compte dans une institution financière.

L'appui des outils psychotechniques constitue un autre exemple de collaboration fructueuse avec le secteur privé. Face aux difficultés qu'ont les femmes d'accéder aux capitaux, deux réponses sont possibles : leur donner un meilleur contrôle des actifs – par exemple via des droits de propriété

“ La Banque mondiale a démontré que des actions simples et peu coûteuses peuvent avoir un fort impact sur l'autonomisation des femmes. ”

conjointes (comme au Rwanda) – ou contourner totalement les contraintes de collatéral sur les prêts. En Éthiopie, au travers d'un partenariat avec le secteur privé, la Banque mondiale a ainsi introduit comme alternative au collatéral une batterie de tests psychométriques innovants. Très fiables, ces tests prédisent la probabilité de remboursement d'un crédit par un entrepreneur, avec au bout du compte des taux de remboursement de 99 %. Une telle initiative a pu bénéficier par exemple à Abeba, propriétaire d'une boulangerie dans la région éthiopienne d'Amhara : depuis plus de dix ans, elle ne pouvait prétendre qu'à des prêts collectifs, plafonnés à 900 euros. Grâce aux tests, elle a pu bénéficier d'un crédit en son nom, faire fructifier son affaire, et diversifier ses revenus.

CONCLUSION ▼

Comme le montrent ces différents exemples, le secteur privé est un allié de poids dans l'autonomisation économique des femmes en Afrique, en particulier pour s'attaquer aux trois principales contraintes évoquées dans le rapport, que sont l'accès au capital, la ségrégation sectorielle et le déficit de compétences. En matière d'accès au capital, le GIL s'est associé à des acteurs privés pour concevoir de nouveaux produits, comme les tests psychométriques en Éthiopie, qui permettent aux femmes entrepreneures d'accéder à des prêts de taille moyenne, nécessaires à la croissance. S'agissant de la ségrégation secto-

rielle, le secteur privé peut jouer un rôle clé dans la diffusion de formations encourageant les femmes à évoluer vers des secteurs plus rentables. Des résultats préliminaires du GIL montrent ainsi que l'exposition à des domaines techniques, notamment par le biais de l'apprentissage, peuvent augmenter les chances des femmes d'aborder de tels secteurs d'activité. Enfin, en matière de compétences, le secteur privé peut jouer un rôle essentiel de formation, en ciblant au plus près les besoins des femmes, par exemple sur le développement de l'initiative individuelle. ■

L'autonomisation des femmes par l'inclusion financière : le cas de la Tunisie

Michael Cracknell, cofondateur, Enda inter-arabe

En Tunisie, les contraintes culturelles et sociales perdurent à l'encontre des femmes et continuent d'enrayer leur très fort potentiel économique. Enda l'a bien compris, depuis 1995. Elle leur apporte une formation de base pour libérer leur potentiel entrepreneurial et renforcer leurs connaissances d'un métier, et leur donne surtout accès à des financements.

Il suffit de regarder une photo des participants à n'importe quelle conférence internationale pour constater qu'il faudra beaucoup de temps pour que les femmes soient « incluses » politiquement et égales aux hommes dans la société. Quand est-ce que l'on ne s'étonnera plus de voir une femme à la tête d'une multinationale, d'un gouvernement ou d'un Etat? Sahle-Work Zewde,

élue présidente de la République démocratique fédérale d'Ethiopie en octobre 2018, en est un parfait exemple. Mais être dirigeante politique ou dirigeante d'une grande entreprise implique un combat autrement difficile.

À une échelle différente, la démarche peut sembler aussi grande pour une micro-entrepreneure pour qui l'accès à des moyens financiers, notamment par le biais de la microfinance, peut transformer la vie.

“ Comme bien des pays en voie de développement, la Tunisie connaît encore beaucoup de précarité et un exode rural qui gonfle les quartiers populaires périphériques. Or, pour sortir du carcan de la pauvreté et améliorer ses conditions de vie, l'accès à des services financiers est essentiel mais difficile puisque les banques ne prêtent pas aux personnes pauvres. ”



UN CONTEXTE PROPICE AU DÉVELOPPEMENT DE L'INCLUSION FINANCIÈRE

La Tunisie, dont la population dépasse 11 millions d'habitants et compte plus de 4 millions d'actifs, connaît actuellement une période économique difficile, avec une croissance annuelle autour de 1 % et un taux de chômage officiel supérieur à 15 % de la population active, soit près de 650 000 personnes. Parmi celles-ci, les plus concernées sont les jeunes (33,4 %) et les diplômés (29 %), dont deux fois plus de filles que de garçons. Ce chômage entraîne des tensions sociales, une insécurité croissante, et une émigration (clandestine ou officielle) qui a tendance à priver le pays de ses moyens humains, notamment les plus prometteurs d'entre eux.

En 2018, près des deux tiers des bacheliers étaient des jeunes filles, mais à peine plus du quart des employés dans le pays sont des femmes. Un différentiel qui se retrouve également au niveau des postes à responsabilités puisque seulement 5 % des PDG de grandes sociétés sont des femmes. Sur la question des salaires, il persiste aujourd'hui un écart d'environ 36 % entre les hommes et les femmes. En revanche, concernant les élus en Tunisie (au moins jusqu'aux dernières élections) il y avait 14 % de femmes au gouvernement (ministres ou secrétaires d'Etat), 34 % au Parlement et 41 % d'élues dans les municipalités. Peu de pays européens peuvent en dire autant.

Comme bien des pays en voie de développement, la Tunisie connaît encore beaucoup de précarité et un exode rural qui gonfle les quartiers populaires périphériques. Or, pour sortir du carcan de la pauvreté et améliorer ses conditions de vie, l'accès à des services financiers est essentiel mais difficile puisque les banques ne prêtent pas aux personnes pauvres. C'est ce constat qui a inspiré le lancement de la microfinance dans les années 70 en Amérique latine par Accion. Puis dans les années 80, Muhammad Yunus a fondé la Grameen Bank au Bangladesh et est devenu un important acteur du secteur et son principal porte-parole dans le monde.

“ En 2018, près des deux tiers des bacheliers étaient des jeunes filles, mais à peine plus du quart des employés dans le pays sont des femmes. Un différentiel qui se retrouve également au niveau des postes à responsabilités puisque seulement 5 % des PDG de grandes sociétés sont des femmes. ”

En Tunisie, la microfinance – plus couramment désignée aujourd'hui comme « inclusion financière » – a été introduite par l'ONG internationale Enda inter-arabe, dans la foulée de la première conférence des Nations Unies sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin en 1995. Elle avait réuni des femmes d'un quartier populaire pour relater cette expérience à Pékin. La discussion a fait ressortir l'importance de l'inclusion financière, en Tunisie comme ailleurs, et le fait que beaucoup de femmes pauvres ont une activité productive mais pas assez de moyens pour la mettre à profit. À la suite de cette discussion et avec un don de 20 000 dollars d'Emmaüs international comme capital de départ, Enda a lancé son programme d'inclusion financière. Auto-suffisante depuis 2003, Enda Tamweel est aujourd'hui refinancée par des emprunts locaux et internationaux.

Malheureusement, 25 ans après le grand événement à Pékin dédié aux femmes, d'énormes progrès restent encore à faire pour la mise en œuvre de sa belle déclaration finale (comme celle, plus récemment, sur le climat). Sur 193 pays membres de l'ONU en 2017, 15 seulement avaient une femme à leur tête.

UN ARTICLE DE MICHAEL CRACKNELL

Cofondateur, Enda inter-arabe

Michael Cracknell est le cofondateur de l'ONG internationale Enda inter-arabe, qui donnera naissance à Enda Tamweel en 2016. Avant de fonder Enda inter-arabe, Michael Cracknell a débuté sa carrière à l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) à Rome, puis à la Fédération internationale des producteurs agricoles à Paris, dont il a été le Secrétaire général de 1969 à 1985. Il a étudié à l'Université de Bristol (Angleterre) et à l'Université de Toulouse (France) où il a obtenu son Doctorat en droit.

“ Beaucoup de femmes tunisiennes ont la capacité de générer des revenus, que ce soit dans la production, l’artisanat, le commerce ou encore les services. Elles utilisent leurs revenus en priorité pour le bien-être de leur famille, ce qui n’est pas systématiquement le cas des hommes. ”

DIGNITÉ ET INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Beaucoup de femmes tunisiennes ont la capacité de générer des revenus, que ce soit dans la production, l’artisanat, le commerce ou encore les services. Elles utilisent leurs revenus en priorité pour le bien-être de leur famille, ce qui n’est pas systématiquement le cas des hommes. Se lancer dans l’auto-entrepreneuriat permet ainsi aux femmes d’être actives en dehors de leurs tâches domestiques (dont la valeur est partout sous-estimée) mais, surtout, cela leur donne la dignité de l’indépendance économique. D’ailleurs, avec le fort taux de chômage masculin, beaucoup de femmes micro-entrepreneures sont devenues la principale source de revenus de leur famille. Une cliente d’Enda nous avait un jour dit qu’elle avait deux métiers totalement différents : l’élevage de

vaches laitières et le recyclage de métaux. « *Et ton mari, que fait-il ?* ». Sa réponse : « *Je le paie 15 dinars par jour quand j’ai du travail pour lui !* »

On peut estimer qu’avec une moyenne de quatre personnes par ménage pour chaque micro-entrepreneur, les activités soutenues par Enda Tamweel impactent positivement la vie de près de 1,5 million de Tunisiens. Sans compter que les micro-entrepreneurs eux-mêmes ont créé près de 100 000 emplois, souvent informels. En moyenne, deux tiers des candidats à un premier micro-crédit auprès d’Enda sont acceptés. Par la suite, et sous réserve du remboursement sans retard, ils accèdent à une ligne de crédit dont le montant évolue suivant les besoins.

REPÈRES ENDA TAMWEEL

Enda Tamweel est le leader sur le marché de la microfinance en Tunisie, avec plus de 80 % de part de marché.

Début 2020, l’institution opère à travers un réseau de 95 agences, sert 380 000 micro-entrepreneurs dans tout le pays (dont 60 % de femmes) avec un encours d’environ 720 millions de dinars (226 millions d’euros) et emploie 1800 personnes.

FORMATION ET ENCADREMENT

“ [Les] femmes se trouvent souvent face à des obstacles, qu’ils soient sociaux ou bureaucratiques, qui les découragent. Culturellement, elles sont ainsi confrontées à des barrières sociales qui affectent directement leur mobilité. ”

Mais ces femmes se trouvent souvent face à des obstacles, qu’ils soient sociaux ou bureaucratiques, qui les découragent. Culturellement, elles sont ainsi confrontées à des barrières sociales qui affectent directement leur mobilité. Par ailleurs, la culture entrepreneuriale demeure peu développée en Tunisie, et plus du tiers des diplômés ont pour ambition d’occuper un poste de fonctionnaire. Avec une administration déjà très « gonflée », cela est de moins en moins une option. Le système éducatif n’encourage pas l’idée de l’auto-entrepreneuriat, surtout auprès de jeunes qui ont une assez faible confiance en eux et ne veulent pas prendre de risques.



Pour faire face à ces obstacles, Enda a mis en place plusieurs programmes. On peut par exemple citer des formations et encadrements en gestion, en commerce, en design et en éducation financière. Cette dernière permet ainsi aux femmes de mieux gérer leur épargne et leur budget (que ce soit au niveau de leur microentreprise ou du foyer). Peu d'hommes choisissent de suivre une formation, sans doute convaincus qu'ils n'en ont pas besoin. Un programme basé aux Pays-Bas avec lequel Enda collabore, Aflatoon, a pour but d'initier les jeunes (dès 5 ans) à l'entrepreneuriat. Dans le même ordre d'idées, Enda a introduit en 2011 un produit (Bidaya) qui soutient la création de microentreprises par les jeunes, dont 46 % de femmes. Après 3 ans voire plus, 70 % de ces créations fonctionnent encore. Une mention

spéciale doit être réservée au programme « Projet de Vie », dont le but est d'aider les jeunes de 18 à 35 ans, femmes et hommes, à réfléchir à leur situation et à préparer leur avenir de façon constructive. Cela se fait à travers des ateliers inter-actifs qui débouchent sur une meilleure insertion socio-professionnelle.

“ [Les femmes] ont une très forte capacité à contribuer davantage à l'économie, que ce soit en Tunisie ou ailleurs. Mieux les intégrer enrichira la société toute entière. ”

CONCLUSION ▼

Dans le contexte tunisien et contrairement aux idées reçues, les données d'Enda montrent que les personnes pauvres et les femmes en particulier, remboursent leur prêt. Parmi le faible pourcentage de clients en défaut de remboursement

(moins de 2 %), un tiers seulement est composé de femmes. Ces dernières ont une très forte capacité à contribuer davantage à l'économie, que ce soit en Tunisie ou ailleurs. Mieux les intégrer enrichira la société toute entière. ■



Enjeux économiques de la réduction des inégalités de genre

La parité, un potentiel énorme de création de richesses ▼

Selon une étude de 2015 du cabinet McKinsey, une parité parfaite entre hommes et femmes dans le monde du travail, notamment grâce au développement de l'entrepreneuriat féminin, pourrait permettre d'accroître le PIB mondial de l'ordre de 12 000 à 28 000 milliards de dollars d'ici 2025.

