



Prêtes à s'épanouir?

Mark Blackden et Mary Hallward-Driemeier

C'est en travaillant dans des activités très rentables que les femmes africaines accéderont à l'autonomie économique

DINA BINA est une femme d'affaires tanzanienne qui gère et développe la Dina Flowers Company Ltd. depuis plus de dix ans. Elle privilégie le service à la clientèle. Ses efforts ont été récompensés puisqu'elle a été invitée à participer à l'aménagement paysager de l'aéroport international de Dar es-Salaam. Devant le succès de l'entreprise de Dina, son mari, Mwita Bina, a quitté son emploi pour devenir son directeur financier : «Dina a vu le parti qu'elle pourrait tirer du fait que la ville ne comptait pratiquement pas de fleuriste». C'est le salaire de Mwita qui a assuré, au départ, le financement de Dina Flowers. «Beaucoup d'hommes se seraient sans doute sentis menacés à ma place, mais pas moi. Ça a marché parce que

nous sommes vraiment complémentaires», nous a déclaré Mwita, à propos du succès de son épouse.

Comme l'illustre l'histoire de Dina Flowers (Cutura, 2007), le succès des femmes en affaires repose sur la concomitance de nombreux facteurs (existence d'un créneau commercial, moyens de financement suffisants, compétences techniques et entrepreneuriales et réseau de relations, entre autres). Ces facteurs comptent aussi pour les entreprises masculines, mais il est souvent plus difficile aux femmes de les réunir. Pour les femmes surtout, le soutien de la famille peut être déterminant. Il est légalement possible, dans plusieurs pays, à un mari de ne pas autoriser sa femme à travailler, signer un contrat, voire ouvrir un compte en banque.

Deux études récentes de la Banque mondiale sur les perspectives économiques des femmes en Afrique subsaharienne examinent les secteurs dans lesquels les hommes et les femmes travaillent, comparent les résultats d'entreprises masculines et féminines et considèrent les obstacles économiques et juridiques que les femmes doivent surmonter pour développer leurs activités (Hallward-Driemeier et Hasan, 2013; Hallward-Driemeier, 2013).

Ces études concluent que les disparités régionales des perspectives économiques selon le sexe tiennent moins au fait que les femmes travaillent ou pas qu'aux différences entre les types d'activité qu'elles mènent par rapport aux hommes. Les femmes ont beaucoup plus de chances de travailler dans le secteur informel, de plus petites entreprises et des branches d'activité traditionnelles comme la confection et la préparation alimentaire, qui sont généralement moins rentables. Pour renforcer l'autonomie

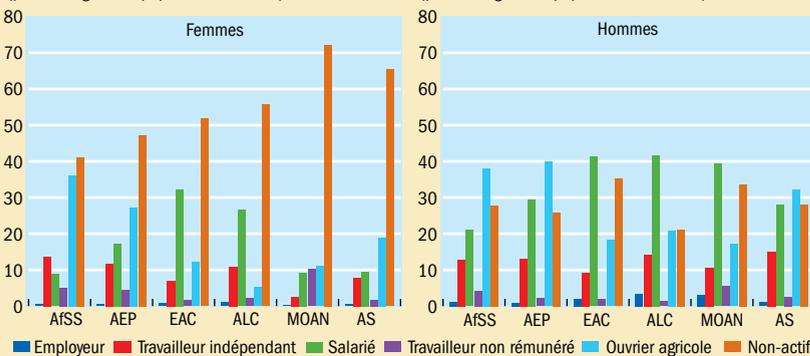
Graphique 1

Activités exercées par les femmes et par les hommes

Les femmes ont plus de chances de travailler et d'être entrepreneuses en Afrique subsaharienne qu'ailleurs dans le monde.

(pourcentage de la population féminine)

(pourcentage de la population masculine)



Source : enquêtes sur les ménages et la population active de 102 pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, année la plus récente entre 2000 et 2010.

Note : AfSS = Afrique subsaharienne, AEP = Asie de l'Est et Pacifique, EAC = Europe et Asie centrale, ALC = Amérique latine et Caraïbes, MOAN = Moyen-Orient et Afrique du Nord, AS = Asie du Sud.



économique des femmes, il faut donc permettre à davantage d'entre elles d'exercer des activités plus rentables et éliminer, les obstacles qui les empêchent d'accéder au capital, développer leurs compétences dans les domaines administratif et financier et les faire participer en plus grand nombre aux processus de décision.

