

Les bénéfices de la parité

Libérons le
potentiel de
l'entrepreneuriat
féminin en
Afrique



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Les bénéfices de la parité

Libérons le
potentiel de
l'entrepreneuriat
féminin en
Afrique



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE



Table des matières

- 4 Remerciements
- Avant-propos
- 6** **Résumé**
- 26** **Introduction**
- 44** **Partie 1 : Qui est la femme entrepreneure en Afrique?**
- 52** **Partie 2 : Comment expliquer les écarts entre hommes et femmes**
- 62** **Partie 3 : Décisions et contraintes : Un plan directeur pour combler l'écart entre les sexes dans l'entrepreneuriat**
 - 63** Introduction
 - 65** Les décisions stratégiques
 - 82** Contraintes
- 100** **Partie 4 : Analyses approfondies**
- 128** **Partie 5 : Voie à suivre**
 - 132** Récapitulatif des programmes existants
 - 135** Qu'est-ce qui fonctionne et pourquoi
 - 164** Concevoir des programmes efficaces pour soutenir les femmes entrepreneures
 - 170** Mieux comprendre ce qui fonctionne
- 176** Annexes
- 186** Notes

Remerciements

Le rapport phare *Les bénéfices de la parité : Libérons le potentiel de l'entrepreneuriat féminin en Afrique* (Profiting from Parity: Unlocking the Potential of Women's Businesses in Africa) est une production conjointe du Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique et de la Pratique mondiale Finance, compétitivité et innovation (FCI) de la Banque mondiale. Il a été préparé par une équipe dirigée par Francisco Campos et composée de Rachel Coleman, Adriana Conconi, Aletheia Donald, Marine Gassier, Markus Goldstein, Zenaida Hernandez, Joanna Mikulski, Annamaria Milazzo, Maliheh Paryavi, Rachael Pierotti, Michael O'Sullivan, et Julia Vaillant.

L'équipe tient à remercier Markus Goldstein, responsable du Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique, pour ses conseils et son leadership. L'équipe remercie la direction de FCI pour l'avoir guidée et soutenue, y compris David Bridgman, Dahlia Khalifa, Douglas Pearce, Klaus Tilmes et Sebastian-A Molineus. L'équipe d'évaluation par les pairs était composée de Bénédicte De La Briere, Steven Dimitriyev, David McKenzie et Noa Gimelli. Le soutien administratif a été fourni par Nenetete Santero.

L'équipe adresse ses remerciements à Joanna Mikulski pour ses conseils sur la narration,

et Aline Menden, Fabio Venturini et Barbara Serfozo pour la gestion de projet et l'édition. La conception du rapport a été supervisée par Vito Raimondi. L'équipe tient également à remercier Endeava, Assemblyfor et Without Violence pour le soutien organisationnel apporté à ce projet. Toutes les photos incluses dans ce rapport sont de Stephan Gladieu. L'équipe est reconnaissante de la dévotion de Stephan pour obtenir des portraits si inspirants de femmes entrepreneurs au travers du continent.

L'équipe de la Banque mondiale tient à saluer le soutien généreux de l'Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE). L'UFGE est un fonds à bailleurs multiples conçu pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au travers d'expérimentations et de création de connaissances pour aider les gouvernements et le secteur privé à focaliser les politiques et programmes sur des solutions pouvant être mis à l'échelle pour obtenir des résultats concrets et durables. L'UFGE est rendu possible grâce aux contributions généreuses des gouvernements de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada, du Danemark, de l'Espagne, des Etats-Unis, de la Finlande, de l'Islande, de la Lettonie, de la Norvège, des Pays-Bas, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse, et de la Fondation Bill and Melinda Gates.

Avant-propos

L'Afrique subsaharienne affiche le taux d'entrepreneuriat le plus élevé au monde : près de 42 % de la population active, hors secteur agricole, sont des travailleurs indépendants ou des employeurs. Toutefois, la contribution du secteur privé à la réduction de la pauvreté et à la prospérité partagée est entravée car la majorité des entrepreneurs peinent à développer leurs affaires au-delà des activités de subsistance à petite échelle.

Ce constat est particulièrement vrai pour les femmes. Alors que les gouvernements poursuivent leurs efforts pour améliorer le climat des affaires, l'examen plus précis des obstacles spécifiques rencontrés par les femmes entrepreneures peut permettre d'optimiser le rendement des ressources

publiques limitées, et faire en sorte que les avantages du développement du secteur privé profitent à tous.

Les femmes jouent un rôle majeur dans les économies d'Afrique subsaharienne. Il s'agit de la seule région au monde où les femmes constituent la majorité des travailleuses indépendantes. Néanmoins, plusieurs contraintes font que les entreprises détenues par des femmes recrutent moins de salariés et sont moins productives que celles appartenant à des hommes.

Ce nouveau rapport intitulé « *Les bénéfices de la parité : Libérons le potentiel de l'entrepreneuriat féminin en Afrique* », et produit par le Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique

et la Pratique mondiale Finance, compétitivité et innovation du Groupe de la Banque mondiale, vise à attirer l'attention sur les défis auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures en Afrique, et à trouver des solutions pratiques pour surmonter ces défis.

À partir des nouvelles données de qualité recueillies auprès des ménages et des entreprises, le rapport met en lumière les obstacles à la croissance et à la rentabilité auxquels font face les femmes entrepreneures. Le rapport ne se contente pas d'examiner isolément les contraintes liées au contexte, aux dotations, et aux ménages, et, à l'aide d'analyses approfondies, montre comment les contraintes liées aux normes sociales, à l'usage des réseaux d'affaires et à la prise de décision au sein du ménage affectent le rendement des entreprises. Il analyse la façon dont ces contraintes sont inextricablement liées et influent sur les décisions stratégiques des femmes entrepreneures.

Ce rapport fournit aux décideurs des conseils basés sur des données factuelles, qui leur permettront de concevoir des programmes visant à mieux cibler ces multiples contraintes et à améliorer la performance des femmes entrepreneures. Les stratégies recommandées par le rapport incluent des programmes de formation appliquant les enseignements tirés de la psychologie pour encourager les femmes à faire preuve d'un esprit d'entreprise ; des mécanismes d'épargne sécurisés garantissant la confidentialité et la sécurité dans la gestion des fonds ; et d'importantes subventions en espèces dans le cadre de concours de plans d'affaires pour surmonter les contraintes de capital rencontrées par les entreprises orientées vers la croissance.

Dans le cadre de son approche « Maximiser les financements pour le développement » (MFD), le Groupe de la Banque mondiale continue à soutenir les décideurs dans leurs efforts pour améliorer le climat des affaires et rallier un soutien au développement du secteur privé. Cependant, nous sommes conscients que ces efforts produiront des résultats limités s'ils ne tiennent pas compte des disparités hommes-femmes et s'ils ne s'appuient pas sur ce qui fonctionne pour aider les femmes entrepreneures à gérer et développer leur entreprise de façon rentable.

Nous espérons que les conclusions de ce rapport contribueront à mettre en place des

mesures qui permettront aux femmes de profiter pleinement des avantages procurés par de meilleures opportunités économiques. Le Groupe de la Banque mondiale s'efforcera d'exploiter ces conclusions dans le dialogue politique et la conception de programmes avec nos clients et nos partenaires. Le continent est riche de promesses, et en s'attaquant aux contraintes auxquelles les femmes entrepreneures font face, nous pouvons libérer le potentiel des entreprises féminines afin qu'elles deviennent un moteur essentiel de la croissance économique en Afrique subsaharienne.



Hafez Ghanem

Vice-président
de la Banque
mondiale pour la
Région Afrique



Ceyla Pazarbasioglu

Vice-présidente,
Croissance équitable,
Finance et Institutions

Femmes entrepreneures en Afrique : un levier de croissance

Le développement des entreprises est un moteur essentiel de la croissance économique et de la création d'emploi. Sans l'entrepreneuriat, il y aurait peu d'innovation, peu de croissance de la productivité et peu de nouveaux emplois.¹ Plus des trois quarts de la population africaine estiment que les entrepreneurs sont admirés au sein de leur société. L'entrepreneuriat est également considéré par 76 % des Africains comme un bon choix de carrière. Il s'agit du taux le plus élevé du monde.²

La promotion de l'égalité hommes-femmes est un choix économique judicieux, une bonne pratique de gestion pour les entreprises et doit être au cœur des politiques de développement. Lorsque les femmes ont les mêmes chances que les hommes de prendre leur destin en main, de contribuer à l'économie de leur foyer, de leurs communautés et de leurs pays, la productivité, les résultats de développement et la performance des entreprises et des institutions ne s'en portent que mieux.³

Les pays d'Afrique subsaharienne (dénommés « Afrique » dans ce rapport) ont déjà accompli des progrès notables en faveur de l'autonomisation économique des femmes et des filles. Les femmes y sont plus susceptibles de travailler que dans d'autres régions, et près de 50 % des femmes dans la population active non agricole sont des entrepreneures. C'est la seule région du monde où les femmes sont plus susceptibles de travailler à leur compte que les hommes.

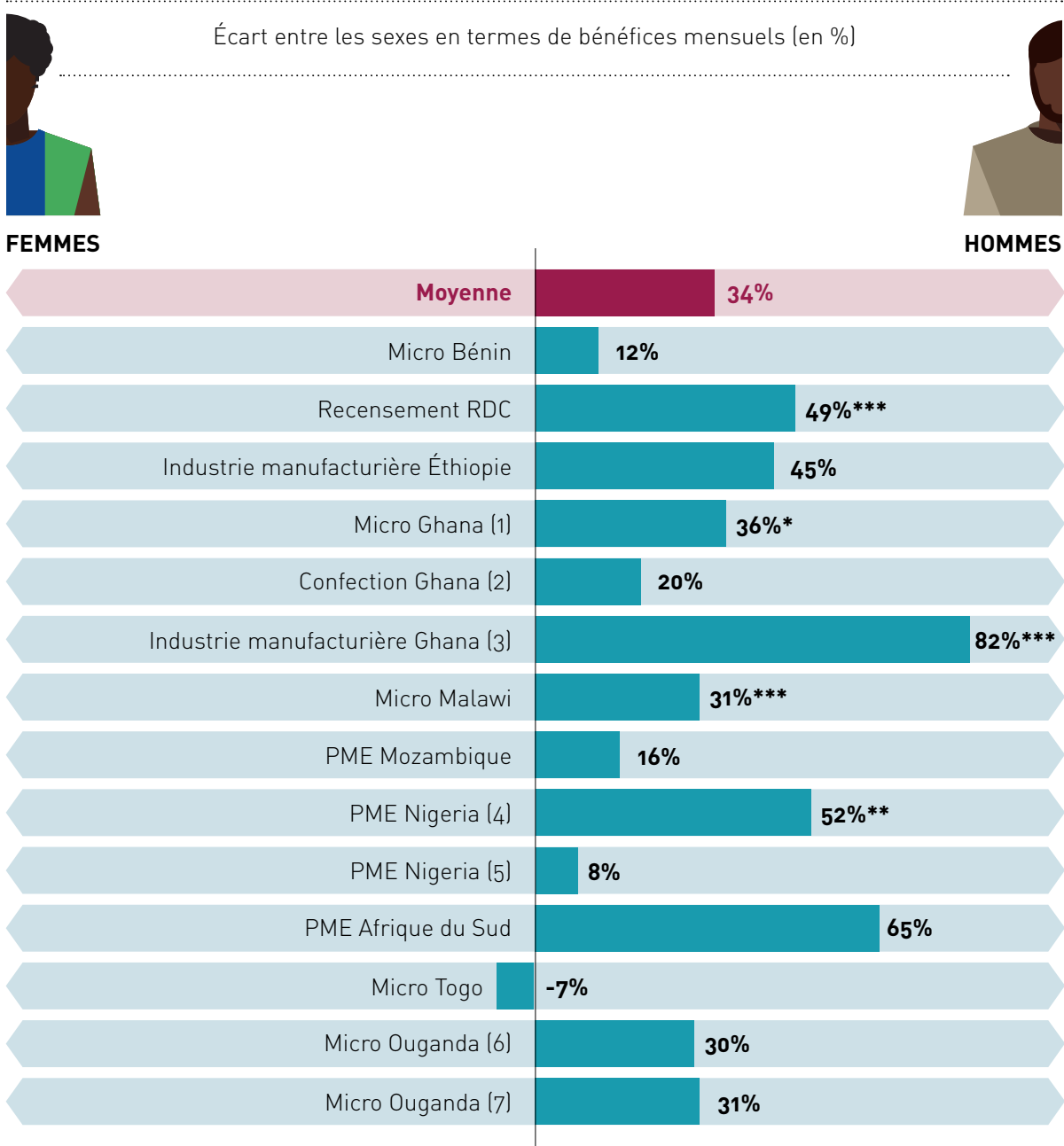
Les dirigeants et de nombreuses autres parties prenantes en Afrique reconnaissent de plus en plus que les femmes entrepreneures sont déjà un levier de croissance, mais qu'elles pourraient l'être davantage. Les décideurs doivent agir pour offrir

davantage d'opportunités aux femmes et leur permettre de devenir des actrices de la croissance et de la création d'emploi – cela est d'autant plus important que la population africaine est aujourd'hui très jeune et pleine d'attentes en matière d'emplois de qualité.

En Afrique, la performance des entreprises détenues par des femmes demeure systématiquement inférieure à celle des entreprises appartenant à des hommes. Les entreprises détenues par des femmes comptent moins d'employés, enregistrent des ventes moyennes plus faibles et créent moins de valeur ajoutée.⁴ En se fondant sur les données d'enquêtes portant sur 14 pays,⁵ le présent rapport constate en moyenne de larges écarts de profits entre les entreprises détenues par des hommes et celles appartenant à des femmes (Figure 1).

Figure 1

En moyenne, les profits varient fortement selon le sexe, mais ces variations diffèrent selon le pays



Source : Auteurs, à partir de la base de données des EI. Ghana (1) : Enquête sur les subventions aux micro-entreprises ; Ghana (2) : Enquête sur le secteur de la confection ; Ghana (3) : Recensement des entreprises ; Nigeria (4) : Enquête sur la croissance et l'emploi ; Nigeria (5) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires ; Ouganda (6) : Enquête Kassida ; Ouganda (7) : Enquête sur les prêts, les subventions et la formation.

Les pays qui souhaitent aider les femmes entrepreneures à réaliser leur plein potentiel doivent avant tout comprendre pourquoi les entreprises dirigées par des femmes sont moins performantes. Ce rapport s'appuie sur un vaste ensemble de nouvelles données fiables qui ont été recueillies auprès des ménages et des entreprises en Afrique. Elles permettent de dresser un tableau plus détaillé des caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin et des contraintes qui pèsent sur sa croissance et sa rentabilité. Le rapport analyse tout d'abord les choix stratégiques opérés par les femmes entrepreneures et leur impact sur la performance de leur entreprise. Il présente ensuite les contraintes auxquelles les femmes entrepreneures font face pour développer leur activité et analyse trois domaines de manière approfondie : normes sociales, réseaux et contraintes au niveau du ménage. Enfin, en se fondant sur ces conclusions et des recherches antérieures, le rapport formule des recommandations à l'attention des décideurs et d'autres parties prenantes afin de combler ces écarts de performance entre les hommes et les femmes.

Encadré 1

Éléments nouveaux apportés par ce rapport

1

Une analyse actualisée : de nouvelles données fiables et précises sont utilisées pour mettre à jour les analyses antérieures⁶ sur les différences de performance entre les entreprises gérées par les hommes et celles gérées par les femmes.

2

Une compréhension approfondie : il apporte un éclairage nouveau sur les contraintes sexospécifiques affectant les choix et performances des femmes entrepreneures.

3

Des solutions étayées par des données probantes : il offre aux décideurs et autres parties prenantes des recommandations fondées sur des recherches approfondies en matière de conception de programmes et de politiques visant à améliorer les performances des femmes entrepreneures.



Quels sont les facteurs expliquant les disparités hommes-femmes au niveau de la performance des entreprises ?

Les opportunités d'emplois salariés sont limitées en Afrique. Cela incite des hommes et des femmes qui ne seraient pas enclins à créer une entreprise à devenir des entrepreneurs. Selon le *Global Entrepreneurship Monitor* (Observatoire mondial de l'entrepreneuriat), l'Afrique affiche la plus faible proportion au monde d'entrepreneurs qui ont créé une entreprise pour saisir une opportunité.⁷

Beaucoup de femmes qui se mettent à leur compte par nécessité économique n'ont pas l'intention de, ou les compétences nécessaires pour, bâtir de grandes entreprises prospères. Leur décision de créer une entreprise au lieu de chercher un emploi salarié est influencée par de fortes contraintes, notamment des disparités de compétences, de capacités financières, de réseaux, de temps et de responsabilités familiales, de moindres opportunités professionnelles, et de sécurité personnelle.⁸

Il est important de noter que si les femmes se heurtent à des contraintes plus fortes que celles auxquelles font face les hommes lorsqu'elles recherchent des opportunités d'emploi, une proportion relativement élevée d'entre elles peuvent être poussées à développer une activité indépendante, ce qui peut affecter leurs opportunités. Des données récentes du Ghana montrent que les travailleuses indépendantes opèrent sur des marchés plus encombrés que les hommes indépendants.⁹ Les inégalités au niveau des opportunités économiques sont un facteur décisif pour expliquer l'écart de performance entre les entreprises détenues par des hommes et celles gérées par des femmes.

En outre, le présent rapport examine la situation d'entreprises en activité qui, en l'absence d'opportunités alternatives sur le marché du travail, continueront vraisemblablement à exister en Afrique. Le rapport étudie également les conditions qui pèsent sur la prise de décision des femmes entrepreneures, en particulier celles qui perpétuent des taux de rendement plus faibles. Une majorité écrasante de femmes choisissent d'entrer dans des secteurs peu porteurs; elles possèdent également moins d'actifs et de capitaux disponibles à investir dans leur entreprise et sont moins armées pour affronter la concurrence. Elles sont plus susceptibles d'opérer dans l'économie informelle et ont moins de chances d'adopter des pratiques d'affaires avancées.

En s'appuyant sur une analyse exhaustive des données et des recherches antérieures, ce rapport soutient que les femmes entrepreneures prennent ou sont contraintes de prendre des décisions différentes de celles des hommes, car elles se heurtent à des facteurs sexospécifiques qui entravent la croissance de leurs entreprises. Ces contraintes – liées au contexte dans lequel elles opèrent, à leurs dotations en ressources et à des facteurs liés au ménage – influencent les décisions stratégiques prises par ces femmes, qui à leur tour entraînent des résultats moins productifs. Ce rapport présente un nouveau guide, précis et éclairant, destiné à expliquer plus en détail les facteurs à l'origine des écarts de productivité entre hommes et femmes ([Figure 2](#)).

Figure 2

Contraintes, décisions et résultats : un plan directeur pour combler l'écart entre les sexes en matière de performance des entreprises en Afrique

RÉSULTATS

Différences entre les sexes au niveau de la performance des entreprises (ventes, bénéfices)

DÉCISIONS STRATÉGIQUES

1

Ségrégation sectorielle

2

Différences en termes de capitaux et de main-d'œuvre

3

Différences en termes de capacités des entreprises (pratiques d'affaires / innovation) et de formalisation

4

Différences dans la volonté d'affronter la concurrence

CONTRAINTES SOUS-JACENTES

FACTEURS CONTEXTUELS

I Discriminations juridiques

II Normes sociales

III Risque de violences liées au genre

ATOUTS CULTURELS, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

IV Éducation/compétences

V Confiance/préférences en matière de risques

VI Financement et actifs

VII Accès aux réseaux et à l'information

CONTRAINTES AU NIVEAU DES MÉNAGES

VIII Allocation des facteurs

IX Contraintes de temps et soins prodigués aux proches

Décisions stratégiques

Comme illustré dans la [Figure 2](#), les décisions stratégiques prises par les femmes entrepreneures dans des domaines clés diffèrent largement de celles des hommes entrepreneurs. Ces domaines comprennent :

1. le secteur choisi ;
2. les différences au niveau des capitaux et de la main-d'œuvre ;
3. les différences au niveau des capacités des entreprises ; et
4. les différences au niveau de la volonté d'affronter la concurrence.

Secteur d'activité

- **Les femmes entrepreneures bâtissent des sociétés plus grandes et plus rentables lorsqu'elles opèrent dans des secteurs dominés par les hommes.** Si les femmes ont tendance à se regrouper dans des secteurs dominés par d'autres femmes, notamment la vente au détail et l'hospitalité, les données indiquent un bénéfice potentiel de « s'aventurer » dans des secteurs à prédominance masculine. Les entreprises détenues par des femmes travaillant dans des industries à prédominance masculine sont aussi grandes et tout aussi rentables que celles détenues par des hommes. Elles sont également plus grandes que celles des secteurs à prédominance féminine.¹⁰ Des études dans des situations spécifiques indiquent que la décision d'une femme entrepreneure de travailler dans des secteurs à rendement plus élevé n'est pas déterminée par les inégalités d'accès à l'éducation ou au financement, mais par des facteurs sociaux, en particulier l'influence de modèles masculins et l'exposition au secteur grâce à des membres de la famille et des amis.¹¹

Capitaux et main-d'œuvre

- **Les femmes entrepreneures en Afrique affichent des niveaux systématiquement plus faibles de capital – équipements, stocks et propriétés – que leurs homologues masculins.** D'après 14 ensembles de données d'évaluation d'impact portant sur 10 pays d'Afrique, les entreprises détenues par des hommes ont des investissements en capital plus de six fois supérieurs à ceux des entreprises détenues par des femmes.
- **Les niveaux inférieurs de main-d'œuvre dans les entreprises détenues par des femmes contribuent aux écarts de productivité entre les sexes dans six des 10 pays analysés.** Par rapport aux entrepreneurs hommes, les femmes entrepreneures emploient moins de travailleurs et utilisent moins d'heures de travail pour faire fonctionner leur entreprise – mais dans la plupart des pays, les femmes obtiennent des rendements de la main-d'œuvre similaires à ceux obtenus par les hommes.
- **Les différences de capitaux et de main-d'œuvre entre les sexes sont associées au fait que les hommes obtiennent des profits plus élevés que les femmes.** S'il est également possible que les hommes entrepreneurs utilisent plus de capitaux et de main-d'œuvre en raison des différences entre les sexes au niveau des rendements des unités d'investissement initiales, les conclusions semblent recommander des politiques visant à fournir aux femmes les mêmes niveaux de ressources d'investissement qu'aux hommes.

Capacités des entreprises : Pratiques d'affaires, innovation et formalisation

3

- **Les différences dans l'adoption de bonnes pratiques d'affaires contribuent à expliquer l'écart de productivité dans certains pays.** Conformément aux études précédentes,¹² ce rapport conclut que les hommes entrepreneurs sont plus susceptibles d'adopter des pratiques d'affaires avancées dans la plupart des pays analysés. Toutefois, l'ampleur des écarts entre les genres sur un indice des Pratiques d'affaires représente en moyenne moins de la moitié des écarts d'investissement en capital.
- **Ce rapport révèle quelques différences en matière d'innovation entre les entreprises détenues par des hommes et des femmes.** Les femmes au Togo sont deux fois moins susceptibles que les hommes d'avoir introduit un nouveau produit dans leurs activités. Au Mozambique, les femmes sont moins susceptibles d'avoir introduit un nouveau processus – 31 % des femmes et 39 % des hommes ont pris des mesures novatrices au cours des 12 derniers mois. Au Nigeria, les entreprises détenues par des femmes sont 20 % moins susceptibles d'avoir amélioré des produits existants ou d'avoir conçu un nouveau produit.
- **L'analyse de ce rapport ne trouve pas de lien clair entre la formalisation d'une entreprise individuelle et l'écart de performance de l'entreprise selon le sexe.** De nombreuses entreprises détenues par des femmes relèvent de l'économie informelle. Alors que l'analyse effectuée pour ce rapport conclut que, dans trois pays, les entreprises détenues par des femmes bénéficient de meilleurs rendements lorsqu'elles sont formelles, des études récentes^{13,14} n'indiquent aucun impact sur les performances de l'entreprise et l'accès aux financements lorsque les entrepreneurs sont soutenus pour obtenir un statut formel.

Décision d'affronter la concurrence

4

- **Une expérience de laboratoire au Kenya¹⁵ conclut que les femmes étaient deux fois moins susceptibles que les hommes d'affronter la concurrence.** De nombreuses expériences de laboratoire hors d'Afrique confirment cette conclusion. Cependant, les données limitées sur la volonté d'affronter la concurrence ne permettent pas de mesurer l'importance des différences de genre dans ce domaine par rapport à d'autres facteurs influant sur l'écart de performance des entreprises selon le genre de l'entrepreneur.¹⁶

Neuf facteurs limitant les performances commerciales des femmes en Afrique

Les femmes entrepreneures ne prennent pas leurs décisions commerciales en vase clos. Au contraire, leurs décisions diffèrent systématiquement de celles des hommes entrepreneurs car elles se heurtent à des contraintes qui n'affectent pas les hommes. Ce rapport présente neuf contraintes sous-jacentes et étudie les éléments de preuve expliquant pourquoi la contrainte est importante et dans quelle mesure elle contribue à l'écart de performance des entreprises. Dans certains cas, le rapport recommande également de réaliser des travaux analytiques supplémentaires afin d'approfondir la compréhension de l'importance de la contrainte. Le rapport s'appuie sur des données nouvelles pour mener une analyse approfondie sur trois facteurs – fournissant un nouvel éclairage pour les décideurs et les autres acteurs qui cherchent à combler l'écart entre les genres.

Facteurs contextuels

I Discriminations juridiques : Les femmes entrepreneures ne peuvent pas avoir les mêmes opportunités économiques si les lois du pays restreignent leur capacité à posséder et exploiter une entreprise. Les femmes se heurtent souvent à des obstacles posés par le droit coutumier.¹⁷ En outre, les lois officielles ne garantissent toujours pas l'égalité des chances. Si beaucoup de pays africains ont accompli des progrès dans l'élimination des obstacles juridiques – notamment les lois privant les femmes des mêmes droits que les hommes en matière d'enregistrement d'une entreprise, de signature de contrats, d'ouverture d'un compte bancaire ou de détention et héritage de propriétés –, seuls trois pays africains ont promulgué des lois officielles interdisant la discrimination entre les sexes.¹⁸

L'essentiel : Des progrès récents en matière de réformes réglementaires impliquent que les discriminations juridiques pourraient ne plus être aussi contraignantes pour les femmes entrepreneures. Toutefois, même lorsque les lois ne sont pas discriminatoires, elles ne sont pas appliquées de manière égalitaire. Des efforts doivent être fournis pour assurer que des lois égalitaires en termes de genre sont introduites, mais aussi mises en œuvre convenablement.

II Normes sociales : Les normes sociales exercent une forte influence sur les choix stratégiques des femmes entrepreneures et peuvent limiter leur capacité à développer leurs entreprises. Ces normes peuvent modeler la vision que les femmes ont d'elles-mêmes¹⁹ et de leurs capacités,²⁰ influencer leurs aspirations et entraîner un traitement discriminatoire par d'autres personnes.²¹ Parce que les normes sociales dans de nombreux pays africains ne soutiennent pas l'image d'une femme ambitieuse cherchant à développer son entreprise, les choix des femmes sont limités. Les femmes qui vont à l'encontre des normes sociales s'exposent également à des représailles.^{22,23}

L'essentiel : L'influence des normes de genre sur les décisions commerciales des femmes est vraisemblablement omniprésente et significative, avec un impact sur des choix majeurs tels que le secteur d'activité. Pour en savoir plus sur ce point, voir l'Analyse approfondie 1.

III Risque de violences liées au genre : La prédominance des violences basées sur le genre (VBG) a vraisemblablement des effets néfastes sur la santé et le bien-être des femmes, restreignant leur capacité à gérer efficacement leurs affaires. Le fait de travailler à l'extérieur de la maison peut mettre les femmes en danger,²⁴ tandis que certaines femmes peuvent considérer le travail indépendant comme un moyen d'éviter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.²⁵ Au Malawi, 14 % des femmes entrepreneures ont subi des violences physiques ou psychologiques de la part de leur compagnon ; 32 % déclarent que leur mari insiste pour savoir en permanence où elles se trouvent ; et 7 % indiquent que leurs maris leur imposent des rapports sexuels non désirés.

L'essentiel : Les VBG peuvent nuire aux capacités de gestion des femmes. Il est essentiel de tester et évaluer de nouveaux moyens de lutter contre les VBG mais aussi de mieux comprendre le rôle des VBG dans les différences de performance entre hommes et femmes en matière de conduite des affaires. Des recherches sont également nécessaires pour déterminer si les risques d'exposition aux VBG ont une influence sur l'appréhension que peut avoir une femme à développer son activité.

Atouts culturels, économiques et sociaux

IV

Écarts en matière d'éducation et de compétences : Alors que la plupart des pays africains ont atteint la parité entre les sexes en termes d'accès à l'enseignement primaire,²⁶ l'écart persistant entre les niveaux d'instruction et de compétences des hommes et des femmes entrepreneures – notamment au niveau secondaire et au-delà – peut contribuer à expliquer les différences de genre en matière de décisions commerciales stratégiques. Des données mettent en évidence des disparités entre les hommes et les femmes chefs d'entreprise dans trois domaines : l'éducation formelle, les capacités de gestion et les compétences socio-affectives. Le présent rapport constate que les femmes travaillant à leur compte ont dans l'ensemble achevé moins d'années d'études que leurs homologues masculins. Les hommes entrepreneurs ont souvent des compétences techniques plus élevées ; ils ont parfois un meilleur niveau de culture financière et sont dans certains cas plus susceptibles de participer à des formations ou d'en offrir. Des données provenant du Togo montrent que si les entrepreneurs hommes et femmes obtiennent des résultats comparables sur certaines mesures socio-affectives importantes, les hommes surpassent leurs homologues féminines lors d'évaluations de l'ambition, de la créativité, de l'innovation et de l'imagination.

L'essentiel : Les écarts en matière d'éducation et de compétences en Afrique sont vastes et persistants, et ont vraisemblablement une forte influence sur les décisions commerciales des femmes.

V

Confiance et préférences en matière de risque : Les femmes entrepreneures en Afrique ont souvent moins confiance en elles-mêmes que leurs homologues masculins. Parmi les entrepreneurs au Ghana, les femmes sont 14 % moins susceptibles que les hommes de penser qu'elles seraient une bonne dirigeante. Les femmes chefs d'entreprise ont moins confiance dans leurs capacités,²⁷ ce qui peut les rendre moins disposées à affronter la concurrence (et à conquérir des marchés)²⁸ – notamment dans des domaines traditionnellement masculins.²⁹ Le manque de confiance en soi des femmes par rapport aux hommes pourrait être lié à l'aversion pour le risque, mais l'analyse effectuée pour ce rapport ne montre pas de tendance claire sur ce point.

L'essentiel : Le manque de confiance en soi des femmes par rapport aux hommes peut les empêcher de prendre les gros risques qui conduisent à des rendements élevés. Des travaux plus expérimentaux sur des mécanismes destinés à renforcer la confiance peuvent s'avérer importants pour les politiques.

VI

Financement et actifs : Les femmes chefs d'entreprise continuent de contrôler moins d'actifs que les hommes, ce qui affecte leur capacité à investir dans leurs activités et à accéder à des prêts suffisants. Alors que l'écart entre les sexes dans l'obtention de prêts auprès d'institutions financières est moins important en Afrique que dans toute autre région du monde,³⁰ l'analyse effectuée pour ce rapport révèle de vastes écarts constants entre les sexes dans le montant des prêts en cours pour différents groupes cibles d'entrepreneurs en Afrique.

L'essentiel : Le fossé entre les hommes et les femmes dans l'accès au crédit n'est plus aussi marqué que dans le passé, mais avec un niveau inférieur de propriété d'actifs, les femmes luttent toujours pour obtenir des prêts de même montant que les hommes – un facteur qui alimente probablement l'écart d'investissement en capital.

VII

Accès aux réseaux et à l'information : Souvent, les femmes n'ont pas le même accès que les hommes à de vastes réseaux sociaux diversifiés susceptibles de soutenir la croissance et la compétitivité de leur entreprise. L'analyse effectuée pour ce rapport suggère que les réseaux des hommes et des femmes sont très différents. Les réseaux des hommes comme des femmes sont largement marqués par la ségrégation selon les genres. Les réseaux féminins disposent de moins de ressources, et incluent des liens de famille et de parenté plus « étroits », moins utiles que de nouvelles relations pour la création d'opportunités commerciales.³¹

L'essentiel : Avec un nombre croissant de données sur l'importance des réseaux, il est vital de comprendre comment les réseaux de femmes entrepreneures diffèrent de ceux de leurs homologues masculins – et comment ces différences peuvent avoir une incidence sur leur succès. Pour en savoir plus sur ce point, voir l'Analyse approfondie 2.

Contraintes au niveau des ménages

VII

Répartition des ressources productives au sein des ménages : Les femmes manquent souvent d'autorité sur l'allocation des actifs du ménage et peuvent subir plus de pression pour partager les ressources, ce qui limite à la fois leur volonté et leur capacité d'investir dans leur entreprise. Le manque de contrôle des femmes sur la répartition des ressources du ménage peut être une source d'inefficacité si cela implique que les actifs sont investis dans des entreprises contrôlées par des hommes, indépendamment de la capacité de gestion ou de la valeur de l'opportunité d'affaires.³² Des recherches montrent que les femmes chefs d'entreprise luttent pour allouer des fonds à leur entreprise, en raison de leurs propres besoins ou de ceux des personnes à leur charge. L'inefficacité de l'allocation au sein des ménages s'aggrave lorsque les femmes entrepreneures sont obligées de partager des ressources acquises au travers de liens sociaux extérieurs au foyer.

L'essentiel : La répartition des ressources du ménage a probablement une influence majeure sur les décisions commerciales des femmes. Les prochaines recherches doivent s'atteler à l'identification de mécanismes évolutifs pour encourager les couples à penser différemment le rôle des femmes dans la contribution aux décisions du ménage, ou préconiser que les femmes entrepreneures poursuivent simultanément leurs objectifs professionnels et personnels. Pour en savoir plus sur ce point, voir l'Analyse approfondie 3.

IX

Contraintes de temps et soins prodigués aux proches : En Afrique, les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux tâches domestiques.³³ Cela limite le temps qu'elles peuvent consacrer à leur entreprise, et les oblige à rester à la maison aux moments les plus propices pour la conduite de leurs activités. Ce rapport conclut que les femmes en Ouganda, au Togo et au Malawi sont bien plus susceptibles que les hommes de prendre soin d'autres personnes tout en exerçant leurs activités – une tâche à laquelle elles peuvent consacrer jusqu'à deux fois plus de temps que les hommes.³⁴ Les hommes passent en moyenne 10 % de temps en plus par semaine à travailler dans leur entreprise que les femmes. Le mariage accroît les disparités hommes-femmes en termes de temps consacré à l'entreprise dans trois pays, tandis que l'écart est plus faible dans les secteurs dominés par les hommes où il est possible que les femmes doivent travailler la même quantité d'heures que les hommes pour participer. De nouvelles données semblent indiquer que les programmes de garde d'enfants peuvent avoir un impact positif sur les résultats en matière d'emploi des femmes,³⁵ mais ces études n'analysent pas l'impact de la garde d'enfants sur les résultats de leurs affaires.

L'essentiel : Les contraintes de temps liées aux tâches domestiques et aux soins prodigués à leurs proches représentent vraisemblablement une forte contrainte sur les activités commerciales des femmes. Cependant, des données et analyses supplémentaires rigoureuses sont nécessaires pour déterminer si l'amélioration des services de garde d'enfants et d'autres types d'interventions produisent des effets durables sur la performance des entreprises.



Analyse approfondie de trois obstacles

■ Analyse approfondie 1 : Les normes sociales sexistes affaiblissent-elles la performance des entreprises ?

Cette première partie de l'analyse se fonde sur des données obtenues au Togo, au Ghana et au Malawi pour évaluer la prévalence et l'impact de normes sociales sexistes sur les différences de performances des entreprises africaines selon le sexe du chef d'entreprise.³⁶

Principaux constats

1. Les normes à caractère sexiste sont largement répandues parmi les entrepreneurs interrogés en Afrique.
2. Les hommes et les femmes ont largement assimilé mais de façon différente ces normes sexistes. Les femmes ont moins de préjugés que les hommes dans la recherche d'opportunités d'affaires, mais elles accordent une plus grande priorité aux besoins de leur ménage.
3. Les entrepreneurs, tant les hommes que les femmes, dont le niveau d'éducation est relativement élevé sont moins susceptibles d'adopter des opinions sexistes.
4. Les préjugés sexistes sont associés à des niveaux plus faibles d'investissement et à une performance moindre de l'entreprise, mais cette corrélation ne se vérifie pas nécessairement avec d'autres paramètres. Par exemple les femmes chefs d'entreprise ayant des opinions plus progressistes par rapport à ces préjugés et évoluant dans des secteurs dominés par les hommes font face à des discriminations dans leurs activités.

Recherches pouvant conduire à des politiques publiques plus efficaces

- Un programme de recherche est nécessaire pour tester les mécanismes et l'importance des normes sociales en tant qu'obstacles au développement des entreprises. Cette recherche permettra d'identifier des solutions pour lutter contre des normes sociales qui freinent le développement des entreprises. Plusieurs domaines de recherche apparaissent d'ores et déjà prometteurs : les changements institutionnels à grande échelle,³⁷ les modifications dans les règlements,³⁸ le traitement des questions de mobilité,³⁹ la résolution des questions de ségrégation sectorielle selon le sexe,⁴⁰ et le dialogue au sein de la communauté et du couple.⁴¹

■ Analyse approfondie 2 : Les différences entre les sexes en matière de réseaux d'entreprises contribuent-elles à creuser l'écart de performance entre hommes et femmes ?

Cette seconde partie de l'analyse se fonde sur des données du Ghana, du Malawi, du Togo et de l'Ouganda pour évaluer les différences de réseaux d'entrepreneurs africains et leurs impacts sur les performances des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.

Principaux constats

1. Les réseaux de femmes entrepreneures sont constitués pour la plupart d'autres femmes.
2. Les hommes ont des réseaux plus importants que les femmes.
3. Les réseaux commerciaux constitués de « liens étroits », et notamment de membres de la famille, sont plus susceptibles de participer au processus de création et de développement d'entreprises pour les femmes que pour les hommes.
4. Les femmes s'appuient sur leurs réseaux pour lancer leur entreprise et pour un soutien financier, alors que les hommes les utilisent davantage pour partager des informations, des équipements ou des fournitures.
5. La relation entre les réseaux et la performance de l'entreprise n'est probablement pas directe. Des aspects du réseau tels que la profondeur des relations et leur influence sur divers domaines du développement de l'entreprise peuvent avoir un impact sur la performance des entreprises et différer selon le sexe du chef d'entreprise.

Recherches pouvant conduire à des politiques publiques plus efficaces

- D'autres expérimentations créant des opportunités de mise en réseau pour diverses catégories d'entrepreneurs seraient utiles pour identifier le type d'entreprise qui bénéficierait le plus de la diversification de son réseau. Le réseautage est-il plus important dans les premières étapes du développement de l'entreprise ou à un stade plus avancé ? Dans quelle mesure d'autres contraintes liées au genre atténuent-elles les avantages liés à l'élargissement du réseau ? Pourquoi les femmes ont-elles plus tendance à limiter leurs réseaux d'entreprises à d'autres femmes ? Existe-t-il des opportunités de desserrer les « liens » des réseaux ? Quel est l'effet de la diversification du réseau sur l'activité choisie par le chef d'entreprise ?

■ Analyse approfondie 3 : Les relations au sein du ménage influencent-elles les choix stratégiques faits par les femmes entrepreneures ?

Cette troisième analyse approfondie se fonde sur un examen de micro-entrepreneurs urbains au Ghana et une recherche qualitative sur le même groupe de population afin de comprendre comment les entreprises détenues par des femmes contribuent aux revenus du ménage, et comment les exigences du foyer ainsi que la dynamique de pouvoir en son sein influencent leurs décisions commerciales. Bien qu'ils soient spécifiques au milieu urbain ghanéen, les résultats suggèrent des façons dont la dynamique interne au ménage pourrait avoir une influence sur les décisions d'affaires des femmes dans d'autres domaines ou pays.

Principaux constats

1. Les entreprises détenues par des femmes sont importantes pour subvenir aux besoins du foyer.
2. Les conjoints disposent d'informations incomplètes sur leurs gains respectifs.
3. Les femmes gardent généralement le contrôle sur les revenus de leur entreprise, mais cela ne signifie pas toujours qu'elles peuvent choisir comment les dépenser.
4. Les pressions exercées pour partager les revenus et augmenter les contributions aux besoins du ménage incitent tant les hommes que les femmes à dissimuler leur revenu.
5. L'indépendance de la femme dans la gestion de l'entreprise est associée à des bénéfices plus élevés, mais il n'est pas encore possible d'établir un lien de causalité.
6. Les ménages gèrent leurs finances de différentes façons et les études et programmes futurs devraient explorer les liens entre les relations au sein du ménage et la réussite des entreprises appartenant à des femmes.

Recherches pouvant conduire à des politiques publiques plus efficaces

- Les recherches futures devraient examiner la mesure dans laquelle différentes pratiques de gestion financière au sein du ménage peuvent être encouragées et mener à des investissements dans l'entreprise par des femmes entrepreneures. Des recherches supplémentaires sont aussi nécessaires pour identifier les réponses politiques possibles pour appréhender différemment le rôle des femmes entrepreneures au sein du foyer, ou pour les soutenir dans leurs objectifs commerciaux et non commerciaux.

Voie à suivre : mesures à prendre par les politiques et les décideurs pour éliminer les disparités entre les sexe

Des politiques visant à créer un environnement d'affaires plus favorable et à soutenir les entrepreneurs ne suffiront pas pour éliminer les obstacles identifiés dans ce rapport si ces politiques ne prennent pas en compte les inégalités de genre. Plus grave encore, de telles politiques pourraient creuser les écarts existants. Mais la bonne nouvelle est que grâce à des stratégies ciblées, la communauté internationale, les pouvoirs publics nationaux, les ONG et les autres parties intéressées peuvent contribuer à faire face aux défis auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées et libérer ainsi leur potentiel productif.

Ce rapport examine les données factuelles existantes, classe les stratégies selon la solidité de leurs informations, et formule des recommandations. Le [Tableau 1](#) résume les résultats de l'analyse du rapport. Dans la mesure du possible, le rapport identifie les facteurs de réussite, les risques potentiels et les mesures d'atténuation. Les données proviennent de certains pays, et ne peuvent pas toujours être généralisées à d'autres. Il faudra donc adapter ces résultats aux conditions locales afin de garantir une bonne mise en œuvre des idées les plus prometteuses.

Les données factuelles fournies par les interventions les plus prometteuses présentées ici sont en général des moyennes établies sur des échantillons d'entreprise appartenant à des femmes. Par conséquent, toutes les femmes ne bénéficieront pas de la même façon de chaque solution qui ressort de la recherche, et certaines en bénéficieront plus que d'autres.

Les femmes entrepreneures africaines sont soumises à l'interaction de plusieurs contraintes sexospécifiques. Les programmes qui ciblent ces femmes le reconnaissent de plus en plus et combinent des interventions visant des contraintes multiples.

Les stratégies proposées sont largement inspirées des interventions les plus prometteuses en matière de soutien aux entreprises, d'innovation et d'investissement en Afrique. De ce fait, les solutions recommandées dans ce rapport pourront aussi s'appliquer à l'entreprenariat masculin, et leur mise en œuvre

à une échelle nationale avec des mécanismes de prestation adéquats va non seulement soutenir l'entreprenariat féminin, mais aussi le développement de l'entreprenariat dans son ensemble.

■ Des stratégies prometteuses

Les données actuellement disponibles suggèrent que les trois stratégies suivantes sont susceptibles d'être efficaces pour les femmes chefs d'entreprise :

1. Des programmes de formation utilisant des leçons tirées de la psychologie pour encourager les femmes à agir avec un esprit entrepreneurial.

De nouvelles données factuelles tirées des évaluations d'impact démontrent l'importance de renforcer les compétences socio-affectives des femmes entrepreneures en Afrique. Au Togo, la formation à l'initiative personnelle a des effets positifs et significatifs sur les ventes et les bénéfices des micro-entreprises dirigées par des hommes ou des femmes, et a généré un retour sur investissement de 91 %.⁴² De même, un programme de formation axé sur l'estime de soi et l'esprit entrepreneurial en Éthiopie a permis d'augmenter la performance commerciale des entreprises appartenant à des femmes.⁴³ Une vidéo visant à accroître les aspirations des vendeurs de marché au Mozambique (dont 45 % sont des femmes) a eu un impact très important sur la performance des entreprises.⁴⁴ Enfin, un programme de formation destiné aux femmes micro-entrepreneures au Kenya a permis d'augmenter durablement les bénéfices, la durée de vie et la croissance de leurs entreprises.⁴⁵

En résumé : Des programmes de formation axés sur les compétences socio-affectives avec un contenu sexospécifique – par opposition aux programmes classiques de formation en gestion – ont prouvé leur efficacité dans de nombreux contextes en Afrique, et se révèlent rentables en accroissant les profits sur le long terme.

2. Soutenir les femmes par des mécanismes d'épargne fiables. La capacité des femmes à financer leurs activités commerciales peut souffrir d'une répartition inégale du pouvoir de négociation au sein du ménage et du besoin

de subvenir aux dépenses domestiques. Par conséquent, des mécanismes qui permettent aux femmes de mettre à l'abri des fonds pour leur entreprise, aideront ces dernières à éviter que ces fonds ne servent qu'à subvenir aux besoins de leur foyer. En offrant à des vendeuses de marchés du Kenya un accès à des comptes d'épargne, il a été possible d'augmenter de 45 % l'investissement des entreprises, alors qu'aucun impact n'a été relevé en offrant de tels comptes à des conducteurs de motos masculins.⁴⁶ Le ciblage est important, car l'offre de tels comptes dans des contextes ruraux en Ouganda et au Malawi a conduit à une utilisation limitée des comptes bancaires.⁴⁷ Toutefois, lorsqu'on permet à des femmes d'ouvrir des comptes bancaires au nom de leur entreprise pour faciliter le passage de celle-ci dans l'économie moderne, l'utilisation de comptes au nom de l'entreprise et d'assurance par les femmes augmente de façon significative. En résultat, un plus grand nombre d'entre elles réussissent à séparer les fonds de leur ménage de ceux de leur entreprise, et à augmenter leurs ventes et leurs bénéfices.⁴⁸ L'argent mobile et d'autres moyens de paiement numériques permettent aux femmes de cibler plus facilement leurs marchés. Ces instruments leur offrent également une plus grande discrétion et un meilleur contrôle sur les dépenses du ménage,⁴⁹ avec pour corollaire une augmentation potentielle de la consommation et de l'épargne des femmes,⁵⁰ ainsi que de leur capacité à créer de nouvelles activités économiques et à devenir plus autonome.⁵¹

En résumé : Des données factuelles issues de plusieurs études menées en Afrique montrent les effets positifs des mécanismes d'épargne sur l'investissement des entreprises et la performance des femmes entrepreneures. Les interventions doivent être correctement ciblées pour assurer une adoption appropriée par les groupes cibles concernés.

3. Offrir des subventions en espèces conséquentes dans le cadre de concours de plans d'affaires. L'octroi de subventions importantes en espèces dans le cadre de concours de plans d'affaires peut contribuer à lever les contraintes de capital des entreprises axées sur la croissance, y compris celles appartenant à des femmes. Au Nigeria, un concours de plans d'affaires offrant des subventions en espèces d'un montant moyen de 50 000 USD a permis d'augmenter la probabilité que des femmes dirigent une entreprise en réduisant les contraintes de capital. Ces subventions ont également facilité l'embauche de nouveaux employés avec pour résultat des augmentations importantes des ventes et des bénéfices.⁵² Une autre enquête sur des concours

de plans d'affaires en Éthiopie, Tanzanie et Zambie a confirmé ces informations.⁵³ Des évaluations d'impact supplémentaires des concours de plans d'affaires sont réalisées actuellement en Afrique, et examineront l'influence de la taille des différentes subventions et du processus de sélection sur les performances de ce type de concours.

En résumé : Les études révèlent les impacts positifs des subventions élevées accordées dans le cadre de concours de plans d'affaires sur l'emploi, les ventes et les bénéfices parmi les entreprises appartenant à des femmes.