Source : McKinsey Global Institute, *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, 2015.



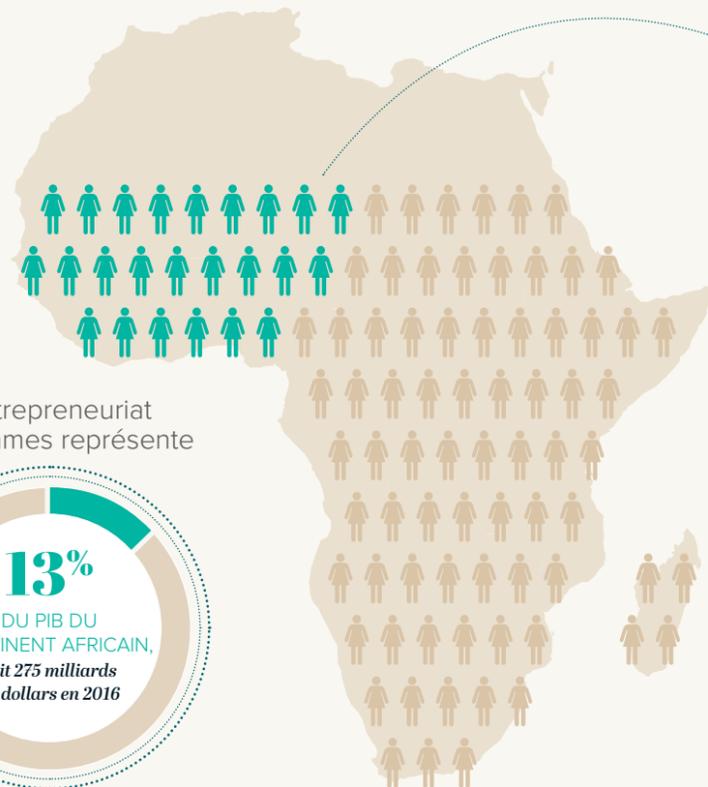
Parité = Richesse mondiale



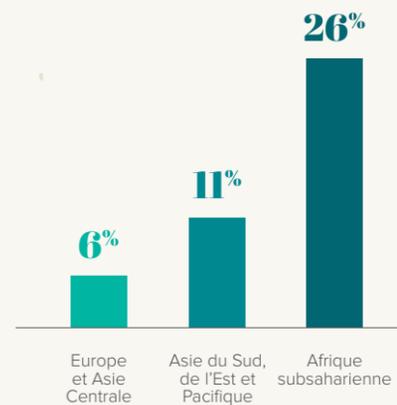
Augmentation du PIB mondial d'ici 2025
ENTRE **12 000**
ET **28 000**
MILLIARDS DE DOLLARS

L'Afrique subsaharienne, vivier mondial de l'entrepreneuriat au féminin ▼

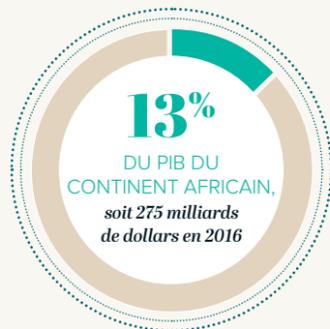
Selon les données du *Global Entrepreneurship Monitor* pour l'année 2017, l'entrepreneuriat féminin génère près de 13 % du PIB du continent africain. Soit environ 275 milliards de dollars. Toujours selon cette source, 26 % des femmes âgées entre 18 et 64 ans en Afrique subsaharienne sont entrepreneures. C'est 15 points de plus qu'en Asie du Sud, de l'Est et du Pacifique (11 %) et 20 points de plus qu'en Europe et en Asie centrale (6 %).



26%
DES FEMMES ÂGÉES
ENTRE 16 ET 64 ANS SONT
ENTREPRENEURES
en Afrique subsaharienne



L'entrepreneuriat des femmes représente



Source : Global Entrepreneurship Monitor (GEM), *Women's entrepreneurship report*, 2017.



95 milliards ▼

C'est, en dollars, le montant des pertes économiques totales annuelles en Afrique subsaharienne, attribuées aux inégalités de genre, et ce pour la période 2010-2014. Celles-ci ont même atteint les 105 milliards de dollars en 2014, selon un rapport du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

Source : Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), *Rapport sur le développement humain en Afrique 2016. Accélérer les progrès en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes en Afrique*, 2016

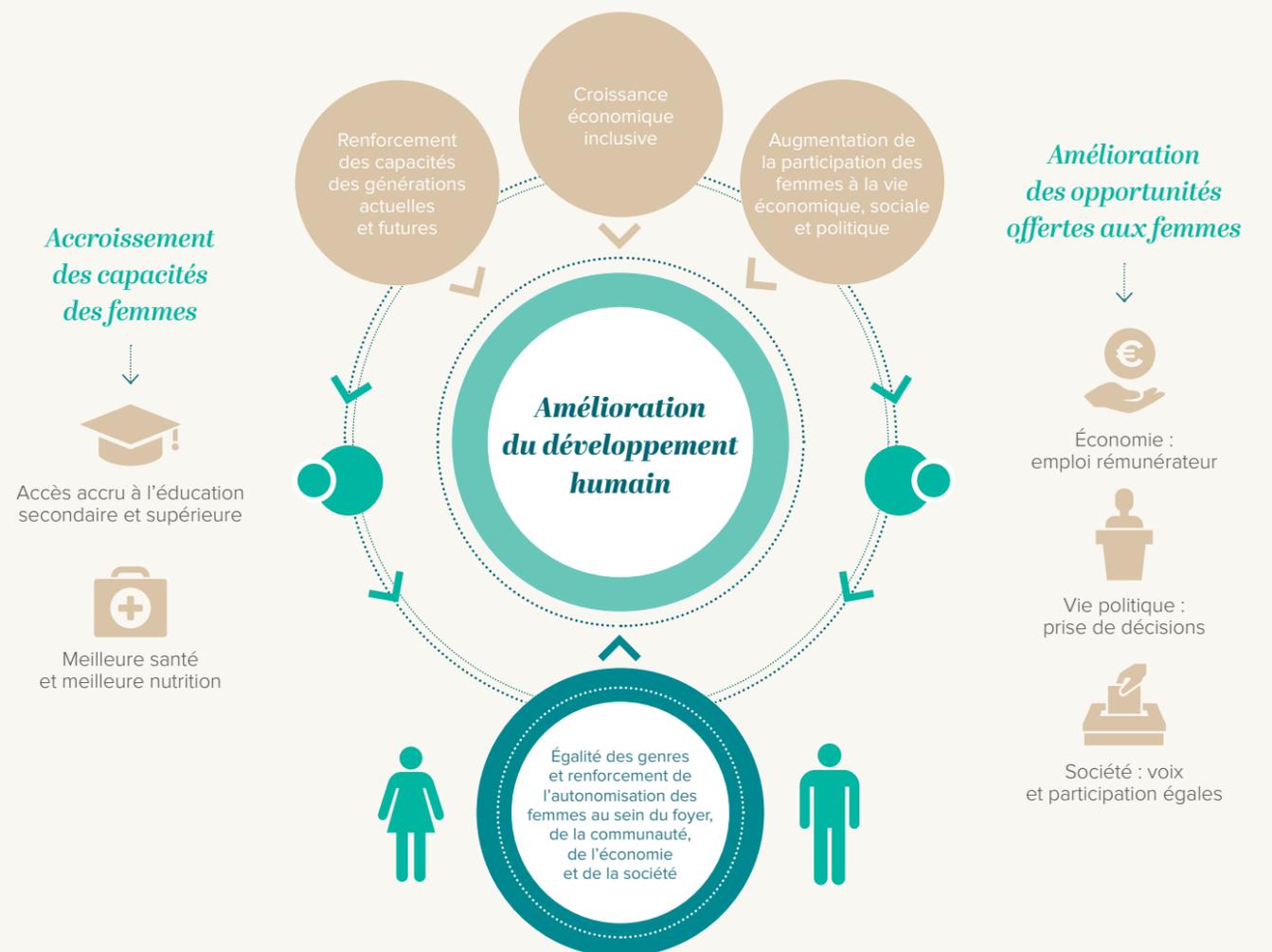


Quel déficit lié au non financement des PME ? ▼

1700 milliards de dollars. C'est, selon la Société financière internationale (SFI), le montant du déficit de financements en faveur des PME et microentreprises dirigées par des femmes dans le monde.

Source : IFC, *MSME finance gap: Assessment of the shortfalls and opportunities in financing micro, small and medium enterprises in emerging markets*, 2017.

L'égalité femmes-hommes, un enjeu de développement humain ▼



Source : Programme des Nations Unies pour le Développement, *Rapport sur le développement humain en Afrique 2016. Accélérer les progrès en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes en Afrique*, 2016



Femmes et hommes, les mêmes devoirs mais pas les mêmes droits ▼

« À l'échelle mondiale, les femmes ne se voient accorder que les trois quarts des droits reconnus aux hommes. »

Source : Banque mondiale, Les femmes, l'entreprise et le droit, 2019



LES FEMMES NE SE VOIENT ACCORDER QUE

3/4

DES DROITS RECONNUS AUX HOMMES

Les femmes et le travail non rémunéré dans le monde ▼

Elles consacrent une à cinq heures de plus par jour aux travaux domestiques non rémunérés, aux enfants et à d'autres tâches familiales; et une à six heures de moins à des activités rémunérées. À l'échelle mondiale, elles accomplissent ainsi 2,5 fois plus de travail non rémunéré que les hommes.



Elles consacrent **1 à 5 h de +** par jour aux travaux domestiques non rémunérés



C'EST **2,5x** PLUS DE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ QUE LES HOMMES



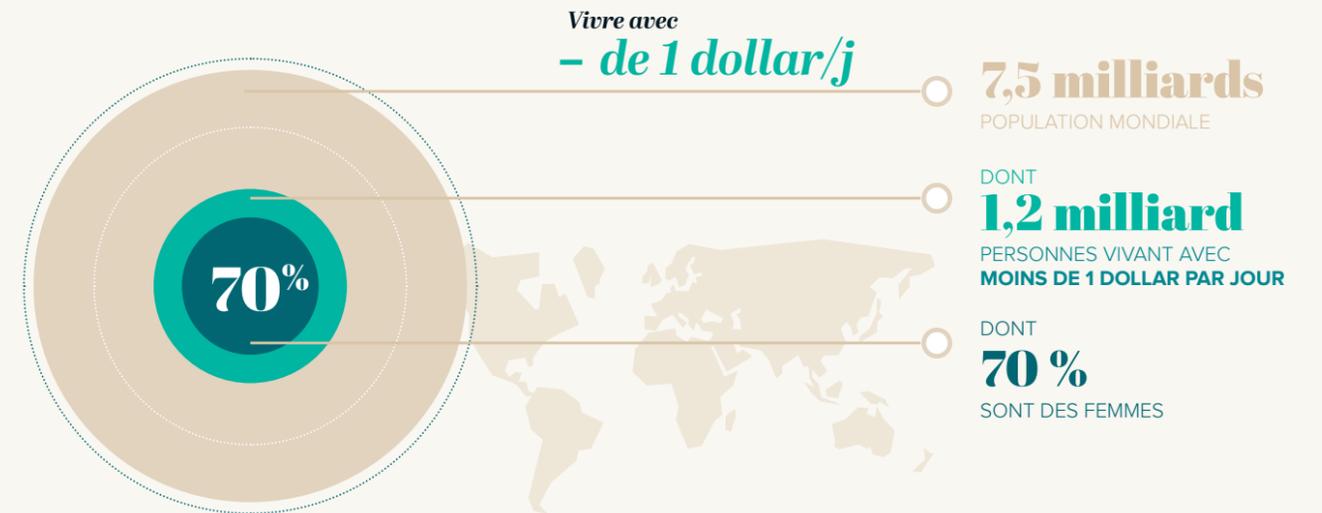
Source : Unicef, 2017; Banque mondiale, 2018



Des écarts de revenus toujours aussi importants ▼

Les femmes comptent pour 70 % des 1,2 milliard de personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour dans le monde. À compétences égales, elles gagnent également 25 % de moins que les hommes. Enfin, les écarts de revenus tout au long de la vie entre hommes et femmes amputent la richesse des pays de 160 000 milliards de dollars, soit en moyenne 23 620 dollars par personne*.

*Dans les 141 pays couverts par le rapport de la Banque mondiale.