Les femmes travaillent en Afrique subsaharienne. Rares sont celles qui peuvent se permettre de ne pas travailler. Les données d'enquêtes menées dans plus d'une centaine de pays à faible revenu et à revenu intermédiaire indiquent que les taux d'activité de la population active féminine sont plus élevés en Afrique subsaharienne que dans n'importe quelle autre région (graphique 1).

Les femmes sont particulièrement nombreuses à être entrepreneuses en Afrique subsaharienne. Elles travaillent à leur compte dans une très forte proportion. Si elles constituent 40 % de la population active non agricole, elles représentent presque 50 % des travailleurs indépendants (graphique 2) — le taux le plus élevé observé dans une région. Elles ne représentent, en revanche, qu'un quart des employeurs de la région, une part qui ne change pas beaucoup avec le niveau de développement d'un pays et que l'on observe dans toutes les autres régions à l'exception du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, où leur part est encore plus faible (12 % environ). En général, la part des femmes dans l'emploi salarié augmente considérablement avec le revenu d'un pays.

Éducation et possibilités

Les possibilités qu'offre l'entrepreneuriat varient suivant le niveau de développement du pays et le niveau d'instruction de la personne.

Dans presque tous les pays, les salariés ont à leur actif plus d'années d'études que les travailleurs indépendants (voir le graphique 3, qui décrit la situation pour les femmes, un schéma similaire est observé pour les hommes). C'est dans les pays à faible revenu et là où l'on compte le plus de travailleurs indépendants, c'est-à-dire en Afrique subsaharienne, que les différences de niveau d'instruction entre ces derniers et les salariés sont le plus

Propriété ou contrôle

Il est difficile, quand on considère les données disponibles, de déterminer comment définir une entreprise féminine : est-ce une entreprise qui appartient à une femme ou une entreprise dans laquelle le pouvoir de décision est détenu par une femme? Dans les enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, il est demandé aux personnes interrogées si les établissements comptent une ou plusieurs femmes parmi leurs «principaux propriétaires». Dans une enquête complémentaire menée dans six pays africains sur les entreprises déclarées comme comptant une femme parmi leurs principaux propriétaires, la femme n'est pas considérée comme une décideuse dans un tiers des cas et comme la principale responsable des décisions dans une bonne moitié des cas (Aterido et Hallward-Driemeier, 2011). La propriété étant définie plus largement que le contrôle ou le pouvoir de décision, il s'ensuit que beaucoup d'entreprises sont classées comme des entreprises féminines quand elles sont en réalité gérées par des hommes. Cela peut conduire à des comparaisons qui atténuent les disparités éventuelles entre les sexes dans les difficultés auxquelles se heurtent les chefs d'entreprise.

marquées. Cela permet de penser que, si l'on dénombre beaucoup de travailleuses indépendantes en Afrique subsaharienne, c'est moins en raison des bonnes possibilités qu'offre l'entrepreneuriat que de l'absence de débouché dans l'emploi salarié.

Les salariés ont généralement un niveau d'instruction inférieur à celui des employeurs dans les pays à revenu élevé (voir le graphique 3 : la plupart des marqueurs pour les pays riches se trouvent dans le quadrant inférieur gauche), l'inverse étant vrai dans les pays à faible revenu (marqueurs plus nombreux dans le quadrant supérieur droit). La différence de niveau d'instruction entre les salariés et les employeurs est plus élevée pour les femmes que pour les hommes dans les pays à faible revenu (cercles bleus au-dessus de la diagonale). Le peu de femmes qui sont salariées dans les pays à faible revenu sont plus instruites que leurs collègues masculins.

C'est l'entrepreneuriat qui offre le plus de possibilités aux femmes dans les pays à faible revenu d'Afrique subsaharienne où les hommes ont trois fois plus de chances qu'elles d'avoir un emploi salarié. Il est donc utile de comparer les performances des femmes et des hommes entrepreneurs et de voir comment la rentabilité de ce type d'activité économique pourrait être améliorée.

Dans l'ensemble, les entreprises féminines sont moins productives que les entreprises masculines si on utilise le critère de la propriété pour définir les entreprises féminines (voir encadré). Cette différence disparaît toutefois quand on tient compte du secteur d'activité de l'entreprise, de son caractère formel, de sa taille et de son intensité de capital.