De plus, de nouvelles données ont démontré le potentiel des politiques et interventions suivantes, ainsi que l'intérêt que présente une évaluation plus poussée de leur impact :

- 1. Supprimer les obstacles juridiques à l'égalité des sexes et les disparités dans la mise en œuvre de la réglementation ;**
- 2. Renforcer les droits fonciers des femmes ;**
- 3. Élargir les liens des femmes à de nouveaux réseaux d'entreprises ;**
- 4. Offrir des modèles de formation adaptés aux femmes, y compris le soutien entre pairs ;**
- 5. Fournir des subventions en nature ;**
- 6. Introduire des innovations financières qui réduisent les exigences de garantie, telles que l'évaluation psychométrique ;**
- 7. Faciliter l'accès aux services de garde d'enfants ;**
- 8. Encourager les hommes à fournir un environnement plus favorable aux femmes entrepreneures ;**
- 9. Inciter les femmes à s'aventurer dans des secteurs à prédominance masculine, en partageant des informations sur les rendements attendus dans ces secteurs, et en favorisant une exposition précoce sous forme d'un apprentissage ou de modèles masculins.**



Tableau 1

Quelles sont les meilleures solutions pour soutenir les entreprises détenues par des femmes en Afrique ? Constats clés issus des évaluations d'impact rigoureuses

DOMAINE DE POLITIQUE	OBSTACLE À LEVER	TYPLOGIE DES ENTREPRISES
1. Supprimer les obstacles réglementaires et institutionnels auxquels font face les femmes entrepreneures	Discriminations juridiques	Toutes les entreprises
	Discriminations juridiques	Toutes les entreprises
	Informalité	Micro-entreprises
2. Renforcer les compétences et les réseaux	Compétences	Micro-entreprises
	Compétences ; préférences en matière de confiance/risque ; normes sociales	Micro-entreprises et propriétaires de petites entreprises
	Réseaux et information	Micro-entreprises et propriétaires de petites entreprises
	Compétences ; réseaux et information	Micro-entreprises
	Compétences ; préférences en matière de confiance/risque ; normes sociales	Micro-entreprises
3. Améliorer l'accès au capital et aux actifs	Finances et actifs	Micro-entreprises
	Finances et actifs ; allocation des facteurs de production	Micro-entreprises
	Finances et actifs ; préférences en matière de confiance/risque ; compétences	Start-up ou entreprises existantes
	Finances et actifs ; allocation des facteurs de production	Micro-entreprises
	Finances et actifs	Micro-entreprises
4. Alléger les contraintes du ménage	Contraintes de temps / soins aux proches	Toutes
	VLG, contraintes de temps / soins aux proches ; allocation des facteurs de production	Micro-entreprises
5. Aborder les normes sociales concernant les décisions professionnelles des femmes	Compétences ; réseaux et information ; préférences en matière de confiance/risque	Jeunes entrepreneurs
6. Faciliter l'accès aux marchés	Normes sociales ; VLG	Micro-entreprises

LÉGENDE

- PREUVES CRÉDIBLES D'UN IMPACT POSITIF SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE
- PREUVES ÉMERGENTES D'UN IMPACT SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE
- DONNÉES MONTRANT L'ABSENCE OU LE FAIBLE IMPACT SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE (PEU PROMETTEUR)

CONCLUSIONS PRINCIPALES (code couleur selon les données probantes)

La suppression des préjugés sexistes et disparités hommes-femmes dans la mise en œuvre des lois accroît le libre-arbitre des femmes et leur pouvoir de négociation au sein du ménage

Le renforcement des droits fonciers des femmes accroît le temps et les efforts qu'elles consacrent à l'entrepreneuriat

Le seul allègement des contraintes à la formalisation n'est pas suffisant pour aider les entreprises dirigées par des femmes à croître

Un programme de formation en gestion classique ne permet pas à lui seul d'améliorer les performances commerciales des petites entreprises appartenant à des femmes

Les formations axées sur les compétences socio-affectives et les contenus sexospécifiques ont des impacts élevés sur la performance de l'entreprise

L'élargissement de l'accès des entreprises à de nouveaux réseaux peut, dans un cadre adapté, avoir des répercussions positives sur la performance de ces entreprises

L'offre d'un mentorat en plus de la formation en gestion classique a une valeur ajoutée limitée pour les micro-entrepreneurs

Accompagner l'exécution de programmes de formation avec un soutien direct des pairs peut s'avérer prometteur

Le microcrédit n'a que des impacts limités sur les résultats commerciaux des femmes

L'octroi de subventions en nature peut augmenter les bénéfices des femmes micro-entrepreneuses, en particulier pour les plus performantes d'entre elles

D'importantes subventions en espèces aux entreprises axées sur la croissance et sélectionnées dans le cadre de concours de plans d'affaires peuvent aider les femmes à surmonter les obstacles liés au capital

Donner aux femmes un accès à des mécanismes d'épargne sécurisés – y compris l'épargne mobile – peut accroître les investissements des entreprises

Les technologies alternatives de notation du crédit utilisant des tests psychométriques ont le potentiel de faciliter l'accès des femmes à des prêts plus importants

Offrir des services de garde d'enfants peut accroître la participation des femmes sur le marché du travail

La participation des hommes peut potentiellement favoriser un environnement plus favorable aux femmes entrepreneuses

Des informations sur les gains dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes et une exposition précoce par le biais de l'apprentissage et de modèles de comportements masculins peuvent inciter les femmes entrepreneuses à se diriger vers ces secteurs

Les formations n'éliminent pas le harcèlement contre les femmes par les gardes-frontières, mais elles peuvent enseigner aux commerçantes comment limiter ce harcèlement

■ Problèmes rencontrés dans la conception de programmes efficaces pour les femmes entrepreneures

Lors de la conception de programmes destinés aux femmes entrepreneures, les décideurs et autres parties intéressées doivent examiner les facteurs suivants :

1. Bien cibler : Les femmes entrepreneures axées sur la croissance sont celles qui tirent le plus de profit des programmes de développement des compétences, mais elles n'y participeront que si elles en comprennent la valeur ajoutée. Certaines interventions ne seront efficaces que pour les groupes de femmes entrepreneures ayant accès à des infrastructures satisfaisantes comme les routes, l'énergie et les communications.
2. Renforcer les aspects sexospécifiques de la conception des programmes : Les programmes doivent s'attaquer aux contraintes évoquées dans ce rapport, comme la propension plus faible des femmes à affronter la concurrence et les contraintes plus importantes de temps auxquelles elles font face.

■ Étapes à suivre pour les décideurs africains

1. Soutenir des actions politiques concrètes qui démontrent un engagement fort à soutenir l'entreprenariat féminin, comme éliminer les obstacles juridiques existants et favoriser la participation des femmes à la vie publique, y compris la promotion de promotion de femmes qui pourraient servir de modèles à d'autres femmes entrepreneures.
2. S'assurer que les stratégies et politiques de développement du secteur privé incluent un volet abordant les défis propres aux femmes entrepreneures.
3. Reproduire à grande échelle les politiques ayant obtenu des résultats crédibles.
4. Encourager l'expérimentation et l'évaluation d'approches prometteuses – et diffuser largement les résultats.
5. Investir dans la promotion de la collecte systématique de données différenciées selon le sexe qui reflètent les performances, dotations et préférences des entreprises dont le chef est une femme.
6. Impliquer les hommes dans la promotion de politiques et la mise en œuvre de solutions. Parce que les hommes sont des maris, mais qu'ils sont aussi plus susceptibles d'être des banquiers, des inspecteurs, des formateurs et des décideurs, il est important de les impliquer à différents niveaux dans les efforts entrepris pour offrir de meilleures opportunités aux femmes entrepreneures.

■ Étapes à suivre pour les partenaires au développement, les entreprises et la société civile

1. Fournir un financement pour tester des approches innovantes et rechercher ce qui contribue à réduire l'écart entre les sexes en matière d'entrepreneuriat tout en améliorant les connaissances au niveau mondial sur les approches efficaces.
2. Utiliser les conclusions de ce rapport pour éclairer la conception de programmes.
3. Poursuivre les efforts de plaidoyer en mettant en lumière les arguments économiques et commerciaux en faveur de l'élimination des obstacles qui limitent la croissance de l'entrepreneuriat féminin.
4. Pour les grandes entreprises, prendre en considération les dimensions sexospécifiques dans leurs stratégies et opportunités d'approvisionnement pour intégrer des entreprises appartenant à des femmes.

Introduction

Libérons le potentiel de l'entrepreneuriat féminin en Afrique

La promotion de l'égalité hommes-femmes est un choix économique judicieux, une bonne pratique de gestion pour les entreprises et doit être au cœur des politiques de développement. Lorsque les femmes ont les mêmes chances que les hommes de prendre leur destin en main, de contribuer à l'économie de leur foyer, de leurs communautés et de leurs pays, la productivité, les résultats de développement et la performance des entreprises et des institutions ne s'en portent que mieux.⁵⁴

Les dirigeants et de nombreuses autres parties prenantes en Afrique reconnaissent de plus en plus que les femmes entrepreneures sont déjà un levier de croissance, mais qu'elles pourraient l'être davantage. Les décideurs doivent agir pour offrir davantage d'opportunités aux femmes et leur permettre de devenir des actrices de la croissance et de la création d'emploi – cela est d'autant plus important que la population africaine est aujourd'hui très jeune et pleine d'attentes en matière d'emplois de qualité.



Avec l'amélioration de l'accès aux infrastructures, aux moyens de communication, à l'éducation et aux systèmes de santé, les jeunes exigent des emplois. Et la création d'emplois, et par la même la réussite à laquelle les pays africains aspirent, impose que la moitié féminine de la population dispose des mêmes opportunités que la moitié masculine de se lancer dans l'entrepreneuriat.

Le développement des entreprises est un moteur essentiel de la croissance économique et de la création d'emploi. Sans l'entrepreneuriat, il y aurait peu d'innovation, peu de croissance de la productivité, et peu d'emplois nouveaux.⁵⁵ Plus des trois quarts de la population africaine estiment que les entrepreneurs sont admirés au sein de leur société. L'entrepreneuriat est également considéré par 76 % des Africains comme un bon choix de carrière. Il s'agit là du taux le plus élevé au monde.⁵⁶ Les 10 principaux pays africains figurant dans l'Indice mondial de l'entrepreneuriat (*Global Entrepreneurship Index*) sont le Botswana, l'Afrique du Sud, la Namibie, le Gabon, le Swaziland, le Rwanda, le Ghana, le Nigeria, la Zambie et le Sénégal.

Au cours des cinq dernières années, les nouvelles solutions d'aide à l'entrepreneuriat se sont multipliées en Afrique. Incubateurs, accélérateurs et hubs technologiques fournissent un large éventail de services aux jeunes entrepreneurs et aux start-ups et offrent la possibilité de décentraliser l'émergence d'entreprises. Ces intermédiaires sont aujourd'hui au nombre de 200 dans la région et grâce à leur multifonctionnalité, créent un pont entre les start-ups et les investisseurs, tout en améliorant l'image de l'entrepreneuriat aux yeux du public.

Le profil moyen des entrepreneurs africains diffère de celui des autres africains. Notre analyse portant sur près d'un million d'Africains dans l'ensemble de la région, dont 30 % d'entrepreneurs, montre que les chefs d'entreprise sont plus âgés de trois ans en moyenne et plus susceptibles d'être mariés – notamment les hommes – que le reste de la population adulte (Tableau 2). Leur niveau moyen d'éducation est inférieur à celui des non-entrepreneurs, bien que les différences soient minimales. En règle générale, ils travaillent plus que les autres et sont moins susceptibles de vivre dans des ménages ayant accès à l'eau, à l'électricité, à une salle de bains et à des ordinateurs.

Tableau 2

Les entrepreneurs des deux sexes se distinguent du reste de la population

Afrique subsaharienne

Variabes	Moyenne femmes entrepreneurs	Moyenne femmes non-entrepreneurs	Différence	Moyenne hommes entrepreneurs	Moyenne hommes non-entrepreneurs	Différence
CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES						
Âge	38.8	36.0	2.8***	39.8	36.9	2.9***
Marié	70.3	58.4	12.0***	76.9	49.5	27.4***
A fréquenté l'école	62.3	63.6	-1.3***	76.3	80.9	-4.6***
Alphabétisé	52.3	55.8	-3.5***	71.8	76.5	-4.7***
Années de scolarisation	4.2	5.1	-0.8***	5.4	7.4	-2.0***
CARACTÉRISTIQUES DU MÉNAGE						
En zone rurale	62.5	62.8	-0.4**	66.7	59.8	6.8***
Propriétaire de son logement	75.9	76.9	-1.0***	79.4	74.2	5.2***
Accès à l'eau	9.0	13.7	-4.7***	8.4	14.6	-6.2***
Accès à l'électricité	35.2	39.7	-4.5***	28.4	44.6	-16.2***
Accès à une salle de bains	6.1	9.1	-3.0***	5.4	9.9	-4.5***
Dispose d'un téléphone	1.3	3.6	-2.3***	1.6	3.6	-2.0***
Téléphone mobile	62.5	62.7	-0.2	55.2	68.0	-12.7***
Dispose d'un ordinateur	5.4	6.9	-1.5***	4.4	8.0	-3.6***
CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL						
Heures travaillées la semaine précédente	39.1	34.6	4.6***	41.2	40.1	1.1***

Source : Auteurs, sur la base d'enquêtes auprès des ménages.

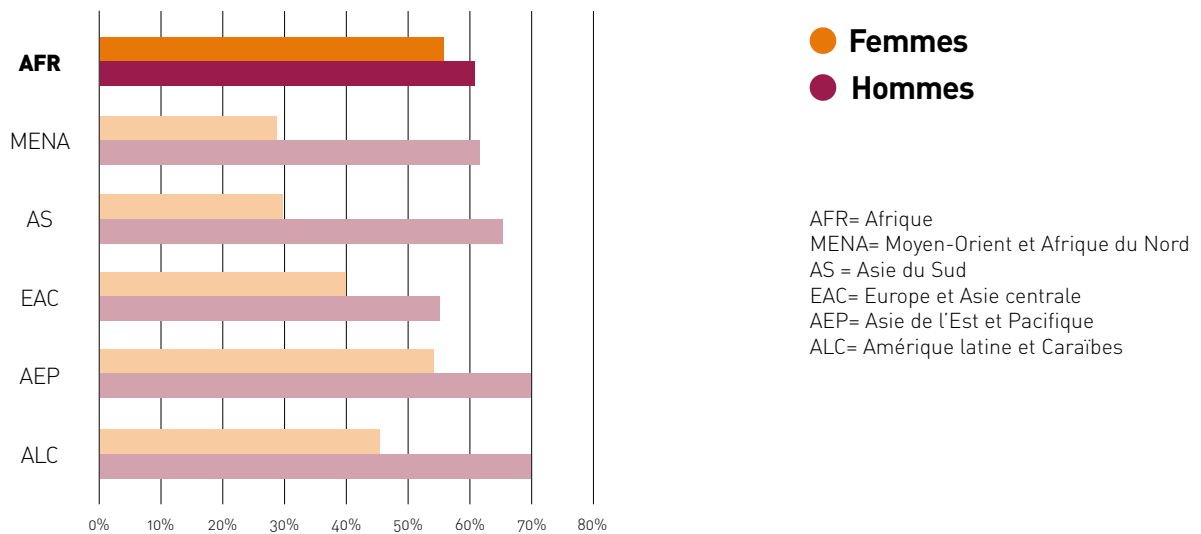
Les femmes entrepreneures en Afrique peuvent stimuler la croissance

Les pays d'Afrique subsaharienne (dénommés « Afrique » dans ce rapport) ont déjà accompli des progrès notables en matière d'autonomisation économique des femmes. Ces dernières y sont plus susceptibles de travailler que dans toutes les autres régions en développement dans le monde (Figure 3). La moitié d'entre elles travaille dans le secteur agricole, et 38 % dans des secteurs non agricoles identifiés. Les autres travaillent dans des secteurs non définis, ou sont sans emploi.

Figure 3

Les femmes africaines sont plus susceptibles de travailler que les femmes d'autres régions

Participation au marché du travail par sexe



Source : Auteurs à l'aide d'enquêtes auprès des ménages.

Le fort taux de participation des Africaines à la main-d'œuvre non agricole résulte en grande partie de leur contribution à l'entrepreneuriat. Environ 50 % des femmes sur le marché du travail, mais hors secteur agricole, ont lancé leur propre entreprise, faisant de l'Afrique la seule région où les femmes sont plus susceptibles de travailler à leur compte que les hommes. Dans les secteurs non agricoles, **58 %** des travailleurs indépendants et **45 %** des employeurs sont des femmes, soit le taux le plus élevé avec l'Europe et l'Asie centrale.

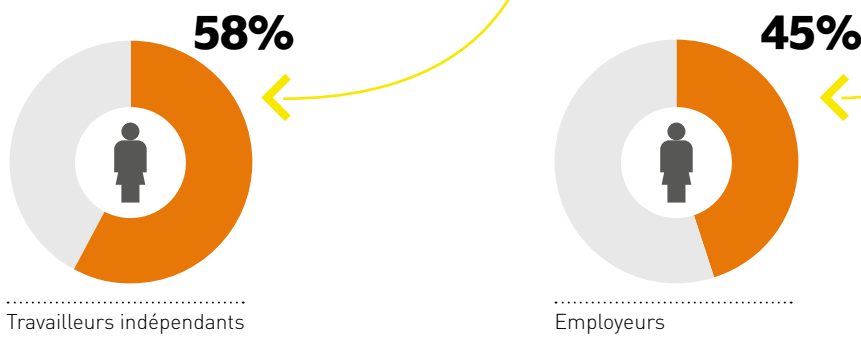
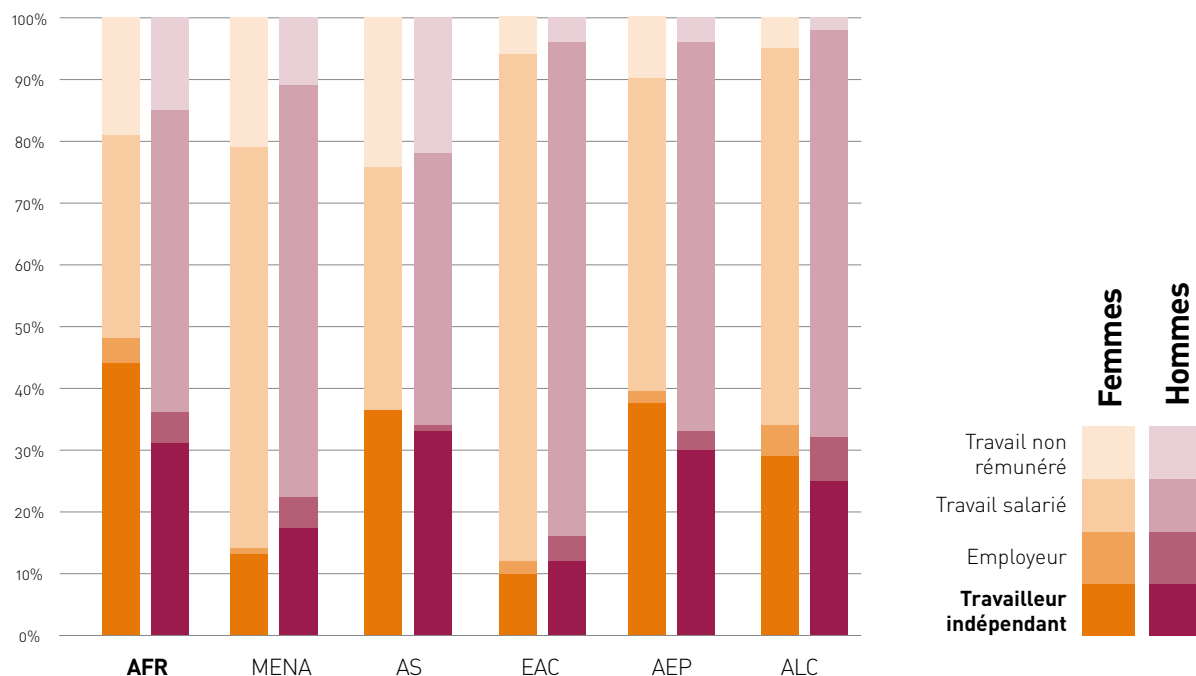


Figure 4

Les femmes africaines sont plus susceptibles d'être des entrepreneures que les hommes

Activité de la main-d'œuvre non agricole, par sexe et par région



Source : Auteurs sur la base d'enquêtes auprès des ménages.

La Figure 4 montre l'activité des personnes qui constituent la population active : en Afrique, 61 % des hommes et 55 % des femmes participent au marché du travail. Même en tenant compte de cette différence, en Afrique, les femmes restent plus susceptibles d'être des entrepreneures que les hommes.

AFR= Afrique
MENA= Moyen-Orient et Afrique du Nord
AS = Asie du Sud
EAC= Europe et Asie centrale
AEP= Asie de l'Est et Pacifique
ALC= Amérique latine et Caraïbes

Toutefois, les performances des entreprises diffèrent selon le sexe du chef d'entreprise

Les femmes entrepreneures représentent déjà une source vitale et dynamique de croissance économique pour l'Afrique. Cependant, leur immense potentiel est encore loin d'être pleinement exploité comme le montrent les recherches antérieures⁵⁸ et l'analyse effectuée pour ce rapport sur les données des entreprises, des ménages et les études d'évaluation d'impact. Comparé à l'entrepreneuriat masculin, l'entrepreneuriat féminin affiche les différences suivantes :

- **Des bénéfices plus faibles.** Dans les séries de données analysées pour différents groupes d'entrepreneurs,⁵⁹ les bénéfices des entreprises⁶⁰ dirigées par des femmes sont en moyenne inférieurs de 34 % à ceux des entreprises dirigées par des hommes (voir Figure 5).⁶¹
- **Un personnel plus restreint.** Les entreprises détenues en majorité par des femmes représentent en moyenne 20 % des entreprises formelles de 10 employés ou moins, mais seulement 10 % des entreprises de 100 à 500 employés, et 7 % des entreprises de plus de 500 employés⁶² (voir Figure 6).

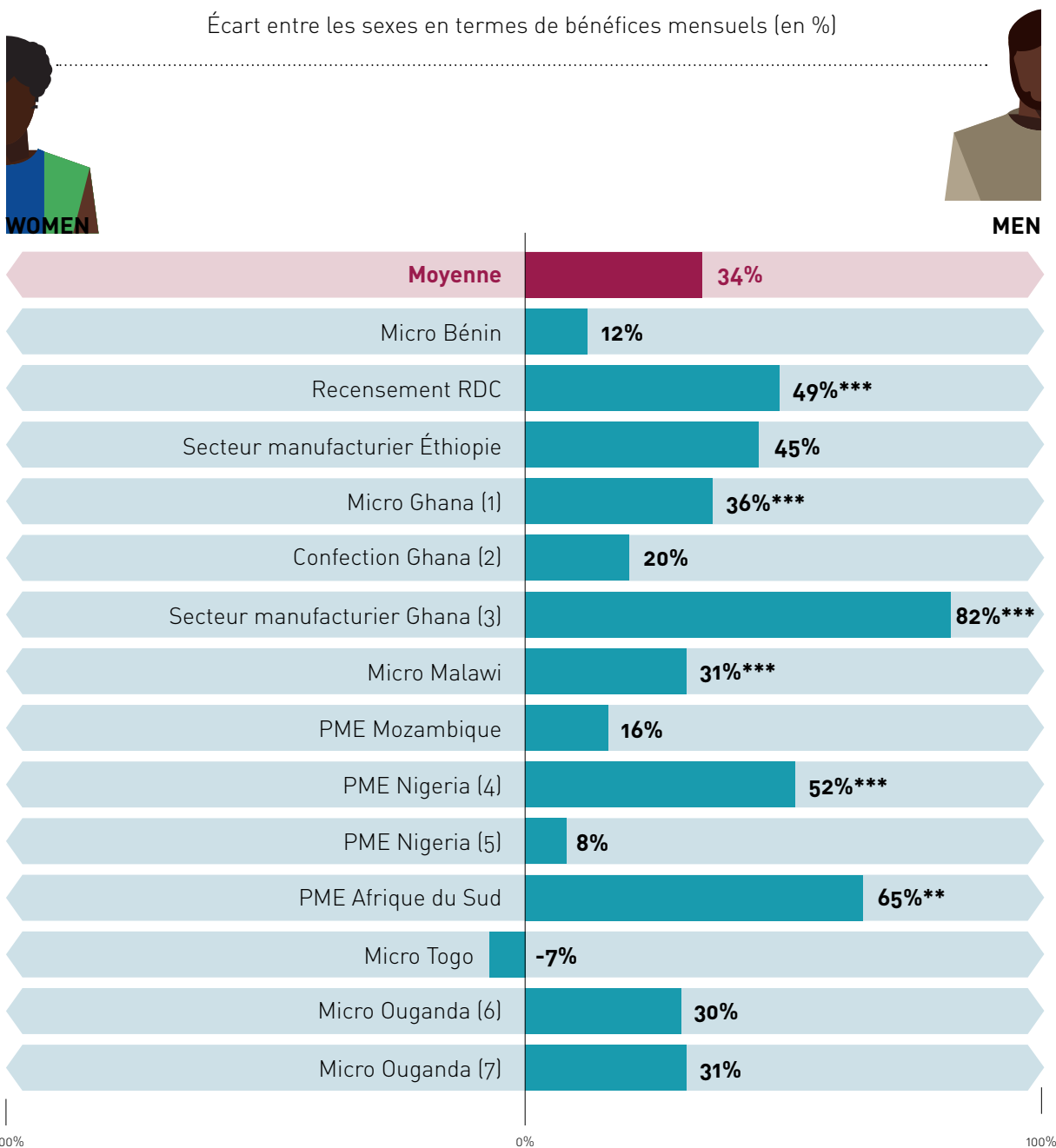
- **Des ventes moyennes plus faibles.** Les ventes moyennes sont inférieures de 38 % dans les entreprises formelles détenues par des femmes par rapport aux entreprises formelles appartenant à des hommes.⁶³
- **Moins de valeur ajoutée.**⁶⁴ Les entreprises dirigées par des hommes créent environ 38 % de valeur ajoutée de plus que celles détenues par des femmes.⁶⁵

Bien que ces différences selon le sexe du chef d'entreprise varient considérablement d'un pays à l'autre, les performances économiques des entreprises appartenant à des femmes sont en général moins bonnes que celles détenues par des hommes (Figures 5 and 6).

Figure 5

De grands écarts entre les sexes en termes de bénéfices mensuels

Écart entre les sexes en termes de bénéfices mensuels (en %)



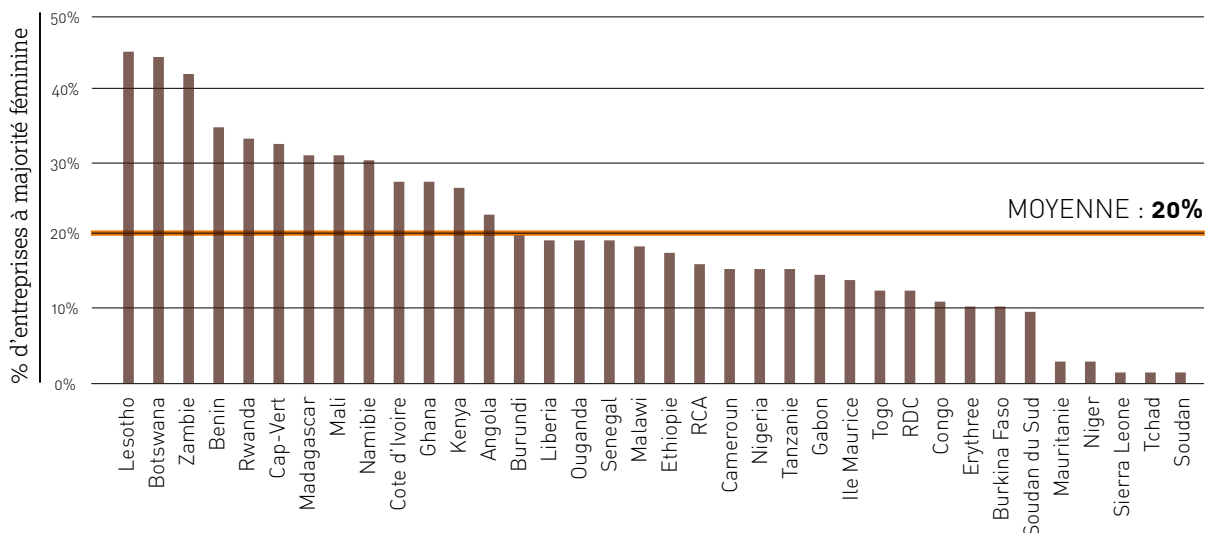
Source : Auteurs à partir de la base de données des EI. Ghana (1) : Enquête sur les subventions aux microentreprises ; Ghana (2) : Enquête sur le secteur de la confection ; Ghana (3) : Recensement des entreprises ; Nigeria (4) : Enquête sur la croissance et l'emploi ; Nigeria (5) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires ; Ouganda (6) : Enquête Kassida ; Ouganda (7) : Enquête sur les prêts, les subventions et formations.

Figure 6

Les entreprises appartenant à des femmes sont en moyenne plus petites

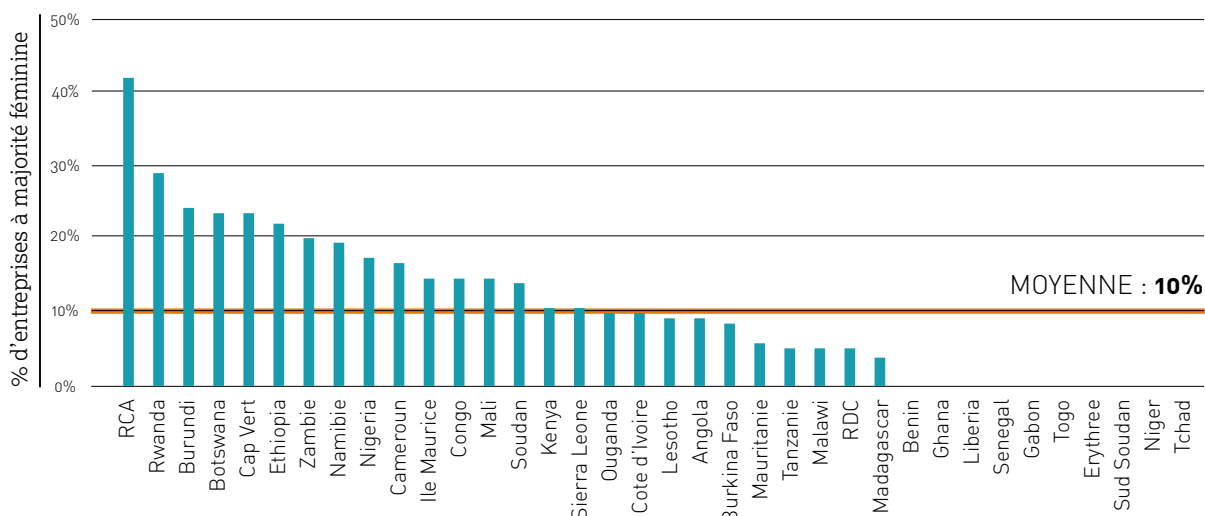
Proportion d'entreprises à majorité féminine parmi les entreprises de 0 à 10 employés

0-10 Employés



Proportion d'entreprises à majorité féminine parmi les entreprises de 101 à 500 employés

101-500 Employés



Source : Auteurs à partir de la base de données EI.

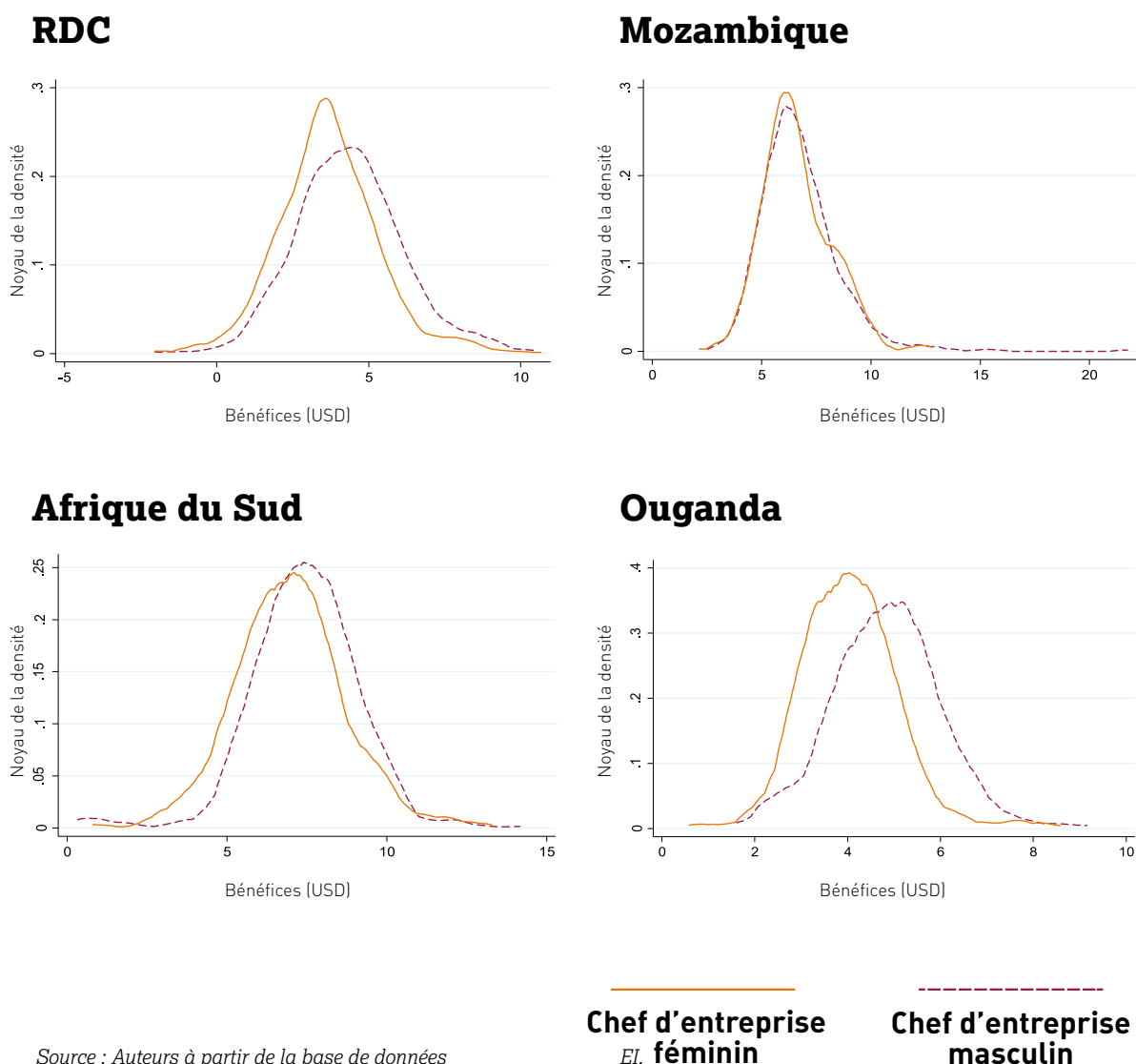


Malgré ces différences de tailles et de performances moyennes des entreprises appartenant à des femmes, plusieurs d'entre elles réussissent aussi bien, et dans certains cas mieux que celles appartenant à des hommes. Si la distribution des bénéfices est à peu près la même quel que soit le sexe du chef d'entreprise (Figure 7), les différences de bénéfices entre hommes et femmes persistent dans chacun des déciles de la distribution (Figure 8). Des tendances similaires sont observées pour d'autres mesures de la performance des entreprises.

La question est donc savoir comment porter les performances des entreprises féminines au niveau de celle des entreprises masculines. Les entreprises féminines ne sont pas toutes moins productives que les entreprises masculines, mais pour que les femmes, et l'Afrique en général, puissent récolter les fruits d'une parité entre les sexes, il faut instaurer des politiques bien conçues pour éliminer les disparités entre les sexes affectant aujourd'hui le développement des affaires et certains types d'entreprises.

Figure 7

Chevauchement partiel dans la distribution des bénéfices par sexe⁶⁸

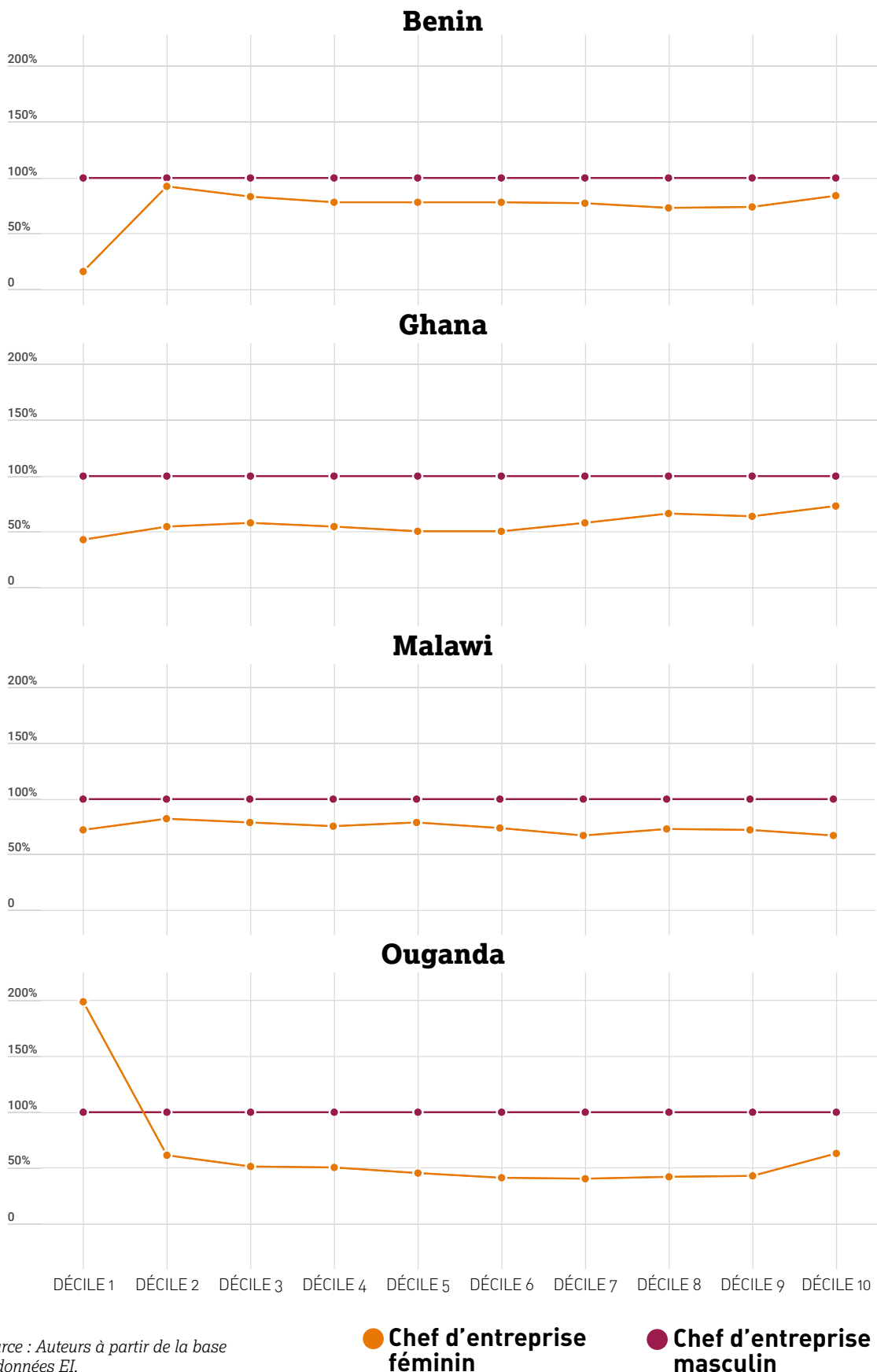


Source : Auteurs à partir de la base de données

Figure 8

Les différences de bénéfices selon le sexe du chef d'entreprise persistent dans tous les déciles de la distributions⁶⁹

Bénéfices moyens des entreprises féminines par décile en % des bénéfices des entreprises masculines



Source : Auteurs à partir de la base de données EI.

● Chef d'entreprise féminin

● Chef d'entreprise masculin

Comprendre comment réduire ces disparités

Pour exploiter le plein potentiel des femmes entrepreneures, il est essentiel de comprendre pourquoi leurs entreprises se laissent distancer par celles détenues par des hommes.

Avant tout, les femmes et les hommes chefs d'entreprises appartiennent à des groupes différents. La femme africaine se heurte à des contraintes lorsqu'elle cherche à entrer sur le marché du travail.⁶⁸ Son choix de créer une entreprise au lieu de chercher un emploi salarié est influencé par des facteurs importants, notamment des différences en matière de compétences, capitaux disponibles, constitution de réseaux, temps disponible contraint par des tâches domestiques, ainsi que d'opportunités professionnelles et de sécurité.⁶⁹

Dans une situation où les femmes disposent de moins de choix en matière d'emploi que les hommes, un plus grand nombre d'entre elles vont chercher à travailler à leur compte, ce qui peut à son tour avoir un impact sur les options dont elles disposent. Des données récentes du Ghana montrent que les travailleuses indépendantes opèrent sur des marchés plus encombrés que leurs homologues masculins,⁷⁰ car elles sont en concurrence avec un nombre relativement important de leurs consœurs sur de petits marchés composés généralement d'une clientèle majoritairement féminine.

Par ailleurs, le groupe des chefs d'entreprise va changer au fil du temps en fonction des choix disponibles sur le marché du travail. Cela implique que les femmes dont l'accès à l'emploi salarié est plus limité que celui des hommes – vont avoir tendance à se confiner à l'exploitation d'entreprises de subsistance,⁷¹ ce qui a des implications supplémentaires sur le type de femmes (par rapport aux hommes) qui possèdent des entreprises à un moment donné.

Bien que ce rapport ne porte pas essentiellement sur la participation au marché du travail, le développement d'opportunités d'emploi pour les femmes au-delà de l'entrepreneuriat à petite échelle pourrait potentiellement aider les femmes travaillant à leur compte. Toutefois, compte tenu de la forte croissance de la

population jeune en Afrique,⁷² cet élargissement des opportunités d'emploi paraît difficile à réaliser à court et moyen terme. En fait, les femmes n'étant pas au bas de la pyramide seront mieux en mesure de trouver un premier emploi rémunéré, ce qui creuserait dans l'intervalle l'écart de performances des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.

Dans cette optique, ce rapport examine le statut des entreprises existantes et tente de comprendre pourquoi les dirigeantes d'entreprise finissent par prendre systématiquement des décisions stratégiques qui affaiblissent la performance de leurs entreprises. La grande majorité des femmes rejoint des secteurs aux opportunités de croissance limitées.⁷³ Elles ont aussi moins d'actifs et de capitaux disponibles à investir dans leur entreprise⁷⁴ et se montrent moins disposées à affronter la concurrence.⁷⁵ Elles ont plus tendance que les hommes à se confiner dans l'économie informelle, et sont moins susceptibles d'adopter des pratiques d'affaires modernes.^{76,77}

Ce rapport démontre que les femmes entrepreneures prennent des décisions commerciales différentes de celles des hommes, car elles se heurtent à des contraintes sexospécifiques qui entravent la croissance de leurs entreprises.

Ces contraintes sont liées au contexte dans lequel ces entreprises opèrent, aux ressources dont disposent les femmes entrepreneures et à d'autres facteurs relatifs au ménage. Il est essentiel de comprendre comment ces contraintes influencent les décisions stratégiques de ces femmes entrepreneures pour élaborer des politiques et des interventions efficaces susceptibles d'améliorer les performances de leurs affaires. À ce jour, il n'y a eu que relativement peu de solutions basées sur des données probantes susceptibles de réduire l'écart de performances économiques des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.

Que faut-il attendre de ce rapport ?

Ce rapport examine les disparités entre chefs d'entreprise non agricoles africains en fonction de leur sexe. Il n'aborde ni le secteur agricole, ni la participation au marché du travail, ni encore le vaste sujet de l'emploi des jeunes ou les raisons qui poussent les femmes et les hommes à fonder leur entreprise plutôt qu'à exercer un emploi salarié ou à travailler comme indépendant. Il ne s'intéresse pas non plus aux programmes de subsistance ni aux politiques de sortie de programmes. Il n'examine pas en détail les droits de propriété, les droits fonciers ou les actifs financiers au-delà de la question des financements fournis aux entreprises. Il s'agit là de domaines d'étude distincts du Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique de la Banque mondiale et d'autres chercheurs. Toutefois, comme ces sujets sont liés au développement des entreprises, nous nous y référerons le cas échéant dans le rapport.

Ce rapport met à jour les précédentes analyses régionales et interrégionales sur les différences entre les sexes en termes de participation et de performance des entreprises selon la propriété. Il analyse en outre les nouvelles données recueillies à partir des évaluations d'impact et d'autres recherches. Il analyse les principaux facteurs contribuant aux écarts de performance des entreprises et les décisions et contraintes auxquelles sont confrontées les femmes entrepreneures, et formule des recommandations concrètes pour supprimer les obstacles et permettre à ces femmes de devenir des moteurs plus puissants de la croissance économique.

La **Partie 1** présente le profil des femmes entrepreneures en Afrique à l'aide de données démographiques.

La **Partie 2** fournit une analyse des principaux facteurs observés contribuant aux différences de performance de l'entreprise, selon le sexe du chef d'entreprise.

La **Partie 3** schématise d'abord la façon dont les décisions stratégiques prises par les femmes chefs d'entreprise et les contraintes auxquelles elles sont soumises affectent leur performance

entrepreneuriale. Elle fournit ensuite une analyse détaillée de ces décisions et contraintes, dans le but de comprendre comment différents facteurs influencent l'ampleur des disparités de performance des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.

La **Partie 4** analyse de façon approfondie trois contraintes qui n'ont fait l'objet que de peu de recherche jusqu'ici.

Enfin, la **Partie 5** fournit un aperçu des données probantes disponibles à ce jour sur les moyens d'éliminer les contraintes pesant sur les femmes entrepreneures et sur les moyens de les aider à améliorer leurs performances d'affaires. Elle examine comment le Groupe de la Banque mondiale et d'autres acteurs pourraient ajuster leurs efforts en vue d'aider les femmes entrepreneures à mieux tirer parti des recherches portant sur les décisions et les contraintes présentées dans ce rapport. Cette dernière partie décrit également les domaines dans lesquels les données probantes sont insuffisantes, et où des analyses plus poussées sont requises.

Pour combler les disparités de genre qui affectent la performance des entreprises, il faut des connaissances, de l'innovation et des investissements. S'il est vrai que l'autonomisation économique des femmes ait réussi à mobiliser de nombreux pays et la communauté du développement, les investissements en faveur de l'égalité des sexes dans les secteurs financiers et productifs sont encore à la traîne par rapport à d'autres priorités.⁷⁸ Les pays africains peuvent faire preuve de leadership mondial en faisant de l'égalité des sexes dans le développement des entreprises une priorité absolue. En effet, les femmes entrepreneures en Afrique rencontrent les mêmes difficultés que leurs consœurs du monde entier. En choisissant des politiques fondées sur des données factuelles et en élaborant de nouvelles solutions pour aider les femmes chefs d'entreprise, les pays africains auront une occasion rare si pas unique de fournir au monde un modèle pour libérer le potentiel non exploité des femmes entrepreneures.

L'entrepreneuriat et l'autonomisation économique des femmes

Autonomiser la femme signifie lui donner la possibilité de faire de nouveaux choix de vie stratégiques dont elle était privée dans le passé.⁷⁹ L'autonomisation économique consiste à accroître la capacité d'une femme à prendre des décisions et à obtenir des résultats importants pour elle dans la sphère économique. L'autonomisation comprend trois composantes centrales : les ressources, la capacité d'agir et les réalisations.



Comprendre les données

La richesse des données nouvelles sur les ménages et les entreprises et leur haute qualité permet à ce rapport de brosser un tableau plus détaillé des femmes entrepreneures et des obstacles à la croissance et à la rentabilité qu'elles rencontrent. Ce rapport s'appuie sur trois types de données décrites dans l'Annexe 2 : les enquêtes auprès des entreprises, les enquêtes auprès des ménages et les enquêtes d'évaluation d'impact. Leur combinaison est riche d'informations sur les femmes entrepreneures et leurs entreprises. En raison de méthodologies différentes, ces enquêtes peuvent parfois apporter des réponses différentes à une même question, notamment « quel est le pourcentage de femmes entrepreneures sachant lire et écrire ? ». Voici une explication des types d'enquêtes, de leurs avantages et leurs limites :

Enquêtes auprès des entreprises :

Les enquêtes auprès des entreprises du Groupe de la Banque mondiale, effectuées sur des entreprises appartenant à un échantillon représentatif du secteur privé de l'économie, peuvent être utilisées pour évaluer les caractéristiques des entreprises et les disparités entre les sexes au sein de ces entreprises. Cependant leur utilité pour ce rapport est relativement limitée pour trois raisons : 1) étant conçues pour étudier les entreprises formelles de 5 employés ou plus à temps plein, les entreprises dirigées par des femmes y seront sous représentées vu qu'elles sont en moyenne plus petites. Par conséquent, les 36 enquêtes nationales auprès des entreprises ont été complétées dans certains pays par des enquêtes supplémentaires axées sur les microentreprises de moins de 5 salariés (11 pays) et/ou des entreprises informelles (13 pays) ; 2) ces enquêtes ne fournissent pas une ventilation détaillée des entreprises appartenant à des femmes et du type de contrôle exercé par celles-ci sur l'entreprise. leurs données ne donnent pas d'informations sur le contrôle exercé par les femmes sur les actifs et sur leur prise de décision ; et 3) les faibles taux de réponse à certaines de leurs questions peuvent nuire à la qualité de l'analyse de l'écart de performance selon le sexe du chef d'entreprise.