À compétences égales



25% DE SALAIRE EN MOINS POUR LES FEMMES



160 000 MILLIARDS DE DOLLARS de richesse perdue

SOIT **23 620** DOLLARS PAR PERSONNE

Source : PNUD, Les chiffres de la pauvreté, 2014; Adéquation, 2017; Banque mondiale, Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings, World Bank, 2018

Genre et climat, leviers pour le développement durable

👤 Ouafae Sananès, experte genre, AFD

La lutte contre le dérèglement climatique concerne les femmes au premier plan. Qu'elles soient en charge de la production et de la gestion des ressources, ou qu'elles soient impliquées dans les processus de négociation sur le climat, les femmes sont actrices à part entière des solutions climatiques. Pourtant, elles sont sujettes à des vulnérabilités spécifiques qui amplifient l'impact du dérèglement climatique sur elles-mêmes et sur leur communauté.

UN ARTICLE DE 👤 OUAFAE SANANÈS

Experte genre, AFD

Ouafae Sananès est experte sur la question du genre et chargée des relations institutionnelles et stratégiques à l'Agence Française de Développement (AFD). En poste successivement au Maroc, au Pakistan, en Haïti puis au Liban, elle a acquis une expérience internationale approfondie sur les thématiques du genre, population et développement durable, au travers des pratiques d'enseignement, de recherche, de conduite de projets et d'évaluation de politiques publiques. Elle est titulaire d'un Doctorat d'anthropologie sociale et d'ethnologie de l'École des hautes études en sciences sociales.

Face à l'urgence climatique, de nombreuses organisations se sont alignées sur l'Accord de Paris sur le Climat. C'est le cas du groupe AFD qui, dans son Plan d'orientation stratégique (POS IV, 2018-2022), adopte une politique « 100 % climat ». L'objectif est de promouvoir des pratiques « bas carbone » permettant de faire face aux effets du dérèglement climatique et de favoriser les normes respectueuses de l'environnement et de la biodiversité. Parallèlement, l'AFD a fait du « lien social » un pilier important de sa politique, avec pour élément pivot l'égalité entre les femmes et les hommes. Genre et climat se trouvent ainsi au cœur de l'action d'une grande institution d'aide au développement. Ces deux

thèmes ont d'ailleurs été largement abordés lors de la COP25, à laquelle l'AFD a participé.

En dépit de la faible avancée des engagements pris par les États parties, la COP25¹ a au moins permis l'adoption à l'unanimité du 2^e Plan d'action genre (GAP2)² pour les cinq prochaines années. Ce GAP2 a fait un large écho aux préoccupations de la société civile, concernant notamment la justice climatique et la prise en compte des droits humains dans tous les processus de la CCNUCC³. Il accorde une place importante au *leadership* des femmes et à leur accès aux financements verts. Cependant, le GAP2 formule des recommandations sans pour autant avoir un caractère juridiquement contraignant – ce qui laisse aux États toute latitude dans sa mise en œuvre.

GENRE ET CLIMAT, DE MULTIPLES INTERSECTIONNALITÉS

Comprendre les liens entre genre et climat, c'est saisir la réalité de ces intersectionnalités, sans lesquelles il serait difficile d'évaluer l'impact différencié du dérèglement climatique. Il est donc nécessaire de disposer de données sexospécifiques qui permettent d'évaluer cet impact. Or, peu

de données existent, aujourd'hui, à même de rendre visibles ces multiples intersectionnalités.

À l'instar d'autres processus internationaux, les femmes sont encore ignorées dans l'élaboration des politiques publiques environnementales et

1 • Elle s'est tenue à Madrid, du 2 au 13 décembre 2019.

2 • Le premier Plan d'action genre a été adopté lors de la COP23.

3 • Convention cadre des Nations unies sur les changements climatiques.



En Tanzanie, accéder à la terre des cimetières

En Tanzanie, l'accès à la terre est un enjeu capital pour les femmes. Et pas seulement pour les ressources qu'elle procure. Dans certaines régions, les femmes doivent en effet trouver un mari si elles veulent, à leur mort, être enterrées dignement. C'est en effet l'homme qui possède la terre ; donc, sans époux, les femmes ne peuvent prétendre être inhumées convenablement. Elles rejoindront alors la fosse commune, ce qui est considéré comme une perte de dignité.

climatiques, notamment en Afrique. Dans la plupart des pays, elles ont été historiquement cantonnées à produire les denrées alimentaires les moins rémunératrices – les produits à forte valeur ajoutée étant généralement l'apanage des hommes. Il en est de même pour l'accès à la terre (et pas seulement pour la production agricole, voir encadré), qui demeure un élément central de l'autonomisation des femmes dans les pays en développement.

Pour les femmes autochtones amérindiennes qui ont fait entendre leur voix lors de la COP25, les peuples amérindiens font face à plusieurs défis : la raréfaction des semences qu'il faut acheter à prix d'or, le chômage et la migration, l'urbanisation qui grignote peu à peu la forêt sous l'impact de l'agro-industrie et transforme le mode de vie des autochtones. Des centaines de milliers d'hectares de forêt amazonienne – notamment au Brésil – disparaissent et, avec elle, les plantes médicinales que les femmes ont coutume d'utiliser.

La gestion de l'eau confiée au secteur privé est un sujet brûlant pour les femmes, notamment au Chili – les femmes ayant souvent, dans les pays en développement, la responsabilité de l'approvisionnement en eau et son usage au

quotidien. Les compagnies d'eau assèchent les rivières et les lacs, alors que cette ressource est un bien commun qui doit relever d'une politique publique. Le manque d'eau engendre de nombreuses conséquences sur les équilibres socio-économiques et environnementaux qui peuvent aboutir à un exode massif des populations.

Du fait des rôles qu'elles assument au sein de la société, les femmes sont bien plus affectées que les hommes par le changement climatique. Aux Philippines, la société civile œuvre pour que l'approche « ne pas nuire » qui se caractérise par sa « neutralité » dans les projets soit abandonnée au profit des « pertes et préjudices » (*losses and damages*). L'urgence climatique exige une démarche qui prendrait en compte la situation des femmes déjà impactées par les effets du dérèglement climatique et surtout y apporte des solutions.

Bien entendu, les femmes ne sont pas que victimes et sont aussi actrices à part entière de la lutte contre le dérèglement climatique. De nombreux exemples illustrent leur rôle dans la résilience des systèmes socio-écologiques, que ce soit dans la contribution à la sécurité alimentaire, à la chaîne de valeur des économies ou en matière de solutions pour le climat.

REPÈRES AFD

Institution financière publique et solidaire, l'AFD est l'acteur central de l'aide au développement de la France. Elle s'engage sur des projets qui contribuent à améliorer le quotidien des populations, dans les pays en développement, émergents et dans l'Outre-mer. Intervenant dans de nombreux secteurs – énergie, santé, biodiversité, eau, numérique, formation – l'AFD accompagne la transition vers un monde plus équitable et plus durable, un monde en commun. Son action s'inscrit pleinement dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD). Présente dans 115 pays via un réseau de 85 agences, l'AFD accompagne plus de 4 000 projets de développement, l'équivalent de près de 14 milliards d'euros d'engagement au titre de 2019.



GENRE ET CLIMAT DANS LES OPÉRATIONS DE L'AFD

Il est donc important de reconnaître le rôle majeur des femmes dans la lutte contre le dérèglement climatique. Les projets soutenus par le Groupe AFD, par exemple, sont évalués à l'aune du « marqueur genre » de l'OCDE. Même si l'AFD est bien plus positionnée sur des projets concernant les infrastructures, les énergies renouvelables ou la biodiversité, il n'en demeure pas moins que la prise en compte du genre et de la variable climat dans des projets d'adaptation, d'atténuation ou de résilience s'impose – comme le montrent les exemples ci-dessous.

DES OUTILS DE FINANCEMENT SPÉCIFIQUES

La Facilité Adapt'Action est un fonds d'études et de renforcement des capacités, conçu pour soutenir la mise en œuvre des contributions déterminées au niveau national de 15 pays et organisations régionales (Afrique, pays les moins avancés, petits États insulaires en développement). Instrument privilégié pour poursuivre l'intégration croisée des thématiques genre et climat, cette facilité est dotée de 30 millions d'euros sur une durée de quatre ans (2017-2021) et traduit les engagements pris à l'occasion du premier Plan d'action genre, adopté lors de la COP23.

Parmi les outils mis en place pour la prise en compte du genre, une facilité d'amorçage, de préparation et de suivi de projets (FAPS) dédiée à la thématique du genre a été lancée en 2019 pour un montant de 5 millions d'euros. Elle comporte des diagnostics de terrain et un volet d'assistance technique pour accompagner les projets. L'objectif recherché est de parvenir à identifier les besoins pratiques et stratégiques des femmes en s'appuyant sur des analyses fines des réalités socio-économiques, démographiques et écologiques de terrain.

Sunref III, à Maurice, doté de 75 millions d'euros de prêt et de 7 millions d'euros de subvention, permet aux banques locales mauriciennes de financer des projets de lutte contre le changement climatique et intègre la dimension de l'égalité professionnelle. Il propose des avantages financiers pour les entreprises qui s'engagent sur des investissements climat et/ou genre en offrant une prime à l'investissement complémentaire à hauteur de 1 % du montant du prêt.

“ *Sunref III, à Maurice [...] permet aux banques locales mauriciennes de financer des projets de lutte contre le changement climatique et intègre la dimension de l'égalité professionnelle.* ”



DES PROJETS PORTÉS PAR LA SOCIÉTÉ CIVILE

Avec la remise du Prix des Solutions appuyé par l'AFD, l'ONG Women Engaged for a Common Future (WECF), promeut des solutions locales qui plaident pour une cause globale. Ce prix récompense des initiatives menées par et/ou pour des femmes en vue de réduire les inégalités existantes face au changement climatique. En 2019, trois projets ont été primés, dont le projet Deduram d'Univers-Sel : il vise l'amélioration des conditions de vie des populations des zones de mangrove en Guinée-Bissau, par l'échange de savoir-faire avec des paludiers de Guérande en France.

Mené par Agrisud, un projet concernant des communautés khmus, situées dans la zone montagneuse au Nord du Laos, a pour objectif la construction et la réhabilitation d'équipements d'adduction d'eau. Dans ces communautés, la collecte d'eau est une tâche exclusivement féminine.

CONCLUSION ▼

Ces quelques exemples illustrent l'approche et les outils mis en place par l'AFD afin de faire émerger des projets labellisés « genre et climat ». L'intégration du genre dans les actions portées par le secteur privé reste un garant de leur efficacité et de leur durabilité.

Il reste du chemin à parcourir, mais le Groupe AFD a réalisé des avancées significatives en matière d'intégration du genre dans les projets. Ainsi, près de 4 milliards d'euros en volume de projets intègrent-ils le marqueur genre CAD 1

Le projet réduit donc directement la pénibilité du travail des femmes et leur permet d'avoir le temps d'assister à des formations techniques sur l'agroécologie.

“ L'intégration du genre dans les actions portées par le secteur privé reste un garant de leur efficacité et de leur durabilité. ”

Mis en place par Oxfam, un projet d'agriculture résiliente consiste à renforcer les capacités des communautés et organisations locales affectées par l'ouragan Irma qui a fortement endommagé les moyens de subsistance, les services de base et les infrastructures du centre du pays. Le projet vise à une plus grande prise de conscience du rôle des femmes dans ces processus de reconstruction et de résilience et à renforcer leur *leadership*.

ou 2⁴. Les projets en prêts et en dons dédiés à l'égalité femmes-hommes (CAD 2) atteignent à eux seuls un montant de 500 millions d'euros dont 250 millions d'euros en subvention.

Au-delà du constat que les liens entre genre et climat sont fondamentaux pour bâtir la justice climatique, la reconnaissance des femmes comme actrices à part entière du changement est indispensable à tout projet de développement durable. ■

4 • Marqueur genre du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'OCDE.



Investissement au féminin : les instruments financiers au service d'un développement économique inclusif

👉 Mberry Seck, chargée de programme, WIC Sénégal

Malgré un taux parmi les plus élevés au monde de femmes entrepreneures, le potentiel économique des femmes sur le continent africain reste sous-évalué. En cause, notamment, des offres de financement qui ne répondent pas nécessairement aux besoins réels ou des structures qui restent inadaptées. En travaillant sur ces deux volets, il est pourtant possible d'œuvrer grandement en faveur de l'autonomisation des femmes et de la réduction des inégalités liées au genre.

UN ARTICLE DE

👉 **MBERRY SECK**

*Chargée de programme,
WIC Sénégal*

Mberry Seck est chargée de programme du Women's Investment Club (WIC) Sénégal et Consultante à Dalberg Advisors. Elle a travaillé sur la structuration et l'opérationnalisation du premier fonds d'investissement syndiqué par et pour les femmes au Sénégal, WIC Capital. Actuellement, elle met en place une structure d'accompagnement d'entreprises dirigées par des femmes au Sénégal, la WIC Académie. Mberry Seck a appuyé plusieurs projets sur la promotion de l'entrepreneuriat, notamment un portant sur la stratégie nationale de l'entrepreneuriat au Sénégal.