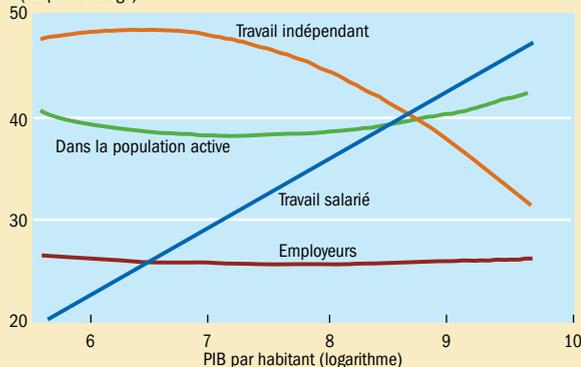
Si une entreprise féminine est définie plus étroitement comme une entreprise dans laquelle une femme exerce le pouvoir de décision, on observe des écarts de performance plus importants en termes de productivité et de rentabilité avec les entreprises masculines. Mais ces différences s'aplanissent quand le secteur d'activité, le caractère formel et la taille des établissements sont pris en compte. Là où les différences entre les sexes sont importantes, c'est quand on considère les domaines d'activité des hommes et des femmes.

Graphique 2

Femmes salariées

La part des femmes dans le travail salarié augmente avec le revenu en même temps que leur représentation dans le travail indépendant diminue.

(en pourcentage)



Source : sur la base des données des enquêtes les plus récentes menées auprès des ménages et de la population active sur l'emploi dans des activités non agricoles dans 102 pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.

Domaines d'activité

La plus forte concentration des femmes dans les petites entreprises, le secteur informel et les branches traditionnellement féminines détermine les possibilités qui leur sont offertes bien plus que d'éventuelles différences liées à leur sexe. Il est indispensable de mieux comprendre pourquoi ces schémas d'activité liés au sexe persistent pour créer des possibilités économiques pour tout le monde en Afrique.

Il ne s'agit pas d'augmenter le taux d'activité des femmes, mais de modifier l'éventail de leurs occupations. Pour accroître l'autonomie économique des femmes en Afrique subsaharienne, elles doivent être plus nombreuses à exercer des activités plus rentables.

Si l'on n'observe pas d'obstacles importants liés au sexe dans les entreprises en activité, cela ne veut pas dire qu'il n'y en a pas au moment de leur création. Il est en effet évident que les obstacles à l'entrée dans l'entrepreneuriat sont plus difficiles à surmonter pour les femmes que pour les hommes. Une amélioration de l'accès aux marchés et aux moyens de financement pour les petites entreprises et celles du secteur informel aideraient surtout les entrepreneuses. La dissémination des technologies de l'information et de la communication, et de la téléphonie mobile en particulier, va dans ce sens en fournissant des informations sur les prix et en facilitant l'accès à la clientèle et aux fournis-

seurs et à la banque mobile. Les femmes accusent un retard par rapport aux hommes dans ce domaine (GSMA, 2010). On peut aussi réduire les exigences réglementaires (enregistrement, une licence), limiter la corruption et faciliter le passage des petites entreprises dans le secteur formel. Mais cela n'aidera les femmes que si leurs entreprises bénéficient autant que celles des hommes de la protection juridique dont jouit le secteur formel, ce qui est loin d'être toujours le cas.

Droits égaux

L'égalité dans l'accès aux actifs et leur contrôle est cruciale. Faute de droits de propriété ou de la possibilité de récolter le fruit de ses efforts, la capacité ou les raisons d'investir et de travailler sont réduites. C'est précisément dans les domaines des droits de propriété et de la capacité juridique que la loi fait expressément une différence entre les hommes et les femmes dans bien des pays.

Nous avons analysé les dispositions de constitutions, conventions internationales et statuts qui affectent les droits de propriété des femmes et leur capacité juridique dans les pays d'Afrique subsaharienne pour déterminer où, et dans quels domaines, les femmes jouissent des mêmes droits économiques que les hommes. Nous avons été surpris de noter que les différences ne sont pas liées au revenu des pays. Un pays ne deviendra pas automatiquement égalitaire à mesure qu'il se développe; ce n'est que par l'adoption de mesures délibérées que l'on réduira les disparités entre les sexes.

Le maintien de ces disparités dans le domaine des droits économiques affecte les possibilités offertes aux femmes, même quand les revenus augmentent. Dans les pays riches, les femmes sont plus nombreuses à passer du travail indépendant au travail salarié, mais pas nécessairement pour devenir des employeuses. La part des femmes employeuses ne varie pas avec le revenu. Mais, indépendamment du revenu, plus les droits économiques des femmes sont solides, plus la part des employeuses est importante. Après neutralisation des effets du revenu, les femmes ont un tiers de chances en moins d'être employeuses dans les pays où elles ne jouissent pas des mêmes droits de propriété et de la même capacité juridique que les hommes (Hallward-Driemeier et Hasan, 2013). En s'attaquant à la question de leurs droits formels, on aide les femmes à progresser et à gérer de plus grands établissements.