Enquêtes auprès des ménages :

Les enquêtes auprès des ménages visent toutes les enquêtes menées au niveau des ménages. Ce rapport utilise 38 enquêtes auprès des ménages représentatives au niveau national, tirées de la Base de données de la Banque mondiale sur la répartition des revenus à l'échelle mondiale (International Income Distribution Database - I2D2), qui comprend des modules sur la participation au marché du travail. Ces enquêtes comprennent des données collectées par les enquêtes permanentes sur les conditions de vie (EPCV) de la Banque mondiale, considérées comme une référence pour les enquêtes multi-thèmes dans les pays en développement, ainsi que des données d'autres enquêtes auprès des ménages. Bien que ces enquêtes fournissent des données importantes, y compris des informations sur les activités professionnelles de tous les membres du ménage, elles aussi présentent certaines limites pour les analyses effectuées dans ce rapport. Plus précisément, elles manquent de données détaillées sur les entreprises, et se concentrent sur les entreprises individuelles plutôt que sur les sociétés (par exemple, les sociétés étrangères sans participation nationale ne sont pas prises en compte). Leur méthodologie d'échantillonnage débouche sur une surreprésentation des plus petites entreprises, sans donner une image complète des sociétés occupant des locaux fixes dans des zones non résidentielles.

Enquêtes d'évaluation d'impact :

Plusieurs études expérimentales évaluant l'efficacité de politiques et interventions spécifiques de développement des entreprises ont été menées dans des pays africains au cours des dernières années. Leurs résultats sont consignés dans une base de données (dénommée dans le présent rapport la « base de données EI »), qui comprend des enquêtes menées par le Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique de la Banque mondiale, le Pôle Finance, compétitivité et innovation ainsi que le Development Research Group et plusieurs universitaires. L'Annexe 2 décrit ces séries de données. Bien que les échantillons ne soient pas représentatifs au niveau national et que leur structure varie (par exemple, les échantillons n'incluent pas tous des entreprises appartenant à des hommes), les entreprises incluses dans ces études expérimentales couvrent l'ensemble des activités de l'entrepreneuriat féminin. Ces enquêtes fournissent des données approfondies sur les entrepreneurs et leurs entreprises, contrairement aux enquêtes standard sur les entreprises et les ménages (ce qui explique pourquoi ces dernières ne fournissent pas une mesure rigoureuse des écarts de performances entre les sexes). Par ailleurs, les enquêtes d'évaluation d'impact mesurent de façon plus approfondie que les enquêtes précédentes les performances, les capacités des entreprises, les compétences, l'accès informel au financement, les réseaux et l'autonomisation économique des femmes.

Tableau 3

Les évaluations d'impact et les enquêtes auprès des ménages utilisent des échantillons d'entrepreneurs différents

Moyenne de la République démocratique du Congo, Éthiopie, Ghana, Kenya, Malawi, Mozambique, Nigeria, Togo et Ouganda

Variables	Femmes entrepreneures			Hommes entrepreneures		
	Enquêtes d'évaluation d'impact	Enquêtes auprès des ménages	Différence	Enquêtes d'évaluation d'impact	Enquêtes auprès des ménages	Différence
CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES						
Âge	37.9	39.8	-1.9	35.9	40.7	-4.8
Marié	66.4	72.2	-5.8	66.9	76.5	-9.6
A fréquenté l'école	97.1	65.8	31.3**	97.4	83.1	14.3
Alphabétisé	90.9	55.1	35.9***	95.3	75.7	19.6
Années de scolarisation	10.4	4.8	5.7*	9.6	6.3	3.3
CARACTÉRISTIQUES DES LOCAUX						
Possède un logement ou un espace de travail	33.9	72.4	-38.5***	29.8	75.6	-45.8***
Accès à l'eau	20.5	8.5	12.1	21.2	8.1	13.1
Accès à l'électricité	35.7	47.0	-11.3	55.0	39.2	15.8
Dispose d'un téléphone	9.1	0.3	8.9***	14.4	0.4	14.1***
Téléphone mobile	86.6	68.0	18.7	89.5	60.1	29.3
Dispose d'un ordinateur	31.2	5.9	25.3	45.8	4.9	40.9***
CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL						
Heures travaillées la semaine dernière	64.7	40.0	24.7***	58.4	41.3	17.0**

Source: Auteurs à l'aide d'enquêtes d'évaluation d'impact et d'enquêtes auprès des ménages.

Ce rapport cherche à présenter les constats en termes clairs et compréhensibles, tout en reconnaissant et en analysant la complexité des situations le cas échéant. Lorsque c'est possible, il présente la meilleure donnée ponctuelle disponible dans le texte principal et dans l'infographie. Cette donnée pourra alors être la moyenne ou la médiane ressortant de plusieurs enquêtes, du chiffre fourni par les enquêtes d'évaluation d'impact ou encore des données fournies par la seule source disponible. Dans certains cas, la différence entre les enquêtes est indicative, et ses conséquences sont abordées dans le rapport. Là où c'est nécessaire, des notes fournissent un contexte supplémentaire sur ce que révèlent les données et sur la façon dont le rapport en fait usage.



Aperçu des méthodes quantitatives utilisées

Ce rapport utilise une combinaison de méthodes quantitatives, notamment une analyse descriptive sommaire, une analyse de régression et une décomposition d'Oaxaca-Blinder, pour mieux comprendre les facteurs causant les disparités entre les sexes dans les entreprises africaines. Le rapport utilise également des analyses qualitatives, des méthodes mixtes et des expériences de laboratoire pour étudier certains aspects d'intérêt. Au sein de chaque section, le rapport fournit un résumé de la méthode précise utilisée pour cet aspect de l'analyse (le cas échéant).

Analyse de décomposition d'Oaxaca-Blinder.

La principale analyse de décomposition est menée sur 10 pays, à l'aide de 14 séries de données tirées de la base de données EI. Des enquêtes ont été réalisées entre 2003 et 2016, dont la grande majorité a été effectuée dans les cinq dernières années. Pour plus d'informations, voir l'Encadré 5 et l'Annexe 1.

Évaluation de l'écart de productivité entre entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.

Le logarithme des bénéfices mensuels de l'entreprise est utilisé comme variable d'approximation de la productivité. Toutes les séries de données comptent quelques informations sur les bénéfices des entreprises. Certaines enquêtes demandent directement les bénéfices du mois précédent.⁸² Dans d'autres cas, les enquêtes enregistrent des informations sur les recettes et les coûts de l'entreprise, ce qui permet de calculer les bénéfices en soustrayant les coûts totaux (directs et indirects) des recettes totales de l'entreprise.⁸³

Test de fiabilité des conclusions

Lorsque les bénéfices sont très souvent négatifs, des mesures supplémentaires de la productivité sont utilisées, y compris la transformation de l'arc sinus hyperbolique inverse qui permet de modifier les données de bénéfices mensuels pour qu'elle suive une loi normale.⁸⁴ L'analyse prend également en compte la valeur ajoutée de l'entreprise, qui correspond au montant obtenu en soustrayant les coûts directs (coûts des intrants, des matières premières et biens achetés pour la revente) des ventes de l'entreprise. Dans ce cas, on utilise comme mesure indirecte le logarithme de la valeur ajoutée plutôt que le logarithme des bénéfices. En général, les résultats sont cohérents et ne diffèrent pas significativement de l'analyse des bénéfices mensuels des entreprises.

Analyse de l'écart entre les sexes, par étape.

Pour analyser l'écart entre les sexes, l'analyse utilise tout d'abord un cadre de régression pour tester une simple différence (inconditionnelle) de bénéfices mensuels entre chefs d'entreprise masculins et féminins. Les différences conditionnelles entre les sexes sont examinées en tenant compte de facteurs clés au niveau de l'entreprise (par ex. capital, main-d'œuvre, intrants), des caractéristiques du propriétaire (par ex., âge, niveau de scolarité) et d'autres caractéristiques de l'entreprise comme le secteur et les pratiques commerciales. L'analyse de régression multivariée permet d'estimer si la différence de bénéfices entre hommes et femmes peut s'expliquer par les caractéristiques observables de l'entreprise et de son propriétaire.

Pour les séries de données spécifiques, nous effectuons une analyse étendue qui tient compte des caractéristiques supplémentaires de l'entreprise, lorsque les données sont disponibles. Ces caractéristiques incluent les préférences du chef d'entreprise en matière de risque et de temps, les compétences socio-affectives, la situation géographique de l'entreprise, les caractéristiques du conjoint, les relations au sein du ménage, et la structure du marché, entre autres. L'ensemble complet de variables incluses dans l'analyse étendue varie selon les informations disponibles pour chaque pays.

01

Portrait de la femme entrepreneure en Afrique

Qu'elles soient motivées par une opportunité économique ou qu'elles agissent par nécessité, qu'elles vendent des aliments en zone rurale ou dirigent des boutiques dans des centres urbains, les femmes chefs d'entreprise constituent une force visible en Afrique. Cette première partie fournit un aperçu de ces femmes, de leurs entreprises et de la manière dont ces femmes se comparent à leurs homologues masculins.



Profil

Dans les séries de données analysées pour ce rapport, la femme entrepreneure type est âgée de 37 ans, mariée ou vivant en couple, avec un niveau d'éducation peu élevé. Environ 71 % des femmes entrepreneures ont achevé l'école primaire, 30 % le cycle secondaire et 9 % seulement le cycle supérieur.⁸⁵ Les différences de niveau de scolarité entre les entrepreneurs femmes et hommes sont significatives aux niveaux les plus élevés : 40 % des chefs d'entreprise masculins ont achevé le cycle secondaire et 12 % le cycle supérieur.

Les chefs d'entreprise masculins sont plus susceptibles que leurs homologues féminins d'être considérés comme la principale source de revenu du ménage. Près de 91 % de ces hommes estiment être les principaux pourvoyeurs de revenus du ménage, contre 69 % de femmes entrepreneures. Il est possible que les entrepreneurs masculins surestiment l'importance de leurs revenus lorsque leurs femmes dirigent également des entreprises et dissimulent leurs revenus. Les femmes entrepreneures sont plus susceptibles d'avoir un époux salarié – 30 %, contre 5 % pour les hommes entrepreneurs.

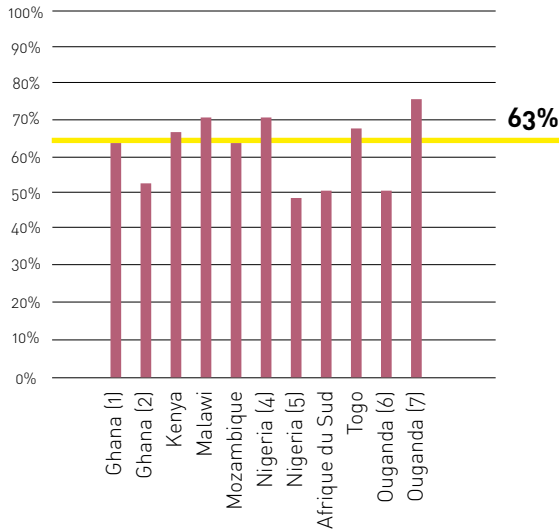
Néanmoins, les revenus des entreprises dirigées par des femmes constituent une importante source de revenus des ménages. Au Kenya, les bénéfices réalisés par des femmes entrepreneures représentent en moyenne 65 % du revenu de leur ménage. Au Ghana, les bénéfices des femmes micro-entrepreneures constituent 33 % des dépenses des ménages.⁸⁶ Au Malawi, 38 % des revenus des entreprises détenues par des femmes sont consacrés aux dépenses quotidiennes du ménage.

Figure 9

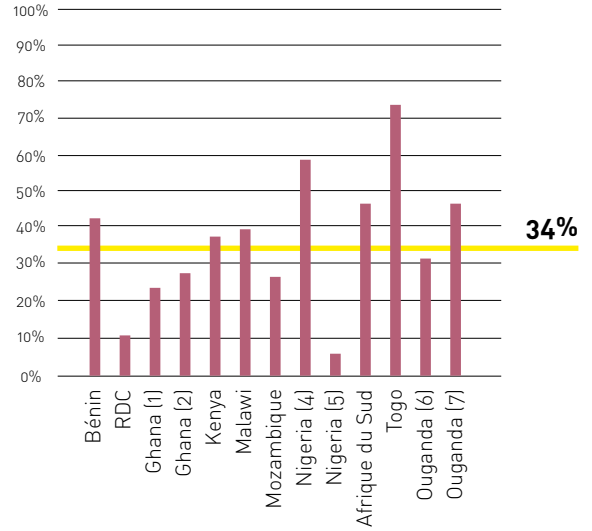
Le profil des femmes entrepreneures africaines varie selon les pays



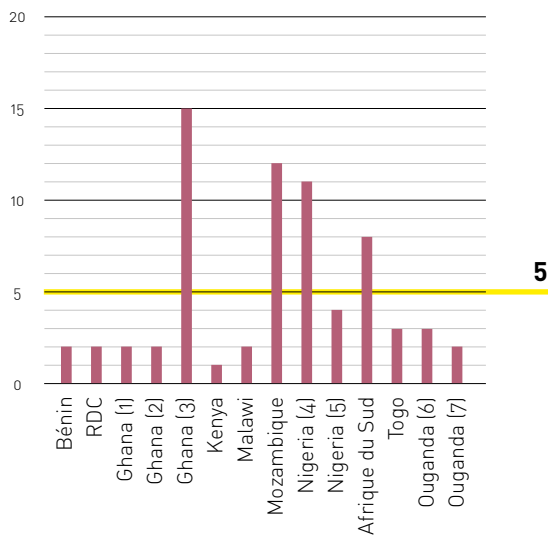
% de femmes entrepreneures mariées



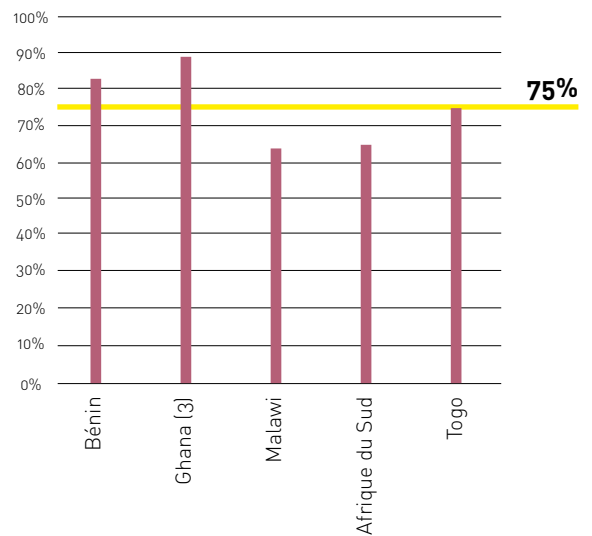
% de femmes entrepreneures ayant emprunté dans le passé pour leur entreprise



Nombre de personnes employées dans une entreprise féminine (médian)



Proportion de femmes employées dans des entreprises détenues par des femmes



Source : Auteurs, à partir de la base de données des EI.
 Ghana (1) : Enquête sur les subventions aux micro-entreprises
 Ghana (3) : Recensement des entreprises
 Nigeria (5) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires
 Ouganda (7) : Enquête sur les prêts, les subventions et la formation.

Moyen

Profil des entreprises

Parmi les entreprises analysées, l'entrepreneur(e) type (homme ou femme) a créé sa propre entreprise et exercé son activité pendant près de 10 ans. Les entreprises dont le chef est une femme ont en moyenne un an de moins que celles dont le chef est un homme.⁸⁷ Environ 27 % des femmes entrepreneures indiquent avoir une mère qui gère (ou a géré) une entreprise, contre 18 % des hommes dirigeants d'entreprise.

La gestion de l'entreprise est un travail à plein temps pour les femmes entrepreneures en Afrique, qui travaillent en moyenne 22 jours par mois.⁸⁸ L'entreprise type dirigée par une femme n'a que deux employés, contre quatre pour les entreprises dirigées par des hommes.⁸⁹

Les femmes et les hommes ont tendance à diriger des entreprises de types différents. Par exemple, la plupart des femmes entrepreneures exercent leurs activités dans le secteur de la vente de détail alors que les hommes sont plus susceptibles de travailler dans l'industrie manufacturière. Les femmes sont également moins susceptibles que les hommes de diriger des entreprises raccordées à l'électricité.⁹⁰

Les entreprises dirigées par des femmes en Afrique ont un faible niveau d'investissement en capital. Une femme entrepreneure sur cinq est propriétaire des locaux de son entreprise.⁹¹ La valeur du capital social des entreprises détenues par des hommes est en général six fois plus élevée que celle des entreprises détenues par des femmes.⁹²

L'usage et l'accès à des services financiers varient selon le sexe du chef d'entreprise. Près de la moitié des femmes entrepreneures disposent d'un compte en banque, contre 59 % de leurs homologues masculins.⁹³ Les femmes entrepreneures sont moins susceptibles que les hommes de disposer de comptes financiers (50 % contre 63 %). Il existe de grandes différences dans l'accès aux prêts dans les séries de données analysées. Par exemple, en République démocratique du Congo (RDC), 11 % des femmes entrepreneures ont emprunté dans le passé, alors que ce chiffre grimpe jusqu'à 74 % au Togo.⁹⁴

Impact

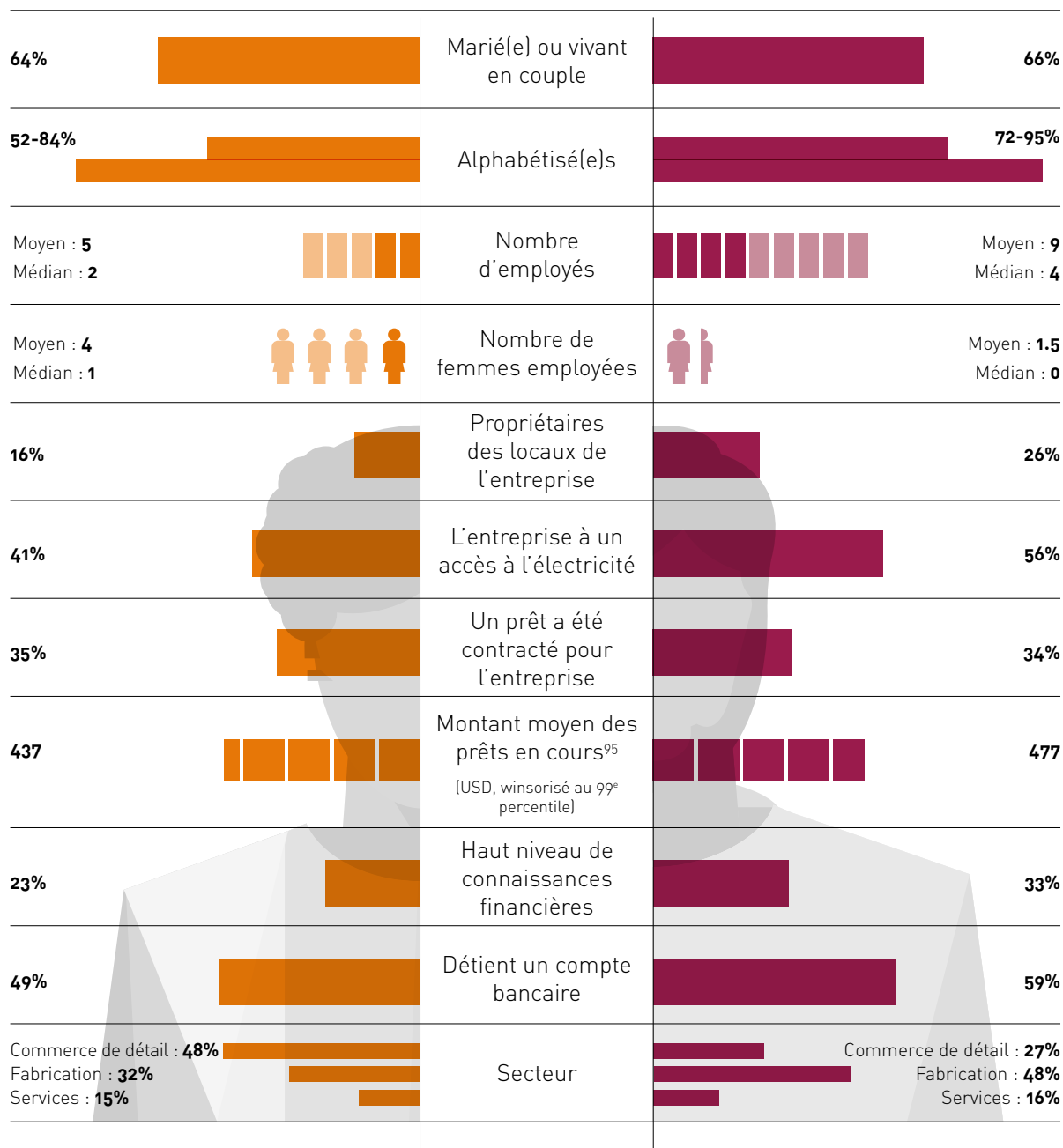
Les femmes entrepreneures sont plus susceptibles que les hommes d'employer des femmes, ce qui suggère qu'elles pourraient avoir un rôle de catalyseur dans l'augmentation du nombre de femmes entrant sur le marché du travail. Les femmes constituent environ 75 % des employés des entreprises détenues par des femmes (hormis la propriétaire), contre 20 % dans les entreprises détenues par des hommes. Cette différence persiste quel que soit le secteur d'activité.

Figure 10

Différences entre les chefs d'entreprises selon leur sexe ?

FEMMES

HOMMES



Note : Toutes ces statistiques sont issues des enquêtes d'évaluation d'impact, à l'exception des taux d'alphabétisation, où deux chiffres sont présentés : l'un fondé sur les enquêtes d'évaluation d'impact et l'autre sur les enquêtes auprès des ménages : 52 % des femmes entrepreneures et 72 % des hommes entrepreneurs sont en moyenne alphabétisés selon l'enquête auprès des ménages, contre 84 % pour les femmes et 95 % pour les hommes selon les enquêtes d'évaluation d'impact.

Source : Auteurs, à partir des enquêtes d'évaluation d'impact et des enquêtes auprès des ménages.

Profiles of female entrepreneurs



Sewasew Hailu

Depuis sa tendre enfance, Sewasew Hailu a appris à fabriquer des objets d'artisanat grâce à sa grand-mère. Cette expérience a suscité une passion inébranlable qui l'a conduite à exercer dans la mode. Désormais propriétaire d'une boutique et créatrice de vêtements, Sewasew travaille dans l'industrie de la mode, un secteur en pleine croissance à Addis-Abeba, Éthiopie. Au cours des sept dernières années, elle a développé son entreprise et conquis une clientèle fidèle en Afrique et en Europe à la recherche de robes de mariée, costumes et vêtements de cérémonies de fin d'études. Avec ses cinq employés, Sewasew confectionne tous les vêtements à la main dans sa boutique d'Addis-Abeba. Malgré ce succès, Sewasew rencontre de nombreux problèmes en tant que divorcée et mère de trois enfants. En particulier, les exigences de garanties l'ont empêchée d'obtenir les financements nécessaires à l'agrandissement de son entreprise.



Betty Ajio

Betty Ajio, 43 ans, fabrique des marmites dans le bidonville de Kisenyi à Kampala, Ouganda, en coulant du métal en fusion dans des moules recouverts de terre. Elle fabrique entre 120 et 230 marmites par jour sur une chaîne de production à ciel ouvert par une chaleur étouffante. La préparation des moules nécessite beaucoup de pelletage, un travail très physique généralement réalisé par des hommes, mais Betty est fière de son travail. Transformatrice de métaux depuis 23 ans, elle a été encouragée par son père à se lancer dans l'entrepreneuriat pour améliorer son potentiel de revenu. Aujourd'hui, cette mère de sept enfants emploie quatre personnes et gagne suffisamment d'argent pour soutenir un foyer de neuf personnes et payer les frais de scolarité de ses enfants. Elle affirme ne pas vouloir échanger ce travail contre un emploi plus facile, mais moins rémunéré, et pense que d'autres femmes devraient apprendre ce métier.

Merharriet Hailemariam



Merharriet Hailemariam, 26 ans, a fait des études de journalisme avant de devenir électricienne. Elle travaille aujourd'hui sur un projet immobilier de près de 81 hectares dans la périphérie d'Addis-Abeba, Éthiopie. Merharriet a changé de métier après avoir compris qu'elle pouvait augmenter ses revenus en devenant électricienne, et elle a convaincu ses deux sœurs et deux amies de suivre son exemple. Elle souhaite maintenant obtenir un diplôme en technologie et gestion de construction. Selon Merharriet, il vaut mieux être entrepreneure qu'employée dans une organisation. Bien qu'il existe de nombreuses opportunités pour les femmes dans la construction, elles sont peu nombreuses à choisir ce secteur en raison des nombreux stéréotypes sur le rôle des femmes. Beaucoup estiment que la construction est un secteur réservé aux hommes, mais une femme peut réaliser une installation électrique aussi bien que n'importe quel homme, déclare-t-elle.

02

Déterminants des écarts entre hommes et femmes

Cette partie vise tout d'abord à mesurer l'ampleur des écarts de bénéfiques entre hommes et femmes entrepreneur(e)s et à identifier les principaux déterminants de ces écarts dans chaque pays. Les sections suivantes permettront de cerner les facteurs qui donnent naissance aux disparités entre entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.

Analyse sommaire : Quelle est l'ampleur de ces écarts hommes-femmes?

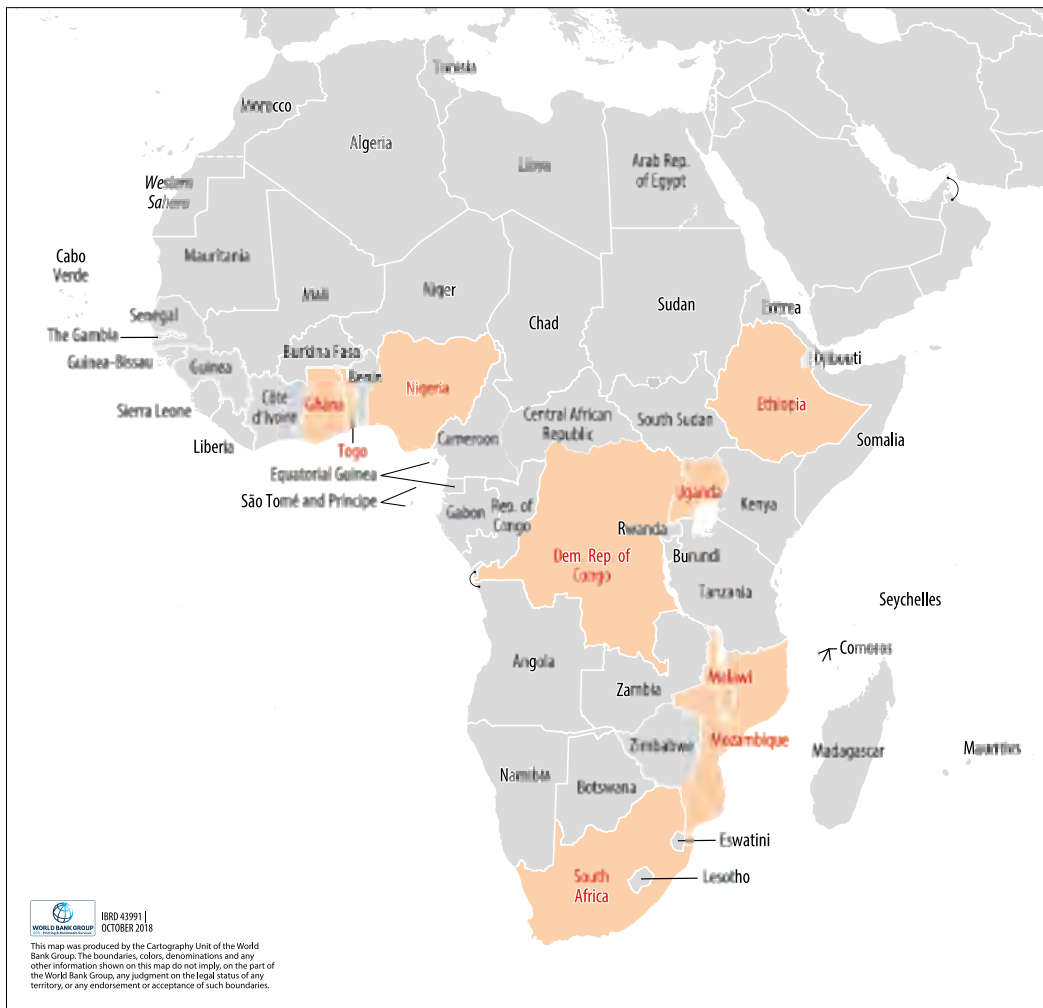
■ Méthodologie

Cette analyse s'appuie sur des données provenant de 14 séries de données issues des enquêtes d'évaluation d'impact dans 10 pays africains. Ces pays représentent plus de 55 % de la population d'Afrique subsaharienne et d'Afrique occidentale, orientale, centrale et australe – Afrique du Sud, Bénin, Éthiopie, Ghana, Malawi, Mozambique, Nigeria, Ouganda, République démocratique du Congo, Togo.⁹⁶ En neutralisant des différences clés, à savoir les caractéristiques des individus, des entreprises et des secteurs d'activité, il est alors possible de comparer des éléments véritablement comparables dans les disparités entre hommes et femmes quel que soit le contexte. Ces différences clés sont les suivantes :

- les caractéristiques des entreprises : main-d'œuvre,⁹⁷ capital social,⁹⁸ pratiques commerciales,⁹⁹ formalisation,¹⁰⁰ innovation, services financiers,¹⁰¹ entreprise ayant reçu un prêt, entreprise disposant d'au moins un employé supplémentaire, et secteur d'activité.
- les caractéristiques du propriétaire : âge, droit de propriété,¹⁰² statut matrimonial, taille du ménage, nombre d'enfants par adulte et niveau d'études.

Figure 11

Carte de l'Afrique présentant 10 pays utilisés dans l'analyse d'évaluation d'impact



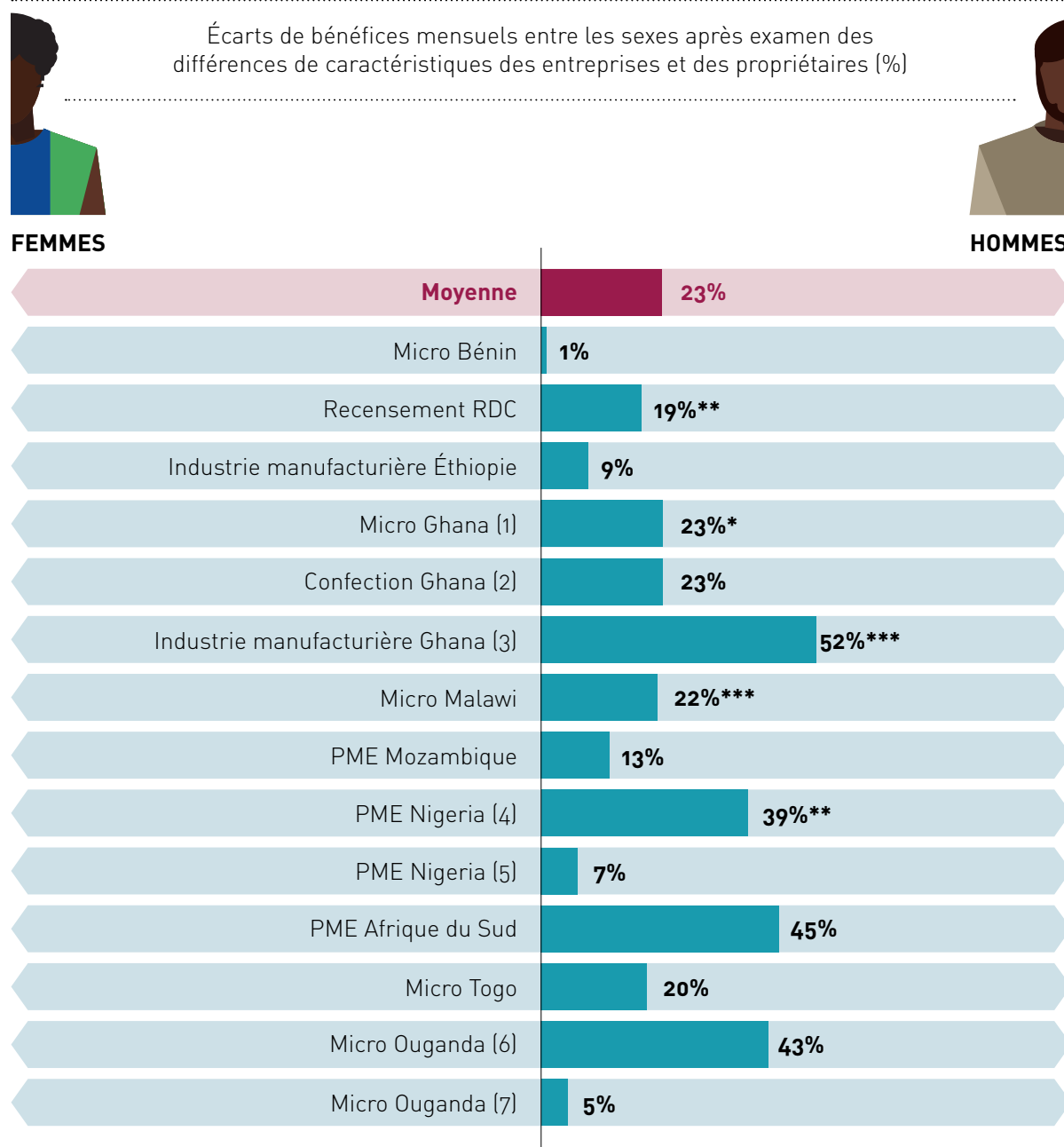
Source: auteurs / unité de cartographie de la Banque Mondiale

■ Principal constat

Dans le contexte mentionné ci-dessus, l'écart de bénéfice inconditionnel entre les hommes et les femmes est de 34 % pour les séries de données analysées. Les bénéfices des entreprises détenues par des femmes sont en moyenne inférieurs de 23 % à ceux des hommes, après neutralisation des différences clés (Figure 12).¹⁰³ Les écarts de bénéfices de l'entreprise entre les sexes varient de 1 % au Bénin à 52 % dans le recensement des industries manufacturières au Ghana, en tenant compte des caractéristiques des entreprises et des propriétaires.¹⁰⁴ Les différences clés dans les caractéristiques des entreprises et des individus représentent environ un tiers de l'écart entre les sexes dans la performance de l'entreprise, suggérant qu'une grande part de ces disparités ne peut être expliquée uniquement par ces différences clés.

Figure 12

L'écart de genre dans les bénéfices, après neutralisation des différences clés, est large en moyenne, mais varie d'un pays à l'autre



Source : Auteurs, à partir de la base de données des EI.

Ghana (1) : Enquête sur les subventions aux micro-entreprises ; Ghana (2) : Enquête sur le secteur de la confection ; Ghana (3) : Recensement des entreprises ; Nigeria (4) : Enquête sur la croissance et l'emploi ; Nigeria (5) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires ; Ouganda (6) : Enquête Kassida ; Ouganda (7) : Enquête sur les prêts, les subventions et la formation.

Analyse approfondie : Raisons profondes des écarts entre hommes et femmes

■ Méthodologie

Pour mieux appréhender les facteurs permettant d'expliquer l'écart de productivité entre les sexes au sein des entreprises existantes, nous utilisons la méthode de décomposition Oaxaca-Blinder. Cette méthode permet de prédire les principaux facteurs de l'écart entre les sexes dans chaque pays (voir [Encadré 5](#) et [Annexe 1](#) pour l'explication de la méthodologie). Même si la méthode de décomposition ne fournit pas une explication causale des différences de performance des entreprises, elle permet de répondre aux questions essentielles suivantes :

- L'écart de bénéfices selon le sexe est-il associé aux :
 - différences dans les quantités (ou niveaux) de ressources utilisées par les entrepreneurs selon leur sexe, ou
 - différences de rendement de ces facteurs ou ressources utilisées selon le sexe de l'entrepreneur qui les utilise.

Cette analyse quantitative est un point de départ important pour évaluer les facteurs qui contribuent à expliquer les écarts de performance des entreprises en fonction du sexe du chef d'entreprise. Elle va servir à structurer le schéma des contraintes qui pèsent sur les choix des femmes entrepreneures en Afrique, qui est proposé dans ce rapport.

En moyenne, 41 % des écarts de bénéfices des affaires en fonction du sexe du chef d'entreprise peuvent s'expliquer avec la décomposition Oaxaca-Blinder et l'ensemble des variables de contrôle disponibles.¹⁰⁵ Les portions inexpliquées de ces écarts de peuvent en partie traduire des problèmes de mesure, notamment de facteurs sous-jacents mal cernés lors des enquêtes auprès des entreprises (par ex. : normes sociales, dynamiques au sein du ménage, confiance en soi, etc.). Elles peuvent aussi refléter une demande plus réduite pour les gammes de produits et services offerts par des entreprises détenues par des femmes. Cependant, d'autres études ont montré que des caractéristiques détaillées des entreprises et de leurs propriétaires ne permettent pas toujours d'expliquer l'écart de performance en fonction du sexe du chef d'entreprise.¹⁰⁶

Méthode de décomposition Oaxaca-Blinder

Le présent rapport utilise la méthode de décomposition Oaxaca-Blinder qui permet de répartir l'écart de résultats des affaires selon le sexe du chef d'entreprise. Elle distingue deux catégories de facteurs : l'**effet de dotation** et l'**effet structurel**. Cette méthode est largement utilisée dans l'économie du travail, mais nous lui avons trouvé une nouvelle application dans le présent rapport, qui permet d'apporter un éclairage nouveau sur l'écart entre les sexes dans le développement des entreprises africaines.

- L'**effet de dotation** se réfère à la portion de l'écart entre les sexes qui reflète la différence de quantité ou de niveau de ressources utilisées par des hommes ou des femmes pour gérer leur entreprise. Ces ressources sont, entre autres, la main-d'œuvre, le capital, le nombre d'années

d'études, etc. Quoique les disparités de dotations puissent aussi refléter des différences de rendements obtenus par les entreprises à un moment donné, la décomposition O-B démontre que les responsables de politiques peuvent aider à réduire la portion de l'écart entre les sexes attribuable aux différences quantitatives, en assurant aux femmes la disponibilité d'une même quantité de ressources que les hommes – c'est-à-dire, une main-d'œuvre plus importante, un accès élargi aux financements, une éducation plus élevée, etc..

- L'**effet structurel** correspond à la part de l'écart entre les sexes expliquée par les disparités hommes-femmes en termes de rendements moyens des ressources utilisées. Par

exemple, à un niveau d'éducation égal, un homme entrepreneur pourrait tirer une meilleure productivité de son éducation ; ou encore, il pourrait enregistrer de meilleures ventes avec la même quantité de main-d'œuvre. Il peut arriver que les hommes et les femmes augmentent leur niveau d'investissement jusqu'à obtenir des rendements marginaux égaux, ou que les hommes et les femmes soient traités différemment par des institutions formelles ou informelles, des marchés, des programmes, etc. Ainsi, le fait de donner plus de ressources aux femmes ne réduira pas nécessairement cette portion de l'effet structurel. En revanche, les politiques peuvent avoir besoin de comprendre et cibler les obstacles qui contribuent à ces différences de rendement.

■ Principaux constats

Les femmes entrepreneures utilisent moins de capital et de main-d'œuvre – un facteur clé permettant d'expliquer l'écart de performance de l'entreprise selon le sexe du chef d'entreprise

Il ressort globalement des résultats de l'analyse multi-pays que deux facteurs essentiels expliquent l'écart de productivité entre les hommes et femmes entrepreneur(els) en Afrique (Figure 13). Premièrement, par rapport à leurs homologues masculins, les femmes disposent d'un niveau de capital plus faible – en termes de stocks, d'équipements, de biens et autres actifs d'entreprise. Cette différence de capital est associée à un écart de productivité plus important dans la moitié des pays examinés.¹⁰⁷ Deuxièmement, les entreprises appartenant à des femmes utilisent généralement moins de main-d'œuvre. Ces différences *quantitatives* entre les sexes sont associées au fait que les bénéfices réalisés par les hommes sont supérieurs à ceux des femmes. Cependant, les écarts de rendement des investissements initiaux selon le sexe du chef d'entreprise pourraient aussi expliquer l'utilisation par les entrepreneurs masculins d'un capital et d'une main-d'œuvre plus élevés. Néanmoins,

ces constats semblent encourager des politiques visant à assurer que les femmes disposent du même niveau de ressources d'investissement que les hommes.

Les différences de rendement du capital et de la main-d'œuvre ne sont pas associées à des disparités dans la performance des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise

En revanche, dans la plupart des pays étudiés, les *rendements* moyens du capital et de la main-d'œuvre sont similaires quel que soit le sexe du chef d'entreprise. Une première interprétation pourrait être que les hommes utilisent le capital et la main-d'œuvre jusqu'à ce que leur productivité marginale atteigne le même niveau que celui des femmes. Une autre interprétation est qu'à niveau égal d'investissement de ressources en capital et main-d'œuvre (jusqu'au niveau actuel) par les hommes et les femmes, ces dernières obtiennent les mêmes résultats en termes de productivité. Ces deux interprétations sont en cohérence avec les liens de causalité identifiés par des recherches récentes, à savoir que la valeur à la marge d'importantes subventions

versées au titre d'un concours de plans d'affaires encouragent les femmes à avoir des résultats au moins aussi bons que ceux des hommes.¹⁰⁸ L'effet est similaire lorsque les entreprises existantes bénéficient de subventions plus modestes sous forme d'injections de capital en nature.¹⁰⁹ Les données existantes sur le microcrédit¹¹⁰ et les petites subventions en espèces¹¹¹ – attestant que les femmes entrepreneures n'en tirent aucun profit ou très peu – semblent s'expliquer par la fréquence à laquelle ces ressources sont détournées des entreprises appartenant à ces dernières au profit d'autres besoins du ménage¹¹² ou d'autres opportunités dans le foyer, telles que l'entreprise du mari.¹¹³

Le choix du secteur contribue également aux disparités en fonction du sexe du chef d'entreprise dans certains pays

Dans trois pays, le fait d'exercer dans un secteur à prédominance masculine explique l'écart de bénéfices d'une entreprise selon le sexe de son chef.¹¹⁴ En République démocratique du Congo, l'écart de productivité entre les sexes est plus important dans les secteurs dominés par les hommes. Au Nigeria et en Ouganda, les différences de rendement entre entreprises opérant dans des secteurs dominés par les hommes et celles opérant dans d'autres secteurs contribuent à expliquer les écarts de performance dans l'une des deux séries de données dans chaque pays.

Les pratiques d'affaires constituent un problème supplémentaire dans certains pays

Les entrepreneurs masculins sont plus susceptibles d'adopter des pratiques d'affaires plus performantes (telles que le recours à la publicité et la tenue de registres financiers). Les meilleures pratiques d'affaires d'entrepreneurs masculins sont associées à un élargissement de l'écart entre les sexes dans quatre pays étudiés.

Les preuves empiriques sont moins claires en ce qui concerne l'impact de la formalisation des entreprises sur l'écart en fonction du chef d'entreprise

En République démocratique du Congo et au Ghana, le taux d'immatriculation plus faible des entreprises appartenant à des femmes est associé à des disparités plus importantes entre les sexes. En Afrique du Sud, au Ghana et au Nigeria, la formalisation est associée à une réduction des différences de rendement en fonction du sexe du chef d'entreprise. En revanche, en Afrique du Sud et en République démocratique du Congo, la plus forte probabilité des entreprises masculines à s'acquitter de leurs impôts est associée à l'écart de productivité.

Les disparités hommes-femmes dans le recours à des prêts n'expliquent pas l'écart

Les résultats révèlent aussi que les disparités hommes-femmes en termes de recours à l'emprunt ne justifient pas les écarts de productivité dans aucune des études analysées – ce qui va à l'encontre du discours habituel sur les femmes entrepreneures. Toutefois, les entrepreneurs masculins empruntent généralement des sommes plus élevées que les femmes – un facteur qui contribue probablement aux grandes disparités observées en matière d'investissement en capital.

Dans certains cas isolés, d'autres facteurs contribuent à l'écart

Au Nigeria et au Ghana, le niveau d'instruction du chef d'entreprise a un impact sur l'entreprise plus important lorsque ce dernier est un homme que si ce chef d'entreprise est une femme. Mais dans les autres pays étudiés, le niveau d'instruction du chef d'entreprise n'explique pas l'écart de productivité en fonction du sexe du chef d'entreprise. Au Bénin et au Togo, les femmes entrepreneures tendent à être plus jeunes que leurs homologues masculins. Cette différence d'âge accroît l'écart entre les sexes en termes de bénéfices, une réalité qui pourrait être représentative d'une situation plus générale. Au Nigeria, la gestion d'une entreprise pendant une année supplémentaire rapporte moins aux femmes entrepreneures qu'à leurs homologues masculins, ce qui pourrait indiquer que l'écart entre les sexes s'élargit à mesure que les entreprises vieillissent. Au Malawi, les obstacles structurels à l'entrepreneuriat auxquels les femmes se heurtent augmentent avec leur âge.

En plus de cette analyse générale, le rapport étudie des facteurs propres aux pays, disponibles dans des séries de données distinctes (les résultats ne figurent pas dans la Figure X). Ces études sont riches d'informations sur les caractéristiques socio-affectives au Togo ; diverses mesures de préférences en termes de temps et de risques, et de contrôle des actifs par les ménages en Afrique du Sud, au Ghana, au Malawi, en Mozambique, au Nigeria et en Ouganda ; et des mesures de compétitivité dans plusieurs pays. La plupart ne contribuent pas à expliquer l'écart de productivité entre les sexes, à l'exception notable des différences de niveau de responsabilités domestiques au Malawi et au Mozambique, des différences au niveau des rendements de la concurrence entre les entreprises en Afrique du Sud et au Nigeria ; et des différences dans le contrôle des revenus par le conjoint au Togo.

Figure 13

Facteurs contribuant à l'écart de productivité entre entrepreneurs en Afrique

Responsables de l'écart dans la moyenne du logarithme des bénéfices mensuels, sur la base de l'analyse par décomposition Oaxaca-Blinder.

PAYS	ENQUÊTES	CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE								
				Main-d'œuvre		Capacités de l'entreprise		Formalisation		
		Secteur d'activités à forte dominante masculine	Registre de la valeur du stock de capital	Registre du nombre total d'heures de travail	Au moins un travailleur supplémentaire	Note de la pratique commerciale	Innovation commerciale enregistrée	Entreprise formelle	L'entreprise paie les frais de licence	L'entreprise paie des impôts
Bénin	Initiative entrepreneuriale		••		••					
RDC	Enquête nationale auprès des ménages	•••	••	•••		•••		•••		••
Éthiopie	Recensement des entreprises		•••	•						
Ghana	Grants for microentreprises					••				
Ghana	Entreprises de tailleurs									
Ghana	Recensement des entreprises		••• •	•				••• ••		
Malawi	Évaluation d'impact de l'immatriculation des entreprises		•••	••						
Mozambique	Régime d'alignement de la performance des entreprises				••					
Nigeria	Enquête sur la croissance et l'emploi	•		•••				•		
Nigeria	Compétitivité des plans d'affaires						••	••	••	
Afrique du Sud	Marché en ligne							•		••
Togo	Formation en management pour les entreprises formelles et informelles	•••	•• ••	••		••				
Ouganda	Kassida			••	•	•				
Ouganda	Enquête sur l'évaluation d'impact des prêts, subventions et formations	•••	•	••		•				

Source : Auteurs à partir de la base de données EI.

- Le facteur a considérablement contribué à la **réduction** de l'écart entre les sexes par des différences de **quantité**
- Le facteur a considérablement contribué à l'**élargissement** de l'écart entre les sexes par des différences de **quantité**
- Le facteur a été inclus dans l'analyse du pays, mais n'a pas eu d'effet sur l'écart entre les sexes

- Le facteur a considérablement contribué à la **réduction** de l'écart entre les sexes par des différences de **rendement**
- Le facteur a considérablement contribué à l'**élargissement** de l'écart entre les sexes par des différences de **rendement**
- Le facteur n'a pas été inclus dans l'analyse pour ce pays

CARACTÉRISTIQUES DU PROPRIÉTAIRE

Financement			Âge de l'entreprise		Caractéristiques sociodémographiques					
L'entreprise a un compte bancaire	L'entreprise distingue les fonds de l'entreprise des fonds du ménage	A déjà contracté un prêt pour l'entreprise	Âge de l'entreprise	Droits de propriété de l'entrepreneur	Âge du propriétaire	Marié(e)	Taille du ménage	Nombre d'enfants par rapport aux adultes	Niveau d'études	
			••		•					
									•••	
			•••							
				•••	•		••			
						••				
				•	••	••			•	
••								•		
					••					
	•••									

Note : $p < 0.01$ $p < 0.05$ $p < 0.1$



03

Décisions et contraintes : Un plan directeur pour combler l'écart entre les sexes en matière d'entrepreneuriat

L'analyse effectuée dans la section précédente constitue un point de départ important pour l'action politique. Mais elle n'explique pas complètement les raisons qui sous-tendent ces constats. Pourquoi les femmes entrepreneures investissent-elles moins dans le capital et la main-d'œuvre que leurs homologues masculins? Pourquoi évoluent-elles dans des secteurs précis? Pourquoi n'empruntent-elles pas autant que les entrepreneurs de sexe masculin?