L'Afrique est le continent phare de l'entrepreneuriat au féminin, avec le taux de femmes entrepreneures le plus élevé au monde (24 %)¹. Et pourtant, chaque année, les questions de disparités liées au genre coûtent près de 95 milliards de dollars à l'Afrique subsaharienne². Au-delà de l'entrepreneuriat, il est avéré qu'une participation optimale des femmes dans l'économie africaine permet de générer davantage de valeur ajoutée, notamment dans le domaine de la gestion d'entreprise. Ainsi, les entreprises africaines du top quartile en matière de représentativité de femmes au sein de leurs comités exécutifs présentent de meilleures performances financières. Ces

performances se matérialisent par un excédent brut d'exploitation (EBE) de 14 % supérieur à la moyenne³.

Il est aussi prouvé que le *leadership* des femmes dirigeantes est le mieux adapté aux prises de décisions équitables. Elles seraient plus à l'écoute, délègueraient davantage et gèreraient mieux les conflits. De plus, les femmes en entreprise sont plus susceptibles que les hommes de collaborer et coopérer pour arriver à un consensus⁴. Enfin, elles investissent plus au profit de la société que leurs homologues masculins : dans les pays en développement, les femmes consacrent ainsi 90 % de leurs revenus à l'éducation, la santé et l'alimentation du foyer, contre 30 à 40 % pour les hommes⁵.

1 • Roland Berger, *Le continent africain fait de l'entrepreneuriat un facteur d'émancipation*, 2018. Disponible sur : <http://bit.ly/2QCQraO>

2 • PNUD, *Les disparités entre les genres coûtent à l'Afrique subsaharienne 95 milliards de dollars par an*, 2016.

Disponible sur : <http://bit.ly/356kTPK>

3 • McKinsey, *Women Matter Africa*, 2017.

4 • Serge Simen, Ibrahima Dally Diouf, *Entrepreneuriat féminin au Sénégal : vers un modèle entrepreneurial de « nécessité » dans les pays en développement*, 2013.

5 • Albright & Borges, *Women Empowered: Inspiring change in the emerging world*, 2007.



DES OFFRES FINANCIÈRES EN INADÉQUATION AVEC LES BESOINS

Malgré tous ces constats, le potentiel économique des femmes reste largement inexploité. Au Sénégal par exemple, les entreprises dirigées par des femmes représentent à peine 32,8 % du tissu économique ; plus de 99 % d'entre elles évoluent au sein d'entreprises individuelles, de très petites entreprises ou de petites entreprises⁶. L'accès au financement durable et adapté est le frein principal au développement de fortes entreprises dirigées par des femmes.

Dans les pays en développement, il existe un déficit de crédit annuel de près de 320 milliards de dollars pour les PME dirigées par des femmes⁷. Le Sénégal n'est pas une exception : seules 3,5 % de femmes entrepreneures qui empruntent de l'argent le font auprès d'institutions financières⁸, car les offres existantes sont en inadéquation avec les besoins des entreprises dirigées par celles-ci. Les conditions de financement des banques commerciales sont peu diversifiées et se limitent essentiellement à des prêts à court et moyen terme ; de plus, les contraintes liées à la garantie limitent automatiquement les femmes, qui ne sont généralement pas propriétaires de

titres fonciers ou de richesses pouvant garantir leurs prêts. Les institutions de microfinance ou de mésofinance soutiennent largement les projets de femmes, mais les montants investis limitent les perspectives de croissance à terme. Enfin, il existe des fonds d'investissement en capital qui présentent plus de perspectives de croissance durable. Cependant, les tickets de ces fonds sont largement supérieurs aux besoins des entreprises qui évoluent à petite échelle, soit la quasi-totalité des entreprises de femmes. Tous ces facteurs expliquent que 43,9 % des entrepreneures sénégalaises qui empruntent de l'argent le font auprès de proches⁹, d'où le frein à la croissance d'entreprises dirigées par des femmes.

“ Le potentiel économique des femmes reste largement inexploité. Au Sénégal par exemple, les entreprises dirigées par des femmes représentent à peine 32,8 % du tissu économique ”

UN FONDS D'INVESTISSEMENT CONÇU PAR ET POUR LES FEMMES

C'est dans ce contexte sénégalais, et plus largement d'Afrique de l'Ouest, que le Women's Investment Club (WIC) Sénégal a vu le jour, porté par quatre Sénégalaises. Celui-ci a pour objectif d'élargir l'offre de financements accessibles aux entreprises dirigées par des femmes pour un développement économique inclusif de l'Afrique de l'Ouest francophone. Lancé en 2016 après une réflexion d'un an sur les meilleurs produits d'accompagnement, il s'est initialement constitué en club d'investissement

pour mobiliser et faire fructifier l'épargne de femmes d'horizons divers qui désirent investir dans l'entrepreneuriat féminin. La mission de ce véhicule d'investissement est de promouvoir le rôle des femmes dans l'économie nationale en leur donnant la possibilité d'investir. À ce jour, le club compte 83 femmes ayant mobilisé une épargne de plus d'un million de dollars, constituée de manière progressive depuis mars 2016 et investie à la Bourse régionale des valeurs mobilières (BRVM).

REPÈRES WIC SÉNÉGAL

Premier club d'investissement de femmes au Sénégal regroupant actuellement 83 membres, le Women's Investment Club (WIC) Sénégal a pour ambition de donner aux femmes un accès privilégié aux instruments financiers modernes, au service d'un développement économique inclusif. En mars 2019, le WIC Sénégal a lancé le premier fonds d'investissement dédié exclusivement aux entreprises dirigées par des femmes au Sénégal et en Côte d'Ivoire, WIC Capital. Aujourd'hui, le WIC s'active à la mise en place d'un programme d'accompagnement d'entreprises dirigées par des femmes au Sénégal, la WIC Académie.

6 • Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD), Synthèse des résultats du projet de rénovation des comptes nationaux (PRCN), Synthèse des résultats du recensement général des entreprises (RGE) mené en 2016 et publié en 2017 portant sur toutes les unités économiques des secteurs formel et informel disposant d'un local aménagé dénombrées à 407.882 sur l'ensemble du territoire national sénégalais.

7 • Groupe Banque mondiale, *Égalité des genres et développement, rapport sur le développement dans le monde*, 2012.

8 • Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), Idem.

9 • Idem



“ La mise en place de ce type d’initiatives n’est pas un parcours sans obstacles, notamment en raison du vide réglementaire de la sous-région freinant les activités d’investissement. Au Sénégal, Teranga Capital a été le premier fonds basé dans la sous-région ; sa constitution a duré près de deux ans, après un plaidoyer fort auprès des autorités compétentes. ”

Le WIC s’inspire des tontines connues de tous les Sénégalais, quel que soit le niveau de revenu, d’éducation ou le secteur d’activité. L’épargne y est constituée en communauté, via un montant fixe mis de côté régulièrement chaque mois. Légèrement différent, le modèle intègre un objectif d’investissement, encadré par une ou plusieurs plateformes financières modernes. Par exemple, les fonds mobilisés sont gérés par un intermédiaire financier, CGF Bourse, et une démarche progressive est adoptée pour renforcer l’éducation financière des femmes membres. Ceci afin de les positionner comme actrices, et non spectatrices, du financement de l’économie nationale à tous les niveaux : placement en bourse, investissement providentiel, investissement en capital-risque, etc. L’objectif, à terme, étant la mise en place d’un fonds de capital investissement.

Le lancement de WIC Côte d’Ivoire en 2018 s’inscrit également dans une démarche sous régionale et va dans le sens d’un futur réseau, à l’échelle africaine, qui soutiendrait l’ambition des entreprises du continent à se développer et représenter une nouvelle génération d’entreprises championnes, dirigées par des femmes. D’autres pays africains œuvrent à mettre en place des associations qui rejoindraient le réseau. Ils

bénéficient actuellement du partage d’expérience et de toute la documentation du WIC Sénégal, avec le souhait de mise en place d’une assistance technique plus soutenue pour ces pays.

Au Sénégal, l’épargne collectée à date a permis de lancer, en mars 2019, le premier fonds d’investissement conçu par des femmes pour répondre aux besoins réels des entrepreneures en Afrique de l’Ouest. WIC Capital a vocation à financer et accompagner des entreprises sénégalaises et ivoiriennes à fort potentiel, qui répondent à des critères « genre » bien définis : des entreprises fondées par des femmes, appartenant à des femmes à hauteur de 50 % minimum, ou qui possèdent une équipe managériale à majorité féminine. La structure investit des montants adaptés à la taille des entreprises, soit 25 à 125 millions de francs CFA (38 100 à 190 500 euros), avec pour but de faire émerger des « entreprises championnes ».

En plus du financement, il s’agit également d’accompagner les entreprises dirigées par des femmes à travers un programme d’accompagnement et d’assistance technique. La WIC Académie, en cours de structuration pour un lancement au premier trimestre 2020, compte capitaliser sur l’expertise des membres du WIC pour apporter un accompagnement personnalisé aux entreprises qui répondent à des critères genre bien définis.



ENCOURAGER LA CRÉATION DE STRUCTURES NOVATRICES

La mise en place de ce type d'initiatives n'est pas un parcours sans obstacles, notamment en raison du vide réglementaire de la sous-région freinant les activités d'investissement. Au Sénégal, Teranga Capital a été le premier fonds basé dans la sous-région ; sa constitution a duré près de deux ans, après un plaidoyer fort auprès des autorités compétentes. La mise en place de WIC Capital a dû suivre un processus non moins complexe et dans la durée. Aujourd'hui le fonds s'est constitué en société à actions simplifiées en attendant la création d'une structure juridique adaptée aux

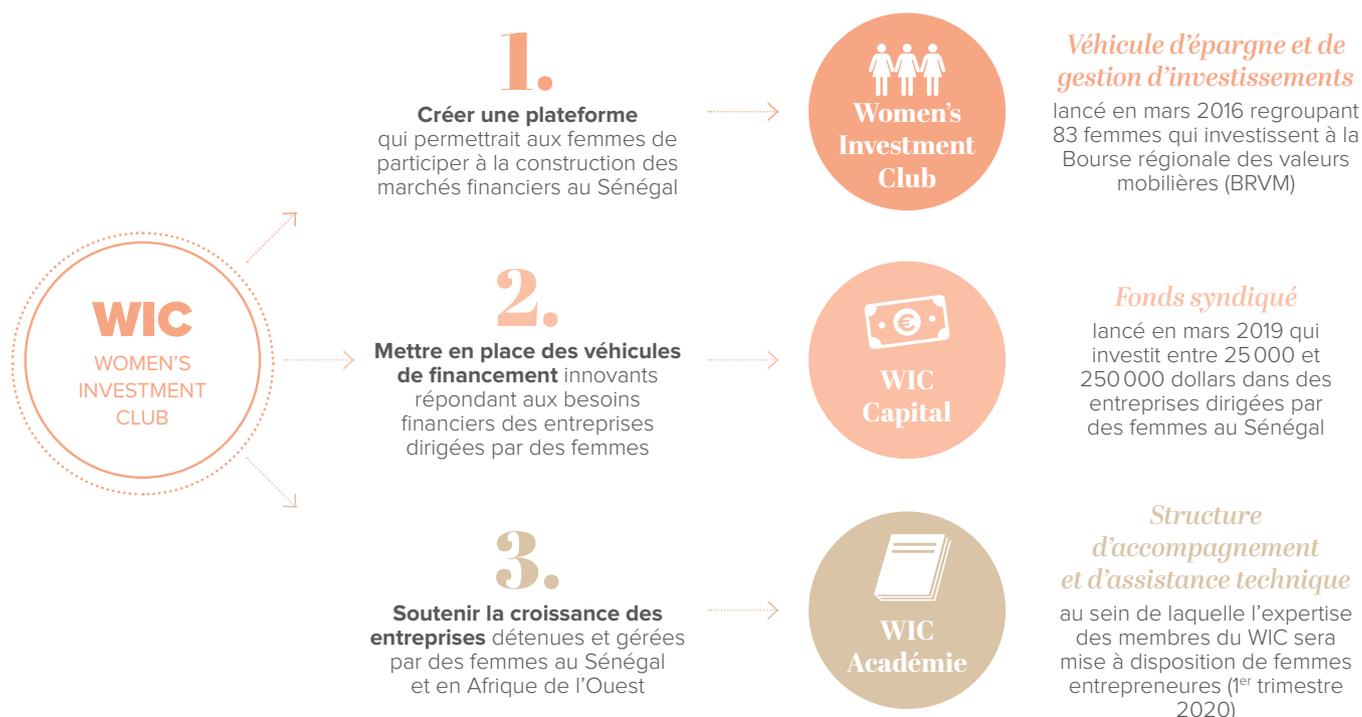
sociétés d'investissement dans la sous-région. Cette attente n'est en aucun cas passive, puisque la structure s'est lancée dans une activité de plaidoyer pour le développement d'un cadre réglementaire qui concerne toute la région de l'UEMOA (Union économique et monétaire ouest africaine), plus incitatif à l'entrepreneuriat et à l'investissement. Le but de ce plaidoyer est d'encourager la création de structures novatrices, adaptées aux réalités de nos économies et de nos sociétés, sans lesquelles le développement de la sous-région ne pourrait être durable.