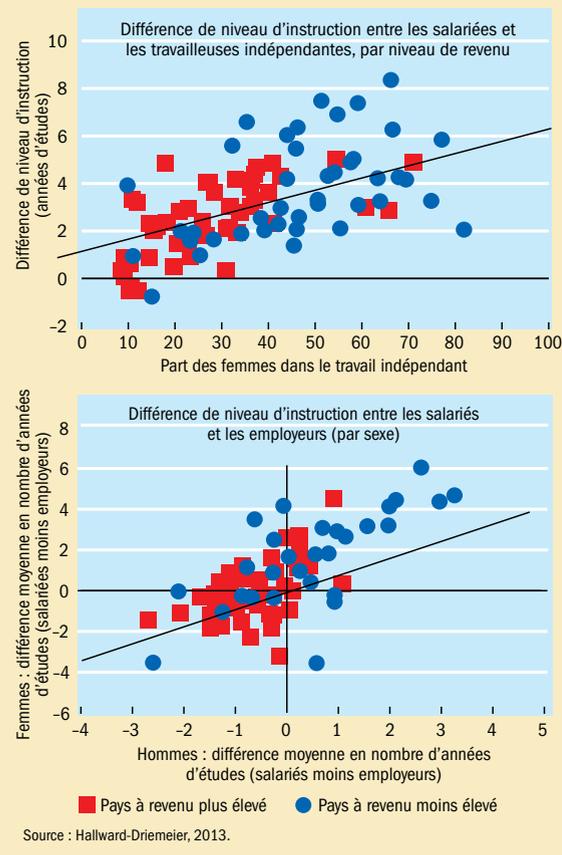
La base de données sur l'autonomie juridique et économique des femmes en Afrique (Hallward-Driemeier *et al.*, 2013) indique où se trouvent ces disparités. Les réglementations applicables aux entreprises contiennent rarement des dispositions différentes pour chaque sexe. Mais ces lois et règlements présupposent que les parties en présence peuvent conclure un contrat, se déplacer librement et détenir des biens ou des parts majoritaires sous leur propre nom. Ce sont les droits familial, successoral et foncier qui définissent les conditions concernant la capacité juridique et de la propriété foncière. Et c'est précisément dans ces domaines du droit que les différences de traitement entre les sexes, voire les discriminations pures et simples, sont le plus visibles (Hallward-Driemeier *et al.*, 2013).

Dina Bina a eu la chance de ne pas avoir besoin de l'autorisation de son mari pour créer son entreprise et de disposer, grâce à lui, du financement initial. Dans les pays où les femmes

Graphique 3

Opportunité à saisir

L'entrepreneuriat constitue un débouché davantage pour les femmes aisées et instruites que pour celles qui sont plus pauvres et moins instruites.



ne jouissent pas des mêmes droits que les hommes dans le domaine des successions et de la propriété foncière, elles risquent de ne pas pouvoir garantir leurs emprunts. Le renforcement des droits de propriété permet d'améliorer l'accès des femmes au crédit, de même que les cadastres qui incluent les biens meubles, les registres de crédit qui permettent de suivre les opérations d'emprunt et de remboursement des femmes, surtout dans le cas du microfinancement, l'amélioration des compétences et des connaissances financières et la mise au point de produits et de mécanismes financiers particulièrement adaptés aux besoins et aux difficultés des femmes.

Si les écarts de scolarisation entre les sexes diminuent, ils restent préoccupants dans bien des pays à faible revenu. Les compétences nécessaires à la gestion d'une entreprise (connaissances financières de base et aptitude à fixer et suivre des objectifs de résultat) sont importantes pour les entreprises et les employés. Les femmes ont moins de chances d'acquérir ces compétences grâce à des programmes d'enseignement formels ou des réseaux familiaux informels (Aterido et Hallward-Driemeier, 2011). Mais ce type de formation leur est certainement profitable. Dans nos enquêtes, les femmes qui obtenaient d'aussi bonnes notes que les hommes dans les tests d'évaluation des compétences de gestion géraient des entreprises aussi performantes que des entreprises masculines.