Cette section présente un nouveau plan directeur visant à expliquer les facteurs à l'origine des écarts de productivité entre hommes et femmes (Figure 14). Ce cadre lie les écarts de résultats d'affaires selon le sexe du chef d'entreprise aux écarts de décisions stratégiques dans les domaines suivants :

- Le choix sectoriel : quel secteur d'activité dois-je choisir ?
- Les différences en termes de capital et de main-d'œuvre : combien dois-je investir ? Combien puis-je investir ?
- Les différences en termes de capacités de l'entreprise : quelles pratiques d'affaires puis-je utiliser ? Dois-je formaliser mon entreprise ?
- Les différences dans la volonté d'affronter la concurrence : dois-je me lancer sur certains marchés ?

Ces décisions de la vie réelle sont ensuite influencées par un ensemble de contraintes pouvant être classées dans trois catégories :

- Les facteurs contextuels, notamment des inégalités dans les normes sociales et les cadres juridiques ;
- Les dotations, y compris les différences en matière d'instruction, de confiance, d'actifs et de réseaux professionnels ;
- Les contraintes au niveau du ménage qui nuisent à la capacité des femmes à contrôler leurs ressources et à consacrer du temps à leur entreprise.

Le plan directeur de la Figure 14 relie donc : (1) les contraintes sexospécifiques sous-jacentes ; (2) les décisions stratégiques prises par ces entrepreneur(e)s, qui sont à leur tour influencées par les contraintes sous-jacentes ; et (3) les résultats d'affaires qui reflètent ces décisions. La suite de cette section examinera comment les décisions stratégiques diffèrent selon le sexe du chef d'entreprise, et l'influence qu'exercent les contraintes sous-jacentes sur ces décisions.

Figure 14

Contraintes, décisions et résultats : un plan directeur pour combler l'écart entre les sexes dans la performance des entreprises en Afrique

RÉSULTATS

Différences entre les sexes au niveau de la performance des entreprises (ventes, bénéfices)

DÉCISIONS STRATÉGIQUES

1

Ségrégation sectorielle

2

Différences en termes de capitaux et de main-d'œuvre

3

Différences en termes de capacités des entreprises (pratiques d'affaires / innovation) et de formalisation

4

Différences dans la volonté d'affronter la concurrence

CONTRAINTES SOUS-JACENTES

FACTEURS CONTEXTUELS

I

Discriminations juridiques

II

Normes sociales

III

Risque de violences liées au genre

ATOUTS CULTURELS, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

IV

Éducation/compétences

V

Confiance/préférences en matière de risques

VI

Financement et actifs

VII

Accès aux réseaux et à l'information

CONTRAINTES AU NIVEAU DES MÉNAGES

VIII

Allocation des facteurs

IX

Contraintes de temps et soins prodigués aux proches

Les décisions stratégiques : Comment les contraintes de choix auxquelles sont soumises les femmes entrepreneures affectent-elles les écarts entre les sexes ?

L'analyse effectuée dans ce rapport, ainsi que la documentation existante sur le genre et le développement des entreprises, montre que les entrepreneurs africains prennent systématiquement des décisions stratégiques différentes en fonction de leur sexe, et que ces décisions vont affecter les performances de leurs entreprises. À Madagascar,¹¹⁵ une étude montre que 42 % à 51 % de l'écart entre les sexes en matière de performance de l'entreprise peuvent s'expliquer par des différences dans les volumes de capital et de main-d'œuvre utilisés. Au Ghana, les femmes entrepreneures consacrent une part plus faible du capital disponible à leur entreprise, ce qui nuit à leurs performances d'affaires.¹¹⁶ Les femmes chefs d'entreprise africaine adoptent également ont moins tendance que leurs homologues masculins à adopter des pratiques d'affaires optimales et indispensables à leur réussite, telles que des stratégies de marketing ou de gestion des ressources humaines.¹¹⁷ Le choix du secteur d'activité de l'entreprise a aussi des conséquences : selon des études réalisées en Afrique, ce choix peut permettre de prédire la rentabilité d'une entreprise.¹¹⁸ Cette partie exploite une grande quantité de nouvelles microdonnées issues des enquêtes d'évaluation d'impact et des enquêtes auprès des ménages pour évaluer les différences liées à chacune de ces décisions stratégiques et pondérer l'importance de leur contribution aux disparités entre les sexes.

■ Analyse des différences entre les sexes dans la prise de décisions stratégiques

Le secteur d'activité

Les femmes entrepreneures bâtissent des sociétés plus importantes et plus rentables lorsqu'elles exercent dans des secteurs à prédominance masculine. Les chefs d'entreprise africaines, que leur entreprise soit une entreprise individuelle ou une entreprise formelle plus importante, travaillent davantage dans le commerce de détail et moins dans des secteurs tels que les transports, l'industrie manufacturière ou la construction. Lorsque son entreprise informelle et exerce ses activités dans la production manufacturière, la femme chef d'entreprise a tendance à se confiner à la production de vêtements, de textiles ou d'aliments. Les femmes sont également plus impliquées dans le secteur de l'hôtellerie que dans d'autres types de services. C'est ce que révèlent des données collectées au Bénin, au Ghana, au Togo et au Malawi (Figure 15).

Cependant, une étude couvrant trois régions montre que les entreprises africaines détenues par des femmes et opérant dans des industries à prédominance masculine sont en moyenne aussi grandes que celles de leurs homologues masculins, alors que les entreprises opérant dans des secteurs à prédominance féminine sont 56 % plus petites que celles opérant dans des secteurs à prédominance masculine.¹¹⁹ L'analyse de ce rapport révèle qu'un quart des écarts de bénéfices en fonction du sexe du chef d'entreprise en République démocratique du Congo peut s'expliquer par le choix des femmes d'exploiter une entreprise dans un secteur comparativement moins rentable.

D'autre part, des études menées en Éthiopie¹²⁰ et en Ouganda¹²¹ montrent que les femmes entrepreneures travaillant dans des secteurs à prédominance masculine (appelées « pionnières » sectorielles ou *crossover*) obtiennent de bien meilleurs résultats que celles exerçant dans des secteurs à prédominance féminine. En Ouganda, par exemple, seulement 6 % de femmes exercent dans des secteurs à prédominance masculine, mais ces entreprises sont tout aussi rentables que celles de leurs homologues masculins dans les mêmes secteurs, et beaucoup plus grandes que les entreprises détenues par des femmes dans des secteurs traditionnels. Ces études suggèrent que des facteurs sociaux – et non un accès différencié à l'éducation ou au financement – pourraient être déterminants dans la décision d'une femme entrepreneure d'exercer dans un secteur à plus fort rendement. Ces facteurs incluent la proximité de modèles masculins et une exposition au secteur par le biais de la famille ou des amis. Des expériences menées dans des contextes multiples testent actuellement des stratégies basées sur ces constatations afin d'encourager les femmes entrepreneures à s'orienter vers des secteurs à plus forte productivité.¹²²

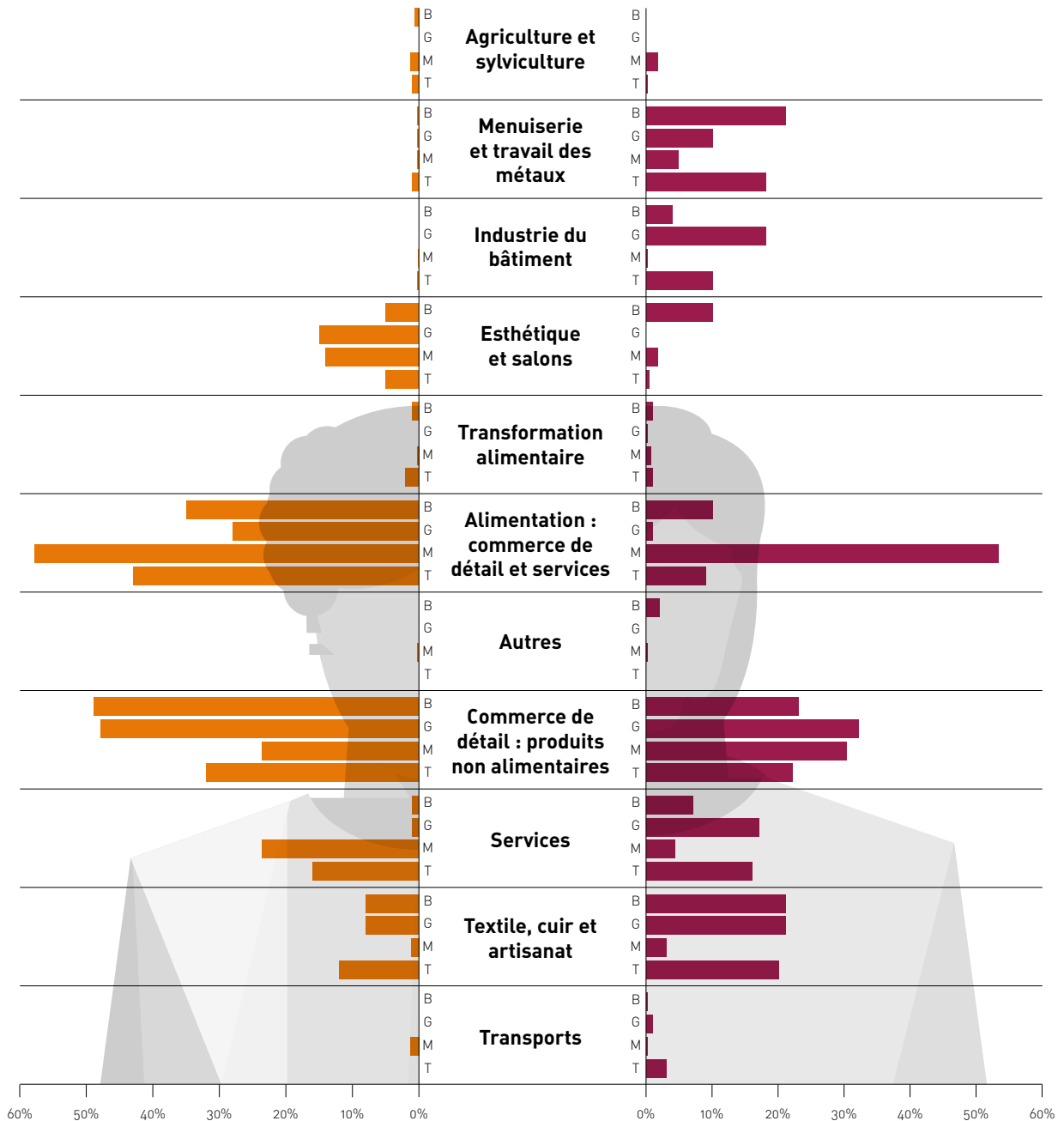
Le fait de s'aventurer dans un secteur à prédominance masculine augmente les risques de harcèlement et de violences basées sur le genre, ainsi que les risques de subir des pratiques déloyales des concurrents masculins. Ces risques devront être évalués si l'on veut encourager les femmes à entrer dans des secteurs non traditionnels.

Figure 15

Les entrepreneurs hommes et femmes choisissent systématiquement des secteurs différents

FEMMES

HOMMES



B Bénin / G Ghana / M Malawi / T Togo
Micro-entrepreneurs : répartition par sexe et secteur

Source : Auteurs à partir de la base de données EI.

2 Le capital

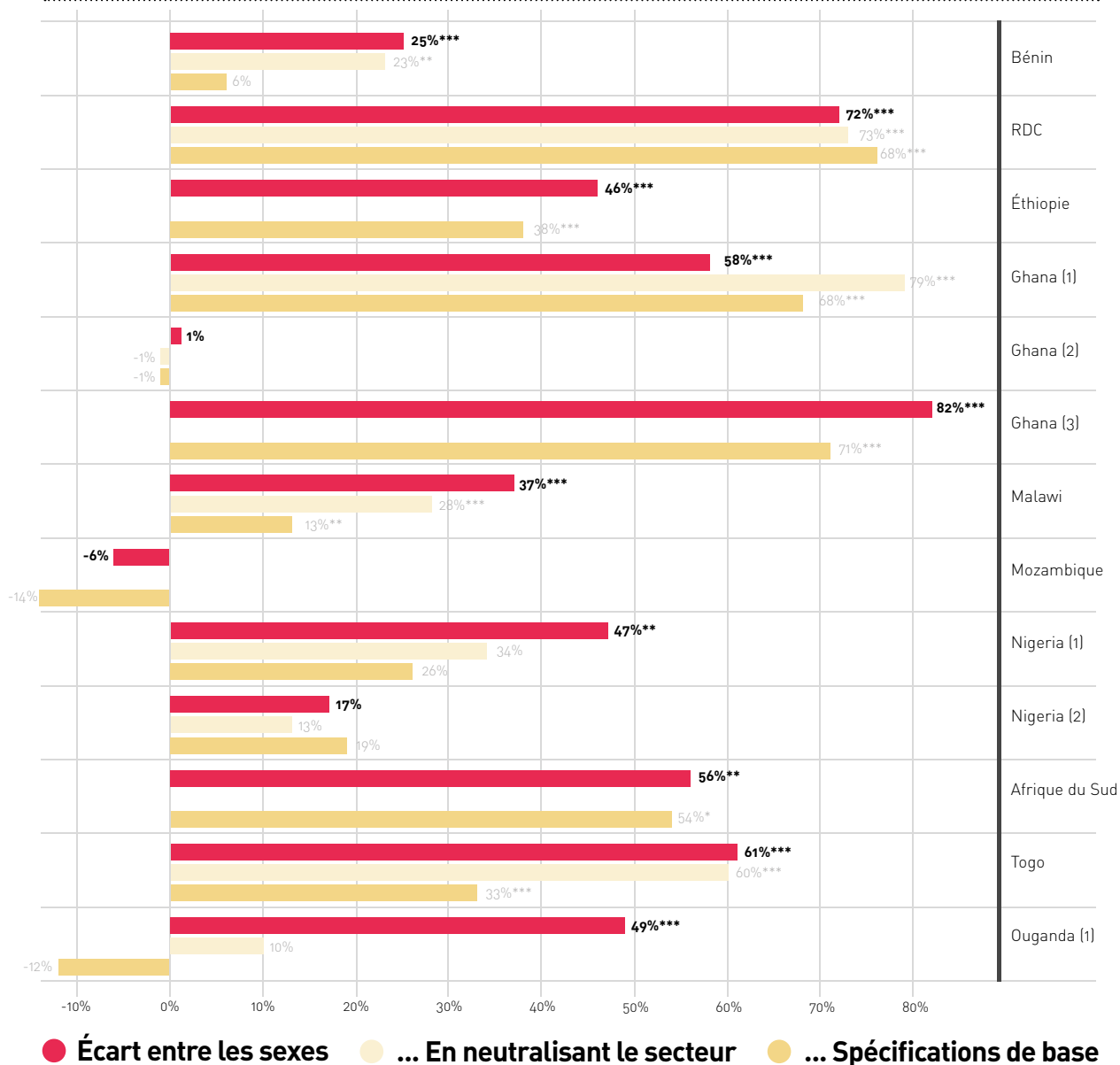
Les niveaux de capital des femmes entrepreneures africaines sont systématiquement plus faibles que ceux de leurs homologues masculins (équipements, stocks et biens). Cet élément essentiel permet d'expliquer l'écart de performances de l'entreprise sur le sexe de son chef. En Afrique, l'entreprise typique détenue par un homme dispose d'investissements en capitaux six fois plus importants que l'entreprise typique détenue par une femme. Ces grandes disparités en termes d'investissement en capital se retrouvent dans de nombreux types d'entreprises.¹²³ L'écart important entre les sexes en matière d'investissement en capital persiste même après avoir neutralisé le secteur d'activité et les caractéristiques des autres entreprises et entrepreneurs,¹²⁴ et est supérieur à 70 % en République démocratique du Congo et dans une des séries de données au Ghana (Figure 16). L'écart résiduel atteint 30 % en Éthiopie et au Togo, et persiste au-dessus de 50 % en Afrique du Sud, un environnement disposant de marchés de crédit relativement efficaces. Une analyse des séries de données des enquêtes d'évaluation d'impact ne détecte aucun « écart inverse » important entre les sexes en termes de dépenses d'investissement dans aucun pays.



Figure 16

Les niveaux de capital des femmes entrepreneures sont systématiquement plus faibles que ceux de leurs homologues masculins

Écart entre les sexes dans l'investissement en capital



Source : Auteurs, à partir de la base de données EI.

Note : Ghana (1) : Enquête sur les subventions aux microentreprises ; Ghana (2) Enquête sur le secteur de la confection ; Ghana (3) : Recensement des entreprises ; Nigeria (1) : Enquête sur la croissance et l'emploi ; Nigeria (2) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires ; Ouganda (1) : Enquête Kassida.

Les écarts d'investissement en capital entre hommes et femmes sont manifestes tant dans les entreprises manufacturières que dans le commerce de détail, mais ils sont moins importants dans le premier cas.

En moyenne, les entreprises du secteur manufacturier détenues par des hommes réalisent des investissements en capital supérieurs de 30 % à ceux des entreprises appartenant à des femmes. Cependant, cet écart entre les sexes dans le capital manufacturier varie de manière significative d'un pays à l'autre. Il s'élève à 77 % en République démocratique du Congo, 65 % au Ghana, et près de 50 % au Togo et en Éthiopie. En revanche, l'écart d'investissement en capital au Nigeria est favorable aux entreprises manufacturières appartenant à des femmes. À l'exception du Nigeria, l'écart moyen de capital entre les sexes dans le secteur manufacturier s'élève à 49 %, ce qui est proche de l'écart de capital dans le secteur du commerce de détail (51 %). Les écarts d'investissement dans le commerce de détail en fonction du sexe du chef d'entreprise vont de 36 % au Malawi à 82 % au Ghana.

La main-d'œuvre

En Afrique, les décisions en matière d'embauche sont très différentes selon que le chef d'entreprise est un homme ou une femme. Les femmes représentent en moyenne près de 75 % des employés dans les entreprises détenues par des femmes – une part presque quatre fois supérieure à celle des femmes dans les entreprises appartenant à des hommes. Cette ségrégation sexuelle parmi les travailleurs ne s'explique pas par le secteur d'activité des entreprises détenues par les hommes et les femmes.

Les entreprises africaines appartenant à des hommes emploient en moyenne un nombre plus élevé de travailleurs que les entreprises détenues par des femmes. Sur la base des ensembles de données analysés, les entreprises appartenant à des femmes ont en moyenne deux employés, contre quatre dans celles appartenant à des hommes. Ces chiffres incluent le chef d'entreprise et les travailleurs formels ou informels, tendent à démontrer que les petites entreprises sont plus susceptibles de recruter des membres de la famille et des employés à temps partiel.

Les travailleurs des entreprises appartenant à des hommes consacrent plus d'heures à l'exploitation de l'entreprise que les travailleurs des entreprises détenues par des femmes. En Afrique, les entreprises appartenant à des hommes utilisent en moyenne près de 40 heures de travail par mois en plus que celles détenues par des femmes, une fois le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise pris en compte. Une entreprise africaine typique. Typiquement, le chef d'entreprise masculin utilise 25 % d'heures de travail en plus que le chef d'entreprise féminin. L'examen de la base de données d'évaluation d'impact montre que cet écart est particulièrement important pour les microentreprises.¹²⁵ Par exemple, dans la banlieue de Kampala, en Ouganda, le nombre total d'heures de travail mensuel dans les entreprises appartenant à des hommes – en moyenne 827 heures – excède largement les 361 heures de travail dans les entreprises détenues par des femmes.

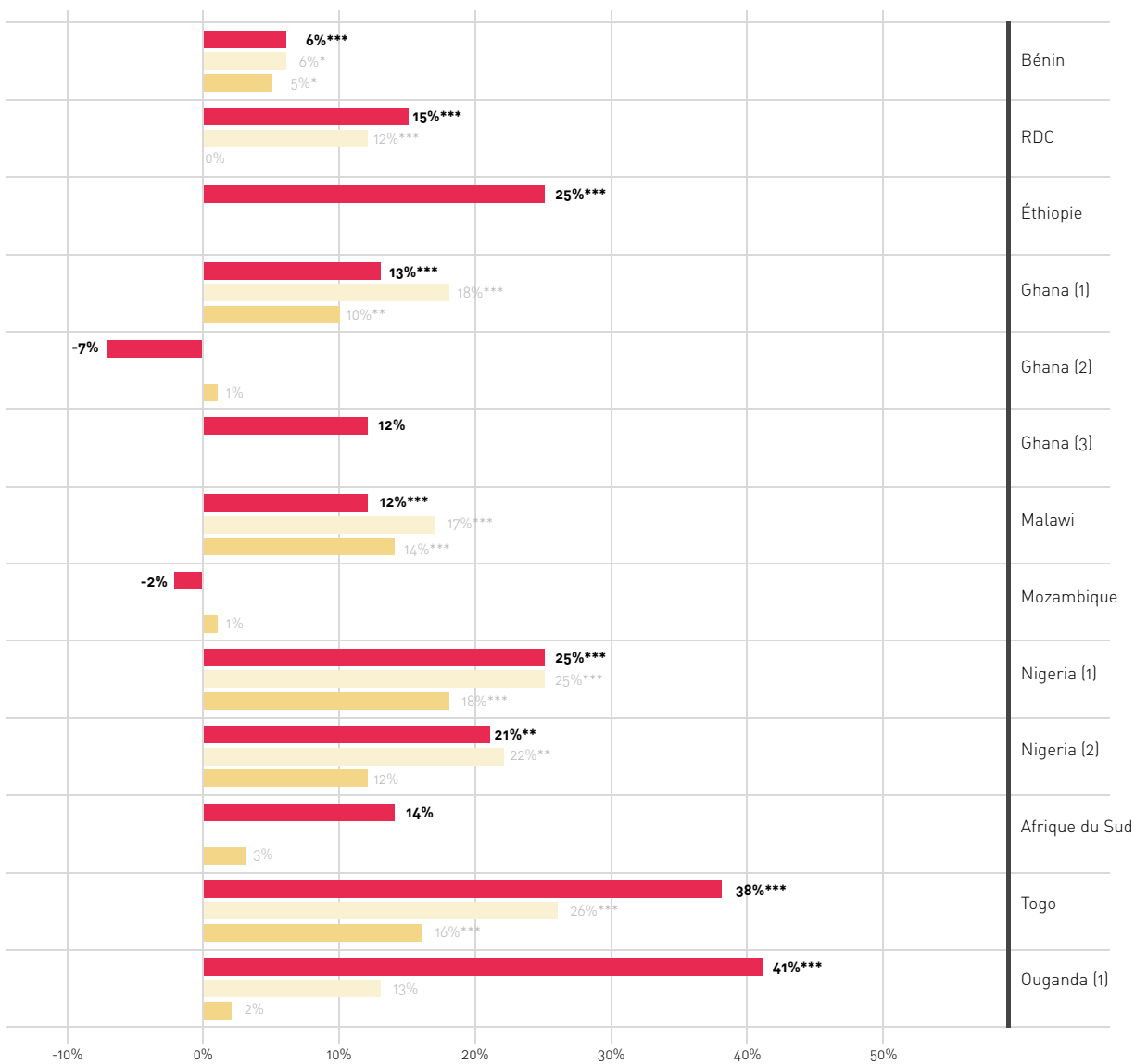
Ces grandes disparités de main-d'œuvre contribuent à l'écart de performance de l'entreprise selon le sexe de son chef. Les plus faibles dotations en main-d'œuvre dans les entreprises détenues par des femmes contribuent aux écarts de productivité selon le sexe du chef d'entreprise dans six des 10 pays analysés : la République démocratique du Congo, le Ghana, le Malawi, le Nigeria, le Togo et l'Ouganda. Bien que les femmes entrepreneures assument plus de responsabilités dans leur ménage (et ont donc moins d'heures disponibles pour leur entreprise), elles ne semblent pas compenser leur moindre disponibilité pour leur entreprise en embauchant plus d'employés. Cependant, dans seulement deux de ces pays (Ghana et Ouganda), les femmes obtiennent des rendements de la main d'œuvre dans leur entreprise inférieurs à ceux des hommes – suggérant que dans la plupart des pays examinés, les rendements de la main d'œuvre, et donc les profits tirés de la main d'œuvre sont en moyenne identiques, quel que soit le sexe du chef d'entreprise.¹²⁶

La différence entre les sexes en matière de main-d'œuvre s'explique par une série de facteurs. La répartition sectorielle n'explique pas à elle seule les différences de taille entre les entreprises détenues par des hommes et celles détenues par des femmes, mais l'écart se réduit dans la plupart des pays lorsque d'autres caractéristiques individuelles et de l'entreprise sont neutralisées (Figure 17). Par exemple, une fois ces facteurs neutralisés,¹²⁷ l'écart entre les sexes en termes de main-d'œuvre est réduit à néant en République démocratique du Congo ; il diminue de moitié pour atteindre 16 % au Togo ; il chute de 25 % à 18 % dans une enquête au Nigeria ; et l'écart en Ouganda dégringole de 41 % à 2 %.

Figure 17

Les femmes entrepreneures utilisent moins de main-d'œuvre

Écart entre les sexes en termes d'heures de travail



● Écart entre les sexes ● ... En neutralisant le secteur ● ... Spécifications de base

Source : Auteurs, à partir de la base de données EI.

Note : Ghana (1) Enquête sur les subventions aux microentreprises ; Ghana (2) : Enquête sur le secteur de la confection ; Ghana (3) : Recensement des entreprises ; Nigeria (1) : Enquête sur la croissance et l'emploi ; Nigeria (2) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires ; Ouganda (1) : Enquête Kassida.

3 Les capacités de l'entreprise : pratiques commerciales, innovation et formalisation

Pratiques commerciales

Les différences en termes d'adoption de bonnes pratiques d'affaires contribuent à expliquer l'écart de productivité entre les sexes dans certains pays. Des recherches récentes sur les petites entreprises dans les pays en développement¹²⁸ montrent que les femmes entrepreneures sont moins susceptibles d'adopter des pratiques commerciales optimales, notamment : (i) le marketing, tel que la publicité ou la comparaison avec les prix des concurrents ; (ii) des pratiques d'achat et de contrôle de l'inventaire, y compris des négociations avec les fournisseurs et des techniques visant à éviter les ruptures de stock ; (iii) des analyses de coûts et la tenue de registres, par exemple la conservation d'archives écrites ou l'identification des produits les plus rentables ; et (iv) la planification financière, la définition d'objectifs de ventes et la création de budgets.

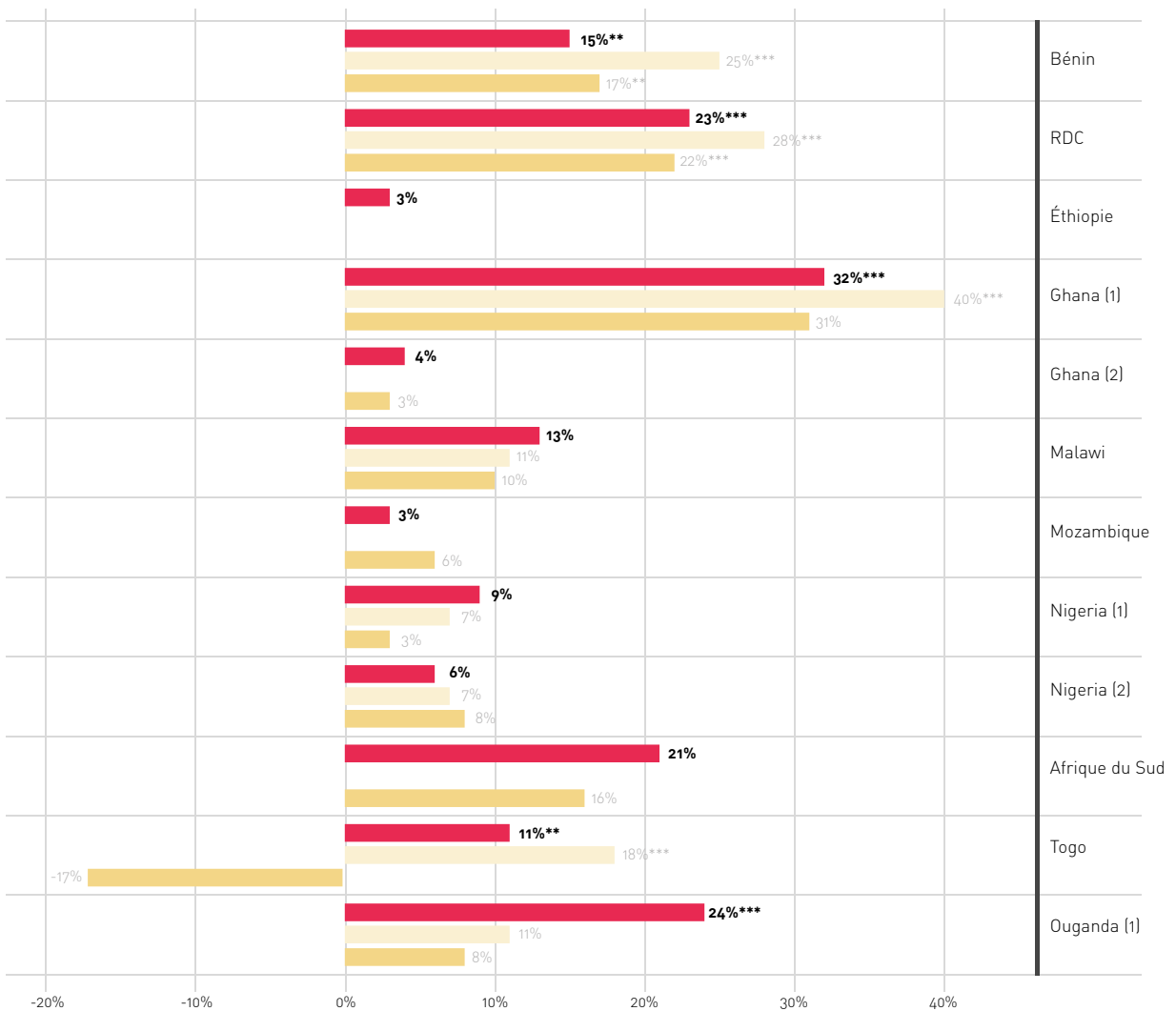
Le score normalisé de pratiques d'affaires utilisé par notre rapport montre que les résultats des entreprises dirigées par un homme sont en général meilleurs que ceux des entreprises dirigées par une femme (Figure 18) dans la plupart des séries de données analysées. Il n'y a qu'au Bénin que les entreprises détenues par des femmes obtiennent des résultats supérieurs. En Afrique, l'écart entre les sexes en matière de pratiques d'affaires persiste dans 10 des 13 séries de données, même après avoir neutralisé les caractéristiques individuelles et de l'entreprise. Cependant, ces différences ajustées ne sont statistiquement significatives que dans quatre séries de données. En revanche, l'écart dans les pratiques commerciales se renverse en faveur des entreprises détenues par des femmes au Togo après avoir pris en compte d'autres facteurs.

Les écarts entre les sexes dans les indices de pratiques d'affaires représentent en moyenne moins de la moitié des écarts d'investissement en capital. Cela peut permettre d'expliquer l'impact relativement modéré des efforts déployés pour enseigner des compétences d'affaires sur la réduction des écarts de performance de l'entreprise selon le sexe du chef d'entreprise.

Figure 18

Les femmes entrepreneurs sont moins susceptibles d'adopter de bonnes pratiques d'affaires.

Écart d'indice de pratiques s'affaires selon le sexe du chef d'entreprise



● Écart entre les sexes ● ... En neutralisant le secteur ● ... Spécifications de base

Source : Auteurs, à partir de la base de données EI.

Note : Ghana (1) : Enquête sur les subventions aux microentreprises ; Ghana (2) : Enquête sur le secteur de la confection ; Nigeria (1) : Enquête sur la croissance et l'emploi ; Nigeria (2) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires ; Ouganda (1) : Enquête Kassida ;

L'innovation

L'analyse effectuée pour ce rapport révèle des écarts en matière d'introduction d'innovation sur le sexe du chef d'entreprise, notamment pour l'introduction de nouveaux processus au sein de l'entreprise.

L'innovation se réfère à la capacité d'une entreprise « à utiliser des connaissances pour développer et mettre en œuvre de nouvelles idées qui conduisent à des modifications dans la production et la structure organisationnelle de l'entreprise ». ¹²⁹ L'innovation peut se passer à plusieurs niveaux : (i) l'introduction d'un nouveau produit ou une modification dans un produit existant, (ii) un nouveau processus ou une nouvelle technologie, (iii) la découverte d'un nouveau marché, (iv) le développement de nouvelles sources d'approvisionnement pour les intrants et les matières premières, et (v) des changements dans l'organisation industrielle.

En Afrique, les données sur l'innovation sont rares, et, avant notre rapport, les analyses portant sur l'introduction d'innovation en fonction du sexe du chef d'entreprise étaient encore plus rares. ¹³⁰ Dans une enquête sur les entreprises détenues par des femmes au Kenya, 82 % des femmes entrepreneures ont indiqué demander à leurs clients s'ils souhaiteraient leur acheter d'autres produits ou services. Près de 20 % de femmes entrepreneures ont également déclaré qu'elles envisageaient d'introduire de nouveaux produits ou d'améliorer des produits existants dans les deux années à venir. ¹³¹ Cependant, 31 % des entrepreneures kényanes ont suggéré qu'elles n'étaient pas disposées à innover à moins d'être certaines à 100 % que cela aboutirait à des résultats.

Une enquête menée au Togo a recueilli des informations sur les pratiques d'innovation auprès d'entreprises détenues par des femmes et des hommes (Figure 19). L'analyse des résultats de cette enquête montre que les entreprises détenues par des femmes sont moins susceptibles que les autres d'avoir lancé de nouveaux produits et services ou d'avoir mis en œuvre de nouveaux processus commerciaux. Les femmes sont deux fois moins susceptibles que les hommes d'avoir lancé un nouveau produit dans leur secteur d'activité. Une explication possible de ce constat pourrait être le manque d'espace pour innover dans les secteurs traditionnellement réservés aux femmes.

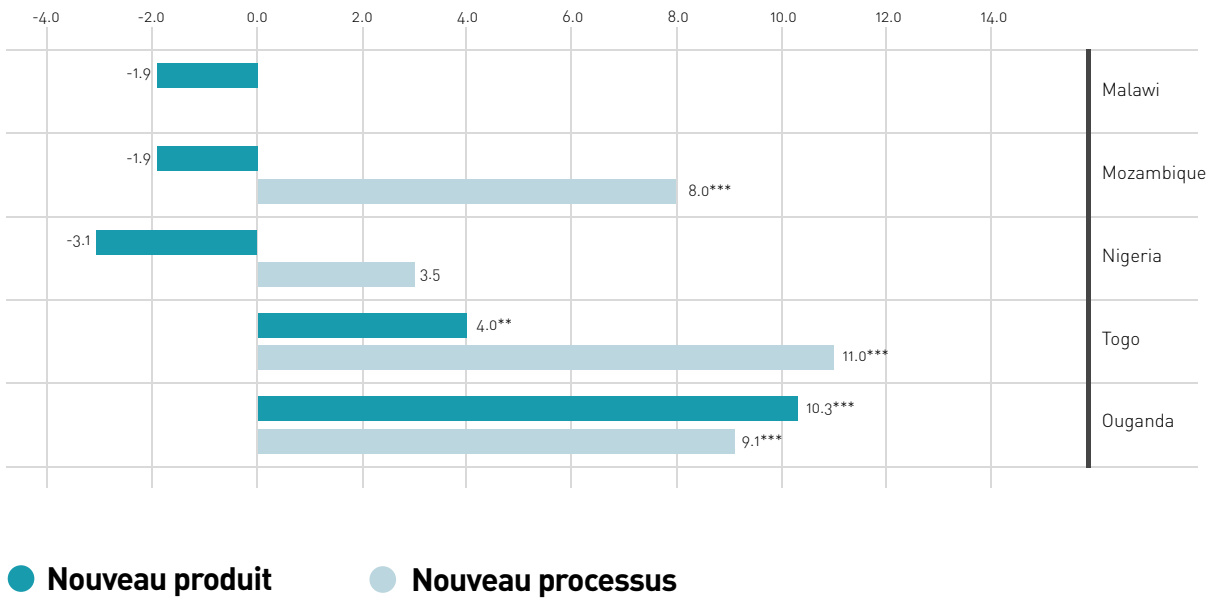
Au Mozambique, près de 18 % des femmes entrepreneures et 16 % des hommes entrepreneurs ont lancé un nouveau produit sur le marché au cours des 12 derniers mois. Cependant, les femmes entrepreneures sont moins susceptibles de lancer un nouveau processus : au cours des 12 derniers mois, 31 % des femmes chefs d'entreprise ont apporté des innovations aux processus de l'entreprise contre 39 % des entrepreneurs masculins. Au Nigeria, les entreprises détenues par des femmes sont 20 % moins susceptibles d'avoir amélioré des produits existants ou d'avoir conçu un nouveau produit. Toujours au Nigeria, les entreprises détenues par des femmes dépensent moins en R&D ¹³² et leurs propriétaires ont en moyenne moins confiance que les hommes dans leurs capacités à trouver de nouvelles idées pour un nouveau produit ou service. Une analyse de ces différences indique qu'elles peuvent s'expliquer par des disparités entre les caractéristiques des entreprises et les caractéristiques individuelles des entrepreneurs.

En Ouganda, 18 % des femmes entrepreneures ont lancé un nouveau produit ou service dans les 12 derniers mois, et elles sont 16 % à avoir intégré un nouveau processus dans la même période. Mais ces deux chiffres restent 37 % en dessous de la probabilité que des entreprises appartenant à des hommes aient lancé un nouveau produit ou processus. Les femmes ougandaises sont aussi moins susceptibles de développer un nouveau produit ou service dans les prochains 12 mois. Ces différences s'expliquent par une série de facteurs, dont principalement les niveaux d'instruction des entrepreneurs.

Figure 19

Les écarts en termes d'innovation sont plus prononcés dans le lancement de nouveaux processus

Écart entre les sexes en matière d'innovation (pp)



Source : Auteurs, à partir de la base de données EI.

Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

D'autre part, les écarts en matière d'innovation sur le sexe du chef d'entreprise n'apparaissent pas dans les grandes entreprises africaines. Une analyse des données des enquêtes auprès des entreprises dans 11 pays¹³³ n'a pas révélé des différences significatives dans les mesures d'innovation entre les entreprises formelles d'au moins 5 employés détenues par des hommes et celles appartenant à des femmes. Cela suggère que des femmes qui ont surmonté les contraintes liées à la croissance et dont l'entreprise est passée au stade de grande entreprise adoptent des pratiques innovantes à des taux identiques aux hommes.¹³⁴

Formalisation

En Afrique, environ la moitié des entreprises appartient à des femmes, mais un grand nombre d'entre elles relèvent de l'économie informelle.

Seul un tiers des entreprises du secteur moderne et occupant 5 employés ou plus appartient en totalité ou en partie à des femmes ; et dans à peine 17 % d'entre elles, la part de la femme dans l'entreprise est égale ou supérieure à 50 % (Figure 21).¹³⁵ Ces chiffres montrent clairement les différences de taux de formalisation des entreprises, qui sont vraisemblablement liées aux écarts mesurés dans la taille des entreprises.

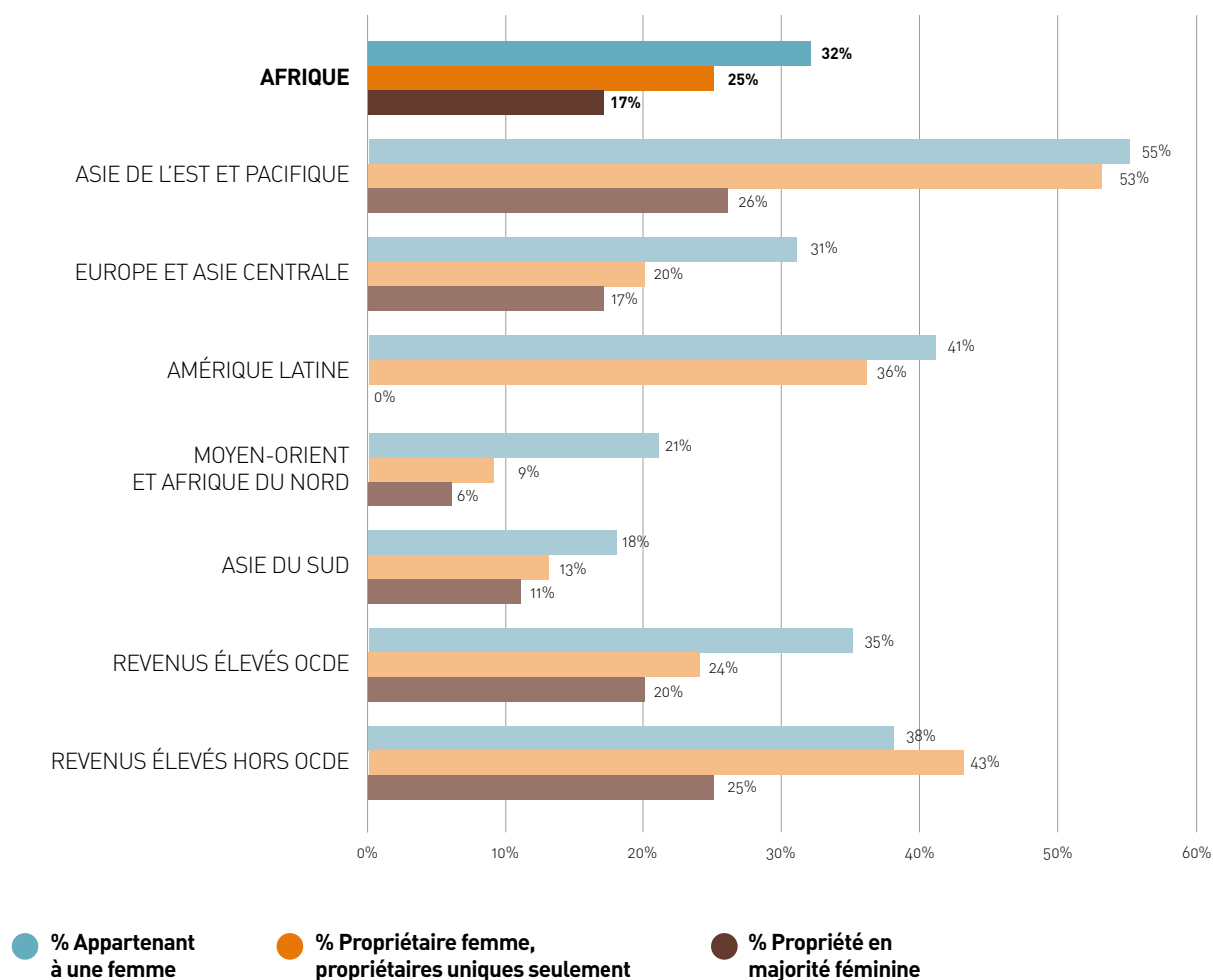
En théorie, la formalisation de l'entreprise pourrait permettre aux femmes d'accroître leur utilisation de services financiers formels et faciliter leur accès à des institutions commerciales formelles comme des associations du secteur privé et des programmes de développement du gouvernement.

Cependant, l'analyse effectuée pour ce rapport ne trouve pas de lien clair entre la formalisation d'une entreprise individuelle et l'écart de performance de l'entreprise en fonction du sexe du chef d'entreprise. Des séries de données concernant le Ghana, le Nigeria et l'Afrique du Sud montrent que dans les entreprises appartenant à des femmes, la formalisation apporte un retour sur investissement supérieur à celui des entreprises détenues par des hommes. Cependant, ce constat ne pourrait concerner qu'un petit sous-groupe d'entrepreneures femmes qui exploitent des sociétés formelles relativement importantes – et dont les propriétaires se heurtent peut-être à moins de contraintes que la moyenne des femmes entrepreneures en Afrique. Des études récentes effectuées au Bénin¹³⁶ et au Malawi¹³⁷ auprès d'un plus grand nombre d'entrepreneurs indiquent que les aides à la formalisation n'ont aucun impact sur les performances de l'entreprise et l'accès au financement.

Figure 20

Figure 20 : En Afrique, le taux d'entreprises formelles appartenant à des femmes reste largement inférieur à celui de l'Asie de l'Est et du Pacifique, et de l'Amérique latine,¹³⁸ mais il est supérieur à d'autres régions

% d'entreprises formelles détenues par des femmes par région

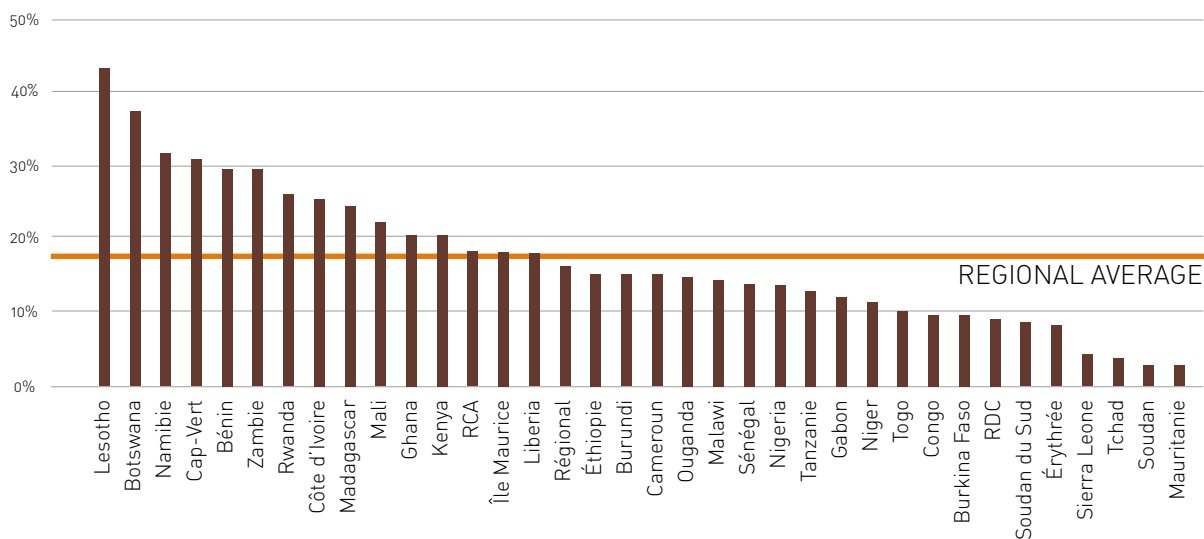


Source : Auteurs, à partir des enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale, années les plus récentes.
Remarque : Données portant sur des entreprises de 5 employés ou plus.

Figure 21

Les taux de participation des femmes à l'économie formelle varient considérablement, mais aucun pays n'a atteint la parité dans les taux de participation majoritaire

% d'entreprises formelles à propriété majoritairement féminine



Source : Auteurs, à partir des enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale, années les plus récentes



La volonté d'affronter la concurrence

La réticence des femmes à affronter la concurrence dans des environnements traditionnellement masculins peut expliquer une partie des écarts de performance entre les deux sexes en Afrique. Il

existe peu d'études sur le comportement concurrentiel des hommes et des femmes en Afrique. Une étude sur les comportements des hommes et des femmes Massai en Tanzanie face à la compétition montrent que les hommes sont deux fois plus susceptibles que les femmes à rentrer en compétition. Ce résultat est confirmé par un test en laboratoire effectué au Kenya pour ce rapport¹³⁹ qui montre que les femmes sont plus de deux fois plus réticentes à affronter la concurrence que leurs homologues masculins, quelle que soit la valeur des enjeux associés à la victoire. Cependant, les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'affronter la concurrence lorsqu'elles se mesurent à des femmes. L'Encadré 6 décrit cette série de tests effectués au Kenya.

De nombreuses expérimentations en laboratoire menées en dehors de l'Afrique confirment ces constats.^{140,141} Les femmes renoncent à affronter

la concurrence même lorsqu'elles sont qualifiées.¹⁴² Les résultats économiques seront donc différents selon le sexe du chef d'entreprise, avec beaucoup moins de gains pour les femmes aux capacités élevées que pour leurs homologues masculins de même niveau. Ces différences d'attitude entre les hommes et les femmes peuvent expliquer quelques-uns de ces écarts. Il se peut que « la perspective de s'engager dans une compétition [avec des hommes] pousse les femmes à anticiper un coût psychique et les dissuade de participer, tandis que les hommes perçoivent au contraire un bénéfice psychique et sont attirés par ces compétitions. »¹⁴³ Cela peut provenir d'une éducation différente dans l'enfance, les garçons étant généralement encouragés à s'affirmer.¹⁴⁴ Les attentes définies par les normes sociales pourraient encore exacerber ces différences. En fait, dans la même étude menée en Tanzanie, les chercheurs ont constaté que, lorsque l'expérience était appliquée à la société Khasi, une société matrilineaire par opposition à la société Massai patrilocale, les femmes étaient plus compétitives que les hommes.^{145,146}

Cependant, le manque de données¹⁴⁷ sur la volonté d'affronter la concurrence ne permet pas de mesurer l'impact du sexe du chef d'entreprise sur l'écart de performance des entreprises. Les données sur cette question sont rares dans les évaluations d'impact et les enquêtes auprès des entreprises ou des ménages, notamment parce que les moyens de mesure les plus efficaces consistent à réaliser des expériences en laboratoire semblables à celles décrites dans l'Encadré 6.¹⁴⁸ Les études d'évaluation Lean planifiées au Kenya pour tester divers mécanismes encourageant les femmes à s'enrôler dans des formations intensives de codification et dans un concours de plan d'affaires viendront compléter ces expériences en laboratoire.