CONCLUSION ▼

Il est important que tous les acteurs de la sous-région, aussi bien publics que privés, se joignent à cette réflexion. Le genre est la porte d'entrée du WIC mais une forte mobilisation de tous les acteurs, sans exception, pour une réflexion commune est

centrale. Il s'agit de transformer le cadre de mise en place de mécanismes de financement s'inspirant de bonnes pratiques à l'échelle mondiale, mais aussi de laisser libre cours à de nouveaux modèles faits par et pour le contexte local, et bien encadrés. ■

Structure globale du Women's Investment Club (WIC) Sénégal ▼





Comment un investisseur d'impact généraliste peut se saisir de la problématique du genre ?

👉 Samuel Monteiro, responsable ESG et Impact, Investisseurs & Partenaires (I&P)

L'égalité de genre est une dimension cruciale dans l'optique de l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD). De plus en plus de fonds d'investissements et d'acteurs de la finance commencent ainsi à intégrer cette problématique dans leurs opérations. Si des efforts et des progrès ont pu voir le jour en la matière, il convient pourtant d'être plus proactif sur le sujet.

UN ARTICLE DE
👉 SAMUEL MONTEIRO

Responsable ESG et Impact, Investisseurs & Partenaires (I&P)

Samuel Monteiro est Responsable ESG et Impact chez Investisseurs & Partenaires (I&P), un groupe d'impact investing finançant des PME en Afrique subsaharienne. Titulaire d'un Master en Économie du Développement et d'un Master en Analyse de Projets dans les Pays en Développement au sein du CERDI, Samuel a aussi rédigé un doctorat sur la thématique de l'emploi dans les PME en Afrique subsaharienne.

L'agenda du développement durable ne pourra être atteint que si les inégalités de genre sont drastiquement réduites. Ces inégalités sont directement mentionnées dans de nombreuses cibles liées aux Objectifs de Développement Durable (ODD). C'est le cas des cibles liées à l'ODD 5 sur l'égalité des genres mais aussi de certaines cibles concernant l'éducation par exemple (ODD 4.5). Mais elles sont aussi indirectement concernées par la plupart des autres cibles, même si le genre n'est pas explicitement mentionné. La gestion de l'hygiène menstruelle est difficile en l'absence d'eau, de savon et d'installations sanitaires adaptées et soulève les défis de l'accès à l'eau et à l'assainissement (ODD 6).

Le changement climatique (ODD 13) va aussi frapper plus fortement les femmes et la question de l'adaptation et de la résilience les concerne au premier plan. La raréfaction des ressources naturelles impacte particulièrement les femmes qui assurent les corvées d'eau et de bois et qui doivent aller toujours plus loin pour la collecte. Les femmes disposent alors de moins de temps pour exercer des activités rémunérées et les jeunes filles sont parfois mises à contribution au détriment de leur scolarisation. Au Sénégal, par exemple, les femmes passent en moyenne plus de 17 heures par semaine à collecter l'eau. En résumé, aucune des dimensions du développement ne pourra être atteinte si on ne parvient pas à s'attaquer aux inégalités de genre et aux vulnérabilités qui touchent spécifiquement les femmes.

“ La raréfaction des ressources naturelles impacte particulièrement les femmes qui assurent les corvées d'eau et de bois et qui doivent aller toujours plus loin pour la collecte. Les femmes disposent alors de moins de temps pour exercer des activités rémunérées. ”



PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES OPÉRATIONS

De plus en plus de fonds thématiques se focalisent sur ces inégalités de genre. Ces initiatives sont évidemment à saluer et à encourager. Mais les besoins sont tellement immenses que la question du genre nécessite une mobilisation générale. Investisseurs & Partenaires a élaboré une stratégie genre afin de formaliser ses actions sur ces enjeux et suivre sa progression chaque année. Cette stratégie est mise en œuvre en interne au travers des recrutements et de la promotion de la mixité au sein des organes de gouvernance, de la direction et des équipes d'investissement, mais aussi par des sessions de sensibilisation des équipes à ces enjeux. Elle est également appliquée au niveau du portefeuille où une perspective genre a été intégrée dans les principaux piliers d'impact des entreprises partenaires d'I&P, aussi bien au niveau des dirigeant·e·s de PME, des employé·e·s, des client·e·s ou encore des sous-traitant·e·s. Les entrepreneur·e·s s'engagent eux aussi dans cette démarche de progrès et sont parfois moteur sur ces enjeux. C'est par exemple le cas d'une entreprise au Ghana qui a mis en place une crèche dans l'entreprise pour faciliter l'emploi des femmes.

Il est parfois difficile de comprendre comment un acteur généraliste peut s'engager sur ces sujets, alors même que nous n'avons jamais eu l'impression de pratiquer une quelconque discrimination. Un projet n'a jamais été refusé parce qu'il était dirigé par une femme entrepreneure. Une candidate n'a jamais été écartée d'un emploi parce qu'elle était une femme. Comment, alors, progresser et aller plus loin sur ces enjeux ?

La sous-représentation des femmes parmi les entreprises financées par I&P a des origines bien plus profondes. Une moindre représentation des femmes dans les filières scientifiques et financières les conduit souvent à présenter

des projets moins aboutis sur les aspects financiers. Faut-il pour autant s'arrêter à un *business plan* moins bien présenté ou à une moindre maîtrise des termes techniques et financiers ? Les investisseurs qui n'ont pas encore une politique genre spécifique répondront peut-être que oui et n'ont probablement pas encore pris conscience d'un tel biais. Suite à une démarche volontariste, les équipes d'investissement d'I&P consacrent davantage de temps aux projets portés par des femmes lorsque cela est nécessaire, afin de leur permettre de structurer leurs projets. Il est important d'avoir une démarche proactive lorsque l'on souhaite financer davantage de projets portés par des femmes.

“ De plus en plus de fonds thématiques se focalisent sur ces inégalités de genre. Ces initiatives sont évidemment à saluer et à encourager. Mais les besoins sont tellement immenses que la question du genre nécessite une mobilisation générale. ”

Ces stratégies sont aussi adaptées en fonction des véhicules d'investissement. La proportion de projets portés par des femmes est d'autant plus grande que les entreprises sont petites. Par exemple, sur l'un des fonds d'amorçage d'I&P où le ticket moyen d'investissement n'est que de quelques milliers d'euros, 60 % des entrepreneurs soutenus sont des femmes. Ces microentreprises portées par des femmes font face à des barrières encore plus grandes pour entrer dans le secteur formel ou encore accéder à la propriété des terres. Il est essentiel d'agir à cette échelle si l'on souhaite que les grandes entreprises de demain soient dirigées par des femmes.

REPÈRES INVESTISSEURS & PARTENAIRES (I&P)

Investisseurs & Partenaires (I&P) est un investisseur dédié aux petites et moyennes entreprises (PME) d'Afrique subsaharienne et de l'Océan Indien, principalement des pays pauvres et fragiles du continent africain. Depuis sa création en 2002, I&P investit dans des initiatives à fort impact social sur l'économie réelle et accompagne des entreprises responsables, favorisant une croissance inclusive et ayant un fort potentiel d'impact sur leurs parties prenantes locales.



Ces évolutions ont aussi conduit à revoir les indicateurs suivis par I&P en les décomposant par genre pour connaître la proportion d'entrepreneures, de cadres dirigeantes, d'employées ou encore de clientes. Nous suivons aussi les critères du 2X Challenge, initiative des banques de développement pour définir ce qui serait considéré comme un investissement favorable aux femmes. Avec près de 70 % de son portefeuille répondant à ces critères, I&P montre clairement sa volonté à contribuer à l'égalité des genres.

“ Nous suivons aussi les critères du 2X Challenge, initiative des banques de développement pour définir ce qui serait considéré comme un investissement favorable aux femmes. ”

Initialement, le fait d'avoir une femme à la tête de l'entreprise apparaissait comme un « bonus » au sein des notations d'impact, qui consistent en une grille d'analyse des forces et faiblesses des projets et leur alignement à notre thèse d'impact. Notre volonté était de favoriser les

projets portés par les femmes, sans pour autant pénaliser un projet porté par un homme. Pour aller plus loin, I&P a élargi sa vision du *leadership* en considérant non seulement le genre du ou de la dirigeant-e mais aussi des cadres dirigeant-e-s clés au sein de l'entreprise. Lorsque nous investissons et permettons le développement de ces PME africaines, les entreprises partenaires sont souvent amenées à structurer leur top management. Il s'agit là d'autant d'opportunités pour favoriser l'inclusion des femmes dans le *leadership*. Puisque cela concerne toutes nos entreprises, qu'elles soient ou non portées par des femmes, nous avons alors pu passer le bonus en indicateur à part entière. Auparavant, nos différents piliers comme l'entrepreneuriat ou encore les employés contenaient une question ou un bonus sur la proportion de femmes. Désormais, le « genre » constitue un pilier à part entière qui est analysé dans un projet. Le simple fait d'avoir une section spécifique renforce la sensibilité à ces problématiques, la vigilance sur la performance sociale de l'entreprise sur ces enjeux et permet d'intégrer plus facilement les opportunités d'amélioration et la réduction des inégalités de genre dans les plans d'actions avec les entreprises partenaires.

REPENSER LA PLACE DES FEMMES

Évidemment, s'attaquer à des défis aussi importants pose la question même de la place des femmes dans nos sociétés. On le sait, la langue française engendre de nombreux biais. Comment promouvoir le *leadership* des femmes lorsque l'on se pose la question de savoir comment féminiser le terme « entrepreneur » ? Parle-t-on d'« entrepreneure » ou d'« entrepreneuse » ? L'écriture inclusive, comme nous avons essayé de le faire

dans cet article, n'est pas toujours chose aisée. Les mots et les symboles ont pourtant toute leur importance pour permettre l'émancipation des femmes.

Pour un investisseur d'impact comme I&P, un des piliers de la stratégie genre a été de repenser la place des femmes dans les activités de plaidoyer et de communication. Dans



les *newsletters* trimestrielles par exemple, trop peu de femmes étaient mises en avant lors des portraits d'entrepreneur-e-s. Il ne s'agissait évidemment pas d'un fait volontaire, probablement davantage le résultat d'une part plus faible de femmes parmi les entrepreneurs ou d'un biais inconscient. Mais une démarche plus proactive a conduit à mettre davantage en avant le parcours de femmes inspirantes qui pourront servir de modèles à des milliers de petites filles qui penseront alors que ces carrières s'ouvrent aussi à elles. Suivre statistiquement la proportion de femmes présentées dans les différents supports de communication ou lors des événements organisés est devenu un réflexe.

Cette stratégie genre se reflète également au niveau d'I&P, cette dernière étant elle aussi une entreprise elle se doit de montrer l'exemple. Les actions pour favoriser l'inclusion des femmes ne manquent pas : suivre la proportion de femmes parmi les employés, notamment parmi la direction et au sein de

“ Nous contribuons certainement à perpétuer ces inégalités si nous ne décidons pas d'agir et d'être plus proactif sur ces sujets. Les inégalités de genre ne sont pas seulement l'apanage de fonds thématiques. Nous avons tous et toutes un rôle à jouer pour y mettre fin. ”

l'équipe d'investissement ; tendre vers la parité dans nos différents comités ; faciliter un équilibre entre vie professionnelle et personnelle ; mais aussi former et sensibiliser les membres de l'équipe à ces enjeux. Par exemple, lors de recrutements, il est systématiquement demandé aux recruteurs de présenter des candidatures de femmes. Il est fort probable que sans cette requête claire et explicite, il y aurait peu ou pas de femmes parmi les profils proposés en raison des biais et des réseaux de ces consultants, souvent masculins.

CONCLUSION ▼

De trop nombreux acteurs ont encore à tendance à considérer que ces enjeux ne les concernent pas. Certes, nous pouvons espérer que nombre d'entre eux ne pratiquent pas intentionnellement une discrimination envers les femmes et que les causes de ces inégalités sont souvent bien plus profondes

que nos simples actions. Mais nous contribuons certainement à perpétuer ces inégalités si nous ne décidons pas d'agir et d'être plus proactif sur ces sujets. Les inégalités de genre ne sont pas seulement l'apanage de fonds thématiques. Nous avons tous et toutes un rôle à jouer pour y mettre fin. ■



Le secteur privé : un acteur clé dans la réduction des inégalités entre les sexes

📍 Zainab Saeed, responsable Recherche de marché et Développement produit, Kashf Foundation

L'objectif prioritaire de la Kashf Foundation est de permettre aux femmes de jouer pleinement leur rôle d'agents du changement économique et social au Pakistan. Depuis 1996, elle propose une offre de microcrédit et de prêts spécifiquement destinés aux femmes, mais aussi d'éducation financière et de formation professionnelle.