Il est indispensable que les femmes participent aux réformes du climat des affaires non seulement parce qu'elles sont fortement engagées en tant qu'entrepreneuses, salariées et employeuses, mais aussi parce que les obstacles auxquels elles se heurtent, de même que leurs perspectives, sont souvent assez différents de ceux de leurs homologues masculins. Les femmes n'ont en général pas les mêmes expériences que les hommes en ce qui concerne les obstacles juridiques, réglementaires et administratifs à la participation économique. Elles sont largement exclues du processus de décision dans le secteur privé et du dialogue entre les secteurs public et privé. En dépit du rôle économique important qu'elles jouent par leur présence dans le secteur privé, elles ne sont donc pas représentées en conséquence dans les instances de décision. Cette exclusion est coûteuse non seulement pour les femmes concernées et leurs entreprises, mais aussi pour l'ensemble de l'économie.

Une plus grande participation des femmes aux réformes du climat des affaires peut être favorisée de trois façons.

Premièrement, les réformes doivent être justifiées par des arguments reposant sur une solide analyse des possibilités qu'offre le climat des affaires dans chaque pays et des contraintes qu'il impose, et surtout de la façon dont ces dernières affectent différemment les hommes et les femmes. On ne saurait trop insister sur le fait que, pour être efficaces, les réformes doivent reposer sur des travaux réalisés à partir de données probantes. Certains décideurs et acteurs de terrain ne sont toujours pas convaincus qu'il est important en soi de s'attaquer aux problèmes rencontrés par les femmes dans les activités économiques et que cela peut être rentable pour le secteur des entreprises et l'ensemble de l'économie.

Deuxièmement, la participation des femmes aux associations professionnelles doit être encouragée. Ces associations offrent une tribune importante pour la sensibilisation aux problèmes, mais beaucoup de femmes ne participent pas au dialogue général et

aux efforts de sensibilisation, et elles n'ont souvent ni l'aptitude, ni l'expérience nécessaires pour agir efficacement dans ce domaine. Les associations professionnelles féminines sont à l'intersection de trois démarches clés pour améliorer les perspectives des femmes : fourniture et partage de l'information et des connaissances, notamment sur les droits économiques; renforcement des activités de sensibilisation aux réformes en informant et en influençant les décideurs; et établissement de partenariats entre les principales parties prenantes pour partager les expériences et les stratégies et faire davantage entendre la voix des femmes. Il est donc crucial de renforcer les associations professionnelles féminines pour qu'elles puissent aider leurs membres à améliorer les pratiques et les résultats de leurs entreprises et à participer plus activement à la concertation sur les mesures à prendre et aux actions menées en faveur des réformes.

Troisièmement, l'une des meilleures façons d'assurer que les réformes reflètent les priorités de toutes les parties concernées et soient exécutées consiste à renforcer le dialogue entre les secteurs public et privé. Jusqu'à présent, toutefois, les entreprises de femmes et leurs associations ont été largement absentes de ce dialogue. Leur présence pourrait contribuer à assurer que leur voix soit entendue lorsque les priorités des réformes de l'investissement sont établies et appliquées.

Dans son curriculum vitae, Dina Bina indique qu'elle est membre de diverses organisations, dont la chambre de commerce des femmes de Tanzanie, et elle attribue une partie de son succès à son réseau de relations. «C'est bien de faire partie d'une association, et j'encourage les jeunes femmes à faire comme moi», déclare-t-elle. Cet avis constitue un premier pas important en impliquant les femmes dans la création d'un environnement commercial favorable à tous, hommes et femmes. ■

Mark Blackden est un consultant indépendant qui s'intéresse aux questions d'égalité entre les sexes dans le contexte du développement, et Mary Hallward-Driemeier est économiste principale au bureau de l'économiste en chef de la Banque mondiale.

Bibliographie :

Aterido, Reyes, and Mary Hallward-Driemeier, 2011, "Whose Business Is It Anyway?" *Small Business Economics*, Vol. 37, No. 4, p. 443-64.

Cutura, Jozefina, 2007, *Voices of Women Entrepreneurs in Tanzania* (Washington: International Finance Corporation).

GSMA Development Fund, Cherie Blair Foundation for Women, and Vital Wave Consulting, 2010, *Women and Mobile: A Global Opportunity* (London: GSMA).

Hallward-Driemeier, Mary, 2013, *Enterprising Women: Expanding Opportunities in Africa* (Washington: Agence française de développement and World Bank).

———, and Tazeen Hasan, 2013, *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa* (Washington: Agence française de développement and World Bank).

———, Jane Kamangu, Emilia Lobti, and Mark Blackden, 2013, *Women's Legal and Economic Empowerment Database for Africa* (Washington: World Bank). www.worldbank.org/gender/womenleedafrica.

Simavi, Sevi, Clare Manuel, and Mark Blackden, 2010, *Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners* (Washington: World Bank).