Kenya : exploration des différences entre les sexes dans la volonté d'affronter la concurrence

Une série d'expérimentations en laboratoire a été menée au Kenya afin d'examiner les différences de comportement entre les sexes en situation de concurrence dans des domaines ou secteurs traditionnellement masculins.¹⁴⁹ Une étude récente dans la région a démontré que la volonté d'affronter la concurrence dans le cadre d'un laboratoire est associée à des choix concurrentiels, y compris des décisions conduisant à des taux plus élevés d'investissement en capital et en main-d'œuvre.¹⁵⁰

Les expériences se sont appuyées sur le concept de base de Niederle et Vesterlund (2007) aux États-Unis sur l'expérimentation de la concurrence, mais en utilisant une tâche traditionnellement considérée comme masculine et adaptée au contexte kenyan et à la population ciblée.

En raison de la taille limitée de l'échantillon, l'étude n'a pas pu analyser les résultats par situation matrimoniale ou autres caractéristiques, et s'est concentrée sur la comparaison entre hommes et femmes dans la volonté d'entrer en compétition dans diverses situations.

■ La méthodologie

L'expérimentation comprenait trois groupes de 80 participants chacun :



Un groupe standard (Groupe de contrôle) a examiné les différences entre hommes et femmes en termes de comportement concurrentiel dans un domaine traditionnellement réservé aux hommes et dans un environnement concurrentiel mixte, comprenant deux hommes et deux femmes dans chaque groupe de concurrents.



Un groupe composé uniquement de femmes (Traitement 1) a reproduit le groupe standard, mais en incluant uniquement des femmes face à d'autres concurrentes féminines. Cela a permis d'examiner si les femmes changent de comportement concurrentiel en fonction de la personne avec laquelle elles rivalisent.



Un groupe à fort enjeu (Traitement 2) a reproduit le groupe standard avec son environnement concurrentiel mixte. Cependant, les enjeux financiers associés à la victoire ont été multipliés par 10. Cela a permis d'examiner si les enjeux associés à la compétition modifient les comportements.

Les participants étaient un reflet du groupe typique des entrepreneurs africains, âgés de 18 à 40 ans, avec au minima une éducation primaire complète, et au maximum une éducation secondaire. Pour garantir l'équilibre des groupes, les participants ont été assignés de manière aléatoire à différentes sessions.

L'étude a utilisé des ordinateurs à écran tactile. Les participants ont été affectés de manière aléatoire dans des groupes de 4 personnes en laboratoire. Chaque participant disposait de son propre poste, avec un ordinateur séparé des voisins par des cloisons. Même si les individus pouvaient se voir, ils n'étaient pas en mesure de voir leurs écrans respectifs, la performance ou les décisions des autres. De plus, le thème du genre n'a pas été explicitement mentionné pendant l'expérience.

■ Principaux constats

Les résultats ont révélé un écart important entre les sexes dans la volonté d'entrer en compétition :

(1) Les femmes étaient beaucoup moins susceptibles d'entrer en compétition dans un environnement mixte.

Dans le groupe standard, 31 % des femmes ont choisi d'entrer en compétition, contre 69 % des hommes. Ces résultats sont très similaires à ceux trouvés aux États-Unis par Niederle et Vesterlund, où 35 % des femmes et 73 % des hommes étaient désireux d'affronter la concurrence.

(2) Les femmes étaient beaucoup plus promptes à entrer en compétition avec des femmes : 53 % des femmes ont participé à la compétition dans l'environnement exclusivement féminin (Traitement 1), contre 31 % dans l'environnement mixte (groupe standard).¹⁵¹

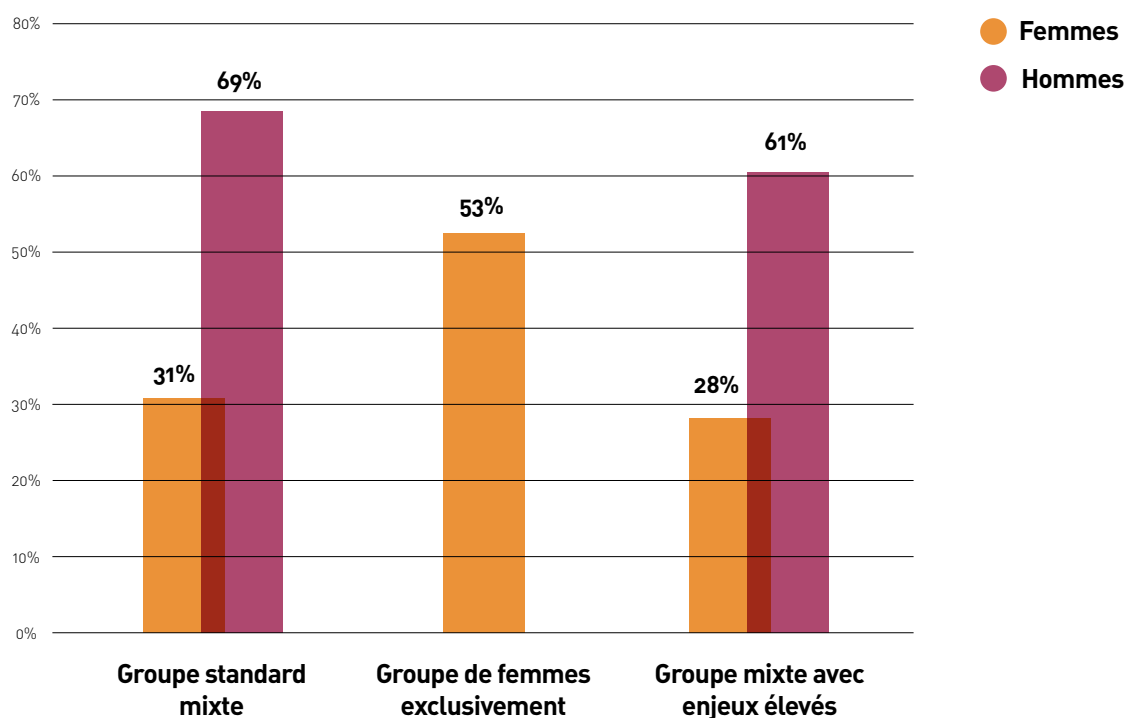
(3) Les femmes étaient moins susceptibles d'accepter la compétition avec des enjeux élevés dans un environnement mixte : dans le groupe de traitement 2, seulement 28 % des femmes ont choisi de participer, contre 61 % des hommes.

(4) Quel que soit le groupe, les performances passées ne semblent pas avoir été un indicateur significatif dans le choix de faire face à la concurrence.

Figure 22

Les femmes sont moins susceptibles d'entrer en compétition dans un environnement mixte que dans un environnement exclusivement féminin

Différences entre les sexes dans la participation à la compétition, Kenya



Neuf facteurs limitant les performances d'affaires des femmes en Afrique

Comprendre les contraintes

Les femmes entrepreneures ne prennent pas leurs décisions d'affaires en vase clos. Les contraintes auxquelles est soumise la femme dans la conduite de ses affaires sont différentes de celles des hommes. Par conséquent, les décisions d'affaires de la femme chefs d'entreprise vont systématiquement différer de celles de son homologue masculin.

Cette section examine neuf de ces contraintes propres à la femme chef d'entreprise. Pour chacune d'entre elles, elle explique son importance relative et la mesure dans laquelle cette contrainte contribue à l'écart de performance dans la conduite des affaires. Certaines de ces contraintes sont bien étudiées dans la littérature, mais d'autres, comme les violences basées sur le genre ou les préférences en matière de risque disposent de moins de données probantes susceptibles d'expliquer les disparités de performance d'une entreprise en fonction du sexe de son chef. En plus d'une analyse de chaque contrainte individuelle, cette section indiquera là où les données probantes sont les plus solides.

La section suivante analyse de façon plus approfondie trois facteurs pour lesquels les données probantes quant à leur impact sur la performance des entreprises sont relativement limitées, ou dont les mécanismes sous-jacents de ces données probantes restent flous. Ces analyses incluent des études sur les normes sociales, les réseaux professionnels et l'information ainsi que l'affectation des ressources au niveau du ménage.

■ Facteurs contextuels

Discrimination juridique

I

Les femmes entrepreneures ne peuvent pas bénéficier des mêmes opportunités économiques si les lois de leur pays limitent leur capacité à posséder et exploiter une entreprise.

Dans certains pays, les lois régissant les entreprises et la famille prive les femmes du droit d'enregistrer une entreprise, de signer un contrat, ouvrir un compte bancaire ou posséder et hériter d'un bien immobilier. Ainsi, au Cameroun, au Tchad, en République démocratique du Congo et en République du Congo, seul le mari peut contrôler les biens matrimoniaux, ce qui empêchera son épouse d'obtenir un prêt pour financer son entreprise si ce prêt requiert la mise de biens en garantie.¹⁵² Au Tchad, en Guinée-Bissau et au Niger, les femmes mariées doivent recevoir l'autorisation de leur mari pour ouvrir un compte bancaire. En Guinée équatoriale, une femme a besoin de l'autorisation de son mari pour signer un contrat.

Un article paru dans la publication *Women, Business and the Law* 2018 (WBL) de la Banque mondiale révèle que dans seulement trois pays, l'Afrique du Sud, le Zimbabwe et le Rwanda, les lois traitent les femmes et les hommes sur un pied d'égalité dans la recherche de débouchés économiques.¹⁵³ Des pays tels que le Mozambique, le Ghana et le Liberia se conforment à 21 des 22 mesures d'égalité en matière d'opportunités économiques. Le Soudan, la Guinée-Bissau et le Niger affichent au moins 10 différences importantes entre les femmes et les hommes en matière de statut juridique, compliquant sérieusement la tâche des femmes entrepreneures. Neuf autres pays comptent au moins huit différences.¹⁵⁴ En outre, dans 65 % des pays africains, les femmes sont confrontées à des obstacles juridiques pour bâtir un bon dossier de crédit et 19 % des pays africains reçoivent un score nul pour la protection

des femmes contre la violence. Même lorsque le droit écrit cherche à promouvoir l'égalité des sexes, les femmes entrepreneures peuvent se heurter à des obstacles découlant du droit coutumier – le système juridique traditionnel non codifié d'une communauté ou d'un lieu –, qui prévaut souvent dans des contextes de pluralisme juridique. L'influence du droit coutumier continue d'être plus forte en Afrique subsaharienne que dans toute autre région.¹⁵⁵

Ces dernières années, de nombreux pays africains ont réussi à lever les obstacles juridiques qui empêchaient les femmes entrepreneures de posséder et gérer des entreprises performantes. En 2012, le Mali a supprimé les restrictions légales aux droits des femmes mariées d'enregistrer une entreprise. La Côte d'Ivoire accorde désormais aux deux époux le droit de choisir leur lieu de résidence, de décider s'ils veulent travailler ou non hors du domicile ou le droit d'être désignés « chef du ménage ». En 2016, le Rwanda a autorisé les deux époux à choisir leur lieu de résidence, et a abrogé une disposition désignant automatiquement le mari comme « chef de ménage ». La même année, la République démocratique du Congo a abrogé les dispositions interdisant aux femmes mariées de signer des contrats, de trouver un emploi, d'enregistrer une entreprise, d'ouvrir un compte bancaire ou d'obtenir un prêt sans l'autorisation du mari, et a rendu illégales l'obligation pour une femme mariée d'obéir à son mari et la discrimination sexuelle exercée par les créanciers dans les transactions financières. En Zambie et en Guinée, la loi interdit désormais la discrimination fondée sur le genre et le statut matrimonial dans l'accès au crédit.

Certains pays ont cherché à éliminer les discriminations de genre découlant du droit coutumier. Le Zimbabwe a approuvé d'importantes réformes constitutionnelles en 2013 et le Botswana a également accompli des progrès significatifs dans l'élimination des discriminations dans le droit coutumier.

Néanmoins, malgré ces importantes avancées réglementaires, la mise en application de ces lois s'est avérée problématique dans de nombreux pays africains. Ainsi, la discrimination fondée sur le genre de risque de persister dans la mise en application des lois et les systèmes judiciaires pourraient ne pas réagir assez vite à de telles situations.

L'essentiel : La discrimination juridique est moins contraignante que par le passé pour les femmes entrepreneures. Cependant, des efforts permanents restent nécessaires pour garantir que les lois empêchent la discrimination fondée sur le genre et soient correctement mises en application.

Normes sociales

II

Les normes sociales exercent une forte influence sur les choix stratégiques des femmes entrepreneures et peuvent limiter leur capacité à développer leurs activités.

Les normes sociales sont des règles informelles largement acceptées et partagées au sein d'un groupe social, définissant ce que sont des comportements typiques et appropriés. Aucun système officiel ne sanctionne le non-respect ou la non-application de ces règles. Cependant, dans la mesure où ces normes sont ancrées dans un système de valeurs d'une communauté, elles exercent une forte influence sur le comportement des individus, qui peuvent se sentir contraints de s'y soumettre.¹⁵⁶ Les normes de genre sont des attentes communes sur les différences entre hommes et femmes, et les comportements jugés acceptables et appropriés pour les hommes et les femmes.

Les femmes entrepreneures prennent des décisions façonnées par des normes qui engendrent des attentes spécifiques sur les rôles et responsabilités acceptables des hommes et des femmes, ainsi qu'une vision largement partagée de la masculinité et de la féminité.¹⁵⁷ Par exemple, la femme africaine accomplit l'essentiel des tâches ménagères (décrites dans la section relative aux contraintes de temps/soins des

proches), ce qui limite le temps dont elle dispose pour gérer son entreprise. Le non-respect de ces normes peut entraîner une discrimination ou d'autres sanctions. Par exemple, la femme désireuse d'agrandir son entreprise pourrait être victime de violences ou d'un manque de soutien d'un mari qui se sent menacé, de l'ostracisme des réseaux sociaux de ses pairs ou d'une discrimination de la part de fournisseurs ou d'acheteurs. Si son comportement va à l'encontre de ce que prescrit la société, la femme pourrait subir des représailles.¹⁵⁸ Et la peur des représailles pourrait saper sa confiance en elle dans son travail ou dans des négociations dans un environnement concurrentiel.¹⁵⁹

Les recherches démontrent que les femmes (ainsi que les hommes) intériorisent ces normes sociales dans des conceptions du soi, des évaluations du soi et des aspirations qui tous seront sexospécifiques :

- La conception du soi, c'est-à-dire l'image qu'une femme a d'elle-même et de ses responsabilités dans la vie, peut influencer ses choix de carrière.¹⁶⁰ Des recherches menées au Ghana ont démontré que certaines femmes considèrent le succès entrepreneurial comme un élément essentiel de leur identité, tandis que d'autres considèrent davantage leur entreprise comme une source de petite caisse.¹⁶¹ Les normes qui mettent l'accent sur les femmes au foyer et les hommes en tant que pourvoyeurs de revenus découragent les femmes de développer une identité entrepreneuriale.
- Les évaluations du soi chez la femme ou ses convictions spécifiques sur son aptitude à accomplir des tâches précises reflètent les différences entre les sexes qui affectent sa confiance en sa capacité à exercer des professions techniques.¹⁶² Si les femmes estiment qu'elles sont moins aptes à rivaliser avec la concurrence et à exercer des activités considérées comme « masculines », elles peuvent s'abstenir de rejoindre des secteurs à plus forte valeur et offrant de meilleures opportunités d'affaires.¹⁶³
- Les différences d'aspirations selon le genre de, ou les représentations mentales partagées des rôles, des comportements et des objectifs supposés être masculins ou féminins peuvent engendrer des aspirations catégoriquement différentes selon le sexe.¹⁶⁴ Lorsque les femmes entrepreneures se soumettent aux normes sociales, elles sont moins susceptibles d'aspirer à développer une grande entreprise si cela ne correspond pas au comportement habituel des femmes au sein de leur communauté.

Les constats quantitatifs directs sur la manière dont les normes sociales contribuent à l'écart de performance entre hommes et femmes sont limités. Des recherches récentes au Nigeria suggèrent qu'une formation efficace peut aider les femmes à surmonter leurs préjugés inconscients et destructeurs. Elles montrent que la promotion de compétences dans le secteur des technologies de l'information et de la communication était plus de trois fois aussi efficace (en ce qui concerne le transfert de leurs activités professionnelles vers ce secteur) pour les femmes ayant des préjugés implicites contre le travail féminin que pour les femmes sans préjugés.¹⁶⁵

En outre, parce qu'ils ont plus de pouvoir et d'influence, les hommes peuvent jouer un rôle important dans la perpétuation ou la modification des normes de genre existantes et la manière dont elles influent sur les décisions économiques et l'autonomisation des femmes. En Éthiopie, il a été constaté que les femmes soutenues par leur conjoint étaient nettement plus susceptibles de s'aventurer dans des secteurs plus rentables, traditionnellement dominés par les hommes.¹⁶⁶ En Ouganda, les femmes ayant eu des modèles masculins dans leur jeunesse (par ex., des pères ou des politiciens) avaient entre 20 % et 28 % plus de chances de s'aventurer dans ces secteurs que les autres.¹⁶⁷

L'essentiel : L'influence des normes sexospécifiques sur les décisions entrepreneuriales des femmes est probablement omniprésente et forte, notamment parce qu'elle détermine des choix essentiels comme le secteur d'activité. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour trouver les mécanismes par lesquels les normes sociales peuvent être contournées ou modifiées afin de réduire l'écart de performance des entreprises en Afrique. Pour en savoir plus, voir Analyse approfondie 1.

III

Risque de violences basées sur le genre

Les violences basées sur le genre peuvent nuire à la santé et au bien-être des femmes, et entraver leur capacité à gérer efficacement leurs entreprises.

Les violences basées sur le genre (VBG) – comprenant la violence physique, la violence psychologique, la violence sexuelle et la violence économique – sont répandues dans de nombreux pays africains et peuvent influencer sur les décisions professionnelles des femmes. Les deux tiers des jeunes femmes apprenties à Ibadan, troisième ville du Nigeria, ont déclaré avoir été victimes de violence physique. Dans ce groupe, 39 % ont indiqué que leur employeur était à l'origine des dernières violences subies.¹⁶⁸ Une étude menée au Pérou, en Haïti et en Zambie a révélé que les femmes victimes de VBG étaient plus susceptibles d'être employées que les femmes qui n'ont pas été victimes de VBG – suggérant que le travail à l'extérieur du foyer peut exposer les femmes aux VBG.¹⁶⁹ Les femmes peuvent préférer le travail indépendant, qui leur permet d'échapper au harcèlement sexuel, selon 20 % des participants à une étude au Liberia.¹⁷⁰

Dans de récentes enquêtes d'évaluation d'impact, environ 11 % de femmes entrepreneures au Malawi et 14 % en Ouganda ont déclaré avoir été victime d'harcèlement sexuel dans le cadre de leur entreprise au cours des 12 mois précédents. En outre, au Malawi, 14 % des entrepreneurs masculins et 11 % des entrepreneurs féminins donnent raison à un homme qui bat sa femme si celle-ci n'a pas achevé les travaux ménagers, si elle a désobéi, refusé d'avoir des relations sexuelles ou si elle n'a pas été fidèle. De même, 14 % des femmes entrepreneures au Malawi ont subi des violences physiques ou psychologiques perpétrées par leur compagnon. 32 % déclarent que leurs maris insistent pour savoir en permanence où elles se trouvent ; 7 % révèlent que leurs maris leur imposent des rapports sexuels non désirés et 8 % que leurs maris leur interdisent de fréquenter des amis.¹⁷¹

En Tanzanie, 11 % des femmes entrepreneures déclarent avoir fait l'objet d'avances sexuelles en échange d'un soutien à leur entreprise au cours des 12 derniers mois.¹⁷² Quand la même question est posée à propos d'autres femmes – « sur 10 femmes, combien de femmes ont selon vous reçu des avances sexuelles en échange d'une aide pour leur entreprise au cours des 12 derniers mois ? », ce taux monte à 40 %.¹⁷³

Il existe peu de données probantes sur la façon dont les risques de VBG affectent les décisions prises par les femmes entrepreneures ou leur capacité à gérer une entreprise productive. Les recherches existantes suggèrent que les conséquences de la violence liée au genre sont complexes. Le fait de ne pas se rendre au travail en raison d'une blessure peut entraîner des pertes de productivité et de revenus. En outre, l'exposition aux VBG peut nuire à la santé mentale des femmes, et se manifester par des insomnies, de l'anxiété et un dysfonctionnement social,¹⁷⁴ et entraver la capacité des victimes à gérer leurs affaires. Une étude réalisée en Colombie révèle que les revenus mensuels des femmes exposées aux VBG sont en moyenne de 70 % inférieurs à ceux des femmes qui n'en sont pas victimes.¹⁷⁵ Une étude réalisée au Rwanda indique que la participation des hommes à des groupes de discussion sur des sujets sensibles liés à la santé sexuelle et aux VBG peut avoir des conséquences importantes et significatives sur le signalement par les femmes de violences perpétrées par des partenaires physiques et sexuels intimes, et accroître le pouvoir de décision des femmes.¹⁷⁶ Ces données probantes en augmentation démontrent l'importance de la contrainte et la nécessité d'identifier des solutions efficaces pour réduire sa prévalence.

L'essentiel : Les violences basées sur le genre peuvent avoir des conséquences complexes sur la santé mentale des femmes, notamment entraver leurs capacités managériales et entraîner des pertes de productivité et de revenus. Plus de données probantes sont nécessaires pour comprendre l'impact de ces violences sur les femmes entrepreneures et leur performance économique, et notamment pour comprendre si les femmes hésitent à développer leurs entreprises par peur de s'exposer à ce type de violence.

■ Dotations en ressources

Écarts en matière d'éducation et de compétences

IV

Alors que la plupart des pays africains ont réalisé la parité dans l'accès à l'enseignement primaire,¹⁷⁷ l'écart persistant entre les niveaux d'instruction et de compétences des hommes et femmes entrepreneur(e)s – notamment au niveau secondaire et au-delà – peut contribuer à expliquer les différences de décisions d'affaires stratégiques selon le sexe du chef d'entreprise.

Traditionnellement, l'écart de niveau d'éducation et de compétences selon le genre en Afrique dépend de nombreux facteurs, notamment un plus grand investissement des parents dans l'éducation des fils¹⁷⁸ et la prévalence des mariages précoces des adolescentes. Une analyse systématique de plus de 100 études empiriques révèle que l'éducation a un impact important sur les revenus des travailleurs indépendants,¹⁷⁹ et que cet effet a tendance à être plus important chez les femmes que chez les hommes.

En Afrique, trois types de disparités en matière d'éducation et de compétences sont particulièrement importants pour les entrepreneurs :

1. Différences d'éducation formelle. Le nombre moyen d'années de scolarisation des travailleuses indépendantes en Afrique varie considérablement d'un pays à l'autre, allant de moins de deux ans au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire à huit ans au Ghana. Étonnamment, quel que soit le niveau absolu de la moyenne, les travailleuses indépendantes ont systématiquement moins d'années de scolarisation que les travailleurs indépendants de sexe masculin. Même au Ghana et au Kenya, où les travailleuses indépendantes ont effectué en moyenne le plus grand nombre d'années d'études, cet écart entre les sexes reste important.¹⁸⁰ Comme la plupart des pays ont désormais mis en œuvre la parité dans l'enseignement primaire, cet écart se réduira probablement au fil du temps, à mesure que de nouvelles cohortes rejoindront le marché du travail.
2. Différences de compétences de gestion. Au-delà de l'amélioration de l'accès à l'éducation formelle, les opportunités de développer des compétences managériales et entrepreneuriales peuvent être plus nombreuses pour les hommes que pour les femmes.¹⁸¹ Les jeunes hommes peuvent avoir plus de possibilités de recevoir une formation formelle auprès de prestataires spécialisés ou d'être formés par un membre de leur réseau. En outre, les femmes peuvent également être moins susceptibles de s'inscrire à des programmes de formation dans des secteurs techniques qui impliquent des revenus moyens comparativement élevés, tels que la mécanique, l'électronique ou la construction.¹⁸²

L'analyse de ce rapport montre qu'au Malawi et au Mozambique, les hommes entrepreneurs ont souvent des compétences techniques plus nombreuses que les femmes entrepreneures. Au Malawi et au Togo, l'écart entre les genres en matière de connaissances financières est important. Des données du Togo montrent que plus de 90 % des chefs d'entreprise ont la confiance nécessaire pour gérer une équipe ou une entreprise, mais les femmes entrepreneures ont moins confiance en leurs compétences managériales que les hommes. En revanche, au Nigeria, au Malawi et au Mozambique, hommes et femmes ont des niveaux de confiance similaires.

L'écart de compétences peut également être lié à un manque de formation, les entreprises appartenant à des hommes étant plus susceptibles de participer à des programmes de formation (c'est le cas en République démocratique du Congo, par exemple). Et ces écarts se retrouvent également *au sein* des entreprises : au Nigeria et en Ouganda, les entreprises appartenant à des hommes sont plus susceptibles d'offrir des formations internes.

3. Différences de compétences socio-affectives. Pour tirer parti des opportunités économiques, les compétences cognitives et non cognitives sont tout aussi importantes.¹⁸³ Un nombre croissant de données montre¹⁸⁴ que les compétences socio-affectives telles que le comportement auto-initié, l'orientation future et la persévérance ont une influence positive sur le succès de l'entreprise.¹⁸⁵ Même si en moyenne, il n'y a pas de différences dans les compétences socio-affectives entre les hommes et femmes entrepreneur(e)s, elles peuvent être utilisées différemment pour le développement des affaires en fonction des besoins.

Des données du Mozambique suggèrent des différences moyennes limitées de compétences socio-affectives entre les entrepreneurs hommes et femmes. Les données du Togo indiquent un écart entre les genres dans certaines compétences socio-psychologiques.¹⁸⁶ Les hommes et les femmes au Togo sont tout aussi susceptibles de rechercher des solutions nouvelles et meilleures, de nouvelles expériences, d'explorer de nouvelles idées et de faire preuve de stabilité émotionnelle et d'empathie. Cependant, les hommes chefs d'entreprise togolais obtiennent de meilleurs scores que leurs homologues féminins dans des mesures de l'ambition, de la créativité, de l'innovation et de l'imagination. Les hommes sont également plus susceptibles de prendre plaisir à recruter les bonnes personnes pour leur entreprise. D'autre part, les femmes ont de meilleures compétences en communication verbale que les hommes. Les données du Togo suggèrent un écart de genre de 24 points de pourcentage sur une combinaison de compétences socio-affectives.

L'essentiel : Les écarts en matière d'éducation et de compétences en Afrique sont importants et persistants, et ont probablement une influence considérable sur la prise de décision des femmes en entreprise.

Confiance et préférences en matière de risque

V

Les femmes entrepreneures en Afrique ont moins confiance en leurs capacités,¹⁸⁷ ce qui peut entraver leur volonté d'affronter la concurrence¹⁸⁸ (et de conquérir des marchés), notamment dans des secteurs traditionnellement masculins.¹⁸⁹

Les femmes entrepreneures en Afrique ont souvent moins confiance en elles-mêmes que leurs homologues masculins. Par exemple, parmi les entrepreneurs du Ghana, les femmes sont 14 % moins susceptibles que les hommes de penser qu'elles seraient de bons chefs d'entreprise.¹⁹⁰

Le manque de confiance en soi des femmes a des conséquences diverses et importantes. Les femmes ne sont pas susceptibles de saisir des opportunités dans des domaines traditionnellement masculins – et traditionnellement plus avantageux – si elles ne croient pas en leurs chances de réussir. Les recherches montrent qu'en cas de conviction les femmes et les hommes sont meilleurs dans les tâches traditionnellement dévolues à leur sexe, l'écart de genre dans la confiance et la volonté d'affronter la concurrence est plus grand pour la tâche traditionnellement masculine.¹⁹¹ En outre, les femmes responsables d'autres personnes – comme c'est souvent le cas des entrepreneurs – ont moins confiance en leurs capacités que les femmes qui ne représentent qu'elles-mêmes. En revanche, les hommes ne souffrent pas de ce manque de confiance. Cela résulte du fait que les femmes mettent la barre plus haut pour elles-mêmes lorsqu'elles représentent les intérêts des autres.¹⁹²

Le manque de confiance en soi des femmes pourrait être lié à une aversion pour le risque.¹⁹³ L'analyse effectuée pour ce rapport ne montre pas de tendance nette sur ce point. Deux séries de données au Ghana indiquent un écart de genre autodéclaré dans l'appétence pour le risque parmi les micro-entrepreneurs. Dans l'une des séries de données, l'écart entre les sexes est de 23 % pour l'appétence pour le risque. La différence reste grande et importante après avoir tenu compte des caractéristiques individuelles et des ménages. Toutefois, le rapport n'indique aucune différence entre les hommes et femmes micro-entrepreneur(e)s au Togo qui ont été invités à choisir

entre plusieurs activités présentant différents niveaux de risque (Tableau 4). Dans le cadre d'un concours de plans d'affaires au Nigeria, qui attire des femmes plutôt tournées vers la compétition,¹⁹⁴ les femmes entrepreneures affirment plus souvent que leurs homologues masculins qu'elles préfèrent un billet de loterie à une somme d'argent fixe.

Une analyse approfondie sur la prise de risque est nécessaire, notamment dans le contexte des expériences de laboratoire dans la région. À cet égard, une expérience récente en laboratoire en Tanzanie a assigné de manière aléatoire des clients de la microfinance à différents groupes, dont des groupes composés uniquement de femmes, des groupes mixtes et des groupes composés uniquement d'hommes. Les membres du groupe exclusivement féminin étaient plus susceptibles de prendre des risques que les deux autres groupes.¹⁹⁵

Tableau 4

Les hommes et femmes entrepreneur(e)s au Togo ont des préférences largement similaires pour différentes entreprises présentant plusieurs niveaux de risques

Option	Bénéfice au cours d'un mauvais mois (USD)	Bénéfice au cours d'un mois productif (USD)	Femmes	Hommes	Différence
Entreprise 1	30	30	8%	9%	-1.1%
Entreprise 2	27	57	10%	13%	-3.2%*
Entreprise 3	24	72	16%	18%	-1.6%
Entreprise 4	21	75	14%	12%	1.3%
Entreprise 5	18	90	13%	13%	-0.3%
Entreprise 6	12	96	7%	5%	1.9%
Entreprise 7	6	94	12%	12%	0.2%
Entreprise 8	0	120	20%	17%	2.9%

Source : Auteurs, à partir de la base de données EI. Note : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

L'essentiel : Le manque de confiance en soi des femmes peut les empêcher de prendre les risques qui pourraient mener à des rendements plus élevés. Des travaux plus expérimentaux sur les mécanismes visant à réduire ce manque de confiance et ses implications sur la performance de l'entreprise peuvent ouvrir des perspectives politiques prometteuses dans le futur.



VI

Financement et actifs

Malgré une amélioration de l'accès des femmes à des services financiers formels, les femmes entrepreneures continuent de contrôler moins d'actifs que les hommes, ce qui affecte leur capacité à investir dans leurs entreprises et à accéder à des prêts suffisants.

L'accès au financement est essentiel à la réussite de toute entreprise, mais il pose problème tant aux hommes qu'aux femmes. L'écart entre les sexes dans l'obtention d'un prêt en Afrique subsaharienne est relativement modeste. Les efforts des institutions financières visant à faciliter l'accès des femmes aux services ont permis de réduire les disparités de genre dans l'octroi de crédits. Une étude exhaustive basée sur des données de 37 pays dans toute l'Afrique n'a révélé aucun élément prouvant que les femmes sont lésées en matière de crédit, après contrôle des caractéristiques de l'entreprise et de l'entrepreneur.¹⁹⁶ Les données de la base de données mondiale Findex sur l'inclusion financière 2018¹⁹⁷ indiquent que la proportion de femmes recevant un prêt était de 5 points de pourcentage inférieure à celle des hommes (43 % pour les femmes et 48 % pour les hommes). De plus, bien que 6 % de femmes et 7,9 % d'hommes aient emprunté auprès d'une institution financière en 2017, l'écart de genre dans l'obtention de prêts est plus petit en Afrique que dans toute autre région du monde.

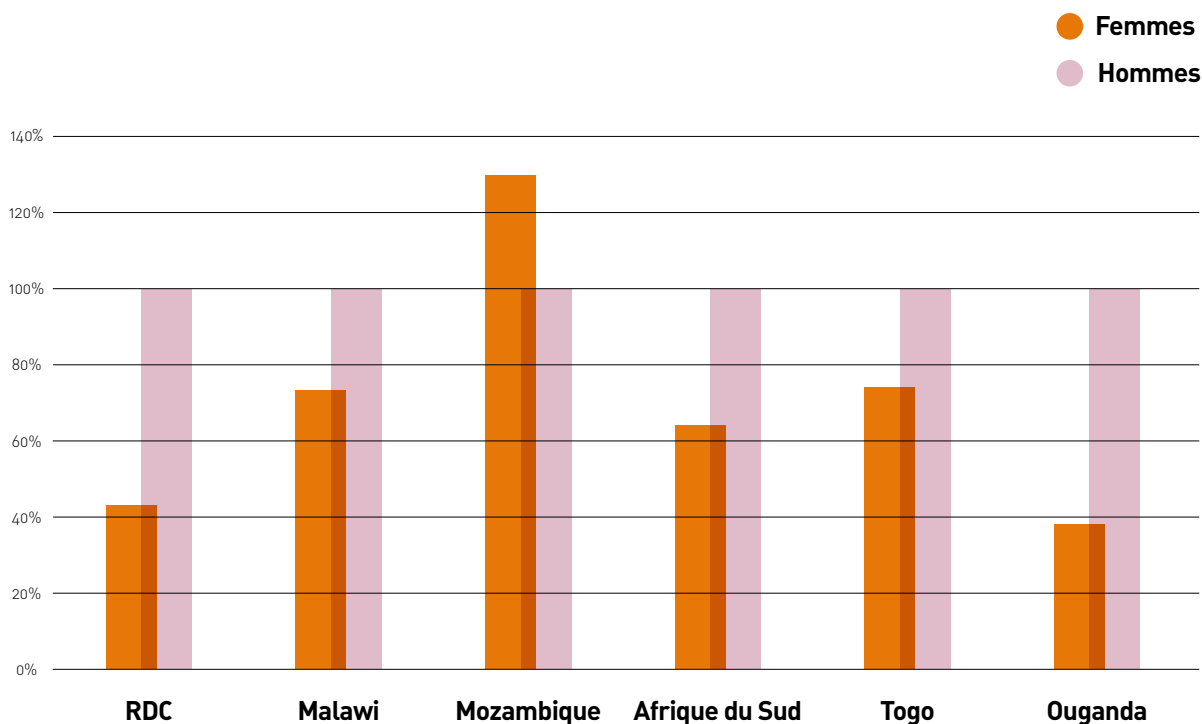
Cependant, le fait que les femmes ont généralement moins d'actifs et d'épargne que les hommes peut diminuer considérablement leurs opportunités financières. Les actifs financiers permettent aux entrepreneurs d'augmenter leurs actifs, de financer leurs investissements productifs et de lisser la consommation de leur ménage. Lorsque les marchés financiers sont imparfaits, la capacité des entrepreneurs à obtenir des financements dépend davantage de leur capacité à fournir des garanties que du flux potentiel de revenus de leur entreprise. Même lorsque les lois ne limitent pas l'accès des femmes à leurs actifs et le contrôle de ces derniers, il est plus difficile pour elles de fournir une garantie en raison de la petite taille de leurs actifs.

L'analyse de ce rapport montre des différences importantes et constantes entre les sexes dans la taille des prêts en cours pour divers groupes d'entrepreneurs en Afrique ([Figure 23](#)). En République démocratique du Congo, les prêts obtenus par les femmes entrepreneures représentent en moyenne 43 % de la valeur obtenue par leurs homologues masculins. Au Malawi (micro), en Afrique du Sud (PME), au Togo (micro) et en Ouganda (micro), cette proportion varie de 38 % à 74 % – indiquant un écart considérable dans le volume de crédit pour les micro-entrepreneurs et les PME. Seul le Mozambique dont l'échantillon est composé de grandes entreprises dont les chefs d'entreprises appartiennent aux deux sexes, affiche un montant global de prêts à l'entrepreneuriat féminin supérieur à celui de l'entrepreneuriat masculin.

Figure 23

Les femmes reçoivent généralement des prêts d'un montant inférieur à celui des hommes

Prêts (montant) contractés par des femmes entrepreneures par rapport à ceux de leurs homologues masculins (%)



Source : Auteurs, à partir de la base de données EI.

De plus, les conditions des prêts accordés à des femmes chefs d'entreprise ne sont pas nécessairement les mêmes que celles de leurs homologues masculins. Des montants de prêts à l'entrepreneuriat féminin inférieurs à ceux accordés à l'entrepreneuriat masculin affectent la capacité des femmes entrepreneures à les utiliser de manière productive.¹⁹⁸ Une étude suggère que les femmes paient des taux d'intérêt moyens plus élevés ou reçoivent des prêts à échéance plus courte.¹⁹⁹ Cependant, l'analyse effectuée pour ce rapport au Bénin, en RDC, au Ghana, au Malawi, au Mozambique, au Nigeria, en Afrique du Sud, au Togo et en Ouganda n'a pas révélé de disparité significative entre les sexes dans les conditions de prêt suivantes, compte tenu de la taille du prêt : intérêts payés, échéance du prêt, nécessité de présenter un plan d'affaires et son historique de crédit.²⁰⁰ Néanmoins, même après avoir neutralisé la taille des prêts, l'analyse suggère que les femmes sont davantage contraintes que les hommes de présenter des garanties au Mozambique, au Togo et en Ouganda, trois des cinq séries de données contenant ces informations.²⁰¹

Enfin, la base de données mondiale Findex indique que près de 38 % des hommes et 27 % des femmes en Afrique ont un compte dans une institution financière, tandis que 24 % des hommes et 18 % des femmes ont un compte mobile.^{202,203} Au Malawi, 68 % d'hommes et 47 % de femmes entrepreneur(e)s ont utilisé leur épargne personnelle pour créer leur entreprise. Cependant, ces données ignorent des différences importantes. Environ 23 % des femmes, contre seulement 2 % des hommes, ont dû compter sur le capital de leur conjoint pour créer leur entreprise.²⁰⁴ Il est également clair que l'écart d'actifs selon le sexe du chef d'entreprise peut se traduire par un écart de résultats productifs. Par exemple, une enquête a révélé qu'en Ouganda central, 30

% des hommes possédaient des actifs liés aux transports, ce qui facilitait leur mobilité et leur accès au marché, contre seulement 1 % des femmes.²⁰⁵

Dans certains pays, les comptes mobiles pourraient contribuer à réduire l'écart entre les sexes en matière d'inclusion financière.²⁰⁶ Dans les huit pays où 20 % ou plus des adultes n'ont qu'un compte mobile, il existe un écart statistiquement significatif entre les hommes et les femmes dans la probabilité d'avoir un compte. Cependant, seuls deux de ces pays – le Burkina Faso et la Tanzanie – affichent un écart entre les genres dans le fait de ne disposer que d'un compte mobile. En Côte d'Ivoire, par exemple, les hommes sont deux fois plus susceptibles que les femmes d'avoir un compte dans une institution financière – alors que les femmes sont tout aussi susceptibles que les hommes de ne disposer que d'un compte mobile.

En Afrique, la possession d'un téléphone portable offre de grandes opportunités aux non-bancarisés – 54 % des hommes ont un téléphone portable, contre 43 % des femmes. Dans plusieurs pays, dont le Mozambique et le Sénégal, les femmes non bancarisées sont aussi susceptibles que leurs homologues masculins de posséder un téléphone portable. Et dans certains pays, comme le Botswana et le Zimbabwe, les femmes non bancarisées sont plus susceptibles d'avoir un téléphone portable que les hommes non bancarisés.²⁰⁷

L'essentiel : Le clivage hommes-femmes dans l'accès au crédit n'est plus aussi profond qu'autrefois, mais avec des actifs plus réduits, les femmes se battent encore pour obtenir des prêts de même taille que les hommes – un facteur qui contribue probablement à l'écart en matière d'investissement.

Accès aux réseaux et à l'information

VII

Contrairement aux hommes, les femmes n'ont pas accès à des réseaux sociaux vastes et diversifiés susceptibles de soutenir la croissance et la compétitivité de leurs entreprises.

Depuis longtemps, des études soulignent l'importance de bonnes relations professionnelles.²⁰⁸ Dès les premières étapes du développement d'une entreprise, les réseaux professionnels peuvent affecter le volume de ses premiers investissements et le choix de l'activité.²⁰⁹ Tout au long de la vie d'une entreprise, la diversité de ces réseaux peut déterminer si l'entrepreneur pourra accéder au crédit,²¹⁰ à de nouvelles informations et opportunités de marché,²¹¹ et aux compétences nécessaires pour gérer efficacement son affaire. Le soutien de ses homologues peut être déterminant pour la capacité de la femme chef d'entreprise à apprendre et appliquer de nouvelles compétences entrepreneuriales.²¹² Les réseaux permettent également d'accéder à des clients et des fournisseurs, à des crédits (informels)²¹³ et à des technologies de production,²¹⁴ aidant ainsi les petites entreprises à réaliser des économies d'échelle inaccessibles sans ces réseaux.

L'analyse effectuée pour ce rapport et d'autres travaux de recherche révèlent des différences fondamentales dans les réseaux professionnels selon le sexe du chef d'entreprise.

- **Les réseaux d'affaires sont marqués par une forte ségrégation entre les sexes.**²¹⁵
- **Les femmes sont plus enclines que les hommes à entretenir des relations de réseau avec le sexe opposé.**²¹⁶
- **Les femmes peuvent agir de façon stratégique en entretenant des relations d'affaires avec leurs homologues masculins pour bénéficier des meilleures opportunités associées à leurs réseaux.**²¹⁷ Des recherches menées en Éthiopie et en Ouganda révèlent l'importance du soutien de mentors – majoritairement des hommes – dans le démarrage des activités de femmes entrepreneures dans des secteurs à prédominance masculine. Sans ces relations, les femmes ont plus de mal à intégrer des secteurs non traditionnels, généralement plus rentables.²¹⁸

- **En général, les réseaux féminins disposent de ressources moins importantes.** Les hommes sont plus susceptibles d'être en relation avec des organisations qui occupent une place centrale dans le milieu des affaires, ce qui favorise leurs liens avec des entreprises plus grandes.²¹⁹
- **Les réseaux féminins sont principalement constitués de la famille et des proches.**²²⁰ Ces « liens étroits » – que l'on peut également qualifier de liens « anciens » et durables – risquent d'être moins utiles que des « liens faibles » – ou « nouveaux » et plus superficiels – pour créer des opportunités professionnelles.²²¹ Cet écart de genre dans la nature des réseaux peut s'expliquer par les normes qui limitent la capacité des femmes à s'aventurer hors de leur foyer et à se lier à des étrangers,²²² et par les responsabilités plus lourdes qu'elles assument dans les travaux ménagers et la garde des enfants.²²³
- **Les réseaux marqués par une ségrégation entre les sexes peuvent restreindre les opportunités économiques des femmes entrepreneures.** Lors d'une campagne de recrutement au Malawi, la forte tendance des hommes à recommander d'autres hommes a créé un écart important entre les sexes dans l'accès à des opportunités d'emploi.²²⁴ Bien que cette étude soit axée sur l'emploi formel, elle révèle que les hommes ont tendance à profiter plus que les femmes des recommandations du réseau.

Dans les pays en développement, les réseaux peuvent être particulièrement utiles pour plusieurs raisons, notamment la forte prévalence des petites entreprises et la nécessité associée de partager le capital, le développement limité des marchés de crédit et le manque d'instruments formels assurant le respect des contrats.²²⁵ Des études expérimentales menées dans toute l'Afrique montrent qu'il est important d'encourager les hommes et les femmes entrepreneur(e)s à élargir leurs réseaux pour en retirer des bénéfices pour leurs entreprises.²²⁶

L'essentiel : Le nombre croissant de données sur le rôle des réseaux dans la réussite des chefs d'entreprise souligne la nécessité de mieux cerner les différences entre les réseaux des hommes et des femmes entrepreneur(e)s – et l'impact de ces différences sur le succès du chef d'entreprise, ce que détaille l'Analyse approfondie 2.

■ Contraintes au niveau des ménages

Répartition des ressources productives du ménage

Les femmes ont rarement leur mot à dire sur la répartition des actifs du ménage et peuvent subir des pressions pour partager des ressources, ce qui freine leur volonté et leur capacité d'investir dans leur entreprise.

Le manque de contrôle qu'on les femmes sur la répartition des ressources du ménage peut être une source d'inefficacité si ces actifs sont investis dans des entreprises contrôlées par des hommes, quelles que soient leurs capacités de gestion ou la valeur de l'opportunité d'affaires.²²⁷

Il existe peu de données probantes sur la répartition des ressources dans les ménages africains, en particulier lorsque les membres de ces ménages ont chacun leur entreprise. Selon une étude menée à Madagascar, les hommes tirent des avantages de leur mariage, ce qui n'est pas le cas des femmes, témoignant de la plus grande capacité du mari à mobiliser des contributions des membres du ménage pour son entreprise.²²⁸ Selon des recherches effectuées au Sri Lanka et en Éthiopie, les femmes ayant des maris coopératifs et un réel pouvoir de décision au sein du ménage sont plus susceptibles d'investir dans leurs activités et de développer leur entreprise.^{229,230} Toutefois, d'autres études suggèrent que le comportement des ménages tend à suivre un schéma non coopératif. Au Kenya, les couples mariés sont plus susceptibles d'investir une subvention importante dans du bétail et les avoirs du ménage si cette somme est déposée sur un compte commun. Lorsque cette somme importante est





déposée sur le compte personnel du mari ou de la femme, l'un et l'autre sont plus enclins à l'utiliser pour leurs propres activités génératrices de revenus.²³¹

Par ailleurs, les recherches montrent que les femmes entrepreneures doivent lutter pour orienter des capitaux vers leur entreprise, un fait qui peut résulter de leurs propres besoins ou de ceux des autres. Selon une étude réalisée au Ghana, l'octroi de subventions en nature aux femmes entrepreneures leur permet d'accroître les bénéfices de leur entreprise, ce qui n'est pas le cas avec des subventions en espèces. L'explication pourrait être la capacité des femmes à conserver plus facilement des contributions en nature pour leur entreprise. Cette différence n'existe pas chez les hommes entrepreneurs, qui bénéficient de façon égale de subventions en nature ou en espèces.²³² Des recherches qualitatives approfondies auprès de micro-entrepreneurs urbains au Ghana montrent que, tout en cherchant à réussir dans leurs affaires, certaines femmes entrepreneures poursuivent d'autres objectifs non liés à leurs affaires aux dépens du capital disponible pour ces dernières.²³³

Une seconde étude basée sur les mêmes données du Ghana et d'autres données de l'Inde et du Sri Lanka²³⁴ montre que dans les ménages où le mari et la femme possèdent chacun son entreprise, les subventions en espèces ou les microcrédits sont généralement investis dans l'entreprise masculine, même si la femme est la bénéficiaire de la subvention ou du prêt en espèces. Lorsque les femmes sont les seules à gérer l'entreprise familiale, ces investissements génèrent davantage de bénéfices. La conclusion de l'étude est qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes chefs d'entreprise dans la capacité de prendre de bonnes décisions d'investissement, mais que les femmes pourraient ne pas être en mesure de contrôler le capital du ménage.

Les ménages peuvent décider d'investir dans des entreprises détenues par des hommes, car elles génèrent des rendements plus élevés. Toutefois, cette différence de ratio rendement/capital selon le sexe du chef d'entreprise peut s'expliquer par des biais en amont dans la répartition des ressources plutôt que par des différences innées dans les capacités de gestion. De plus, différentes études suggèrent que les femmes pourraient préférer ou se sentir contraintes de dépenser les fonds pour leur ménage ou pour leurs enfants²³⁵ – ce qui pourrait expliquer pourquoi les subventions en nature sont plus efficaces pour leurs entreprises.²³⁶

L'inefficacité de la répartition des ressources au sein des ménages est aggravée lorsque les femmes sont obligées de partager des ressources découlant de relations sociales extérieures au foyer.²³⁷ L'importance de cette dynamique est confirmée par une expérience menée en Ouganda. Quand des subventions inconditionnelles ont été accordées aux propriétaires de microentreprises, les bénéfices des entreprises féminines appartenant au groupe de traitement vivant à proximité de leur famille sont même inférieurs à ceux des entreprises féminines similaires appartenant au groupe de contrôle (c'est-à-dire celles qui n'ont reçu aucune subvention ou soutien).²³⁸

L'essentiel : La répartition des ressources du ménage a probablement une influence majeure sur les décisions des femmes concernant leur entreprise. De nouvelles recherches seront nécessaires pour identifier des mécanismes fiables visant à impliquer des couples, des maris et autres membres masculins du ménage afin d'alléger les contraintes liées à la répartition des ressources du ménage. Voir Analyse approfondie 3.

IX

Contraintes de temps et soins des proches

Les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux travaux ménagers, limitant ainsi le temps qu'elles peuvent consacrer à leur entreprise.

Des recherches démontrent que les femmes consacrent beaucoup plus de temps que les hommes aux travaux ménagers²³⁹ – même lorsqu'elles contribuent plus que leur partenaire aux revenus du ménage.²⁴⁰ Non seulement elles consacrent plus de temps à ces travaux, mais ces derniers peuvent parfois les obliger à rester à la maison à certaines heures de la journée – y compris au moment le plus propice pour leurs affaires – ou de cumuler les responsabilités professionnelles et domestiques.