L'intégration de la dimension du genre, si elle est conçue comme un moteur de croissance, constitue pour les décideurs politiques une proposition attrayante. Plusieurs études révèlent en effet qu'une amélioration du taux de participation des femmes au marché du travail peut avoir des effets significatifs sur la croissance. Selon un rapport du cabinet McKinsey¹, on pourrait augmenter le PIB mondial de 12 000 milliards de dollars d'ici 2025 en accroissant la participation des femmes à l'économie. De même, une étude de l'Organisation mondiale du travail révèle qu'un comblement de 25 % des écarts entre les sexes en matière de participation économique pourrait générer, sur la même période, 5 300 milliards de dollars de PIB supplémentaire dans le monde.² Cela dit, malgré les arguments économiques, les inégalités entre les sexes perdurent à l'échelle de la planète. Les femmes font face à des inégalités d'accès à la santé, à l'éducation, aux opportunités économiques et à l'inclusion dans la vie politique. D'après le Rapport mondial sur la parité entre les sexes (*Global Gender Gap Report*)³, si rien ne change, l'égalité entre les sexes ne sera pas effective

avant une centaine d'années. Ce même rapport indique que la parité globale entre les sexes atteint actuellement 68,6 % dans le monde, et que les 10 pays les moins bien classés n'ont comblé que 40 % de l'écart hommes-femmes. En matière de pouvoir et d'émancipation politique, les femmes n'occupent que 25 % des postes existants. En outre, seules 55 % des femmes participent au marché du travail – contre 78 % des hommes.

Dans ce contexte, le secteur privé peut jouer un rôle innovant et disruptif en faveur de la parité hommes-femmes. Des exemples de réussite existent partout dans le monde, démontrant que l'entreprise privée peut être un catalyseur de croissance inclusive. Dans les pays en développement, des institutions de microfinance – comme la Kashf Foundation, au Pakistan – jouent un rôle central dans l'émancipation des femmes. Ces organismes ciblent d'abord les normes sociales qui régissent leur participation économique, en abordant localement, à travers le prisme du genre, les problèmes d'accès ou d'évolution des mentalités, et en s'appuyant sur les vertus de l'exemple, le marketing sexospécifique, des campagnes de sensibilisation et une implication directe dans la société.

UN ARTICLE DE 📍 ZAINAB SAEED

Responsable Recherche de marché et Développement produit, Kashf Foundation

Zainab Saeed est responsable de la recherche de marché et du développement produit à la Kashf Foundation, qu'elle a rejointe en 2008. Elle a travaillé depuis sur différents aspects des missions de la fondation, notamment son cœur de métier, et les domaines « formation et développement », « engagement externe et développement commercial », « recherche de subventions », ou encore « relations presse et campagnes de mobilisation ». Zainab Saeed a également été chargée d'enseignement à l'université des sciences du management de Lahore, et professeure invitée à la Lahore School of Economics.

1 ▶ McKinsey Global Institute, *How Advancing women's equality can add US\$12 trillion to Global Growth*, Septembre 2015.

2 ▶ Organisation internationale du travail, *Economic Impacts of Reducing the Gender Gap*, 2017.

3 ▶ Forum économique mondial, *Mind the 100 Year Gap*, 2019.



“ Le secteur privé peut jouer un rôle innovant et disruptif en faveur de la parité homme-femme. Des exemples de réussite existent partout dans le monde, démontrant que l’entreprise privée peut être un catalyseur de croissance inclusive. ”

AUTONOMISATION DES FEMMES : LE CAS DU PAKISTAN

L'égalité des sexes est un souci majeur au Pakistan, pays de près de 207 millions d'habitants, dont plus de 103 millions sont des femmes (environ 49 % de la population). Selon le *Global Gender Gap Report* du Forum économique mondial, le Pakistan se classe globalement 151^e sur 153 pays⁴. Le rapport le place au 150^e rang pour la participation et les opportunités économiques, au 143^e rang pour le niveau d'instruction, au 149^e rang en matière de santé et de survie, et au 93^e rang pour l'émancipation politique⁵. Pour affronter ces problèmes de parité, le Pakistan a adopté une approche « tout-le-monde-sur-

le-pont », impliquant les efforts conjoints du secteur public et du secteur privé.

Fondée en 1996, la Kashf Foundation est la première institution de microfinance au Pakistan entièrement consacrée à l'émancipation des femmes. Elle développe un modèle complet et « impactant », pour une meilleure inclusion des femmes. Fidèle à sa raison d'être, Kashf œuvre ainsi à bâtir une société non-sexiste plus inclusive, en plaçant les femmes au centre de son action – dans ses programmes et ses activités opérationnelles, mais aussi dans ses politiques internes.

LES FEMMES, AU CŒUR DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES DE KASHF

La priorité aux femmes fait partie intégrante de la culture institutionnelle de Kashf. C'est cette dimension qui caractérise la fondation, et qui a été déclinée dans tous les aspects de notre travail. Depuis 1996, nous avons octroyé plus de 4,4 millions de prêts, soit au total plus de 1,2 milliards de dollars⁶, destinés à plus de 2,7 millions de femmes issues de foyers à faibles revenus.

La démarche de Kashf va au-delà du simple octroi de microcrédits aux femmes : elle est conçue comme un programme « holistique » de changement, visant à créer les conditions d'un environnement épanouissant pour les femmes micro-entrepreneures. Pour ce faire, nous offrons plusieurs produits et services destinés à satisfaire la multiplicité des besoins des femmes à faibles revenus. L'offre comprend différents types de

micro-prêts, pour les entreprises, les besoins d'urgence ou le bétail, des prêts conformes à la Sharia (destinés aux régions plus conservatrices du nord-ouest du Pakistan), et des prêts s'adressant spécifiquement à plus de 4 000 écoles privées « low cost ». S'ajoute à cette offre de crédit toute une palette d'actions de renforcement des capacités, destinées à développer les compétences et à favoriser l'innovation : éducation financière, formation au développement commercial et renforcement des compétences professionnelles.

“ Pour affronter ces problèmes de parité, le Pakistan a adopté une approche « tout-le-monde-sur-le-pont », impliquant les efforts conjoints du secteur public et du secteur privé. ”

4 • Le Pakistan se classe depuis quatre ans parmi les 5 derniers.

5 • Forum économique mondial, *Global Gender Gap Report 2020*, 2019.

6 • À un taux de conversion de la roupie pakistanaise de 1 USD pour 100 PKR.



REPÈRES

KASHF FOUNDATION

Fondée en 1996, Kashf Foundation est une institution de microfinance (IMF) de premier plan au Pakistan, par sa mission sociale et son action auprès des femmes, œuvrant en faveur de leur émancipation sociale et économique. Sa mission se concrétise dans l'octroi de microcrédits et de microassurances, mais aussi via des programmes d'éducation financière ou d'accompagnement de jeunes femmes entrepreneurs, ainsi que par des programmes de sensibilisation à l'égalité des sexes, destinés aux conjoints et enfants de ses clientes. À ce jour, la fondation a répondu aux besoins de 500 000 clients et octroyé plus de 4,4 millions de prêts.

Pour faire entendre la « voix » des femmes et amplifier leur « espace », nous intervenons de façon pragmatique, pratique et participative sur le renforcement des capacités à l'échelle de l'individu, des communautés ou de la société. Cette démarche inclut notamment des formations à la justice et à l'équité entre les sexes pour nos clientes, leurs époux et les jeunes garçons du voisinage, des représentations théâtrales mettant en scène des problèmes sociétaux pertinents, et des campagnes dans les grands médias, destinées à amener des prises de conscience sur les problèmes auxquels sont confrontées les femmes de foyers à faibles revenus.

Pour contribuer à assurer concrètement des « filets de sécurité sociale », Kashf assure la médiation de programmes d'assurance centrés

sur les femmes et sur les plus pauvres. Ces offres comprennent une assurance hospitalisation complète, un produit « argent liquide » pour régler les dépenses hospitalières dans les zones rurales et reculées (lancé en juillet 2019, il compte déjà 7 050 bénéficiaires), et une assurance-vie solde restant dû. Avec plus de 2,5 millions d'assurés, le portefeuille de Kashf présente la plus forte proportion de polices de micro-assurance au Pakistan.

Selon une étude conduite en 2019 sur nos programmes par la société Semiotics, plus de 43 % de nos clients ont enregistré grâce à nos prêts une hausse de leurs bénéfices, et 61 % d'entre eux ont vu augmenter leur épargne du fait de meilleures performances commerciales. En outre, 83 % de nos clients entrepreneurs et indépendants estiment que leur capacité à gérer leur activité s'est améliorée à l'issue de nos formations, et 78 % des bénéficiaires d'une formation en gestion ont vu augmenter leur chiffre d'affaires. S'agissant des indicateurs sociétaux, 50 % des femmes interrogées font état de meilleures relations avec leur mari, 69 % des clientes constatent une augmentation de leurs capacités grâce à un prêt de Kashf, et la même tendance se dessine chez nos clientes sur la perception de l'estime de soi.

“ À travers différents programmes et politiques internes, notre institution est parvenue à établir une égalité des chances pour les deux sexes. Nous sommes le seul organisme pakistanais de microfinance qui affiche un ratio hommes-femmes de 50 % dans ses effectifs. ”

LA PARITÉ DES SEXES CONCERNE AUSSI NOS ÉQUIPES !

En cohérence avec sa mission pour l'émancipation des femmes, Kashf donne l'exemple en matière de diversité et d'inclusion du genre dans ses propres équipes. À travers différents programmes et politiques internes, notre institution est parvenue à établir une égalité des chances pour les deux sexes. Nous sommes le seul organisme pakistanais de microfinance qui affiche un ratio hommes-femmes de 50 % dans ses effectifs, à tous les niveaux de l'organisation : c'est presque le double du taux de participation des femmes dans le pays⁷. De plus, 50 % de nos salariés ont un supérieur hiérarchique qui est

une femme, et notre conseil d'administration est à 37 % féminin. Cela témoigne de notre engagement en faveur du recrutement, de la fidélisation et de la progression de carrière des femmes. L'année dernière, 50 % de nos recrutements ont concerné des femmes, et le taux de départ féminin n'était que de 3,7 % (contre 3,8 % pour les hommes). S'agissant des promotions internes, 45 % ont concerné des femmes en 2019, et environ 50 % des effectifs de Kashf travaillent aujourd'hui dans une équipe dirigée par une femme.

⁷ Organisation internationale du travail, *Economic Impacts of Reducing the Gender Gap*, 2017.



Parmi les politiques les plus notables en faveur de la parité hommes-femmes et de la diversité, citons d'abord l'égalité des chances au recrutement, une démarche de terrain qui repose sur des interventions dans les lycées et une participation aux salons de recrutement, dans les écoles de filles aussi bien que de garçons. Une fois recrutés, tous les salariés, hommes ou femmes, participent à des sessions de découverte de l'entreprise, et notamment de ses valeurs et de son approche du genre. Cette phase est suivie, pour toutes et tous, d'une formation sur le poste, qui donne lieu à une certification à l'issue des tests. Une fois les salariés titularisés, beaucoup d'autres formations les accompagnent dans les différentes étapes de leur vie. Le programme « pas sans ma belle-mère » en est une illustration importante. Les futures belles-mères des salariées de Kashf sont conviées à une session d'orientation, et nos collaboratrices sont conseillées sur la gestion des « exigences » que pourrait entraîner leur entrée dans cette nouvelle phase de leur existence.

Kashf est aussi l'une des premières organisations pakistanaises à offrir un congé de paternité aux pères souhaitant passer plus de temps avec leurs nouveau-nés. Nous proposons également une garderie, au siège et dans toutes nos succursales⁸. Pour le bon équilibre des postes de dirigeants, nous disposons d'un programme de formation exhaustif, qui intègre la dimension du genre et prépare les plans de relève en tenant compte des besoins spécifiques en matière de *leadership* : pour les femmes, il se concentre sur la prise de décision et la négociation, tandis que les hommes sont formés à la délégation et aux comportements sur le lieu de travail. Éviter aux femmes le fameux « plafond de verre » est un autre impératif clé, abordé chaque année au travers du système de rémunération et de

gestion de la performance, afin de supprimer tout biais intrinsèque dans l'évaluation.

Outre les éléments précités, l'une des principales contraintes pratiques et logistiques rencontrées par les femmes concerne le transport. Pour

“ Parmi les politiques les plus notables en faveur de la parité homme-femme et de la diversité, citons d'abord l'égalité des chances au recrutement, une démarche de terrain qui repose sur des interventions dans les lycées et une participation aux salons de recrutement, dans les écoles de filles aussi bien que de garçons. ”

résoudre à long terme les problèmes de mobilité, Kashf a mis en place un dispositif moto/scooter : il offre aux salariées des prêts à taux zéro (autre première au Pakistan), afin d'inciter les femmes à recourir à ces moyens de transport plus économiques, jusqu'ici inaccessibles parce que considérés comme culturellement « inconvenants ». Lancé il y a deux ans, ce programme a déjà permis à une trentaine de femmes d'acquérir un scooter, et plusieurs dossiers d'attribution sont actuellement en cours d'examen.