Ce rapport révèle qu'en Ouganda, les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes de s'acquitter des travaux ménagers et de prendre soin d'autres personnes (enfants, malades et personnes âgées) en plus de la gestion leur propre entreprise ; et 50 % d'entre elles sont plus susceptibles que les hommes de gérer plusieurs activités tout en gérant leur entreprise. Au Malawi et au Togo, les femmes entrepreneures passent deux fois plus de temps que leurs homologues masculins à prendre soin des enfants, des personnes malades ou âgées tout en gérant leur entreprise. Par ailleurs, au Togo, les femmes consacrent deux fois plus d'heures que les hommes à la garde des enfants pendant les heures de travail.²⁴¹

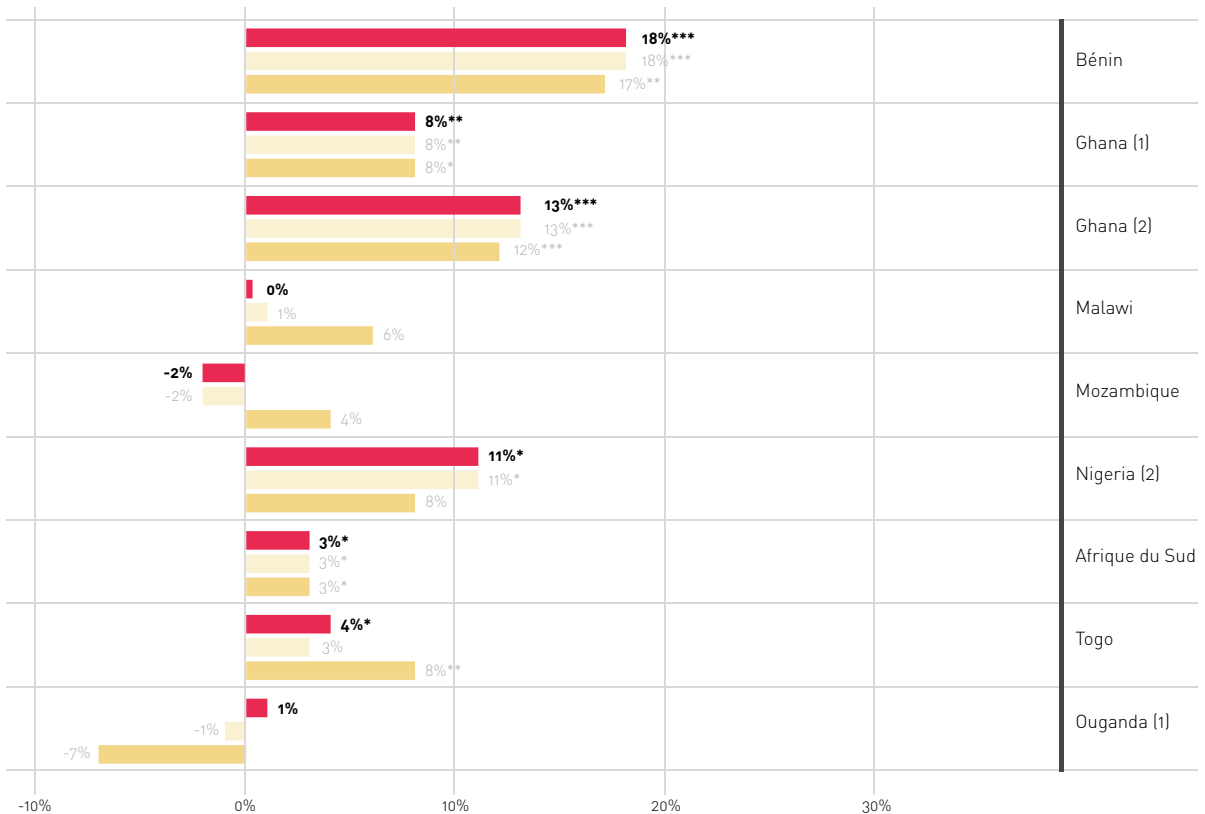
En République démocratique du Congo,²⁴² dans l'industrie agroalimentaire, les gérantes de parcelles consacrent beaucoup plus de temps que leurs homologues masculins aux travaux ménagers et aux soins des proches, et beaucoup moins de temps aux activités productives, au repos ou aux activités sociales. Dans les ménages dont le chef est un homme, les femmes gérantes de parcelles consacrent encore moins de temps aux activités productives. En tenant compte des différences de composition des ménages et des caractéristiques des villages et des individus, les gérantes de parcelles en République démocratique du Congo consacrent en moyenne 20 minutes de moins par jour que les hommes aux travaux agricoles et autres activités génératrices de revenus, et 1 h 45 min de plus aux travaux ménagers. Toujours en RDC, 64 % des hommes gérants de parcelles pensent que le fait d'avoir un enfant de moins de 5 ans réduit leur productivité alors que leurs homologues féminins sont à 6 points de pourcentage plus susceptibles de signaler cet impact fortement défavorable. Cette différence fondamentale persiste après neutralisation de la composition du ménage, des caractéristiques individuelles de celles du ménage, et de celles du village. Bien que cet exemple concerne davantage l'agriculture que l'entrepreneuriat, il mérite d'être souligné compte tenu des données granulaires limitées sur cette dynamique en Afrique.

Dans l'ensemble, les hommes et les femmes entrepreneur(e)s consacrent beaucoup de temps à leurs entreprises, au-delà des 40 heures hebdomadaires habituelles. Les entrepreneurs africains travaillent en moyenne 50 à 67 heures par semaine pour leurs entreprises. Toutefois, les femmes consacrent moins d'heures au travail : les hommes travaillent en moyenne chaque semaine 10 % d'heures de plus que les femmes, mais ce pourcentage varie selon les pays (Figure 24). L'écart entre les sexes dans le nombre d'heures dédiées à l'entreprise tend à se réduire et à ne pas être statistiquement significatif dans les secteurs à prédominance masculine – sans doute parce que les femmes chefs d'entreprise dans ces secteurs doivent s'y investir autant que les hommes pour être compétitives.

Figure 24

Les hommes entrepreneurs en Afrique consacrent plus de temps que les femmes entrepreneures à leur entreprise

Écart entre les sexes dans le nombre d'heures consacrées à l'entreprise



● Écart entre les sexes ● ... Neutralisation de l'âge et des années de service ● ... Spécifications de base

Source : Auteurs à partir de la base de données EI.

Note : Ghana (1) : Enquête sur les subventions aux microentreprises ; Ghana (2) : Enquête sur le secteur de la confection ; Nigeria (2) : Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires ; Ouganda (1) : Enquête Kassida.

Les responsabilités du ménage et les soins des proches peuvent limiter le temps dont disposent les femmes pour leur entreprise. Les travaux ménagers influencent la gestion de leur temps, et leurs choix en la matière ont des conséquences sur leurs décisions économiques. Le temps est une ressource limitée – plus de temps consacré au travail signifie moins de temps disponible pour les loisirs, et par conséquent, une plus grande « pauvreté de temps ».²⁴³

Au Ghana, au Malawi, au Nigeria et en Ouganda, le mariage contribue à creuser l'écart du nombre d'heures consacrées à l'entreprise en fonction du sexe du chef d'entreprise, suggérant un plus grand investissement en temps dans les travaux ménagers de la part de la femme mariée avec enfants. De la même façon, le fait d'avoir des enfants creuse l'écart de performance des entreprises au Mozambique et en Afrique du Sud.

En se libérant de certaines responsabilités dans le ménage, les femmes pourraient consacrer plus de temps à leurs activités économiques. De nouvelles données probantes, notamment sur d'autres continents, montrent l'importance des programmes de garde d'enfants. Cependant, ces données s'intéressent surtout à l'impact de ces programmes sur la participation des enfants ou des femmes aux activités économiques, et non à leur impact sur la performance des entreprises ou la capacité des femmes à gérer leur entreprise.

Une étude menée au Mozambique montre que les services de garde d'enfants ont fait croître le taux d'emploi des prestataires de soins d'environ 26 %.²⁴⁴ De même, une évaluation d'impact au Kenya a souligné que les mères ayant reçu des subventions pour la garde d'enfants étaient en moyenne 17 % plus susceptibles d'être employées. Les femmes ayant reçu cette aide étaient 1,3 point de pourcentage plus susceptibles de gérer une entreprise que celles du groupe de contrôle, un impact réduit par rapport à celui de l'emploi salarié.²⁴⁵ Selon une étude quasi expérimentale menée dans le sud du Togo, l'inscription des enfants de 3 à 5 ans dans des établissements préscolaires a permis aux femmes d'être 37 % plus enclines à travailler en dehors de la maison.²⁴⁶

D'autres études ont examiné l'impact du prix de la garde d'enfants et des activités des femmes sur le marché de l'emploi dans les pays à faible revenu, concluant que le coût élevé de la garde d'enfants a un impact négatif sur l'emploi de la mère.²⁴⁷ Au Brésil, le taux d'emploi des mères a augmenté de 36 % à 46 % après l'introduction de services de garde d'enfants financés par l'État, engendrant une hausse considérable des revenus des ménages, quoique le coût de la garde d'enfants ait contrebalancé cette hausse des revenus (même après déduction du.²⁴⁸ En Argentine, un vaste programme de construction d'établissements préscolaires a augmenté de la probabilité d'emploi des mères de 7 à 14 points de pourcentage.²⁴⁹

L'essentiel : Les contraintes de temps liées aux tâches ménagères et aux soins des proches entravent probablement les activités d'affaires de la femme. Cependant, des données et analyses supplémentaires sont nécessaires pour déterminer si l'amélioration des services de garde d'enfants et d'autres types d'interventions produisent des effets durables sur la performance des entreprises.

04

Analyses approfondies

Les analyses ci-après examinent de façon approfondie les contraintes suivantes: (1) normes sociales, (2) réseaux et accès à l'information, et (3) affectation des ressources au sein du ménage.



Ces trois contraintes qui figuraient dans la liste précédente des neuf contraintes, ont été sélectionnées pour une analyse approfondie pour les raisons suivantes :

- Des données probantes sur leur rôle dans l'écart de performance des entreprises africaines en fonction du sexe du chef d'entreprise sont peu nombreuses.
- Ces contraintes sont difficiles à mesurer.
- Les mécanismes qui relient ces contraintes aux performances des entreprises ne sont pas toujours évidents.
- Leur mise en évidence dans ce rapport pourrait donner lieu à d'autres travaux d'analyse.
- Il est essentiel de mieux comprendre ces contraintes avant de lancer la prochaine génération de programmes de développement.

Compte tenu de la disponibilité limitée de données en Afrique sur ces contraintes, la plupart des analyses approfondies s'appuient sur des enquêtes menées au Ghana, au Malawi, au Togo et/ou en Ouganda. Ces pays ont été sélectionnés pour les analyses approfondies ci-après car on y dispose d'enquêtes d'évaluation d'impact susceptibles de fournir des informations détaillées et de qualité difficiles à reproduire à partir de zéro dans d'autres pays. Dans les trois études, les enquêtes d'évaluation d'impact initiales ont été complétées par des enquêtes quantitatives ou qualitatives supplémentaires axées sur les questions à approfondir. L'analyse descriptive ainsi obtenue s'avère unique dans la littérature sur l'égalité des sexes et le développement des entreprises en Afrique.

Analyse approfondie 1 :

Les normes sociales sexistes affaiblissent-elles la performance des entreprises ?

Cette analyse approfondie s'appuie sur les riches données recueillies pour ce rapport lors de récentes enquêtes menées au Togo et au Malawi, et sur des données d'évaluation d'impact au Ghana et au Malawi. Elle évalue la fréquence des opinions et normes sexistes et leur influence sur les disparités de performance des entreprises africaines en fonction du sexe du chef d'entreprise.²⁵⁰

Bien que le nombre de pays analysés soit limité, et que cet échantillon ne soit donc pas représentatif de l'ensemble du continent, on notera que dans un classement des pays par ordre descendant de la proportion d'entreprises féminines dans le secteur formel,²⁵¹ le Malawi se situe à peu près au milieu de la liste, le Ghana fait partie des dix premiers (à la fin de ce groupe), et le Togo fait partie des dix derniers (au début de ce groupe), les trois derniers pays étant la Mauritanie, le Tchad et le Soudan, et les trois premiers le Lesotho, le Botswana et la Namibie.

■ Principaux constats

1. Les croyances sexistes sont largement répandues chez les entrepreneurs africains interrogés.
2. Les hommes et les femmes ont largement assimilé ces normes sexistes,²⁵² malgré des variations importantes selon le sexe. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir des préjugés dans la recherche d'opportunités d'affaires, mais elles sont plus enclines à privilégier les besoins du ménage.
3. Les entrepreneurs ayant des niveaux d'éducation relativement élevés sont moins susceptibles d'avoir des opinions sexistes.
4. Les préjugés sexistes sont associés à des niveaux d'investissement et de performance plus faibles de l'entreprise, mais cette corrélation ne se vérifie pas pour tous les autres paramètres. Les données relatives à certains paramètres révèlent que les femmes d'affaires ayant des opinions plus progressistes ou évoluant dans des secteurs dominés par les hommes font face à des discriminations dans leurs activités.

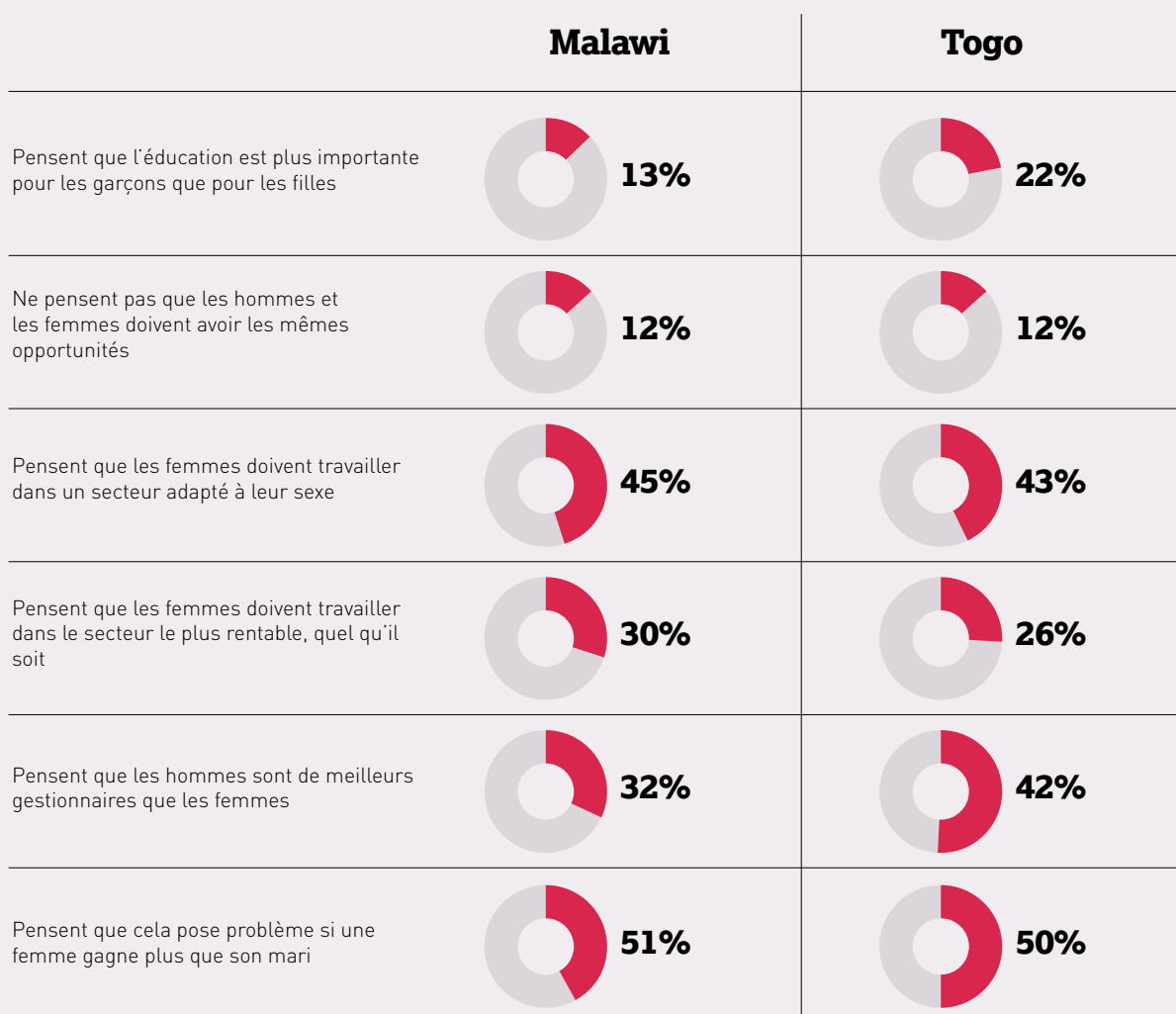
■ Analyse

1. Les croyances sexistes sont répandues.

- Les entrepreneurs des deux sexes étudiés ici ont des opinions pouvant être globalement qualifiées de sexistes. La moitié des chefs d'entreprises interrogés au Malawi et au Togo estime qu'une femme gagnant plus que son mari va devenir source de problèmes (Figure 25). Le constat est le même en dehors de l'Afrique : une étude récente fait ressortir les mêmes opinions aux États-Unis, et leurs effets négatifs sur le potentiel d'emploi et de revenu des femmes.²⁵³
- Les entrepreneurs togolais et malawites ont des préjugés sexistes plus profonds sur les normes liées aux capacités et aux performances des entreprises que sur les normes relatives à l'éducation et aux opportunités en général. Si près de 32 % des entrepreneurs au Malawi et 42 % au Togo pensent que les hommes sont de meilleurs gestionnaires que les femmes, seulement 12 % ne pensent pas que les hommes et les femmes méritent d'avoir les mêmes opportunités. En outre, alors que plus de 40 % des personnes interrogées estiment que les femmes doivent travailler dans des secteurs adaptés à leur sexe, et qu'au moins 25 % pensent que les femmes ne doivent pas travailler dans le secteur le plus rentable, seulement 13 % des chefs d'entreprise au Malawi déclarent que l'éducation est plus importante pour les garçons que pour les filles.

Figure 25

Les préjugés sexistes sont répandus chez les entrepreneurs



Source : Auteurs à l'aide d'enquêtes effectuées pour ce rapport.

- Les restrictions à la mobilité – qui limitent les opportunités des femmes hors de leur foyer – sont fondées sur des normes sexistes qui dictent les comportements socialement acceptables pour les femmes. Les résultats d'une enquête menée en 2014 au Malawi révèlent que 32 % des entrepreneurs estiment que la place de la femme est au foyer, et plus des deux tiers que les enfants souffrent du fait que leur mère travaille hors du foyer.

Encadré 7

Utilisation de saynètes au Togo pour évaluer les priorités des entrepreneurs par rapport à leur entreprise ou leur ménage au Togo

■ Résumé

Ces saynètes permettent aux chercheurs de repérer des différences subtiles dans les comportements, les perceptions et les normes des individus. Dans une enquête menée au Togo pour ce rapport, les entrepreneurs interrogés ont reçu une série de saynètes audio soigneusement formulées pour évaluer leurs priorités par rapport à leur entreprise et leur foyer, ainsi que les préjugés qui sous-tendent ces choix.

■ Méthodologie

Les entrepreneurs ont écouté une saynète présentant un chef d'entreprise qui venait de recevoir une subvention du gouvernement. Cette subvention pouvait être utilisée pour engager un employé – et de ce fait doubler les bénéficiaires de l'entreprise – ou pour payer des fournitures scolaires à ses enfants.

Les personnes interrogées devaient répondre à deux questions distinctes : 1) le chef d'entreprise devait-il embaucher un employé (et ne pas payer les fournitures scolaires des enfants) ; 2) le chef d'entreprise devait-il consulter son conjoint avant de prendre une décision.

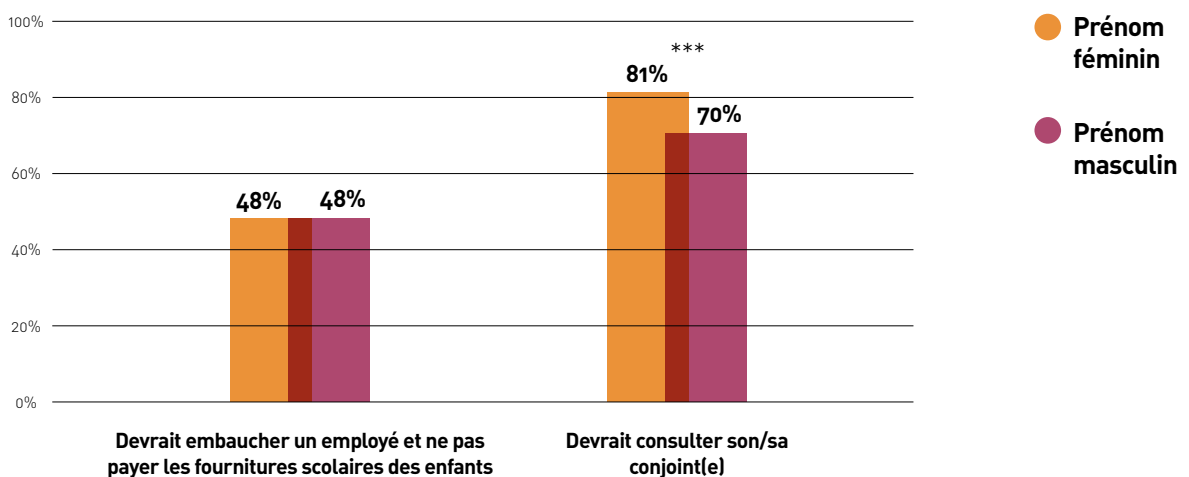
Pour une moitié sélectionnée de manière aléatoire de l'échantillon, le chef d'entreprise de la saynète portait un prénom féminin ; pour l'autre moitié également sélectionnée de manière aléatoire, il portait un prénom masculin.

■ Principaux constats

- **48 % des personnes interrogées ont pensé que le chef d'entreprise devait embaucher un employé, quel que soit son prénom, indiquant donc une absence de préjugé sexiste.**

Figure 26

Les préjugés sexistes sont répandus dans le processus décisionnel



Source : Auteurs à l'aide de l'enquête menée pour ce rapport.

Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$. Tests d'égalité selon le sexe de l'entrepreneur représenté dans la saynète.

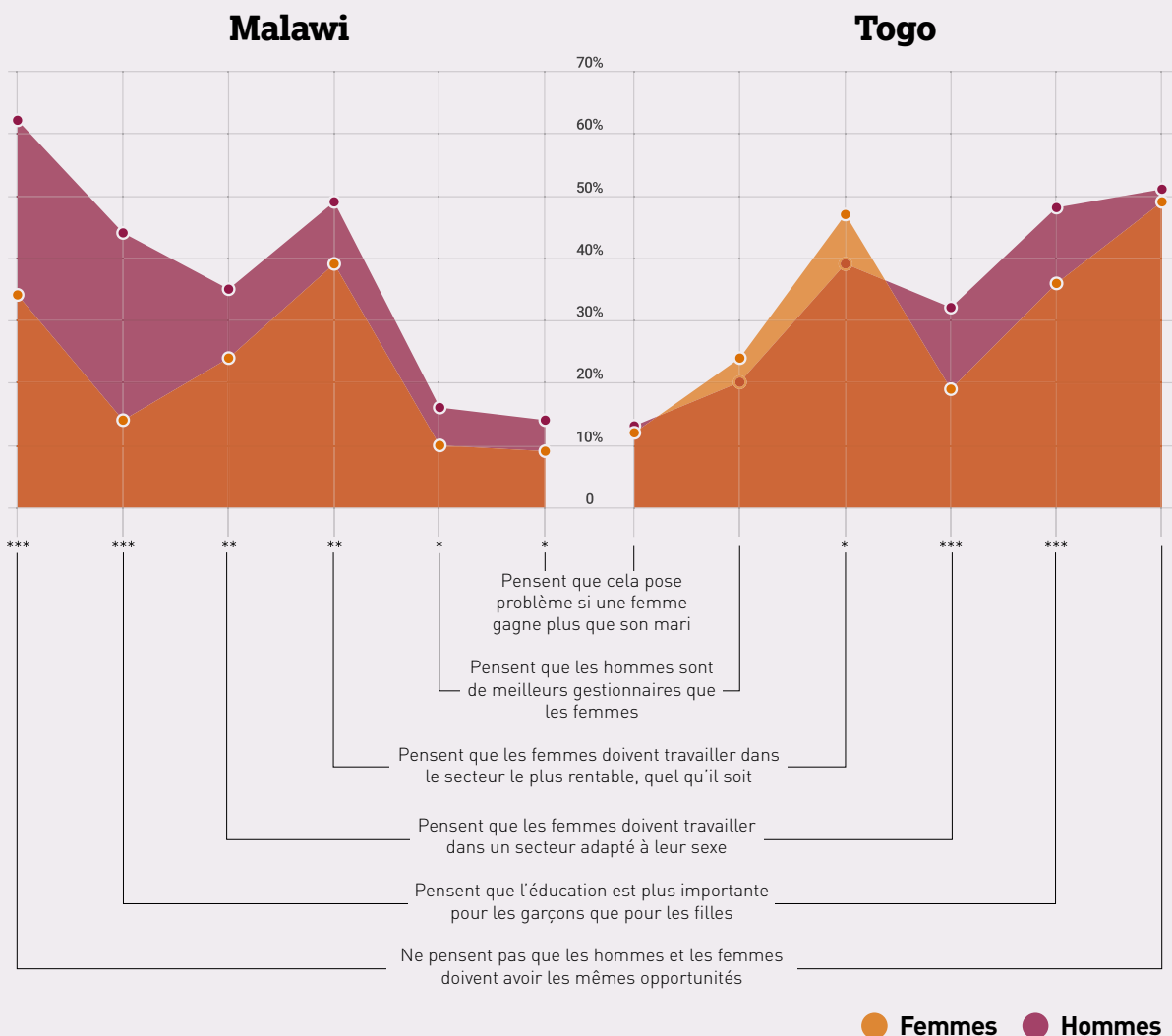
- **En revanche, la prise de décision a fait l'objet de préjugés sexistes.** Environ 81 % des personnes ayant reçu la saynète avec un prénom féminin ont répondu que la femme devrait consulter son mari avant de prendre sa décision. Ce taux était de 11 points de pourcentage supérieur à celui obtenu lorsque les personnes interrogées devaient se prononcer sur le fait que le mari devait consulter son épouse avant de prendre une décision.

2. Concernant les opportunités d'affaires, les femmes ont moins de préjugés que les hommes en matière de normes de genre, mais elles sont enclines à privilégier les besoins du ménage plutôt que leur entreprise.

- Au Togo et au Malawi, les différences de point de vue sur l'égalité des sexes sont généralement mineures, mais les hommes et les femmes ont une vision totalement opposée des capacités des hommes et des femmes à gérer une entreprise, des secteurs d'activité appropriés pour les femmes, et de la mobilité des femmes.
- En moyenne, les femmes ont des opinions sexistes moins prononcées que les hommes. Au Malawi et au Togo, elles sont nettement moins susceptibles de penser que les hommes sont de meilleurs gestionnaires. Cette différence reste significative, même si l'on tient compte des caractéristiques individuelles et du secteur d'activité. En outre, les femmes sont plus susceptibles de penser qu'elles doivent travailler dans le secteur le plus rentable, quel qu'il soit.²⁵⁴

Figure 27

Des différences de genre persistantes autour des normes sexistes



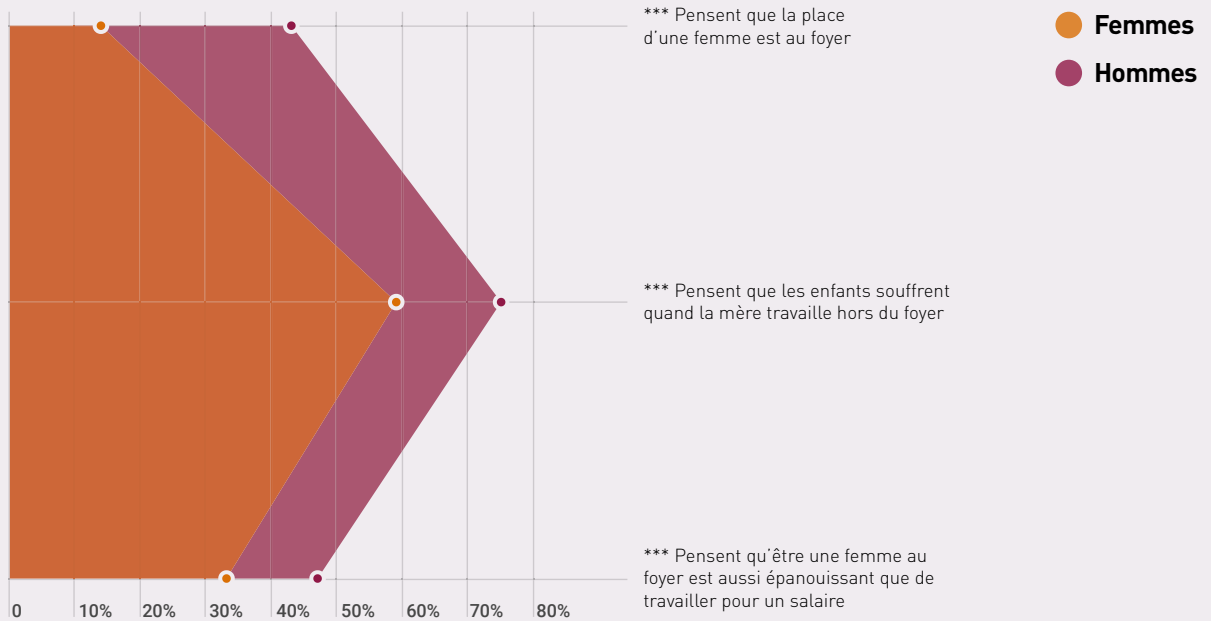
Source : Auteurs à l'aide d'enquêtes effectuées pour ce rapport.

Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$ Tests d'égalité selon le sexe. Les différences inconditionnelles entre les sexes sont signalées.

- Les femmes sont par ailleurs nettement moins susceptibles d'approuver des normes restreignant leur mobilité. Au Malawi, à peine 14 % des femmes entrepreneures (2014) estiment que la place de la femme est à la maison, contre 43 % des hommes entrepreneurs. De plus, 75 % des hommes entrepreneurs pensent que les enfants souffrent lorsque leur mère travaille hors du domicile – contre 59 % des femmes entrepreneures.

Figure 28

Différences de genre concernant les préjugés sur la mobilité des femmes (Malawi)



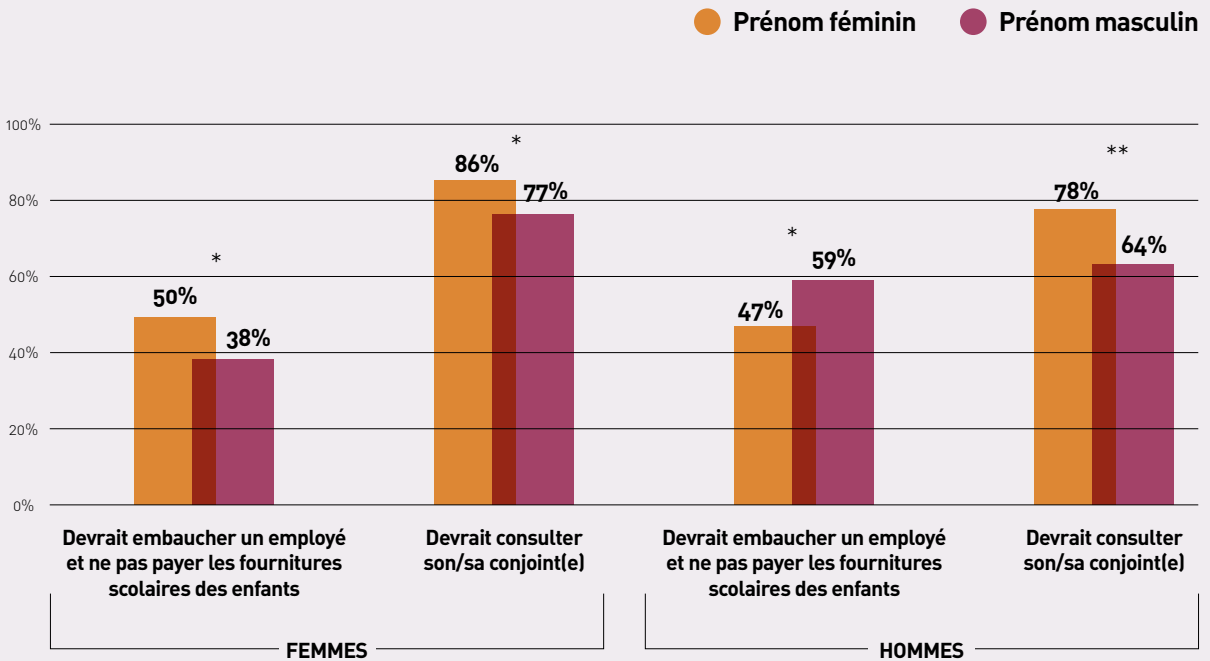
Source : Auteurs à l'aide d'enquêtes effectuées pour ce rapport.

Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$ Tests d'égalité selon le sexe. Les différences inconditionnelles entre les sexes sont signalées.

- Cependant, les femmes sont plus enclines à privilégier leur famille. L'enquête de 2014 au Malawi a interrogé des hommes et des femmes entrepreneur(e)s sur leurs préférences pour la famille ou le travail : 27 % des femmes et 19 % des hommes s'estiment plus proches de leur famille que de leur travail.²⁵⁵
- Dans les saynètes du Togo, les femmes et les hommes ont des préjugés en faveur de leur propre sexe. Autrement dit, les uns et les autres sont plus susceptibles de penser que les entrepreneurs de leur sexe doivent privilégier leur entreprise (plutôt que les fournitures scolaires) par rapport aux individus du sexe opposé (Figure 29). Néanmoins, les femmes semblent privilégier les besoins du ménage : 50 % des femmes pensent que la femme entrepreneure devrait embaucher un employé, alors que 59 % des hommes estiment que l'homme devrait embaucher un employé. Seulement 38 % des femmes jugent que l'homme devrait embaucher un employé, tandis que 47 % des hommes pensent que la femme devrait embaucher un employé.
- Les femmes sont également plus enclines à penser que les entrepreneurs devraient consulter leur conjoint(e), indépendamment du fait qu'ils soient un homme ou une femme.²⁵⁶

Figure 29

Les femmes tendent à privilégier plus nettement les besoins du ménage



Source : Auteurs à l'aide d'enquêtes effectuées pour ce rapport.

Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$. Tests d'égalité selon le sexe de l'entrepreneur représenté dans la saynète, séparément par sexe de la personne interrogée. Les différences inconditionnelles entre les sexes sont signalées.

3. Les entrepreneurs ayant des niveaux d'éducation comparativement élevés sont moins susceptibles d'avoir des opinions sexistes

- La mesure des préjugés sexistes élaborée pour ce rapport agrège six questions relatives à des préjugés et posées dans les enquêtes du Togo et du Malawi (voir Figure 25 pour l'énoncé des questions). Le rapport analyse ensuite le lien entre les caractéristiques individuelles et ces préjugés. Il définit l'indice de norme sexiste comme le nombre de ces 6 énoncés auxquels adhère la personne interrogée. La moyenne de l'indice au Togo et au Malawi est d'environ 0,33 ; ainsi, en moyenne, les personnes interrogées approuvent près de deux croyances sexistes sur six.²⁵⁷
- La Figure 30 montre que des individus comparativement plus instruits – femmes et hommes – sont moins susceptibles d'être sexistes. Toutefois, cette corrélation négative est particulièrement évidente à des niveaux d'instruction plus élevés, ce qui laisse à penser que l'enseignement primaire seul n'est pas associé à une baisse des préjugés sexistes.
- Les résultats de l'analyse de régression confirment que l'éducation est un indicateur fort et statistiquement significatif des préjugés sexistes, pour les hommes comme pour les femmes. En outre, conformément à la section précédente, les femmes ont en moyenne beaucoup moins d'opinions sexistes que les hommes.²⁵⁸

Figure 30

Les préjugés sexistes des entrepreneurs diminuent à mesure que leur niveau d'instruction augmente

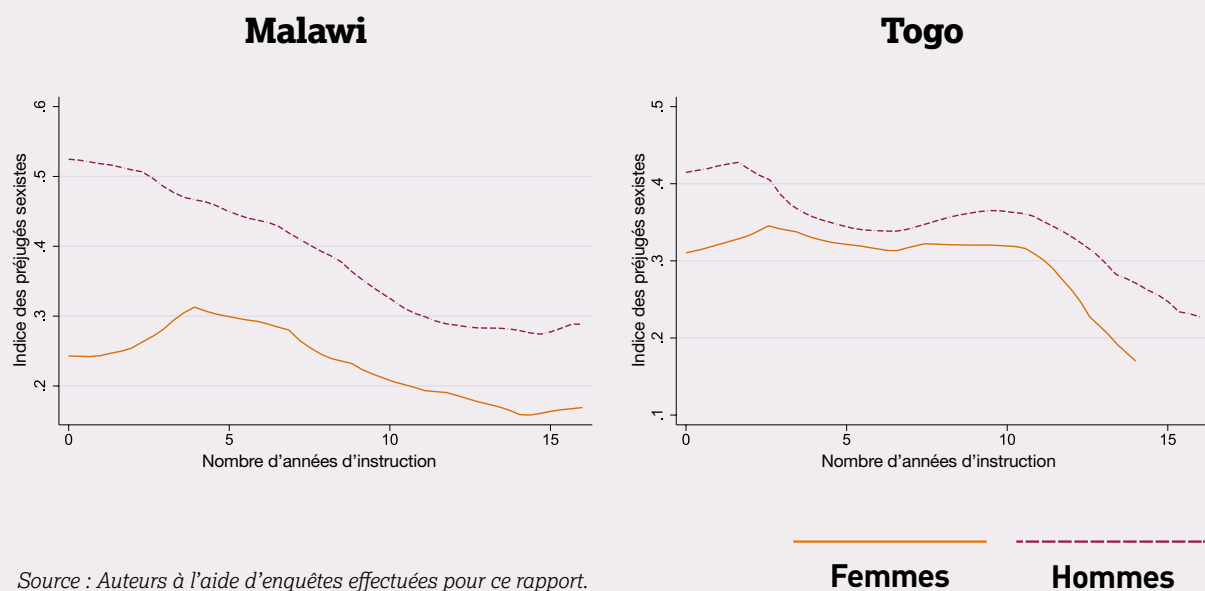


Tableau 5

Principaux facteurs associés aux préjugés sexistes : le fait d'être un homme et un faible niveau d'éducation

Variable dép. : indice de préjugés sexistes	MALAWI			TOGO		
	(1) TOUS	(2) FEMMES	(3) HOMMES	(4) TOUS	(5) FEMMES	(6) HOMMES
Femme	-0.144*** (0.022)			-0.061** (0.026)		
Âge du propriétaire	-0.002* (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.002)
Années d'études achevées	-0.016*** (0.003)	-0.008** (0.004)	-0.022*** (0.004)	-0.008*** (0.003)	-0.006* (0.003)	-0.008* (0.004)
Marié	-0.026 (0.029)	-0.054* (0.031)	0.009 (0.059)	0.019 (0.024)	0.015 (0.031)	0.026 (0.045)
Taille du ménage	0.004 (0.003)	0.008 (0.005)	0.001 (0.004)	0.001 (0.004)	-0.001 (0.006)	0.003 (0.006)
Nombre de jeunes enfants	-0.002 (0.012)	-0.011 (0.012)	0.001 (0.018)	0.015 (0.012)	0.024 (0.018)	0.005 (0.017)
Constante	0.531*** (0.081)	0.315*** (0.103)	0.528*** (0.122)	0.341*** (0.059)	0.292*** (0.077)	0.338*** (0.087)
Variable indicatrice de secteur	0	0	0	0	0	0
Observations	484	195	289	480	233	247
Coefficient de détermination	0.186	0.133	0.150	0.047	0.046	0.067

Les erreurs types robustes figurent entre parenthèses, *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

4. Les préjugés sexistes sont associés à des niveaux d'investissement et de performance plus faibles. Ces corrélations s'expliquent en partie par d'autres facteurs tels que le niveau d'éducation.

- Au Malawi et au Togo, les préjugés sexistes ont une corrélation négative avec le niveau d'investissement en capital de l'entreprise (Figure 31). Le fait d'avoir plus de préjugés sexistes est lié à une différence de 70 % à 80 % dans l'investissement en capital, au Malawi et au Togo. Au Malawi, cette relation est réduite et statistiquement non significative après neutralisation des caractéristiques de l'entrepreneur (par exemple les années de scolarité) et du secteur d'activité. La corrélation reste toutefois très importante chez les femmes.²⁵⁹ Il se peut aussi que les normes sociales réduisent les investissements en poussant les femmes à intégrer des domaines d'activité précis à faible investissement. Au Togo, les préjugés sexistes sont associés à de faibles niveaux d'investissement en capital même après neutralisation du secteur et des caractéristiques de l'entrepreneur. Aucune tendance similaire n'apparaît au Togo ni au Malawi lorsqu'on examine le nombre d'heures travaillées, qui n'est pas corrélé aux normes de genre.

- Comme pour les niveaux d'investissement, la corrélation inverse entre préjugés sexistes et bénéfiques reste importante au Malawi. Le fait d'avoir plus de préjugés sexistes est associé à des bénéfiques plus faibles, de 52 % en moyenne, et cet effet s'amplifie jusqu'à atteindre une différence de 68 % parmi les femmes entrepreneures malawites. La corrélation entre les deux facteurs n'est pas statistiquement significative, mais reste supérieure à 30 % après prise en compte des caractéristiques individuelles et du secteur d'activité. L'importance des caractéristiques individuelles dans la médiation entre les normes, les niveaux d'investissement et les bénéfiques résulte peut-être du fait que les normes influencent (et sont influencées par) des choix de vie essentiels – tels que le niveau d'instruction, le mariage et le nombre d'enfants.
- Pour les femmes entrepreneures au Togo, en revanche, la corrélation entre les préjugés sexistes et les bénéfiques est *positive*. Cette corrélation n'est pas statistiquement significative si l'on tient compte d'autres caractéristiques, mais elle reste importante.²⁶⁰ Une analyse plus poussée indique que la ségrégation professionnelle serait à l'origine de ce résultat. La corrélation positive et considérable entre préjugés et bénéfiques des femmes se concentre dans les secteurs où les femmes ne sont pas fortement représentées. Ces constats indiquent que les femmes entrepreneures togolaises ayant des opinions relativement progressistes sur l'égalité des sexes et travaillant dans des secteurs non « traditionnellement féminins » pourraient être marginalisées ou subir une discrimination sociale. Cela est étayé par le fait qu'elles affichent des bénéfiques plus bas que les femmes aux opinions plus sexistes, même après avoir tenu compte des caractéristiques individuelles, du secteur, ainsi que des intrants et caractéristiques de l'entreprise.

5. Conclusion

- Une grande partie des entrepreneurs des deux sexes au Malawi et au Togo ont des préjugés sexistes. Les hommes sont plus susceptibles d'avoir des préjugés sur la façon dont les femmes doivent diriger une entreprise, et dans quel secteur d'activité elles doivent travailler. De leur côté, les femmes sont plus enclines à privilégier leur famille plutôt que leur entreprise, ce qui peut influencer leurs décisions entrepreneuriales.
- Plus le niveau d'éducation est élevé, plus les préjugés sexistes diminuent, mais un niveau d'éducation relativement élevé est nécessaire pour que ces préjugés se raréfient.
- L'existence de préjugés sexistes est corrélée à des niveaux plus faibles d'investissement en capital au Malawi et au Togo, et à des bénéfiques plus faibles au Malawi. En outre, les normes sexistes peuvent être tellement ancrées dans les choix de vie que les facteurs permettant d'expliquer le lien entre ces normes et les performances commerciales sont également influencés par ces préjugés.
- Il existe peu de données probantes mesurant l'impact des normes sociales sur les performances de l'entreprise. Un programme de recherche sera donc nécessaire pour tester les mécanismes des normes sociales et leur importance en tant que contraintes au développement des entreprises. Néanmoins, l'évaluation d'impact d'interventions visant à remédier à certains préjugés sexistes – ou au moins à les contourner –, permettrait d'obtenir des perspectives essentielles sur l'importance relative des normes sexistes.
- Ce programme de recherche devrait s'appuyer sur des preuves existantes dans des domaines d'étude parallèles. Pour lutter contre les normes sociales enracinées, dans le contexte du développement des entreprises, il est possible de trouver des solutions dans les nombreux domaines de recherche prometteurs sur les normes sexistes, y compris les changements institutionnels à grande échelle,²⁶¹ les modifications de la réglementation,²⁶² la résolution des problèmes de mobilité,²⁶³ la résolution des problèmes de ségrégation sexuelle par secteur,²⁶⁴ et enfin le dialogue dans les communautés et dans les couples.²⁶⁵

Figure 31

Lien entre les croyances sexistes et les niveaux d'investissement en capital



Source : Auteurs à l'aide d'enquêtes effectuées pour ce rapport.

Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$. Les caractéristiques individuelles comprennent le sexe, l'âge, le nombre d'années d'études, la situation familiale, la taille du ménage et le nombre de jeunes enfants. Les régressions conditionnelles incluent aussi des variables fictives pour les secteurs. L'investissement est mesuré à l'aide de la transformation de Johnson (arc sinus hyperbolique inverse).²⁶⁶

Analyse approfondie 2 :

Les différences de réseaux professionnels selon le sexe du chef d'entreprise contribuent-elles à creuser l'écart de performance entre chefs d'entreprise masculins et féminins ?

Cette analyse approfondie se fonde sur des données du Ghana, du Malawi, du Togo et de l'Ouganda pour évaluer les différences de réseaux d'entrepreneurs africains en fonction du sexe du chef d'entreprise et leur éventuelle contribution aux disparités de performance des entreprises entre chefs d'entreprise masculins et féminins.

■ Principaux constats

1. Les réseaux professionnels de femmes entrepreneures sont constitués pour la plupart d'autres femmes.
2. Les réseaux des entrepreneurs masculins sont plus importants que ceux de leurs homologues féminins.
3. Les réseaux professionnels constitués de « liens étroits », et notamment de membres de la famille, sont plus susceptibles de participer au processus de création et de développement d'entreprises pour les femmes que pour les hommes.
4. Les femmes s'appuient sur leurs réseaux pour lancer leur entreprise et obtenir un soutien financier, alors que les hommes les utilisent davantage pour partager des informations, des équipements ou des fournitures.
5. La relation entre les réseaux et la performance de l'entreprise n'est probablement pas directe et dépend d'aspects tels que la profondeur des relations et leur influence sur divers domaines du développement de l'entreprise.

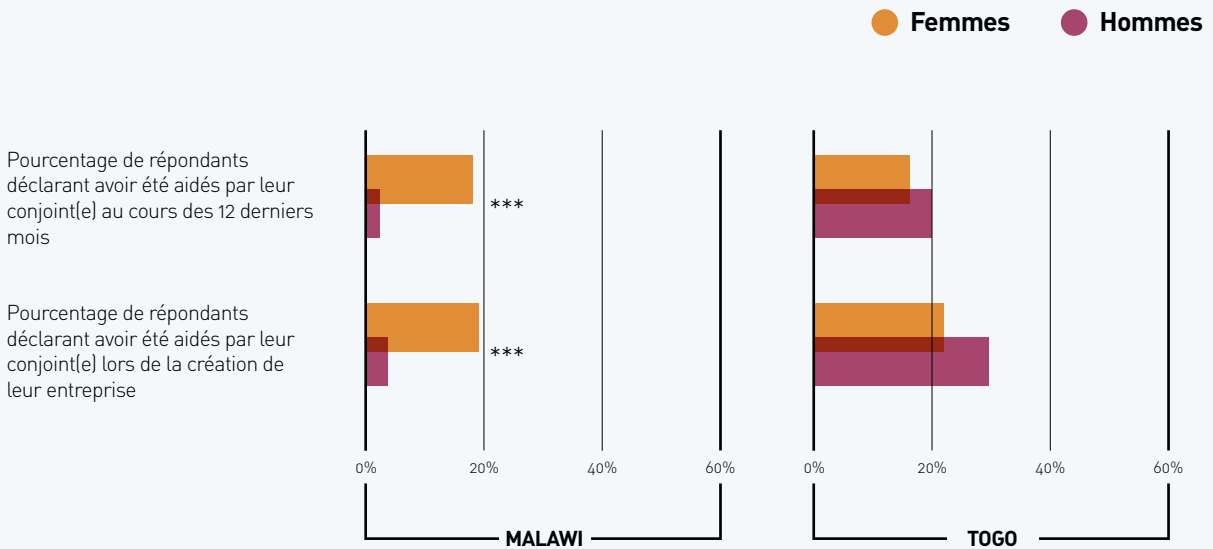
■ Analyse

1. Les réseaux de femmes entrepreneures sont constitués pour la plupart d'autres femmes.

- Conformément à des données antérieures,²⁶⁷ l'analyse effectuée pour ce rapport montre que les réseaux professionnels d'entrepreneurs africains sont marqués par une ségrégation par sexe : en règle générale, les réseaux d'entrepreneurs masculins sont constitués d'autres hommes tandis que les réseaux d'entrepreneurs féminins sont constitués d'autres femmes. À titre d'exemple, en Ouganda les femmes représentent 80 % des réseaux de femmes, et moins de 10 % des réseaux d'hommes.
- Les réseaux féminins semblent plus sexuellement diversifiés. En Ouganda, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de citer au moins une personne du sexe opposé dans leur réseau. Au Togo et au Malawi, seule une petite minorité d'hommes et de femmes déclarent avoir été soutenus par des personnes du sexe opposé (autres que leur conjoint), soit au moment de la création de leur entreprise, soit au cours des 12 derniers mois. Au Malawi, les femmes sont plus susceptibles de reconnaître qu'elles ont bénéficié du soutien de personnes du sexe opposé (Figure 32).
- Parmi les entrepreneurs ayant déclaré connaître un spécialiste, les femmes sont plus susceptibles de nommer un spécialiste homme, contrairement aux hommes lorsqu'il s'agit de nommer une spécialiste femme. L'écart est particulièrement important au Malawi, où seulement 2 % des hommes ont cité une spécialiste femme, tandis que 40 % des femmes ont pu citer un spécialiste homme.

Figure 32

Les femmes déclarent plus souvent avoir été aidées par une personne du sexe opposé



Source : auteurs sur la base des enquêtes pour ce rapport. Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

2. Les réseaux d'affaires des hommes sont plus grands que ceux des femmes.

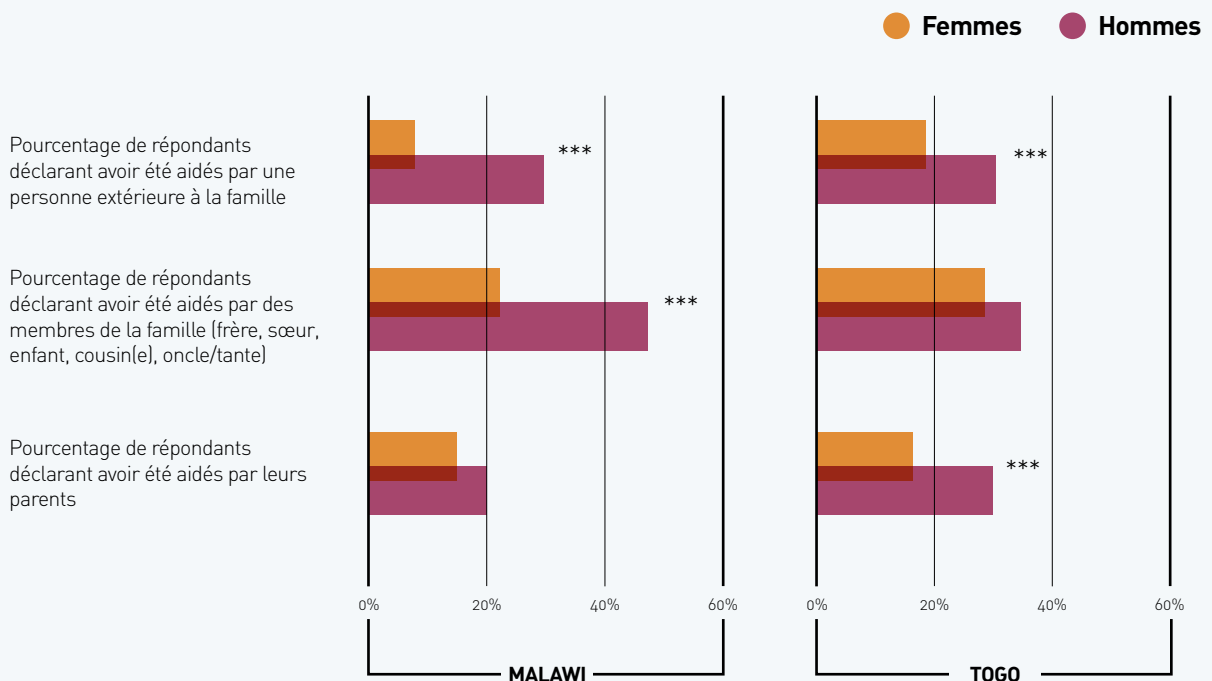
- Au Malawi,²⁶⁸ les femmes entrepreneures comptent 18 % de personnes de moins dans leur réseau que leurs homologues masculins. Un écart similaire (23 %) est observé si l'on considère les réseaux intrasectoriels de l'entrepreneur. Cette différence entre la taille des réseaux intrasectoriels est de 19 %, une différence statistiquement significative lorsqu'on tient compte des caractéristiques des entreprises et de leurs propriétaires.
- En Ouganda, les réseaux d'entrepreneurs de sexe masculin ont tendance à être deux fois plus importants que ceux de leurs homologues féminins. Et les hommes indiquent une moyenne de 3,2 membres dans le réseau correspondant à leur métier, contre 2,9 pour les femmes. Malgré les différences de taille des réseaux, les femmes et les hommes en Ouganda semblent tout aussi satisfaits de leurs réseaux : 72 % des femmes et 77 % des hommes reconnaissent la grande importance des réseaux, et 77 % de tous les entrepreneurs (tous sexes confondus) déclarent que le niveau actuel de partage d'informations est optimal.

3. Les réseaux d'affaires comprenant des « liens étroits », et des membres de la famille en particulier, contribuent au processus de création et de développement des entreprises, quel que soit le sexe du chef d'entreprise, mais les femmes sont plus susceptibles d'y avoir recours.

- En Ouganda, tant les amis que la famille apportent un soutien aux entrepreneurs. Près de 17 % des réseaux de femmes et d'hommes sont constitués de membres de la famille, tandis que les amis représentent 65 %. La grande majorité des liens d'affaires des entrepreneurs en Ouganda se trouvent dans leur entreprise ou leur zone de résidence.
- Au Togo et au Malawi, la plupart des entrepreneurs reçoivent de l'aide de leurs proches lors du lancement de leur entreprise. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de recevoir une aide de leurs proches au lancement de leur activité, mais elles déclarent recevoir peu d'aide de personnes étrangères à leur cercle familial.
- Les hommes et les femmes semblent aussi s'appuyer sur des catégories différentes de proches. Les hommes sont plus susceptibles de recevoir une aide de leurs parents, mais aussi d'autres membres de la famille, y compris des frères et sœurs. Les femmes, en revanche, sont plutôt aidées par leur conjoint. Ces schémas sont identiques dans les deux pays et restent similaires non seulement lors du lancement de l'entreprise, mais aussi par la suite (Figures 33 et 34).
- Au Togo,²⁶⁹ les femmes sont plus susceptibles d'embaucher des hommes en fonction de leurs liens sociaux que de leurs compétences et diplômes (17 % contre 4 %).

Figure 33

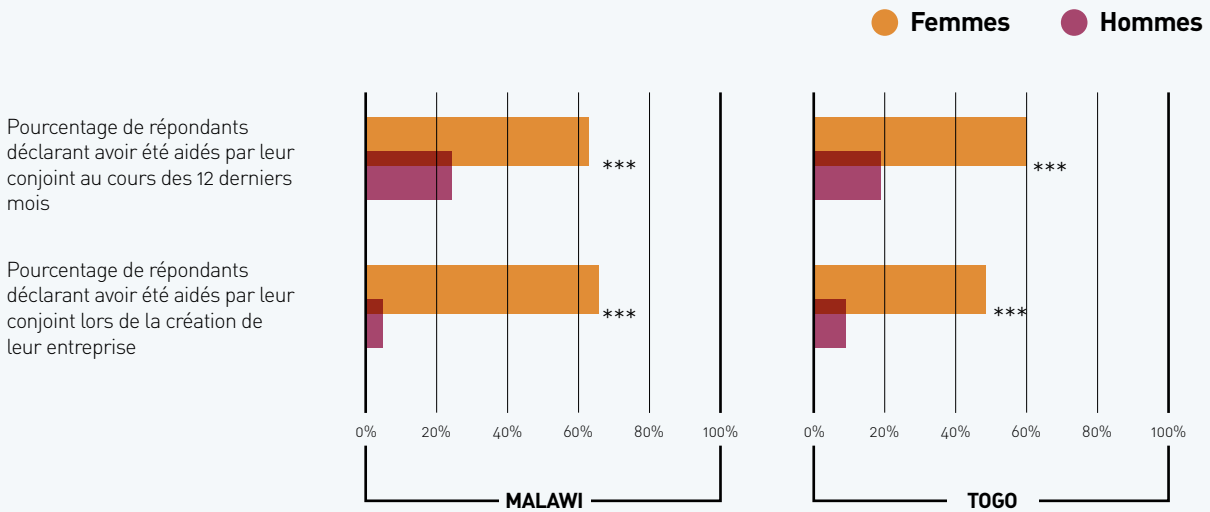
La composition des réseaux des hommes et des femmes est différente



Source : auteurs sur la base des enquêtes pour ce rapport. Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

Figure 34

Les femmes mariées sont plus susceptibles de recevoir de l'aide de leur conjoint et vice versa



Source : auteurs sur la base des enquêtes pour ce rapport. Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

4. Les femmes sont plus susceptibles de s'appuyer sur leurs réseaux pour lancer leur entreprise et solliciter un soutien financier, alors que les hommes y recourent davantage pour partager des informations, des équipements ou des fournitures.

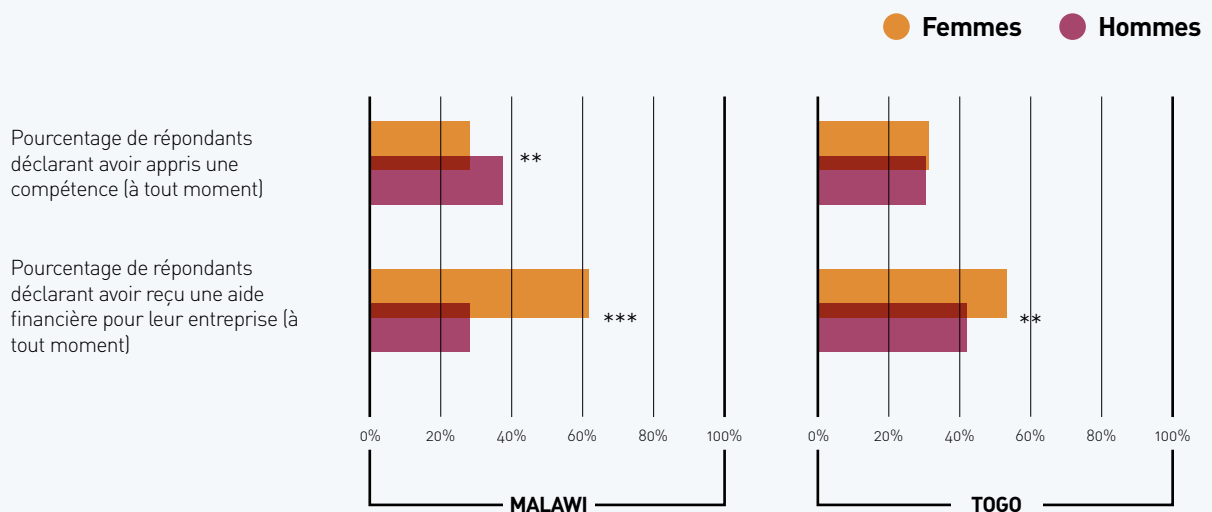
- Au Togo et au Malawi, la majorité des entrepreneurs déclarent avoir eu accès à des réseaux lors du lancement de leur entreprise, tandis que les femmes sont plus susceptibles d'avoir reçu de l'aide à cette étape. Les femmes entrepreneures au Togo sont également plus susceptibles que les hommes de solliciter des conseils au lancement d'un nouveau produit ou service. C'est également le cas en Afrique du Sud : les entreprises féminines ayant négocié des partenariats avec d'autres entreprises sont nettement plus susceptibles que les entreprises détenues par les hommes d'être des sociétés importantes.²⁷⁰ Toutefois, l'importance des réseaux dans la gestion des entreprises peut décliner avec le temps. Au Togo et au Malawi, plus de 60 % des entrepreneurs révèlent ne pas avoir reçu de soutien durant les 12 derniers mois.
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de bénéficier d'un soutien financier de leurs réseaux. Les enquêtes au Togo et au Malawi effectuées pour ce rapport montrent que les femmes reçoivent plus fréquemment une aide financière de leurs réseaux tant au lancement de leur entreprise qu'au cours des 12 derniers mois (Figure 35). Cette différence reste significative même après neutralisation du secteur

d'activité, de la situation matrimoniale et du niveau d'éducation. En Ouganda toutefois, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de coopérer financièrement avec leur réseau : 58 % des hommes et 48 % des femmes déclarent avoir eu recours à ce type de coopération (Figure 36).

- Les hommes sont plus susceptibles de partager des équipements, des intrants et des informations. Plus d'hommes que de femmes déclarent avoir acquis une compétence au Malawi, et avoir partagé des équipements lors de la création de leur entreprise au Togo. Les hommes chefs d'entreprise au Togo sont plus susceptibles de connaître un « spécialiste », à savoir « une personne dotée de hautes compétences de gestion ou connaissances techniques pertinentes pour leur activité ». Cette situation semble s'expliquer par le secteur d'activité : les entreprises détenues par des hommes opèrent le plus souvent dans des secteurs jugés « plus techniques ». En Ouganda, plus de 90 % des entrepreneurs partagent des informations sur les techniques et les compétences. Les hommes semblent plus susceptibles que les femmes de partager des informations sur les équipements, ce qui paraît refléter les différences de secteur d'activité et de nature des échanges (Figure 36).
- Les femmes reçoivent différents types de soutien selon qu'il vient de femmes ou d'hommes : elles sont plus susceptibles de solliciter des capitaux (don ou prêt) des hommes, et plus susceptibles d'acquérir une compétence enseignée par d'autres femmes. C'est ce que montrent les enquêtes menées au Ghana, au Togo et au Malawi (Figure 37).

Figure 35

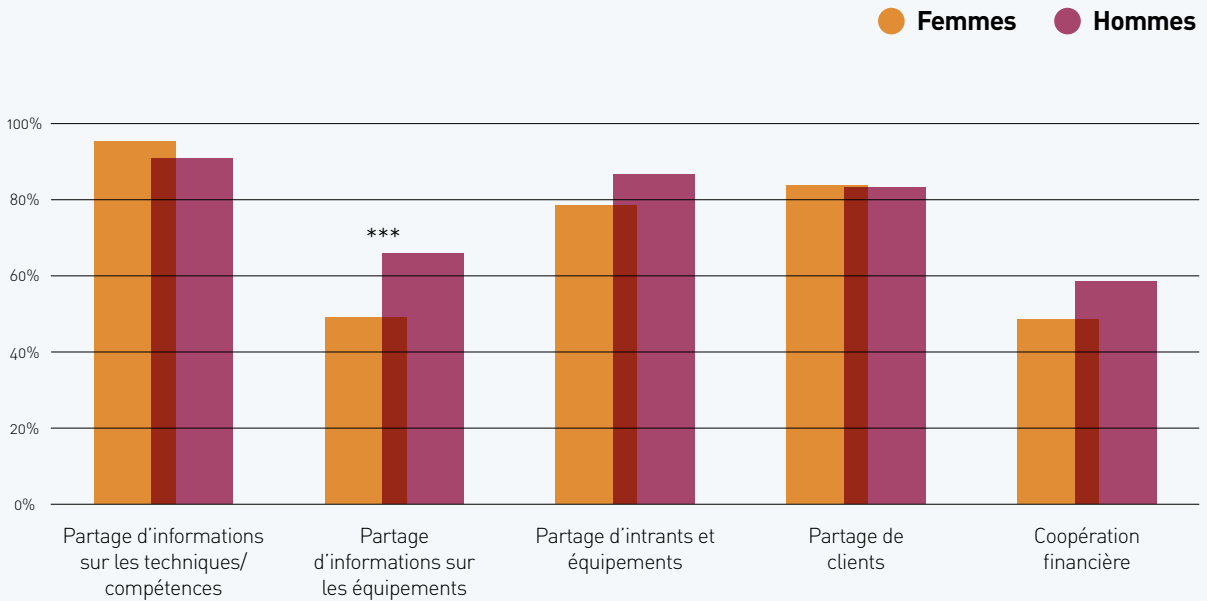
Les hommes et les femmes entrepreneur(e)s reçoivent des aides différentes



Source : auteurs sur la base des enquêtes pour ce rapport. Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

Figure 36

Les hommes sont plus susceptibles de partager des informations sur les équipements

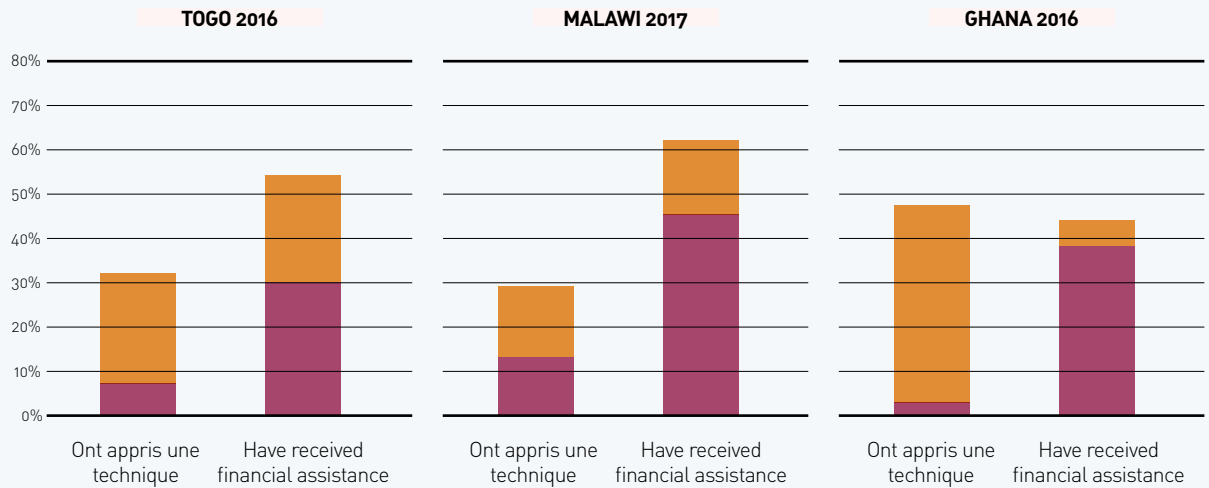


Source : auteurs à partir des données EI. Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.



Figure 37

Les femmes reçoivent relativement plus d'appui financier de la part d'hommes, et plus de soutien technique de la part d'autres femmes



Source : auteurs à partir des données EI et des enquêtes pour ce rapport.

Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

● par/provenant d'une femme
● par/provenant d'un homme

5. La relation entre l'appartenance à des réseaux et la performance de l'entreprise n'est pas directe ; elle dépend d'aspects tels que la profondeur des relations et leur influence sur divers domaines du développement de l'entreprise.

- Les résultats d'évaluations rigoureuses montrent que les réseaux peuvent jouer un rôle particulièrement important dans la réduction des coûts de transaction en favorisant la confiance, le partage d'informations et l'appui à d'autres mécanismes de mise en œuvre. Une évaluation d'impact au Ghana a montré qu'un accès accru à de nouveaux réseaux d'affaires a un effet positif sur la performance de l'entreprise.²⁷¹ Toutefois, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'échanger avec les membres de leur réseau. Une expérience en Éthiopie, en Tanzanie et en Zambie a révélé un effet positif de la diffusion de pratiques d'affaires auprès de gérants de petites entreprises qui collaborent avec des entreprises plus grandes.²⁷²
- Le présent rapport a analysé la corrélation entre les caractéristiques des réseaux d'entrepreneurs et la performance de leurs entreprises. L'analyse a tout d'abord examiné la relation entre la taille du réseau et la performance des entreprises. Le rapport ne trouve aucune corrélation significative entre la taille du réseau et les bénéfices de l'entreprise. Au Togo et au Malawi, les entrepreneurs déclarant avoir reçu de l'aide au lancement de leur entreprise ne semblent pas mieux réussir que ceux déclarant n'avoir reçu aucune aide. En Ouganda, les entrepreneurs appartenant à des réseaux de partage d'équipements ne semblent pas enregistrer de meilleures performances que les autres. Au Malawi et au Togo, les femmes entrepreneurs qui ont appris des techniques grâce à un membre de leur réseau semblent avoir des bénéfices et des investissements en capital plus élevés. Aucune relation semblable n'a été observée chez les hommes.

- Le manque de relation directe entre les réseaux et la performance des entreprises peut avoir plusieurs explications :
 - › Plus que la taille des réseaux, la qualité de ces relations est sans doute plus importante pour le développement d'une entreprise.
 - › L'analyse effectuée pour ce rapport exclut les entreprises qui ont échoué, et pour lesquelles l'absence de soutien des réseaux peut avoir joué un rôle essentiel.
 - › Les effets des réseaux peuvent être étudiés à travers d'autres aspects pris en compte dans l'analyse. Au Malawi,²⁷³ les différences de taille des réseaux selon le sexe du chef d'entreprise perdent de leur importance après neutralisation du secteur d'activité et des caractéristiques de l'entrepreneur, ce qui pourrait suggérer des relations étroites entre la taille des réseaux et ces deux paramètres.
 - › D'autres contraintes, dont les normes sociales et le processus de prise de décision au sein de leur ménage, peuvent empêcher les femmes, en particulier celles qui sont membres d'un réseau vaste et diversifié, de bénéficier de ses avantages.
 - › Les entrepreneurs, quel que soit leur sexe, peuvent faire des investissements supplémentaires dans leurs réseaux pour compenser un niveau initialement faible de capital financier ou humain. Cette situation est connue dans la littérature sur les réseaux sous le nom d'« effet de compensation des réseaux », signifiant que les données peuvent montrer une corrélation négative entre le réseautage et la performance, même lorsque le réseautage est bénéfique au développement de l'entreprise.²⁷⁴
 - › Le fait d'avoir un réseau étendu peut ne pas être un avantage pour l'entrepreneur, car il induit des coûts supplémentaires. Des recherches antérieures²⁷⁵ montrent que la pression familiale peut avoir des effets négatifs sur les entreprises détenues par des femmes. Les femmes qui reçoivent plus de soutien de leur réseau peuvent également faire face à plus de sollicitations des membres de leur réseau au niveau de leurs ressources. Ces deux effets peuvent s'annuler mutuellement de sorte que les performances des femmes disposant d'un réseau de soutien important ne seront pas nécessairement meilleures que celle des femmes recevant moins de soutien.

6. Conclusion

- L'analyse effectuée pour ce rapport montre que les réseaux d'entrepreneurs dans quatre pays d'Afrique affichent une ségrégation par sexe, avec des différences importantes selon le genre.
- Les réseaux d'hommes sont plus étendus, et des données factuelles montrent qu'ils sont plus susceptibles d'offrir des opportunités de partage d'équipements. Les femmes se reposent parfois sur leur conjoint, en particulier pour un appui financier.
- D'autres expériences créant des opportunités de mise en réseau pour diverses catégories d'entrepreneurs seraient utiles pour identifier le type d'entreprise qui pourrait tirer le meilleur parti de la diversification de son réseau. Les questions suivantes s'imposent à ce niveau :
 - › Le réseautage est-il plus important dans les premières étapes du développement de l'entreprise ou à un stade plus avancé ?
 - › Dans quelle mesure d'autres contraintes de genre atténuent-elles les avantages liés à l'élargissement de son réseau ?
 - › Pourquoi les réseaux d'entreprises restent-ils si cloisonnés par sexe ?
 - › Existe-t-il des opportunités de desserrer les « liens » des réseaux au-delà du sexe et de la présence familiale ?
 - › Quel est l'effet de la diversification du réseau sur l'activité choisie par l'entrepreneur ?

Analyse approfondie 3 :

Les relations au sein du ménage influencent-elles les choix stratégiques faits par les femmes entrepreneures ?

Cette section s'appuie sur une enquête menée auprès de micro-entrepreneurs en zone urbaine au Ghana, et sur une recherche qualitative complémentaire portant sur la même population. Ces données permettent d'analyser de manière approfondie la manière dont les entreprises dont le chef est une femme sont affectées par les relations au sein du ménage. Les résultats concernent spécifiquement le Ghana urbain, mais ils révèlent la manière dont la dynamique au sein des ménages peut influencer les décisions prises par les femmes entrepreneures dans d'autres contextes.

Il va sans dire que la satisfaction des besoins du ménage exerce une pression sur les entreprises quel que soit le sexe de leur chef, en particulier dans les ménages à faible revenu. Les données montrent toutefois que des difficultés supplémentaires pénalisent la femme chef d'entreprise :

1. Le montant des revenus de l'entreprise alloués aux dépenses du ménage et la période où cet argent est utilisé sont souvent déterminés par des facteurs indépendants de sa volonté ;
2. D'autres revenus visibles de l'entreprise peuvent signifier une réduction de l'aide fournie par le conjoint pour les dépenses du ménage, ce qui peut accroître le fardeau financier de la femme.

■ Principaux constats

1. Les entreprises dont le chef est une femme jouent un rôle clé dans la satisfaction des besoins du foyer.
2. Les conjoints disposent d'informations incomplètes sur leurs gains respectifs.
3. Les femmes gardent généralement le contrôle sur les revenus de leur entreprise, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'elles peuvent choisir comment les dépenser.
4. Les femmes et les hommes sont incités à dissimuler leurs revenus en raison de la pression exercée pour les partager et augmenter les contributions aux dépenses du ménage.
5. Une gestion indépendante par la femme de son entreprise est associée à des bénéfices plus élevés, mais il n'est pas encore possible d'établir un lien de causalité.
6. Les ménages gèrent leurs finances de diverses façons, et les recherches et programmes futurs devraient étudier le lien entre les relations au sein du ménage et la réussite des entreprises appartenant à des femmes.

■ Analyse

1. Les entreprises détenues par des femmes jouent un rôle clé dans la satisfaction des besoins du foyer.

- Plus de 75 % des femmes micro-entrepreneures des zones urbaines du Ghana déclarent que, sans le revenu de leur entreprise, leur ménage aurait des difficultés à faire face aux dépenses d'alimentation et de scolarité du foyer. Des enquêtes réalisées dans d'autres pays confirment le rôle clé des entreprises détenues par des femmes dans la subsistance du ménage.²⁷⁶ Cette vision va à l'encontre des idées reçues, documentées dans des travaux de terrain menés au Ghana, selon lesquelles l'homme est le principal soutien de famille, et qu'il lui incombe d'assumer les dépenses de logement, de scolarité, d'alimentation et de santé.

- En règle générale, les maris ghanéens semblent soutenir les entreprises de leurs épouses. Seuls 10 % des femmes entrepreneures déclarent que leur mari ne soutient pas leur décision de se lancer dans les affaires, ce qui s'explique peut-être par le fait que ces entreprises sont essentielles pour répondre aux besoins du foyer. Des recherches qualitatives révèlent aussi une attente largement partagée, à savoir que les femmes se lancent dans les affaires avec et grâce au soutien de leurs maris, en particulier lors de la création de l'entreprise. Des recherches récentes réalisées en Éthiopie suggèrent que, si certains maris limitent les activités d'affaires de leurs épouses, ils sont nombreux à apporter divers types de soutiens importants aux activités entrepreneuriales de leurs femmes.²⁷⁷

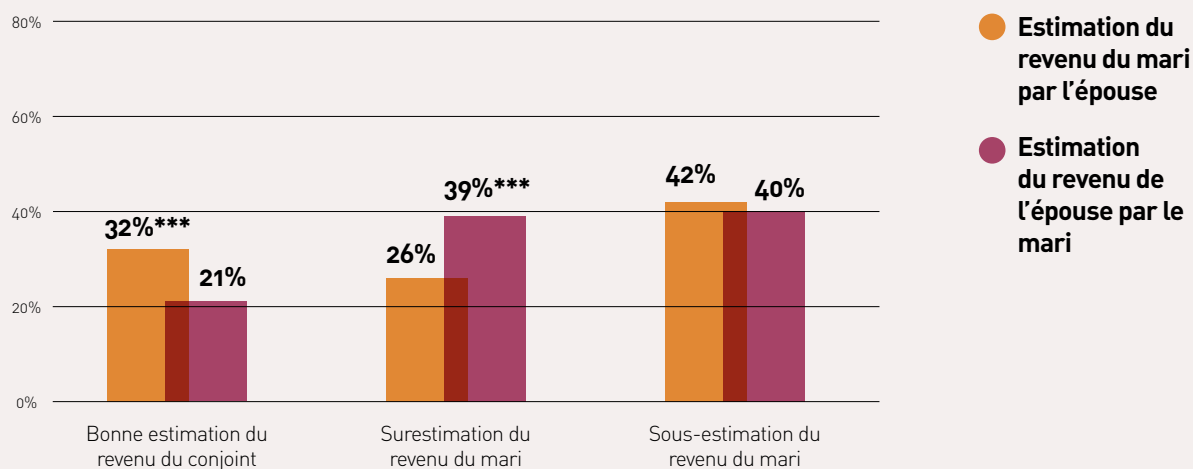
2. Les conjoints disposent d'informations incomplètes sur leurs revenus respectifs.

- Des études antérieures ont relevé un manque de coopération entre conjoints dans l'optimisation des revenus du ménage.²⁷⁸ Dans l'enquête du Ghana où des couples ont été invités à deviner le revenu de leur conjoint, seuls 32 % environ de femmes entrepreneures et 21% de leurs maris ont deviné un montant proche de 20 % du chiffre réel. Dans l'étude qualitative, les femmes entrepreneures ont indiqué ne pas partager d'information sur leur revenu, tout comme leurs maris. En conséquence, la mutualisation des revenus était aussi inattendue et considérée comme inhabituelle.
- Les maris de femmes entrepreneures sont plus susceptibles de surestimer les gains de leurs épouses. La Figure 38 montre la fréquence des surestimations et sous-estimations des revenus par les deux conjoints lorsque tous deux sont des chefs d'entreprise. Près de 40 % des époux de femmes micro-entrepreneures surestiment les revenus de leurs femmes, tandis que 40 % les sous-estiment. Les femmes sélectionnées dans l'échantillon possèdent des informations plus exactes sur les revenus de leurs époux, mais certains maris de l'échantillon sont salariés, ce qui leur facilite la tâche.

Figure 38

La plupart des entrepreneurs ghanéens, quel que soit leur sexe, estiment mal le revenu de leur conjoint

Exactitude des estimations du revenu du conjoint (Ghana)



Source : Auteurs à partir de la base de données EI.

Remarque : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ pour les différences de genre dans les estimations.



3. Les femmes gardent généralement un contrôle sur leur revenu, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'elles peuvent le dépenser comme bon leur semble.

- Seuls 8 % des femmes entrepreneures déclarent ne pas maîtriser la manière dont leur propre revenu est dépensé.
- La contrainte économique directe est aussi relativement rare : moins de 10 % des femmes entrepreneures ghanéennes déclarent avoir été contraintes par leurs époux de donner de l'argent au cours des 3 mois précédents, et la quasi-totalité de ces femmes rapporte qu'elles contrôlent généralement leur revenu. Environ 11% s'attendent à ce que leur mari prenne une partie de leur argent si elles ont reçu une subvention pour élargir les opportunités économiques du ménage.
- Malgré un contrôle relatif de leur propre revenu, les femmes entrepreneures n'ont pas leur mot à dire sur la manière de couvrir les dépenses du ménage. En s'appuyant sur 16 enquêtes longitudinales menées dans 12 pays (y compris huit enquêtes en Afrique subsaharienne), une étude récente révèle que les petites entreprises dirigées par des femmes sont plus susceptibles de déposer le bilan à cause de chocs domestiques (maladie ou autres besoins domestiques). En fait, quand elles expliquent les raisons de l'échec de leur entreprise, elles évoquent la maladie ou les besoins de la famille (34%) aussi fréquemment que des pertes (36 %). En revanche, seuls 12 % des hommes évoquent des raisons familiales pour la fermeture de leur entreprise.²⁷⁹
- Des recherches qualitatives menées au Ghana suggèrent que les femmes reçoivent de l'argent de leurs maris pour couvrir les besoins du ménage, mais souvent de façon irrégulière et parfois inadéquate. Les données quantitatives indiquent que 81 % des femmes reçoivent des transferts réguliers de leurs maris pour la gestion courante du foyer, dont les frais de nourriture (communément appelé chop money au Ghana). Les estimations correspondantes pour le Malawi (84 %) et le Togo (91%) sont également élevées. Au Ghana, le montant moyen mensuel du chop money donné à la femme chef d'entreprise est à peu près égal au niveau moyen des bénéficiaires de son entreprise, suggérant qu'en moyenne ce montant double le revenu d'une entreprise féminine.²⁸⁰
- Au Ghana, 91% des maris déterminent unilatéralement le montant alloué à leurs femmes pour satisfaire les besoins du ménage, sans aucune consultation avec le conjoint. Cette approche unilatérale de la gestion financière peut plonger les femmes dans un dilemme où elles doivent choisir entre les besoins de l'entreprise et ceux du ménage. L'obligation de prendre des dispositions pour compenser une baisse imprévisible du revenu ou des contributions de leur conjoint signifie également que les entrepreneurs attachent une grande importance à l'épargne pour faire face aux urgences et qu'ils tiennent à conserver l'accès à l'épargne liquide, même s'ils souhaitent investir dans l'entreprise. Ces résultats sont conformes aux conclusions d'une étude antérieure menée au Ghana indiquant que l'octroi de subventions en nature aux femmes entraînait une augmentation des bénéficiaires de l'entreprise, mais que les subventions en espèces – plus faciles à utiliser pour couvrir les dépenses prioritaires du ménage – n'avaient pas le même impact.²⁸¹

4. Les femmes ont peur de divulguer le montant de leurs revenus.

- Comme cela est documenté ailleurs en Afrique,²⁸² les entrepreneurs ont des raisons de ne pas divulguer le montant de leur revenu. Au cours d'une expérience de laboratoire en Tanzanie, les femmes étaient moins disposées que les hommes à partager avec leurs conjoints des informations à ce sujet.²⁸³ Elles semblent subir des pressions de la famille pour partager leur revenu ; en réalité, près de la moitié des femmes entrepreneures au Ghana confirment que leurs maris ou d'autres membres de famille finissent par leur demander de l'argent dès qu'elles

en ont. Plus des trois quarts confirment qu'en règle générale, les personnes qui réussissent sont susceptibles d'être sollicitées par des membres de la famille ou des amis. En conséquence, plus des deux tiers des femmes confirment que les machines et les équipements de leurs entreprises constituent un bon moyen d'épargner, et d'empêcher d'autres d'accaparer cette épargne. Les hommes subissent des pressions similaires, et sont aussi peu susceptibles d'être transparents sur leurs revenus.

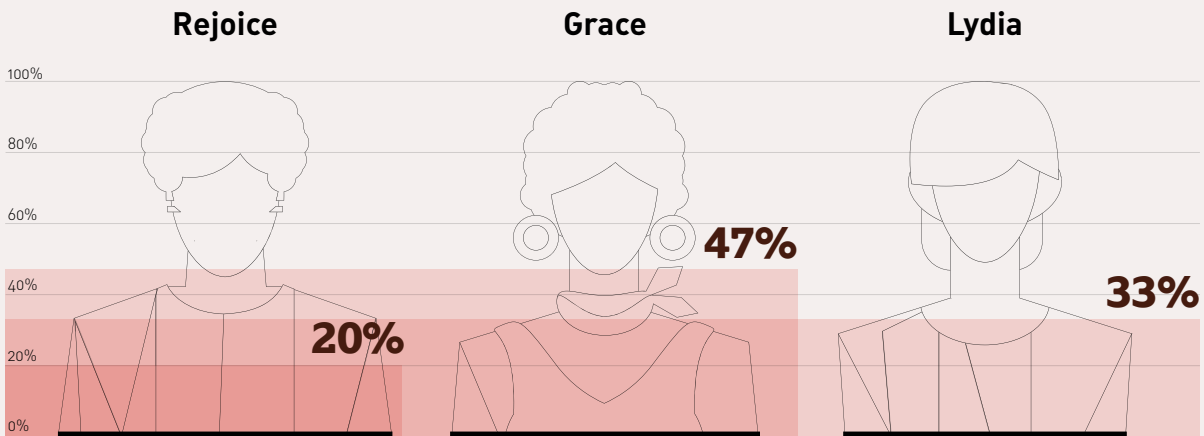
- Les Ghanéennes expliquent la nécessité de dissimuler leur revenu à leurs maris, en particulier par la crainte de voir leur conjoint réduire ses contributions au ménage s'il venait à découvrir qu'elles avaient de l'argent.²⁸⁴ Des données quantitatives montrent qu'environ 65 % à 70 % des femmes avouent que leurs époux ne connaissent pas le montant de leur épargne.

5. L'indépendance des femmes dans la gestion de leurs affaires est associée à des bénéfices plus élevés, mais des recherches supplémentaires sont nécessaires pour déterminer si ces bénéfices plus élevés sont le résultat de cette indépendance.

- Conformément à des données probantes précédentes,²⁸⁵ un pouvoir de décision limité est associé à un nombre d'heures de travail et des bénéfices moins élevés pour les femmes. Les femmes entrepreneures au Ghana ont en moyenne des bénéfices moins élevés si elles doivent demander à leur époux la permission de lancer une entreprise (43 % des femmes entrepreneures interrogées appartiennent à cette catégorie) ou pour acheter du matériel (28 %) ; si elles ne peuvent pas décider comment dépenser leur propre revenu (8 %) ou le revenu du ménage (27 %), ou si elles ne peuvent pas décider seules d'emprunter pour couvrir les dépenses du ménage (50 %). L'incapacité à prendre seule une décision sur la gestion des revenus du ménage est également associée à des niveaux d'investissement en capital plus faibles dans les entreprises détenues par des femmes.
- Plus surprenant peut-être, les femmes entrepreneures réussissent mieux, en moyenne, lorsque leur époux ne fournit pas certains types de soutiens à leur entreprise. Les femmes qui déclarent que leur mari ne les aide pas lorsqu'elles ont un mois difficile (7 %) enregistrent des bénéfices plus élevés, et celles dont les maris ne fournissent rien pour les achats du ménage (19 %) enregistrent également des bénéfices plus élevés. Par ailleurs, les femmes entrepreneures qui craignent que leur mari réduise ses contributions au ménage s'il découvrirait qu'elles avaient de l'argent enregistrent des bénéfices moyens plus élevés (11%) que les autres. Cette relation pourrait résulter du fait que les femmes enregistrent des bénéfices élevés nécessitent moins de soutien du mari, ou que les femmes sont plus indépendantes, ce qui les mène à investir davantage de leur propre chef.
- Des conclusions y afférentes peuvent être observées dans les réponses aux questions posées dans l'enquête à saynètes invitant les femmes entrepreneures à s'identifier à l'un des trois modes de gestion financière des ménages par des femmes. Près de la moitié des femmes se sont identifiées à Grace, une femme disposant d'un revenu séparé de celui de son mari et assumant des responsabilités différentes au sein du ménage. Un tiers s'est identifié à Lydia, qui coopère avec son mari et décide avec lui du meilleur moyen de dépenser et investir l'argent disponible. Les 20 % restantes se sont reconnues dans Rejoice, qui a un pouvoir de décision restreint, attendant de connaître la contribution de son mari pour prendre des décisions sur les dépenses de consommation et d'investissement.

Saynètes sur la répartition des ressources dans le ménage

L'enquête menée au Ghana invitait les personnes interrogées à s'identifier à l'une des trois femmes suivantes au Ghana : Rejoice, Grace ou Lydia.



Rejoice est une femme d'affaires. Avant de décider quel montant de son revenu elle peut consacrer aux stocks et fournitures de son entreprise, elle attend de connaître les contributions des autres membres du foyer aux dépenses du ménage. [20% de l'échantillon]

Grace est une femme d'affaires. Contrairement à Rejoice, d'autres membres du ménage contribuent aux mêmes dépenses chaque mois. Du fait qu'elle assume les mêmes responsabilités chaque mois, elle est libre de déterminer quel montant de son revenu elle consacra aux stocks et fournitures de son entreprise. Elle n'a pas besoin de savoir ce que les autres membres du ménage accorderont pour couvrir les dépenses du ménage. [47% de l'échantillon]

Lydia est une femme d'affaires. Elle est différente de Grace et Rejoice, car c'est elle qui choisit le montant qu'elle allouera aux stocks et fournitures de son entreprise, après avoir discuté des besoins et des revenus du ménage avec les autres membres du foyer. Tous les membres du ménage se réunissent et déterminent ensemble combien chacun doit contribuer aux dépenses communes en fonction des besoins du mois, du revenu de chacun et de leurs priorités pour leurs entreprises. [33% de l'échantillon]

Les femmes entrepreneures qui s'identifient à Grace enregistrent des bénéfices plus élevés que celles qui s'identifient à Lydia ou Rejoice. Grace est différente de Rejoice et Lydia sur deux points importants : elle est relativement indépendante de son mari et ses charges financières sont prévisibles. Il n'est pas possible de déterminer si les conditions d'indépendance et de prévisibilité entraînent une hausse des bénéfices ou si celles qui dégagent des bénéfices élevés sont capables de créer ces conditions favorables.

Les femmes qui se retrouvent en Lydia – et qui ont une gestion financière plus coopérative du ménage – enregistrent des bénéfices moins importants. Étant donné que ces femmes entrepreneures collaborent avec leurs époux pour prendre des décisions relatives à la consommation et à l'investissement, il est possible qu'elles fassent des choix stratégiques pour optimiser les revenus du ménage, avec pour résultat de ne pas investir dans l'entreprise de la femme.

6. Conclusion

- Les ménages gèrent leurs finances de diverses manières, et des recherches futures devraient examiner les corrélations éventuelles entre les relations au sein du ménage et le succès des entreprises détenues par des femmes.
- Quand un ménage possède plusieurs entreprises, ces sociétés et leurs propriétaires font face à différents types de besoins et de contraintes. Les entreprises plus grandes ou plus formelles peuvent nécessiter des investissements en capital plus importants pour rester compétitives, tandis que les petites entreprises ou les entreprises informelles peuvent avoir besoin uniquement d'un fonds de roulement journalier. Ce point de départ aura une incidence sur les décisions prises au sein du ménage en matière de répartition des ressources.
- Les décisions d'affaires des femmes entrepreneures sont aussi affectées par la manière dont elles et leurs époux gèrent toutes les sources de revenus, et répartissent les charges financières. Au Ghana, il est courant que les deux conjoints préservent des sources de revenus distinctes et prennent en charge des dépenses différentes. La gestion transparente des revenus n'est ni prévue ni pratiquée. La plupart des femmes mariées reçoivent des allocations de leurs époux pour le foyer et sont censées répondre aux besoins quotidiens du foyer avec ces allocations et leur propre revenu, si besoin. La période et la fréquence à laquelle elles utilisent les revenus de leur entreprise pour répondre aux besoins du ménage risquent donc d'être déterminées par des facteurs indépendants de leur volonté. Des recherches sont nécessaires pour déterminer si ces tendances se retrouvent dans d'autres contextes.
- Des recherches qualitatives approfondies menées au Ghana montrent que les femmes micro-entrepreneures gèrent de façon stratégique leurs entreprises et les besoins du ménage. Tout en s'efforçant de réussir dans les affaires, elles poursuivent aussi des stratégies pour s'assurer d'un appui permanent de leurs maris, pour consolider leurs capacités afin de répondre aux besoins quotidiens du ménage et pour planifier une sécurité à long terme. Ces différents objectifs pourront exclure l'investissement dans les affaires de la liste des priorités.²⁸⁶ Certaines femmes craignent qu'un revenu visible supplémentaire de leur entreprise entraîne une baisse du soutien financier du mari aux dépenses du ménage.²⁸⁷
- Toutefois, les ménages n'affichent pas tous le même niveau de coopération, et ces différences dans la coopération pourront affecter les décisions d'affaires des femmes. Les réponses recueillies pendant l'enquête ghanéenne indiquent des variations dans la manière dont les ménages gèrent leurs finances. Les données suggèrent également que l'indépendance des femmes dans la gestion de leurs affaires est associée à des bénéfices plus élevés, sans qu'on puisse déterminer s'il y a causalité dans un sens ou dans l'autre. Des études récentes menées dans d'autres contextes ont confirmé l'importance de la variation des niveaux de coopération pour l'investissement des ménages.
- Les recherches futures devraient examiner la mesure dans laquelle des pratiques de gestion financière différentes au sein des ménages peuvent être encouragées, de manière à pousser les femmes à investir dans leur entreprise. D'autres recherches sont également nécessaires pour déterminer les différences de comportement des ménages lorsque les entrepreneurs ne sont pas mariés ou ne vivent pas avec un(e) partenaire.
- Des travaux supplémentaires doivent être menés pour identifier des réponses politiques possibles, soit pour aborder différemment le rôle des entreprises détenues par des femmes dans le ménage, soit pour aider les femmes entrepreneures à réaliser simultanément leurs objectifs d'affaires et leurs autres objectifs.

05

Voie à suivre : Comment les dirigeants politiques et les décideurs peuvent agir en vue d'éliminer les disparités entre les sexes

Malgré le très fort engouement des femmes africaines pour l'entrepreneuriat, leurs entreprises sont à la traîne par rapport à celles de leurs homologues masculins. Ce rapport illustre cet écart de performance et examine les différences dans les décisions stratégiques et les facteurs sous-jacents.

Des politiques non discriminatoires vis-à-vis des femmes et visant à créer un environnement d'affaires plus favorable et à soutenir les entrepreneurs ne suffiront pas à lever les obstacles identifiés dans ce rapport. En fait, elles pourraient même creuser les écarts existants. Mais il y a une bonne nouvelle: avec des stratégies ciblées, la communauté internationale, les gouvernements nationaux, les ONG et autres parties intéressées peuvent contribuer à relever les défis auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées, et libérer leur potentiel productif.



Que ce soit au niveau régional ou à l'échelon mondial, les politiques et les programmes de soutien aux femmes entrepreneures sont nombreux. Certains d'entre eux ont été rigoureusement évalués. Cette section :

- Offre un aperçu des programmes existants soutenus par les gouvernements, les partenaires au développement, les entreprises privées et les ONG pour éradiquer les inégalités entre les sexes dans le développement des entreprises en Afrique ;
- Présente des recommandations politiques fondées sur des données probantes d'impact pour s'attaquer aux contraintes sexospécifiques qui entravent le développement des entreprises ;
- Identifie des caractéristiques communes associées à une conception et une mise en œuvre réussies de programmes visant à encourager l'entrepreneuriat féminin en Afrique.
- Propose des moyens d'améliorer les connaissances sur les approches qui fonctionnent afin de soutenir le genre et l'entrepreneuriat, ainsi que des recommandations sur le rôle des gouvernements et des partenaires au développement dans ce domaine.

Ce chapitre s'appuie sur les analyses précédentes pour examiner la manière dont diverses interventions abordent les contraintes sexospécifiques, un point essentiel pour comprendre²⁸⁸ pourquoi certaines interventions sont bénéfiques aux femmes entrepreneures et d'autres pas. Les éléments probants disponibles sont classés de la manière suivante :

- **Crédibles** : le programme ou la politique repose sur des données factuelles solides issues des évaluations d'impact et de la recherche déductive. Il répond à une contrainte sexospécifique, et ils s'appuient sur plus d'une étude rigoureuse effectuée en Afrique et ayant un impact positif sur les femmes entrepreneures.
- **Émergents** : des données factuelles solides sont disponibles, mais elles sont limitées, et des tests supplémentaires sont requis. Le programme ou la politique s'attaque à une contrainte sexospécifique, mais ne dispose que d'une seule, voire d'aucune, évaluation d'impact menée en Afrique. Au moins une étude rigoureuse effectuée dans une autre région ou une étude menée dans la région, mais n'ayant pas de résultats sexospécifiques suggère un impact potentiellement positif.

- **Peu prometteurs** : Les décideurs ne devraient pas adopter ces politiques ou programmes en l'absence de nouveaux éléments probants positifs. Il existe au moins une évaluation d'impact en Afrique avec une analyse sexospécifique, et les impacts sur la performance des entreprises détenues par des femmes sont, au mieux, mitigés.

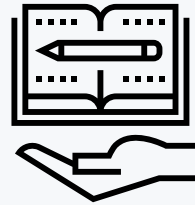
Ce chapitre fournit des directives pratiques pour la conception et la mise en œuvre de politiques dans ce domaine. Des exemples de projets actuels sont fournis en guise d'études de cas. Ce chapitre identifie également les éléments à examiner dans les prochaines évaluations d'impact, et propose une feuille de route pour les futurs travaux d'analyse.

Dans la mesure du possible, il identifie les facteurs de réussite, les risques potentiels et les mesures d'atténuation. Bien que les données factuelles soient généralement basées sur un ensemble de pays, et qu'une généralisation à d'autres pays ne soit pas forcément aisée, une adaptation locale sera importante afin de garantir une bonne mise en œuvre des idées les plus prometteuses. Il va donc falloir améliorer le ciblage, l'adoption ou l'efficacité des politiques visant les entreprises appartenant à des femmes, même pour des programmes pouvant bénéficier aux entrepreneurs masculins. La combinaison d'interventions visant à s'attaquer aux multiples contraintes pesant sur les femmes entrepreneures peut aussi s'avérer cruciale pour réduire progressivement les disparités de performance des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.