La Kashf Foundation s'engage pour répondre aux besoins des femmes de foyers à faibles revenus, et en faveur de leur émancipation. Nous concevons des programmes et mettons en place des politiques qui s'adressent à un environnement en perpétuelle évolution, afin de renforcer le rôle des femmes dans la société et l'économie pakistanaises. ■

8 • En fonction des besoins du personnel.

Ce que le 2X Challenge nous enseigne sur le prisme du genre en matière d'investissement

👉 Anne-Marie Lévesque, 2X Challenge et FinDev Canada

Près de deux ans après son lancement, nous revenons sur les avancées du « 2X Challenge », programme visant à accroître l'afflux des capitaux vers des initiatives du secteur privé bénéficiant aux femmes.

Lancé en 2018 lors du sommet du G7 au Canada, le 2X Challenge est né d'une question simple mais forte : les institutions de financement du développement (IFD) des pays du G7 pourront-elles, d'ici fin

2020, mobiliser collectivement 3 milliards de dollars à investir auprès des femmes ? À l'heure où nous entrons dans la dernière année de cet engagement d'origine, voici quelques résultats et certains enseignements clés du travail déjà accompli.

RENDRE LA FINANCE EFFICACE POUR LES FEMMES

“ Les femmes cheffes d'entreprises sont notamment confrontées à un déficit de financement, massif et bien documenté : plus de 300 milliards de dollars, rien que pour les petites et moyennes entreprises. ”

Opportunités et participation à la vie économique sont l'un des domaines où les inégalités entre femmes et hommes sont les plus marquées à travers le monde. Dans son dernier Rapport mondial sur la parité entre les genres (*Global Gender Gap Report*), le Forum économique mondial indique que c'est même le seul domaine

où l'écart homme-femme s'est accru. Avant d'atteindre la parité dans la sphère économique, il nous faudrait désormais patienter 257 ans¹. En pratique, ces écarts signifient que les femmes sont moins présentes que les hommes sur le marché du travail, qu'elles gagnent généralement moins, se concentrent sur les postes et des secteurs où les niveaux de compétences sont moindres, et qu'elles n'ont pas autant de perspectives d'avancement ou de croissance de leurs entreprises que les hommes.

Les femmes cheffes d'entreprises sont notamment confrontées à un déficit de financement, massif et bien documenté : plus de 300 milliards de dollars, rien que pour les petites et moyennes entreprises, ce qui veut dire qu'environ 70 % des PME détenues par des femmes ne parviennent pas à obtenir les financements dont elles ont

1 › Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2020*. Pour plus d'information : <http://bit.ly/36TsP8F>



besoin². Si l'on ajoute les microentreprises à ce calcul, l'estimation du déficit de crédit atteint 1 700 milliards de dollars³.

Comme le montre bien le chiffre de 257 années évoqué précédemment, le *statu quo* est exclu si nous voulons voir intervenir des changements significatifs dans la génération actuelle. Accéder à la parité des genres requiert les efforts concertés de multiples acteurs : pouvoirs publics, secteur privé, société civile. Les investisseurs peuvent eux aussi jouer un rôle clé, en choisissant d'allouer leurs capitaux à des initiatives qui contribuent à l'autonomisation économique des femmes. Le 2X Challenge constitue à cet égard notre

“ Le statu quo est exclu si nous voulons voir intervenir des changements significatifs dans la génération actuelle. Accéder à la parité des genres requiert les efforts concertés de multiples acteurs : pouvoirs publics, secteur privé, société civile. ”

engagement (public) à orienter la puissance de la finance vers l'égalité des genres, en investissant dans l'accès des femmes au financement, à des emplois de qualité et à des produits ou services qui leur procurent un bénéfice.

YES, WE CAN – ET CE N'EST QU'UN DÉBUT

Un an et demi après son lancement, nous pouvons confirmer que le 2X Challenge a réalisé des avancées significatives dans la réorientation du capital vers l'autonomisation économique des femmes. Selon nos calculs, les pays participant au 2X Challenge ont jusqu'ici engagé et mobilisé 2,47 milliards de dollars d'investissements qui bénéficieront à des femmes. En 2019, nous avons également accueilli 6 nouvelles IFD parmi nos adhérents et reçu le soutien d'une banque multilatérale de développement, faisant ainsi vivre l'initiative bien au-delà des seuls membres du G7⁴.

Pour nous aider dans la caractérisation de ce qui constitue un « bon » investissement en faveur des femmes, nous avons développé les « Critères 2X »⁵. Ces derniers permettent d'évaluer la contribution du bénéficiaire d'un investissement en matière d'accès des femmes à l'entrepreneuriat, à des postes de dirigeantes, à des emplois de qualité ou à des produits et services bénéficiant exclusivement, ou plus que proportionnellement,

aux femmes. Un enseignement important de ces dix-huit premiers mois d'exercice, c'est l'apport extrêmement précieux des Critères 2X, non seulement à l'initiative du 2X Challenge, mais aussi au domaine de l'investissement « sexospécifique » en général. Simple mais robuste, ce cadre de travail est en effet en passe de devenir la norme vers laquelle il convient de tendre pour identifier ce que recouvre « l'investissement en faveur des femmes ». Il est adopté avec une rapidité impressionnante par les IFD et par d'autres investisseurs.

Il y a donc de bonnes raisons d'être fiers du chemin parcouru. Les membres du 2X Challenge n'en reconnaissent pas moins n'être qu'aux balbutiements de ce qui peut encore être fait. À la lumière du travail accompli jusqu'ici, nous constatons que l'adhésion au 2X Challenge est plus forte dans certains secteurs (les services financiers) que dans d'autres (les énergies renouvelables). C'est une excellente nouvelle pour le

UN ARTICLE DE ANNE-MARIE LÉVESQUE

2X Challenge et FinDev Canada

Anne-Marie Lévesque est responsable de l'égalité des genres chez FinDev Canada, l'institution de financement du développement (IFD) bilatérale du Canada, où elle définit la stratégie d'égalité entre les genres. Depuis août 2019, elle est également présidente du groupe de travail du 2X Challenge. Avant de rejoindre FinDev Canada, elle était consultante à Londres et à New York pour Ergon Associates, un cabinet d'expertise-conseil spécialisé dans les droits de la personne, l'égalité des genres et le développement.

2 • Banque mondiale, *Women-owned SMEs: a business opportunity for financial institutions – a market and credit gap assessment and IFC's portfolio gender baseline* (« Détection des PME par les femmes : une opportunité pour les institutions financières – évaluation du marché et des lacunes en matière de crédit, et proportion des femmes dans le portefeuille de l'IFC »), 2017. Pour plus d'information : <http://bit.ly/2ReT6HT>

3 • International Finance Corporation (IFC), *MSME Finance Gap. Assessment of the shortfalls and opportunities in financing micro, small and medium enterprises in emerging markets* (« Déficit de crédit aux PME et microentreprises. Évaluation des lacunes et opportunités pour le financement aux petites, moyennes et micro entreprises de marchés émergents »), 2017. Pour plus d'information : <http://bit.ly/2QR48Eg>

4 • Les membres fondateurs du 2X Challenge sont CDC Group (Royaume-Uni), CDP (Italie), DEG (Allemagne), JBIC et JICA (Japon), FinDev Canada, OPIC (États-Unis) et PROPARGO (France). Ils ont été rejoints en 2019 par Bio-Invest (Belgique), Finnfund (Finlande), FMO (Pays-Bas), IFU (Danemark), SIFEM (Suisse) et Swedfund (Suède). En octobre, c'est la Banque européenne de d'investissement (BEI) qui a adopté à son tour les critères de l'initiative 2X Challenge.

5 • <https://www.2xchallenge.org/criteria>



“ **Avec ses partenaires Opic, CDC Group, Proparco et la Mastercard Foundation, FinDev Canada a lancé en 2019 l'initiative « 2X Invest2Impact », un concours s'adressant aux entreprises détenues par des femmes et prêtes pour la croissance, en Afrique de l'Est.** ”

comblement des écarts d'accès au financement, mais cela nous montre aussi qu'il y a encore beaucoup à faire pour l'inclusion des femmes dans des entreprises ou des secteurs où elles sont traditionnellement sous-représentées. C'est essentiel si nous voulons amener des changements profonds, et parvenir à combler le *gender gap* économique.

À l'avenir, les IFD participantes souhaitent accroître le montant des capitaux mobilisés pour l'investissement auprès des femmes, en particulier venant du secteur privé. Nous vou-

lons aussi développer le co-investissement entre les membres du 2X et d'autres investisseurs, qui partagent nos positions, afin d'envoyer au marché un signal fort quant au réel sérieux des investisseurs attentifs aux critères de genre. Cette démarche exigera d'approfondir les processus internes et de rendre encore plus présents ces critères dans les méthodes de construction de nos portefeuilles, dans la conduite des *due diligences* et la structuration des transactions, mais aussi dans l'évaluation du risque, la gestion des portefeuilles, la mesure d'impact, le suivi et la restitution.

SE RAPPROCHER DES ENTREPRENEURES SUR LE TERRAIN, AVEC L'INITIATIVE « 2X INVEST2IMPACT »

REPÈRES 2X CHALLENGE

Le 2X Challenge est une initiative d'institutions de financement du développement (IFD) de différents pays visant à mobiliser, d'ici 2020, 3 milliards de dollars à investir auprès des femmes. Elle vise à améliorer l'accès au financement des entreprises détenues ou dirigées par des femmes, mais aussi celles qui soutiennent la participation économique des femmes dans les pays en développement et émergents.

Autre enseignement essentiel de ces dix-huit premiers mois : la plateforme 2X Challenge est un formidable creuset pour tester de nouvelles idées et innover. L'un des postulats que nous voulions tester était que, sur nos marchés, certaines femmes entrepreneures étaient prêtes pour l'investissement en capital, sans pouvoir y accéder. En tant qu'investisseurs attentifs au prisme du genre, l'opportunité nous était offerte de nous montrer plus proactifs, et de leur tendre

la main. Avec ses partenaires Opic, CDC Group, Proparco et la Mastercard Foundation, FinDev Canada a ainsi lancé en 2019 l'initiative « 2X Invest2Impact »⁶, un concours s'adressant aux entreprises détenues par des femmes et prêtes pour la croissance, en Afrique de l'Est.

Le concours a suscité près de 800 candidatures venues du Kenya, d'Éthiopie, d'Ouganda, de Tanzanie et du Rwanda, avec en point d'orgue

6 • <https://invest2impact.africa/>



la sélection de 100 lauréates – la toute première promotion d'Invest2Impact. En novembre 2019, nous avons réuni ces 100 femmes et entrepreneures inspirantes à Kigali, au Rwanda, pour fêter leur victoire et les premiers pas du programme. Tout au long de l'année 2020, et selon quatre parcours différents établis en fonction de leur activité, Invest2Impact offrira à ces entreprises un soutien innovant et personnalisé destiné à stimuler leur croissance, avec notamment la rencontre de différentes catégories d'investisseurs, une préparation à recevoir l'investissement et un appui au renforcement des capacités.

Cette initiative nous a démontré les vertus d'une approche très ciblée de la construction du pipeline d'investissement, ainsi que d'un contact direct avec les femmes cheffes d'entreprises dans notre périmètre d'action. Grâce à Invest2Impact, nous bénéficions d'une expérience importante dans

le soutien aux entrepreneures d'Afrique de l'Est, qui nous permettra de développer un modèle de prospection susceptible de s'appliquer à d'autres régions ou marchés. En 2020, nous comptons partager les leçons tirées de cette expérience en continuant d'apporter notre contribution à une plus grande efficacité de la finance pour les femmes.

“ Il apparaît comme une évidence que nous devons nous montrer encore plus ambitieux, relever d'autres défis et accélérer le rythme de nos efforts, pour attirer des quantités de capitaux inédites au profit de l'égalité des genres. ”

ET ENSUITE ?

Au moment d'entrer dans la troisième et dernière année de notre engagement commun en faveur de l'autonomisation économique des femmes, il apparaît comme une évidence que nous devons nous montrer encore plus ambitieux, relever d'autres défis et accélérer le rythme de nos efforts, pour attirer des quantités de capitaux inédites au profit de l'égalité des genres.

J'ai la conviction que les partenariats sont indispensables à l'adhésion de nouveaux investisseurs aux enjeux de notre démarche et à notre vision. Avec davantage de partenaires, le 2X Challenge pourra viser plus loin, être plus audacieux et plus innovant dans les façons de lutter contre les inégalités de genre. Nous ne détenons pas toutes les réponses, mais grâce aux partenariats, nous pourrons prendre

davantage de risques et inventer de nouvelles voies pour l'activité économique. Seul le partenariat rend possible la disruption du *business as usual*, et l'introduction des changements indispensables pour mettre fin à ces inégalités.

2020 est certes la dernière année de l'engagement initial mais, à bien des égards, elle est aussi un commencement. Le mouvement amorcé par le 2X Challenge incite désormais d'autres investisseurs à confier davantage de capitaux à des femmes. Si nous voulons atteindre les objectifs du Programme 2030 des Nations Unies, il nous faut accélérer encore le rythme de ces avancées en matière d'égalité des genres – parce que les femmes sont absolument essentielles aux perspectives du développement durable. ■

Réduire les inégalités de genre : l'approche d'une banque

👤 Antonio Gonzalez Castillo, responsable de Capital Emprendedor, Capital Bank

Au Panama, les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore monnaie courante, et la participation des femmes à l'économie du pays reste faible. En dépit de l'intervention des pouvoirs publics pour enrayer ces inégalités, l'action du secteur privé est essentielle, et les banques panaméennes ont à ce titre un rôle important à jouer. C'est ce que fait Capital Bank, notamment par son action en faveur de l'inclusion financière des femmes qui détiennent ou dirigent des PME.

UN ARTICLE DE

👤 ANTONIO GONZALEZ CASTILLO

Responsable de Capital Emprendedor, Capital Bank

Antonio González est responsable des programmes de formation et autres initiatives destinées aux PME et aux entrepreneurs indépendants, au sein de Capital Emprendedor, filiale de Capital Bank. Antonio Gonzalez Castillo a fait ses études de technologie industrielle à la Technological University of Panama, et dirige depuis 12 ans des formations dans les domaines de la microfinance, des télécommunications, des activités bancaires et des entreprises de transport public.

Le Panama compte environ 4 millions d'habitants. Les femmes représentent 49,8 % de cette population et 51 %¹ des actifs. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 15 %². 29 % des femmes occupent des fonctions managériales ou siègent à un conseil d'administration³, et leur rôle dans la gestion des entreprises se renforce progressivement.

Aujourd'hui, certaines entreprises agissent individuellement et, le cas échéant, collectivement pour réduire les inégalités de genre. Ces actions pourraient toutefois voir leur portée et leurs effets renforcés si les acteurs de tout un secteur décidaient de travailler ensemble, de

façon coordonnée et organisée. S'il existe bien des lois protégeant les femmes dans le milieu professionnel (le Panama est signataire d'accords internationaux sur l'égalité des sexes dans le monde du travail), le secteur privé aurait besoin d'un programme commun de mise en œuvre. Celui-ci dispose du potentiel requis pour promouvoir l'égalité entre les sexes, en tirant parti de sa position d'employeur, de la réputation des acteurs du secteur, et de son statut collectif de générateur de valeurs sociétales. Le poids du passé nécessitera cependant la mise en œuvre d'efforts conjugués et ciblés, afin de lutter contre les préjugés et les stéréotypes qui induisent des pratiques génératrices d'injustice et d'inégalité entre les femmes et les hommes.

CAPITAL BANK, UN PREMIER BILAN

Depuis sa création, Capital Bank a soutenu une participation active et égalitaire des femmes dans le monde du travail, et s'est efforcée d'encourager et « d'outiller » les femmes entrepreneures. Même si le chemin est encore long, la banque

s'engage pour un meilleur avenir, dans lequel les femmes et les hommes pourront faire jeu égal.

Au sein de la banque elle-même, 62 % des effectifs sont des femmes, et 61 % des salariés en situation de management (avec le titre d'*assistant manager*,

1 • Enquête de 2018 sur le marché du travail de l'Institut national de la statistique et du recensement (INEC).

2 • Contrôleur du Panama, 2018 ; OIT, 2018.

3 • OIT, ACT/EMP, 2018.



manager ou vice-président) sont des salariées. Ces chiffres reflètent une image fidèle de la banque : une entreprise où les femmes ont l'espace nécessaire pour progresser et atteindre des postes de

direction, ce qui permet à l'institution d'étayer sa communication et d'asseoir sa crédibilité sur les sujets sociétaux sur lesquels elle s'engage.

SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

Le Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD) indique sur son site panaméen : « *Il a été maintes fois prouvé que l'autonomisation des femmes et des filles avait un effet démultiplicateur, et contribuait, dans tous les domaines, à stimuler la croissance et le développement économique.* » (Extrait de l'Objectif de développement durable n° 5).

Au travers de sa filiale *Capital Emprendedor*, Capital Bank diffuse dans tout le pays – en complément des formations – une émission de radio sur la dimension durable de l'entreprise et la croissance des PME. Parmi les participants à ces débats, beaucoup de femmes d'affaires ou

entrepreneures prospères prennent la parole pour partager avec les auditeurs leurs bonnes pratiques, et inspirer d'autres femmes à les imiter.

En outre, parmi les invitées, celles qui travaillent dans les technologies et l'innovation sont particulièrement mises à l'honneur, afin d'inciter les femmes à s'engager dans ces domaines spécialisés, jusqu'à présent à forte prépondérance masculine. Certaines auditrices, inspirées par l'émission, ont ainsi décidé d'entreprendre : elles ont relevé les défis, lancé leur activité et l'ont développée.

REPÈRES CAPITAL BANK

Capital Bank a été fondée en 2008 par Moises Cohen, associé à un groupe de jeunes entrepreneurs panaméens. C'est la cinquième banque à capitaux panaméens du pays en termes d'actifs (avec un total de bilan de 1,5 milliard de dollars). Elle propose aujourd'hui des services bancaires à une clientèle de petites et moyennes entreprises ou de grands groupes, ainsi que des services de banque de détail aux particuliers.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES

Capital Bank a une approche volontariste de la réduction des inégalités de genre. Une facilité de crédit de 20 millions de dollars a été signée au troisième trimestre 2019, visant à dédier 14 millions de dollars au financement des PME, et 6 millions plus spécifiquement à des PME détenues ou dirigées par des femmes. Ces fonds vont permettre à la banque de mettre son expertise au service de cette clientèle spécifique (y compris les entrepreneures indépendantes), à la fois sur le plan financier et d'accompagnement, conformément à la stratégie de Capital Bank depuis onze ans.

Une première analyse indique que 32 % du portefeuille actuel de la banque sont constitués de PME dirigées ou détenues par des femmes. Reconnaisant la volonté de Capital Bank de développer ce segment en consacrant 30 % des fonds de la facilité de crédit au financement de PME « féminines » (c'est-à-dire détenues ou dirigées par des femmes, selon les critères du 2X Challenge), Proparco a apporté son soutien à la

banque avec un financement d'accompagnement technique. Le but est de créer des produits financiers et non financiers spécifiquement destinés à des entreprises où les femmes ont un rôle prépondérant. L'accompagnement technique

“ *Le secteur privé dispose du potentiel requis pour promouvoir l'égalité entre les sexes, en tirant parti de sa position d'employeur, de la réputation des acteurs du secteur, et de son statut collectif de générateur de valeurs sociétales.* ”

consiste notamment à introduire des critères de genre dans l'analyse des dossiers de crédit, pour faciliter l'autonomisation financière des femmes. Alliée à d'autres initiatives, celle-ci contribuera à faire progresser l'égalité des genres au Panama – avancées qui viendront à leur tour alimenter la croissance durable du pays. ■

🗨️ Par Romain De Oliveira, rédacteur en chef adjoint de
Secteur Privé & Développement

Une centaine d'années. C'est le temps qu'il faudrait, au rythme actuel, pour combler totalement l'écart entre les sexes dans le monde, et ce à tous les niveaux. Si l'on se penche exclusivement sur l'atteinte de la parité dans le monde du travail, cet écart grimpe alors jusqu'à 257 ans. Ces deux statistiques édifiantes du Forum économique mondial se suffiraient presque à elles-mêmes pour illustrer les enjeux et les défis au cœur de la réduction des inégalités de genre. Certes, des progrès ont été accomplis ces dernières années, mais il est unanimement reconnu que les efforts n'interviennent pas assez rapidement et qu'il est urgent de les amplifier.

L'autonomisation des femmes via la réduction des inégalités de genre est incontestablement un enjeu de développement durable. La notion de « transversalité du genre » dans les différents Objectifs de Développement Durable (ODD) revient souvent dans ce numéro. Et de fait, dès 1995, la 4^e Conférence mondiale sur les Femmes appelait déjà à la « *nécessité d'une approche transversale du genre pour garantir la pleine autonomie des femmes* », rappelle Pascale Bracq dans ce numéro, Vice-présidente d'ONU Femmes France (pages 16 à 19). L'enjeu économique est lui aussi majeur et la participation des femmes à l'économie mondiale est assez largement sous-évaluée. En plus de l'apport évident en matière de connaissances et de force de travail, la pleine participation des femmes au marché du travail et à l'économie mondiale pourrait permettre une augmentation du PIB mondial de l'ordre de 12 000 à 28 000 milliards de dollars d'ici 2025¹.

Quelle est la place des acteurs du secteur privé dans la réduction de ces inégalités femmes-hommes ? Immanquablement, cette question est posée tout au long des pages de cette revue. Comme le souligne Magali Barraja dans son article (pages 6 à 9), « *le secteur privé joue un rôle essentiel dans le respect et la promotion des droits des femmes* ». L'entrepreneuriat fait notamment figure de puissant levier : alors que beaucoup de femmes sont encore largement pénalisées par l'absence ou le manque d'emplois salariés offerts à elles, en comparaison de leurs homologues masculins, l'entrepreneuriat féminin peut être un moyen de contourner les barrières persistantes à l'entrée sur le monde du travail. S'ouvre ainsi pour beaucoup de femmes la « *capacité de s'assurer soi-même une source de revenus prévisible et régulière [...]. Mais également la liberté de créer, d'agir, d'innover, de commercer, de gagner sa vie, de participer à la vie économique, de créer de la valeur, et d'être reconnue comme telle par les autres membres de sa communauté* », note Soazig Barthélémy, fondatrice de l'organisation Empow'Her (pages 10 à 15).

Comme nous avons pu le lire, les bailleurs internationaux ont bien évidemment leur part à prendre dans cette lutte. Pour Samuel Monteiro, du fonds d'investissement Investisseurs & Partenaires (I&P), les besoins de financements sont si grands en matière de réduction des inégalités de genre que cela « *nécessite une mobilisation générale* » de la part de tous les acteurs, de manière proactive et à tous les niveaux : « *Cette stratégie est mise en œuvre en interne au travers des recrutements et de la promotion de la mixité au sein des organes de gouvernance, de la direction et des équipes d'investis-*

¹ McKinsey Global Institute, *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, 2015.



sement, mais aussi par des sessions de sensibilisation des équipes à ces enjeux » (pages 40 à 43).

Dans ce domaine, les choses ont tendance à évoluer de manière positive. En 2018, les institutions de financement du développement du G7 ont ainsi lancé l'initiative « 2X Challenge – financing for women », dont l'objectif est de

récolter 3 milliards de dollars d'ici 2020 afin de permettre aux femmes entrepreneures d'accéder à des sources de financement, de les aider à accéder à des postes à responsabilités ou tout simplement à des emplois décents. Le défi est grand et aux côtés de ses homologues canadiens, américains et britanniques, Proparco s'est elle-même engagées à le relever! ■

SP & D

Depuis 2009, Proparco anime l'initiative *Secteur Privé & Développement* (SP&D) qui traite du rôle du secteur privé dans le développement des pays du Sud.

Déclinée sous forme d'une revue trimestrielle et d'un blog dédié, l'initiative SP&D vise à diffuser les idées et les expériences tant des chercheurs que des acteurs du secteur privé qui apportent une réelle valeur ajoutée dans le développement des pays du Sud.

Les cinq derniers numéros de la revue

Numéro 32

Financement des PME en Afrique : quoi de neuf ?

Numéro 31

L'agro-industrie, un levier pour le développement. A quelles conditions ?

Numéro 30

La gouvernance d'entreprise, accélérateur de croissance

Hors-Série

Secteurs hôtelier et touristique en Afrique, un marché en plein essor

Numéro 29

Financer les start-up pour construire les économies de demain en Afrique

Des contributions récentes du blog

Cameroun : 90 % de la force active piégée dans le secteur informel – Vincent Kouete, *Secrétaire exécutif adjoint du Gicam*

Financement des PME vu par les régulateurs : gros plan sur l'Afrique subsaharienne – *L'Alliance pour l'inclusion financière (AFI)*

Le numérique en Afrique : un canal pour le financement des PME – Matthew Gamser, *Directeur général du SME Finance Forum*

Quelles sont les causes de défaut des PME en Afrique subsaharienne ? – Nicolas Picchiottino, *Chargé d'affaires senior à Proparco*

Concrétiser le potentiel de l'Afrique : financement et compétences des PME – Jonathan Lange, *Consultant senior au sein de la Banque africaine de développement (BAD)*

Vidéo

Golden Rice : pour une filière de riz de qualité et responsable au Cambodge

blog.secteur-privé-developpement.fr



1^{ER} TRIMESTRE 2020

Secteur Privé & Développement

Secteur Privé & Développement (SP&D) est une revue trimestrielle destinée à analyser les mécanismes par lesquels le secteur privé peut contribuer au développement des pays du Sud. SP&D confronte, à chaque numéro, les idées d'auteurs aux horizons variés provenant du secteur privé, du monde de la recherche, d'institutions de développement ou de la société civile. Un blog a été lancé dans la continuité de la revue afin d'offrir un espace de réflexion et de débats plus large sur le secteur privé et sur le développement.

blog.secteur-prive-developpement.fr