De plus, alors que les éléments de preuve présentés sur les interventions les plus prometteuses se basent généralement sur les résultats d'entreprises moyennes appartenant à des femmes, des femmes entrepreneures peuvent bénéficier davantage que d'autres de chaque solution émergente ou crédible. En particulier, avant de lancer des interventions spécifiques au niveau de l'entreprise, il est essentiel d'évaluer si celle-ci dispose d'une infrastructure adéquate et d'un environnement des affaires garantissant aux femmes entrepreneures ciblées un accès adéquat aux marchés et aux intrants. En veillant à reproduire des interventions réussies auprès de groupes d'entreprises ou d'entrepreneurs cibles similaires, on peut en principe augmenter les chances de réussite.

Encadré 9

Autres domaines de politique soutenant l'entrepreneuriat féminin



a. Programmes actifs du marché du travail pour les jeunes femmes

Les contraintes à l'origine de l'écart de performance des femmes entrepreneures sont les mêmes que celles qu'affrontent les femmes – notamment les jeunes femmes – à la recherche d'un emploi, y compris en tant que travailleur indépendant. Ces contraintes incluent des écarts de compétences et de capital par rapport aux hommes, ainsi que les normes sociales s'appliquant au rôle des femmes. Un examen récent des données expérimentales et quasi expérimentales d'interventions politiques visant à accroître l'emploi des jeunes femmes en Afrique^{289,290} a montré des résultats mitigés de programmes d'acquisition de compétences, notamment professionnelles et commerciales. Un nombre plus restreint d'études a évalué l'impact des contraintes liées aux responsabilités en matière de soins aux proches, aux choix professionnels, à la mobilité et à la sécurité. Les interventions les plus prometteuses sont celles qui s'attaquent simultanément à plusieurs contraintes, notamment celles qui offrent un enseignement et une formation techniques et professionnels (EFTP), associés à des aspects « adaptés aux filles » pour répondre aux problèmes des réseaux limités, des obligations de soins aux proches et du manque de capital. Un essai contrôlé randomisé du projet d'autonomisation économique des adolescentes et jeunes femmes (*Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women – EPAG*) au Liberia a donné des résultats impressionnants qui ont permis d'augmenter le travail de 47 % et les gains d'environ 80 % (soit 32 USD par mois).²⁹¹ Les participantes devaient choisir entre un salaire et un parcours d'entrepreneuriat, et une part essentielle du gain a été obtenue dans ce dernier. Le projet comprenait une formation sur les compétences socio-affectives et professionnelles, et des éléments pour résoudre les contraintes des jeunes femmes telles que des incitations monétaires à l'assiduité, des petits groupes de mentorat, des comptes épargne et des services de garderie.

Bien que ce rapport porte sur les entreprises détenues par des femmes, plusieurs domaines de politique connexes incluant également la promotion de l'entrepreneuriat féminin sont essentiels à la promotion de la croissance partagée et à la réduction de la pauvreté en Afrique.

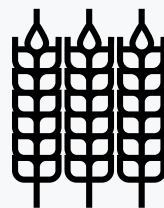


b. Programmes de graduation et transferts en espèces pour les femmes extrêmement pauvres

Les programmes de formation pour les très pauvres sont de plus en plus populaires. Ces programmes destinés généralement aux femmes appartenant aux foyers les plus pauvres conjuguent une formation, un transfert d'actifs monétaires ou en nature, et une assistance technique. Ils peuvent également inclure des mécanismes d'épargne, des informations sur la santé et une formation en compétences essentielles. Des données probantes en quantité croissante et à l'échelle mondiale sur l'impact de ces programmes montrent qu'ils constituent un moyen rentable d'augmenter les actifs des ménages, la consommation et la sécurité alimentaire.²⁹² La plus connue de ces études a analysé ces programmes dans six pays, et elle a identifié des impacts positifs significatifs sur les actifs des ménages, la consommation, les revenus et les recettes, parmi d'autres facteurs.²⁹³

Des programmes de formation impliquant la fourniture de moyens de production aux femmes, par exemple une chèvre ou une vache, peuvent s'avérer coûteux, mais les données montrent que les avantages l'emportent généralement sur les coûts. Dans certains cas, des subventions en espèces importantes ont également permis de relever le niveau de revenu des ménages très pauvres. Par exemple, de jeunes femmes²⁹⁴ issues de milieux très pauvres dans le nord de l'Ouganda ont reçu des subventions en espèces relativement importantes (42 fois le revenu mensuel médian).²⁹⁵ Le programme a doublé les revenus mensuels des femmes exerçant dans le petit commerce de détail en les encourageant à faire des choix professionnels différents. Cependant, malgré des résultats économiques positifs, aucun élément de preuve ne confirme une plus grande indépendance ou un changement de statut des femmes au sein de la communauté, ou une baisse des violences basées sur le genre.

Les transferts en espèces sont devenus la pierre angulaire des programmes de protection sociale en Afrique et dans le monde, et il a été démontré qu'ils augmentaient la consommation et le revenu des ménages tout en réduisant la pauvreté.²⁹⁶ Les transferts en espèces peuvent aussi améliorer l'emploi et l'éducation des femmes et des filles et réduire l'incidence des violences physiques qu'elles subissent. Les impacts sont aussi importants pour les hommes. Les transferts en espèces n'ont pas forcément une plus grande incidence sur d'autres mesures de l'autonomisation économique des femmes, y compris sur la répartition du temps au sein du ménage. Les impacts semblent dépendre de la dynamique du ménage, qui est difficile à changer.²⁹⁷



c. Soutien aux femmes agricultrices

Les femmes représentent près de la moitié de la main-d'œuvre agricole en Afrique, un secteur essentiel à la croissance du continent et à la réduction de la pauvreté. Cependant, comme le signale une étude conjointe menée récemment par la Banque mondiale et ONE Campaign, il existe des écarts de productivité importants entre agriculteurs et agricultrices.²⁹⁸ Cet écart s'explique par une inégalité dans l'accès et l'utilisation d'intrants comme la terre, la main-d'œuvre, les semences, les engrais et l'équipement. En outre, les agricultrices sont freinées par des niveaux d'instruction plus faibles et un accès limité aux marchés. Le rapport identifie 10 domaines de politique dans lesquels la résolution des principales contraintes pourrait réduire cet écart. Les recommandations politiques incluent le renforcement des droits fonciers ; la lutte contre les contraintes de main-d'œuvre en permettant aux femmes d'engager plus de travailleurs rémunérés ; un meilleur accès des femmes à la mécanisation et la fourniture de services de garde d'enfants ; l'augmentation de l'utilisation de semences de bonne qualité et d'engrais ; l'adaptation des services de vulgarisation aux besoins des femmes ; la simplification de leur accès aux marchés ; et l'amélioration des niveaux d'instruction des exploitantes agricoles.

1. Récapitulatif des programmes existants

Les programmes de soutien aux femmes entrepreneures sont de plus en plus populaires en Afrique, car les gouvernements nationaux, les partenaires au développement, les ONG et le secteur privé reconnaissent leurs contributions au développement économique et à la création d'emploi.

Cependant, peu de programmes sont conçus pour résoudre les contraintes spécifiques des entreprises appartenant à des femmes. Ces programmes se basent généralement sur des interventions comparables pour le développement du secteur privé dans la région. De plus, seule une fraction des programmes de soutien aux femmes entrepreneures incluent des évaluations d'impact rigoureuses, ce qui ne permet pas d'évaluer leur efficacité.

Le [Tableau 6](#) offre un aperçu des interventions typiques mises en œuvre dans divers programmes en Afrique, dont certains exemples pertinents servent d'illustration. Le tableau n'a pas pour objectif d'être exhaustif ou de défendre ces initiatives. Cependant, les recommandations proposées dans la section suivante peuvent être mises en perspective pour évaluer le type d'interventions réellement appliquées à grande échelle au moment présent.

Tableau 6

Récapitulatif des interventions types visant à soutenir les femmes entrepreneures en Afrique

Interventions

Réformes juridiques et réglementaires pour lutter contre la discrimination juridique limitant la capacité des femmes à diriger des entreprises.

Programmes de formation et de conseils/mentorat fournissant un soutien aux femmes entrepreneures en améliorant leurs compétences dans la gestion d'entreprise.

Lignes de crédit et assistance technique à des institutions financières en vue d'améliorer l'accès des femmes entrepreneures au financement.

Programmes de mentorat et plateformes de réseautage mettant en lien des femmes propriétaires d'entreprises avec des femmes entrepreneures expérimentées dans la région et à l'étranger, afin de renforcer leur confiance, développer des stratégies pour faire croître leurs entreprises, et élargir leurs réseaux.

Interventions menées par des ONG ou le secteur privé pour **renforcer l'intégration des entreprises détenues par des femmes dans leurs chaînes d'approvisionnement**.

Les concours de plans d'affaires fournissent des subventions en espèces relativement importantes et des conseils à de jeunes pousses, y compris dirigées par des femmes.

Les programmes d'incubateurs et d'accélérateurs d'entreprises soutiennent les entreprises axées sur la croissance avec un programme d'assistance technique exhaustif.

Sommets et prix de l'entrepreneuriat pour donner une visibilité aux femmes entrepreneures, débattre de questions les concernant et renforcer leurs réseaux.

Exemples

Les Programmes de la Banque mondiale visant à améliorer le climat d'investissement en Côte d'Ivoire et en République démocratique du Congo ont soutenu la révision du droit de la famille et d'autres textes de loi afin d'instaurer une égalité des chances en matière de propriété et d'héritage, et de création d'une entreprise sans requérir l'autorisation des maris.

L'initiative African Women In Business (AWIB) de la Banque africaine de développement identifie les contraintes de l'environnement commercial qui freine l'accès au crédit pour les femmes entrepreneurs en Tanzanie, en Ouganda, au Kenya, en Éthiopie et au Cameroun.

Le programme Women X de la Banque mondiale au Nigeria offre aux femmes entrepreneures axées sur la croissance une aide globale incluant une formation commerciale (en classe et en ligne), un mentorat, un accès à des réseaux et des liens vers des institutions financières.

Le projet 10 000 Women de Goldman Sachs est une initiative privée visant à former des femmes entrepreneures axées sur la croissance dans 56 pays en collaboration avec 100 universitaires, partenaires sans but lucratif et institutions bancaires pour offrir un programme de formation de 6 mois en gestion d'entreprise, un service de mise en réseau, de mentorat et un accès au financement. Au Rwanda, le programme comprenait également un concours de plan d'affaires.

Le Women Entrepreneurs Opportunity Fund de la SFI et de la Fondation Goldman Sachs fournit une ligne de crédit et une assistance technique aux institutions financières de 26 pays en développement pour atteindre les femmes entrepreneures

Le projet Women Entrepreneurship Development de la Banque mondiale aide les entreprises éthiopiennes détenues par des femmes avec un crédit dédié, associé à une assistance technique aux institutions financières participantes afin de développer des produits adaptés aux femmes, et une formation en entrepreneuriat.

L'initiative de financement en faveur des femmes entrepreneurs (We-Fi) est un dispositif multidonateurs qui fournit un soutien financier et technique pour promouvoir les femmes entrepreneures et déverrouiller l'accès au financement et aux marchés dans les pays en développement (voir Encadré 13 pour plus d'informations).

La Cherie Blair Foundation for Women's Mentoring Women in Business met en lien des femmes entrepreneures de pays en développement avec des entrepreneurs féminins ou masculins pendant 12 mois, dans le cadre d'un programme de mentorat opérant sur une plateforme en ligne.

Women in African Power de Power Africa USAID est un réseau qui promeut la participation et l'avancement des femmes dans le secteur de l'énergie en Afrique.

« 50 Million Women Speak » de la Banque africaine de développement est une plateforme numérique régionale visant à offrir aux femmes entrepreneures des opportunités de mise en réseau et des informations sur des services financiers et non financiers.

L'initiative de Coca-Cola 5by20 offre aux femmes entrepreneures travaillant avec Coca Cola dans le monde des cours de renforcement des capacités, des services financiers, des opportunités de mentorat et de mise en réseau, en collaboration avec des partenaires comme la SFI.

WeConnect International identifie et fournit une formation à des entreprises détenues par des femmes, et les met en relation avec des acheteurs internationaux.

Le projet Kenya Youth Employment and Opportunities de la Banque mondiale organise un concours de plans d'affaires pour de jeunes entrepreneurs, en se focalisant sur la participation des femmes. Dans un programme similaire de la Banque mondiale en Guinée-Bissau, les femmes devaient représenter 50 % des participants à toutes les étapes de la compétition (formation commerciale, aide à la conception d'un plan d'affaires, et bénéficiaires de subventions).

Le Standard Chartered Women in Technology Incubator Kenya Program offre des formations, du mentorat et des conseils aux femmes propriétaires de start-up.

Le prix Accelerating Women Entrepreneurs de USAID et Feed the Future offre une assistance technique aux lauréates d'une compétition entre propriétaires ou dirigeantes d'entreprises agricoles en Afrique subsaharienne.

Le Africa Women Innovation and Entrepreneurship Forum (AWIEF) comprend une conférence annuelle réunissant des femmes entrepreneures de la région, une exposition et une remise de prix récompensant la contribution des femmes entrepreneures au développement durable.



2. Qu'est-ce qui fonctionne et pourquoi : données probantes sur les interventions qui soutiennent les entreprises dirigées par des femmes

En s'appuyant sur les meilleures données disponibles issues d'évaluations d'impact rigoureuses, cette section examine l'efficacité des politiques visant à remédier aux contraintes pesant sur les entreprises dirigées par des femmes, et les hiérarchise. Les politiques sont classées en six catégories en fonction de la principale contrainte à résoudre. Cependant, ces domaines de politique ne devraient pas être examinés de manière isolée. Comme l'explique ce rapport, un nombre croissant de données probantes confirme que la performance des entreprises détenues par des femmes est affectée par l'interaction de plusieurs contraintes sexospécifiques. Les programmes destinés aux femmes entrepreneures le reconnaissent plus fréquemment, et combinent des interventions qui prennent en compte des contraintes multiples.

Le [Tableau 7](#) résume les principales conclusions de cet examen. Sur la base de preuves crédibles des impacts positifs, les interventions de politique suivantes sont recommandées pour soutenir les femmes entrepreneures en Afrique :

- 1. Des programmes de formation utilisant des leçons tirées de la psychologie pour encourager les femmes à agir avec un esprit entrepreneurial ;**
- 2. Soutenir les femmes grâce à des mécanismes d'épargne fiables ; et,**
- 3. Offrir des subventions en espèces conséquentes dans le cadre de concours de plans d'affaires.**

De plus, l'ensemble suivant de politiques et d'interventions, basé sur des données émergentes favorables, présente un bon potentiel et pourrait bénéficier d'une évaluation d'impact plus poussée :

- 1. Supprimer les obstacles juridiques à l'égalité des sexes ;**
- 2. Renforcer les droits fonciers des femmes ;**
- 3. Élargir les liens des femmes à de nouveaux réseaux d'entreprises ;**
- 4. Offrir des modèles de formation adaptée aux femmes, y compris le soutien entre pairs ;**
- 5. Fournir des subventions en nature ;**
- 6. Introduire des innovations financières qui réduisent les exigences de garantie, telles que l'évaluation psychométrique ;**
- 7. Faciliter l'accès aux services de garde d'enfants ;**
- 8. Encourager les hommes à favoriser un environnement plus propice aux femmes entrepreneures ;**
- 9. Inciter les femmes à s'aventurer dans des secteurs à prédominance masculine en partageant des informations sur les rendements attendus dans ces secteurs, et par une exposition précoce sous forme d'un apprentissage ou de modèles de comportement masculins.**

Tableau 7

Quelles sont les meilleures solutions pour soutenir les entreprises détenues par des femmes en Afrique ? Constats clés issus des évaluations d'impact rigoureuses

DOMAINE DE POLITIQUE	OBSTACLE À LEVER	TYPLOGIE DES ENTREPRISES
1. Supprimer les obstacles réglementaires et institutionnels auxquels font face les femmes entrepreneures	Discriminations juridiques	Toutes les entreprises
	Discriminations juridiques	Toutes les entreprises
	Informalité	Micro-entreprises
2. Renforcer les compétences et les réseaux	Compétences	Micro-entreprises
	Compétences ; préférences en matière de confiance/risque ; normes sociales	Micro-entreprises et propriétaires de petites entreprises
	Réseaux et information	Micro-entreprises et propriétaires de petites entreprises
	Compétences ; réseaux et information	Micro-entreprises
	Compétences ; préférences en matière de confiance/risque ; normes sociales	Micro-entreprises
3. Améliorer l'accès au capital et aux actifs	Finances et actifs	Micro-entreprises
	Finances et actifs ; allocation des facteurs de production	Micro-entreprises
	Finances et actifs ; préférences en matière de confiance/risque ; compétences	Start-up ou entreprises existantes
	Finances et actifs ; allocation des facteurs de production	Micro-entreprises
	Finances et actifs	Micro-entreprises
4. Alléger les contraintes du ménage	Contraintes de temps / soins aux proches	Toutes
	VLG, contraintes de temps / soins aux proches ; allocation des facteurs de production	Micro-entreprises
5. Aborder les normes sociales concernant les décisions professionnelles des femmes	Compétences ; réseaux et information ; préférences en matière de confiance/risque	Jeunes entrepreneurs
6. Faciliter l'accès aux marchés	Normes sociales ; VLG	Micro-entreprises

LÉGENDE

- PREUVES CRÉDIBLES D'UN IMPACT POSITIF SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE
- PREUVES ÉMERGENTES D'UN IMPACT SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE
- DONNÉES MONTRANT L'ABSENCE OU LE FAIBLE IMPACT SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE (PEU PROMETTEUR)

CONCLUSIONS PRINCIPALES (code couleur selon les données probantes)

La suppression des préjugés sexistes et disparités hommes-femmes dans la mise en œuvre des lois accroît le libre-arbitre des femmes et leur pouvoir de négociation au sein du ménage

Le renforcement des droits fonciers des femmes accroît le temps et les efforts qu'elles consacrent à l'entrepreneuriat

Le seul allègement des contraintes à la formalisation n'est pas suffisant pour aider les entreprises dirigées par des femmes à croître

Un programme de formation en gestion classique ne permet pas à lui seul d'améliorer les performances commerciales des petites entreprises appartenant à des femmes

Les formations axées sur les compétences socio-affectives et les contenus sexospécifiques ont des impacts élevés sur la performance de l'entreprise

L'élargissement de l'accès des entreprises à de nouveaux réseaux peut, dans un cadre adapté, avoir des répercussions positives sur la performance de ces entreprises

L'offre d'un mentorat en plus de la formation en gestion classique a une valeur ajoutée limitée pour les micro-entrepreneurs

Accompagner l'exécution de programmes de formation avec un soutien direct des pairs peut s'avérer prometteur

Le microcrédit n'a que des impacts limités sur les résultats commerciaux des femmes

L'octroi de subventions en nature peut augmenter les bénéfices des femmes micro-entrepreneuses, en particulier pour les plus performantes d'entre elles

D'importantes subventions en espèces aux entreprises axées sur la croissance et sélectionnées dans le cadre de concours de plans d'affaires peuvent aider les femmes à surmonter les obstacles liés au capital

Donner aux femmes un accès à des mécanismes d'épargne sécurisés – y compris l'épargne mobile – peut accroître les investissements des entreprises

Les technologies alternatives de notation du crédit utilisant des tests psychométriques ont le potentiel de faciliter l'accès des femmes à des prêts plus importants

Offrir des services de garde d'enfants peut accroître la participation des femmes sur le marché du travail

La participation des hommes peut potentiellement favoriser un environnement plus favorable aux femmes entrepreneuses

Des informations sur les gains dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes et une exposition précoce par le biais de l'apprentissage et de modèles de comportements masculins peuvent inciter les femmes entrepreneuses à se diriger vers ces secteurs

Les formations n'éliminent pas le harcèlement contre les femmes par les gardes-frontières, mais elles peuvent enseigner aux commerçantes comment limiter ce harcèlement

■ **Domaine de politique n° 1 :** **Lever les obstacles réglementaires, administratifs et institutionnels rencontrés par les femmes entrepreneures**



Un bon climat d'investissement est crucial pour toutes les entreprises. Au cours des 10 dernières années, les gouvernements africains ont considérablement amélioré l'environnement réglementaire des entreprises.³⁰⁰ Les décideurs doivent tenir compte de trois grandes dimensions sexospécifiques lorsqu'ils abordent les réformes du climat d'investissement. Premièrement, la lutte contre les inégalités juridiques et dans les droits de propriété des hommes et des femmes pourrait renforcer le contrôle des femmes entrepreneures sur leurs actifs. Deuxièmement, certaines réglementations non discriminatoires en matière de genre peuvent aggraver les inégalités. Par exemple, une réglementation affectant de manière disproportionnellement négative le secteur des petites entreprises peut être particulièrement pénible pour les femmes entrepreneures, ces dernières ayant tendance à se concentrer dans ce type d'entreprise. Troisièmement, compte tenu des niveaux variables de représentation politique et de participation à la vie publique des femmes, les disparités de capacité à peser sur les débats politiques publics entre hommes et femmes peuvent se traduire par des politiques relativement moins favorables aux femmes propriétaires d'entreprises.³⁰¹

L'adoption d'une optique qui prenne en compte le genre dans la révision des politiques et des réglementations, y compris dans leur application, peut permettre de déterminer la manière de mitiger les trois groupes de contraintes subies par les femmes entrepreneures mentionnés ci-dessus. Compte tenu des difficultés rencontrées par les femmes dans l'accès aux actifs et leur contrôle, il semble particulièrement important de renforcer les droits de propriété.³⁰² La vue d'ensemble ci-dessous évalue les données sur l'efficacité de l'élimination des

contraintes réglementaires, institutionnelles et administratives pesant sur les femmes entrepreneures, notamment :

1. La suppression des inégalités juridiques entre hommes et femmes et des disparités dans la mise en œuvre des lois ;
2. Le renforcement des droits fonciers ; et
3. La formalisation.

La suppression des préjugés sexistes et des disparités hommes-femmes dans la mise en œuvre des lois accroît la capacité d'agir des femmes et leur pouvoir de négociation au sein du ménage.

Les décideurs doivent chercher à supprimer les obstacles juridiques qui restreignent les droits de propriété des femmes, leurs choix professionnels et leur capacité juridique à signer des contrats. Les obstacles juridiques, plus fréquents pour les femmes mariées, peuvent restreindre les droits des femmes à posséder, acquérir, gérer ou disposer de terres et autres propriétés pouvant servir de garantie pour des prêts, réduisant ainsi leur pouvoir de négociation au sein du ménage.

Les pays africains se sont alignés sur une tendance mondiale progressiste visant à éliminer les disparités juridiques entre hommes et femmes.³⁰³ Ces dernières années, le Togo, la Côte d'Ivoire et la République démocratique du Congo ont rejoint le groupe de pays qui ont abrogé des dispositions privant les femmes mariées des bénéfices tirés du statut de chef de famille (Encadré 10). À ce stade, peu d'études évaluent avec la rigueur voulue l'impact de ces réformes,

en partie parce qu'il est difficile d'isoler leurs effets d'autres facteurs. Une évaluation³⁰⁴ des révisions du droit de la famille en Éthiopie – le consentement obligatoire des deux conjoints pour gérer les biens matrimoniaux communs, l'abrogation du droit du mari d'interdire à sa femme de travailler hors de la maison et la hausse de l'âge minimum du mariage – a constaté une hausse du travail hors du foyer des femmes de tous les groupes d'âge.³⁰⁵ L'étude soutient l'idée qu'une augmentation du pouvoir de négociation de la femme mariée au sein du ménage va lui permettre de s'engager dans des activités aux rendements plus élevés. Au Kenya, une évaluation d'impact des réformes du droit de succession, notamment la suppression des inégalités dans les droits de succession entre frères et sœurs, a également constaté que la réforme était associée au renforcement du pouvoir de négociation des femmes mariées.³⁰⁶

Toutefois, la révision des lois officielles ne suffira pas à éradiquer les inégalités juridiques entre hommes et femmes pour les entrepreneurs(e)s, compte tenu des normes sociales prédominantes et des faibles capacités de mise en œuvre. Par exemple, une analyse des réglementations sous-nationales des activités d'affaires au Nigeria

a conclu que les femmes envoient souvent des hommes pour accomplir les formalités administratives de leurs entreprises, même si aucune contrainte juridique formelle ne les y oblige.³⁰⁷ Le droit coutumier est également très important. Dans certains pays, le droit coutumier prévaut en matière de mariage, de propriété et d'héritage, et est explicitement dispensé de respecter les principes constitutionnels de non-discrimination.³⁰⁸ C'était le cas du Botswana, mais dans ce pays, des groupes de femmes ont réussi à contester la constitutionnalité des droits coutumiers favorables aux héritiers masculins.³⁰⁹

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Émergents.** Il n'a été relevé aucune
- preuve spécifique d'un impact associé
- à la suppression des discriminations
- juridiques sur les performances des femmes
- entrepreneures. En revanche, d'autres
- résultats positifs ont été prouvés, notamment
- dans les taux de participation des femmes
- au marché du travail et dans leur pouvoir
- de négociation, découlant des réformes
- politiques ciblées en Afrique.

Encadré 10

Réforme du droit de la famille en République démocratique du Congo

Avant la réforme, le Code de la famille en République démocratique du Congo interdisait aux femmes mariées de signer un contrat, d'enregistrer des terres ou leur entreprise, de saisir les tribunaux ou d'ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation de leur mari.

La réforme du Code de la famille est le résultat d'une coalition de réformateurs au sein du gouvernement et du secteur privé, de la société civile et des partenaires au développement. Les ministères du Genre et de la Justice, avec l'appui de la Banque mondiale, ont proposé en 2013 des révisions du Code de la famille

visant à supprimer la plupart des autorisations maritales. Les efforts de plaidoyer se sont poursuivis jusqu'à l'adoption du Code de la famille révisé par le Parlement en juin 2016. Dorénavant, les femmes mariées peuvent signer des contrats, enregistrer des terres ou des entreprises, saisir les tribunaux et ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation de leur époux. L'âge minimum du mariage a également été relevé pour les femmes.

Le gouvernement de la RDC a également ratifié plusieurs accords internationaux et régionaux protégeant les droits des femmes et des jeunes filles, notamment la Convention

sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Toutefois, des problèmes subsistent. Si la loi reconnaît que les femmes sont copropriétaires des actifs du ménage, le mari bénéficie toujours du statut juridique de chef de ménage, et du droit d'administrer les propriétés communes. Et la législation – y compris les nouveaux amendements au Code de la famille – n'est pas toujours correctement appliquée. Les femmes, notamment les veuves, se voient fréquemment refuser illégalement des pensions et droits de succession.

Source : Reportage de la Banque mondiale. « What does it mean to be a woman entrepreneur in the Democratic Republic of Congo? », 10 janvier 2017.

Le renforcement des droits fonciers des femmes leur permet d'augmenter le temps et les efforts consacrés à l'entrepreneuriat.

La sécurisation des droits fonciers permet aux femmes de mieux maîtriser les actifs pour leurs projets d'affaires, tout en augmentant leur pouvoir de négociation au sein du ménage. Elle peut accroître leur capital financier et leur faciliter l'accès au crédit en les autorisant à utiliser leurs terres comme garantie, et en générant des revenus de la vente et la location de leurs terres.³¹⁰ La terre est le principal actif productif des ménages africains, mais les droits fonciers restent biaisés au détriment des femmes, qui constituent une minorité de propriétaires fonciers dans la région.³¹¹

Un nombre croissant d'évaluations d'impact des programmes de formalisation des titres fonciers en Afrique conclut que lorsque ces programmes s'accompagnent d'un cadre politique approprié, ils apportent des résultats positifs en matière d'égalité des genres, y compris des investissements par les femmes dans leurs terres.³¹² Toutefois, ces études portent principalement sur les terres agricoles et fournissent des preuves limitées de l'impact sur l'entrepreneuriat en milieu urbain.

Les anciens programmes de délivrance de titres de propriété en Afrique n'ont pas toujours favorisé les femmes, et leur conception doit donc inclure des éléments permettant d'améliorer leur sécurité foncière.³¹³ À titre d'exemple, un programme de régularisation des terres et sensible au genre au Rwanda a octroyé le statut de copropriétaire aux deux membres des couples mariés, constituant un moyen efficace et peu coûteux de renforcer les droits fonciers des femmes.³¹⁴ Dans le cadre d'un programme de régularisation des terres urbaines en Tanzanie, des incitations tarifaires ont permis d'augmenter la demande de titres de copropriété.³¹⁵ De même, l'ajout d'incitations dans un programme en Ouganda – coups de pouce informatifs et subventions conditionnelles – a augmenté de 25 % à 50 % l'adoption de titres de propriété conjoints par les ménages.³¹⁶ Outre la délivrance de titres conjoints, les programmes doivent également garantir des avantages aux femmes non mariées. Au Bénin, un programme participatif de démarcation et certification des terres a aidé les ménages dirigés par une femme à garder le contrôle de leurs terres. Il a également contribué à faire évoluer les perceptions sur les droits de succession des épouses et des filles.³¹⁷

Le programme de délivrance de titres fonciers à grande échelle au Rwanda et un programme pilote similaire au Ghana ont également constaté une augmentation des activités commerciales non agricoles chez les femmes et les hommes.³¹⁸ Toutefois, les preuves de l'impact de la formalisation des droits fonciers sur l'accès au crédit sont limitées. L'évaluation d'impact au Rwanda ne constate aucun effet sur les marchés fonciers ou du crédit en raison du développement limité des registres fonciers à ce stade.³¹⁹

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Émergents.** Aucune preuve spécifique
- d'impact sur les entreprises détenues par
- des femmes, mais des données probantes
- positives sur les résultats de la formalisation
- des terres en matière de genre, notamment
- les investissements dans les terres et
- l'augmentation du travail non agricole.

L'allègement des contraintes à la formalisation ne permet pas à lui seul de contribuer à la croissance d'entreprises dirigées par des femmes.

Pour les entreprises informelles détenues par des femmes, la formalisation pourrait en théorie alléger les contraintes d'accès au crédit, aux réseaux et aux marchés publics ou le harcèlement des agents du fisc. Cependant, dans la pratique, rien n'indique que l'incitation à la formalisation par la simplification de l'enregistrement des entreprises ait des effets directs sur ces résultats.

Des données probantes au niveau mondial indiquent une adhésion limitée à un enregistrement facilité des entreprises au sein des entreprises informelles.³²⁰ Les responsables de politique ont expérimenté d'autres moyens pragmatiques d'encourager la formalisation. Un programme d'assistance gratuite³²¹ en vue d'encourager l'enregistrement des entreprises informelles au Malawi a considérablement accru l'immatriculation des entreprises appartenant à des hommes et des femmes, bien que peu d'entreprises aient choisi de s'inscrire au registre des impôts.³²² Dans un programme au Bénin prévoyant une inscription au registre du commerce et des impôts, une augmentation plus modérée de l'enregistrement laisse penser que les coûts supplémentaires perçus de la formalisation, notamment le paiement d'impôts supplémentaires, est prise en compte dans la décision d'immatriculation. Par ailleurs, les

taux d'enregistrement des femmes étaient plus faibles dans l'étude du Bénin.³²³ Dans les deux cas, les taux d'immatriculation des hommes et des femmes étaient plus élevés lorsque des incitations supplémentaires étaient offertes, dont une session d'information sur les banques et l'ouverture d'un compte bancaire commercial au Malawi, et des services bancaires, de formation et de médiation fiscale au Bénin.

Les éléments de preuve disponibles sur les avantages tirés par les entreprises formalisées indiquent des impacts limités. Au Malawi,³²⁴ la formalisation à elle seule n'a eu aucun impact ni pour les hommes ni pour les femmes sur l'utilisation d'un compte bancaire, l'épargne, le crédit, la performance de l'entreprise ou d'autres résultats pertinents. Cependant, la conjugaison d'une assistance à la formalisation et d'une session d'information sur les services bancaires a produit des impacts significatifs sur l'ouverture de comptes bancaires d'entreprise, les pratiques financières, l'épargne et l'utilisation de produits financiers complémentaires, dont l'assurance. Cela a également eu des effets positifs de 28 % et 20 %, respectivement, sur les ventes et bénéfices des entreprises détenues par des femmes.³²⁵

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Peu prometteurs.** Peu d'éléments de
- preuve indiquent que les politiques d'appui
- à la formalisation des entreprises, prises
- isolément, ont des effets positifs sur la
- performance des entreprises détenues
- par des femmes. On relève des preuves
- émergentes d'un effet positif en combinant
- la formalisation des entreprises et des
- interventions complémentaires telles que la
- fourniture de comptes bancaires d'entreprise.

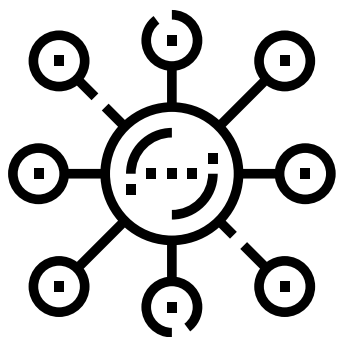
Prochaine étape : Approfondir notre compréhension de ce qui fonctionne pour réduire les obstacles juridiques et institutionnels

Des recherches supplémentaires doivent viser à mieux comprendre la façon dont la révision des lois relatives à la famille, la propriété et la succession affecte les choix sectoriels, les décisions d'investissement et l'accès au capital des femmes. Il faudra également comprendre la manière dont la révision des lois sur la faillite et la succession réduit les risques d'expropriation d'actifs. Ces recherches devront examiner comment les différentes réformes politiques – notamment les registres de garanties mobilières, les systèmes d'information sur le crédit incluant la microfinance, et les réglementations sur le financement des micro, petites et moyennes entreprises (PME) – ont un impact sur les opportunités d'octroi de prêts pour les femmes.

Même quand les lois officielles ne sont pas discriminatoires envers les femmes, les préjugés sexistes prédominants peuvent engendrer des disparités dans la mise en œuvre au détriment des femmes entrepreneures³²⁶ – par exemple en prenant des décisions de justice incohérentes. Des travaux supplémentaires sont nécessaires pour identifier l'impact de ces disparités sur les femmes et la façon de les résoudre. D'autres études peuvent être menées sur l'efficacité des interventions complémentaires, telles que le plaidoyer, les campagnes d'information, la fourniture de services juridiques aux femmes entrepreneures et les coups de pouce qui améliorent l'application des réformes juridiques prônant l'égalité des sexes. Les interventions visant à renforcer la participation des femmes d'affaires au dialogue public-privé et à d'autres mécanismes de rétroaction entreprises/gouvernement peuvent également faire l'objet de recherches futures.

Enfin, de nouveaux programmes pourraient expliquer comment les normes sociales sexistes affectent la mise en œuvre des réformes juridiques. Dans ce contexte, il est difficile d'établir un lien de causalité, car plusieurs facteurs peuvent contribuer à l'évolution des normes de genre et le processus de changement a tendance à ne pas être linéaire.

■ Domaine de politique n° 2 : Développement des compétences et des réseaux



L'analyse présentée dans la Partie 3 du présent rapport a mis en évidence des différences entre les genres chez les entrepreneurs dans un éventail de compétences d'affaires, techniques et socio-affectives – ainsi que des écarts entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation – pour développer ces compétences. De plus, les différences de taille, d'influence et de rôles des réseaux professionnels en fonction du sexe du chef d'entreprise peuvent également contribuer aux variations dans les résultats d'affaires.

La section ci-dessous évalue les éléments de preuve sur l'efficacité d'interventions ciblant les entrepreneurs pour leur transmettre des compétences et développer des réseaux professionnels. Ces interventions comprennent notamment : (a) la formation en gestion classique ; (b) le développement d'autres compétences pouvant être particulièrement pertinentes pour les femmes ; (c) la mise en réseau avec d'autres entreprises ; (d) le mentorat directement relié à un programme de formation ; et (e) le soutien des pairs en plus d'une formation.

Cette section souligne également la nécessité de mieux comprendre les types de formation et de soutien supplémentaire qui peuvent être les plus efficaces pour différents types de femmes entrepreneurs.³²⁷

En règle générale, la fourniture d'une formation en gestion classique ne permet pas d'améliorer les performances d'affaires des petites entreprises détenues par des femmes.

Malgré la popularité des programmes de formation en gestion, les preuves au niveau mondial de leur impact sur la performance des entreprises, notamment celles détenues par des femmes, sont au plus mitigées. La formation en gestion vise à améliorer les pratiques d'affaires et, en conséquence, les résultats de l'entreprise. Cependant, l'examen des évaluations d'impact des programmes de formation en gestion met en lumière une utilité limitée pour les femmes : si ces programmes peuvent avoir un impact sur les pratiques d'affaires des bénéficiaires, leur effet sur la croissance des entreprises, les taux de survie ou les bénéfices restent limités pour les femmes.³²⁸

Certaines contraintes ne permettent pas d'évaluer l'efficacité des programmes de formation en gestion pour les femmes entrepreneurs. Premièrement, ces programmes varient considérablement en termes de contenu, de durée et d'exécution,³²⁹ ce qui peut partiellement expliquer les variations importantes observées au niveau de leur impact. Un examen des services de formation à l'entrepreneuriat au Ghana, au Kenya et au Mozambique montre une variété de programmes ciblant différents publics et ayant différents objectifs. Mais ces programmes n'étaient généralement pas adaptés aux besoins de leurs bénéficiaires et ne tenaient pas suffisamment compte du développement du sens des affaires et de l'esprit d'entreprise (considérés comme des éléments clés de la réussite).³³⁰ Les programmes de formation en gestion abordent souvent des pratiques d'affaires trop générales, notamment la tenue de registres et le marketing.³³¹ Il est moins

courant de trouver des programmes combinant des compétences générales en gestion des affaires et une formation technique spécifique au secteur.³³² Les contenus sexospécifiques sont rares. De plus, les échantillons utilisés par ces évaluations d'impact sont souvent de petite taille, ce qui réduit leur utilité statistique pour révéler des différences de genre, voire un impact global.³³³

Le type de formation et le public cible pourraient également expliquer l'impact limité de la formation en gestion classique. Premièrement, de nombreux programmes se concentrent sur les microentreprises, dont les possibilités de croissance sont le plus souvent limitées, et dont les propriétaires peuvent avoir besoin d'autres types de compétences.³³⁴ Deuxièmement, ces formations peuvent ne pas aborder d'autres contraintes à la croissance de l'entreprise, notamment les normes sociales qui façonnent l'esprit d'entreprise des femmes ou influencent la répartition des ressources au sein du ménage.³³⁵ Troisièmement, l'impact de ces formations sur les pratiques d'affaires pourrait s'avérer insuffisant pour améliorer la performance des entreprises. Un examen récent de ces programmes³³⁶ constate une forte corrélation entre les pratiques d'affaires et la performance des entreprises dans sept pays, dont le Ghana, le Kenya et le Nigeria.³³⁷ Cela laisse à penser qu'une formation de qualité et de durée suffisantes pourrait avoir un impact suffisamment important sur les pratiques commerciales pour améliorer les performances,³³⁸ en supposant qu'il n'existe aucun autre obstacle contraignant et que les taux d'abandon n'augmentent pas avec des formations de plus longue durée.³³⁹

La dynamique des ménages pourrait également contribuer aux impacts différenciés de ces formations pour les femmes. Au cours d'une expérience de laboratoire dans le contexte d'un programme offrant une formation en gestion à des microentreprises en Tanzanie, les femmes étaient moins enclines que les hommes à partager les informations sur leurs revenus avec leurs conjoints. Cela peut signifier que les femmes maîtrisent mal leurs revenus, et donc tirent moins de bénéfices des gains associés à de meilleures connaissances commerciales.³⁴⁰

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Peu prometteurs.** Les preuves sur l'impact des programmes de formation en gestion classiques sur les femmes entrepreneures sont mitigées, et l'impact sur les micro-entrepreneurs semble minime. Cependant, il est difficile de généraliser les conclusions en raison de la grande variété des approches et de la petite taille des échantillons de la plupart des évaluations d'impact des formations.

Les formations axées sur les compétences socio-affectives et les contenus sexospécifiques ont des impacts élevés sur la performance des entreprises.

L'importance des compétences socio-affectives – notamment la confiance en soi, le leadership, la créativité, la propension au risque, la motivation, la résilience et l'efficacité personnelle – pour les résultats des entreprises est reconnue.³⁴¹ De nouvelles données probantes tirées des évaluations d'impact démontrent l'importance d'un renforcement de ces compétences pour les femmes entrepreneures en Afrique.

Un programme d'entrepreneuriat centré sur les femmes en Afrique du Sud a eu un impact positif sur les bénéfices et les ventes des participantes six mois après la fin de la formation, améliorant notamment leur motivation et leur confiance en soi.³⁴² Une étude au Togo conclut que la formation à l'initiative personnelle – encourageant un comportement autonome, persévérant et orienté vers l'avenir – a des effets positifs significatifs sur les ventes et les bénéfices des microentreprises dirigées tant par des hommes que des femmes, tandis que la formation en gestion, à elle seule, n'a pas d'impact (Encadré 11).³⁴³ Les femmes ayant bénéficié d'une formation encourageant l'initiative personnelle ont constaté une augmentation de 40 % de leurs bénéfices, alors que cette augmentation n'a été que de 5 % pour celles qui ont suivi un programme classique de formation en gestion. Ces augmentations de bénéfices avaient pour origine l'accroissement des investissements, une attitude nouvelle face à l'innovation et une recherche proactive de sources de financement. En Ouganda, une expérience pilote antérieure avec des propriétaires de petites entreprises a également constaté un impact positif similaire sur les ventes après une formation encourageant l'initiative personnelle.³⁴⁴ De même, une étude en Ouganda examinant de très récents diplômés du secondaire (non centrée sur des entreprises existantes comme le présent rapport) a constaté que des compétences entrepreneuriales spécialisées (finance, comptabilité et commercialisation) pouvaient contribuer efficacement à la création d'entreprises au sein de la population cible. Toutefois, seul un cours apportant des compétences non techniques de communication, de persuasion, de négociation et de leadership a pu déboucher à la fois sur la création d'entreprises et sur des impacts en termes de bénéfices.³⁴⁵ Par ailleurs, des recherches récentes au Mozambique ont montré que la fourniture d'une vidéo visant à accroître

les aspirations des vendeurs de marché (dont 45 % sont des femmes) a eu un impact très important sur la performance de leurs entreprises.³⁴⁶

La combinaison d'une formation en gestion et en compétences socio-affectives destinée aux femmes entrepreneures s'avère aussi efficace. Les participants à un programme de formation novateur axé sur l'estime de soi et l'initiative d'entrepreneuriat en Éthiopie – DOT ReachUp!³⁴⁷ – ont affiché des bénéfices supérieurs de 30 % au groupe de contrôle. La formation a également renforcé la motivation et la confiance des participants.³⁴⁸

Une évaluation d'impact d'un programme de formation de cinq jours ciblant des femmes micro-entrepreneures sur les marchés ruraux du Kenya et s'appuyant sur le programme Gender and Entrepreneurship Together (*Get-Ahead*)³⁴⁹ de l'Organisation internationale du travail (OIT) a mis en lumière des retombées importantes. Ce programme adopte une perspective de genre du renforcement des compétences d'entrepreneuriat en complétant des compétences de gestion de base avec des thèmes tels que les barrières culturelles rencontrées par les femmes d'affaires et la répartition entre activités du ménage et de l'entreprise. L'étude révèle des augmentations des bénéfices, du taux de survie et du taux de croissance des entreprises. Elle montre également un renforcement de ces effets trois ans après la formation, suggérant que l'effet de la formation s'est consolidé au fil du temps. Ces effets ont découlé de l'amélioration des pratiques commerciales, dont le marketing, la comptabilité et la gestion des stocks. Compte tenu de la hausse soutenue des bénéfices de l'entreprise, la formation – d'un coût total d'environ 200 USD par participant – peut être considérée comme rentable. En outre, cette étude n'a mis en lumière aucun impact négatif de l'intervention sur d'autres entreprises concurrentes dans le même quartier, qui n'avaient pas reçu cette formation. Les marchés dans leur ensemble semblent s'être développés en termes de clientèle et de volumes de ventes.³⁵⁰

En Éthiopie, un programme de formation intensif de 12 jours en salle de classe et échelonné sur six mois, a ciblé des femmes entrepreneures en mettant l'accent sur le leadership, la mise en réseau, le mentorat, le développement des entreprises et la communication. Il a permis d'augmenter les bénéfices de 144 % en moyenne trois ans après l'intervention, notamment par le biais du développement de nouvelles activités et pratiques commerciales.³⁵¹ Toutes les

participantes à ce programme travaillaient dans l'agroalimentaire, et devaient être propriétaires ou gérantes d'entreprises établies comptant au moins un employé, recruté hors du foyer. De plus, les participantes devaient fournir des lettres de recommandation d'un(e) autre entrepreneur(e) bien établi(e) et désigner six à huit autres femmes dont elles souhaitaient devenir le mentor après la formation. Le coût de la formation était d'environ 2 500 USD par participante, mais les impacts sur trois ans de cette formation ont largement couvert son coût.

Enfin, un programme axé sur une adaptation de la méthode *Kaizen* – visant une amélioration continue grâce à une approche axée sur les processus, le bon sens et les coûts pour améliorer la productivité – à l'industrie du vêtement en Tanzanie (plus de 80 % d'entreprises détenues par des femmes) a eu de larges impacts sur les bénéfices trois ans après l'intervention.³⁵²

- Situation actuelle des éléments de
- preuve : **Crédibles**. Des éléments de
- preuve confirment les impacts positifs
- des compétences psychosociales et des
- contenus sexospécifiques sur les résultats
- des entreprises détenues par des femmes en
- Afrique.

Si les circonstances s'y prêtent, l'amélioration de l'accès des entreprises à de nouveaux réseaux peut avoir des répercussions positives sur leurs performances.

Comme indiqué dans l'Analyse approfondie 2, les réseaux peuvent contribuer au partage d'informations, d'équipements, d'employés, de financement, d'informations et de relations avec les clients. Le développement de « nouvelles » connexions plus souples peut notamment être le plus fructueux pour identifier ces opportunités. Les différences entre les genres dans la composition du réseau peuvent limiter les possibilités des femmes de développer leurs entreprises.

Il est difficile d'élaborer et de tester un programme permettant aux entreprises de tirer profit de l'ensemble d'opportunités inhérentes au réseau, notamment en termes de coûts, d'investissements et de ventes. Au Ghana, des entrepreneurs ont été incités de manière aléatoire à participer à une activité commune exigeant une collaboration quotidienne.³⁵⁵ Cette intervention – comparable au fait de bénéficier

Formation à l'initiative personnelle au Togo

La formation à l'initiative personnelle (IP), basée sur la psychologie, enseigne une approche proactive et autonome de l'entrepreneuriat en mettant l'accent sur un comportement persévérant axé sur l'avenir et sur le développement de l'« esprit d'entreprise ». Les participants apprennent à chercher des moyens de se distinguer des autres entreprises, d'anticiper les problèmes et de surmonter les coups durs. Cette formation favorise un renforcement des compétences de planification pour saisir des opportunités et une meilleure préparation à long terme.

Le gouvernement et la Banque mondiale ont fait équipe avec le psychologue Dr Michael Frese pour mettre en place la formation IP lors d'un essai contrôlé randomisé avec des petites entreprises à Lomé (Togo). L'étude a comparé l'impact de la formation IP basée sur la psychologie à celui du programme de formation Business Edge de la SFI. Un groupe de contrôle n'a reçu aucune formation. Les chercheurs ont mené quatre enquêtes de suivi pendant les deux ans qui ont suivi la fin du programme de formation. Les bénéficiaires de la formation IP ont vu leurs profits augmenter en moyenne de 30 % par rapport au groupe de contrôle. Les participants au Business Edge, en revanche, ont enregistré une augmentation statistiquement non

significative de 11 % de leurs bénéfices moyens par rapport au groupe de contrôle.³⁵³

La formation IP a eu encore plus d'impact sur les femmes entrepreneures, qui constatent généralement peu d'amélioration après une formation en gestion classique. Les femmes ayant reçu une formation IP ont vu leurs profits augmenter de 40 %, contre 5 % chez les bénéficiaires d'une formation en gestion classique. Par ailleurs, grâce à l'augmentation de leurs bénéfices, les participants au programme de formation ont amorti le coût de l'enseignement (environ 750 USD par personne) dans l'année, démontrant ainsi son bon rapport coût-efficacité.

La formation IP n'a pas été un simple coup de pouce aux bénéficiaires. Les entrepreneurs qui en ont bénéficié ont lancé des produits plus innovants dans leur secteur d'activité que les participants à la formation Business Edge. Ils ont également emprunté davantage et recruté plus d'employés.

En outre, il est possible d'expliquer pourquoi différents types de formation à la gestion peuvent être plus efficaces pour les individus démarrant déjà avec une base de capital humain plus élevée, et d'expliquer aussi pourquoi ces formations peuvent compenser certaines lacunes chez ceux

qui n'ont pas cette base, et avoir des effets plus importants chez les entrepreneurs dotés de niveaux de capital humain inférieurs. L'analyse du programme de formation IP au Togo indique qu'aucun effet n'est de premier ordre pour les femmes : la formation est fructueuse indépendamment du niveau de scolarité de l'entrepreneur et ne présente pas de différences significatives en fonction des diverses mesures du capital humain. Ces résultats suggèrent que la formation IP peut être efficace chez des femmes ayant un large éventail de niveaux existants de capital humain.³⁵⁴

En s'appuyant sur ces résultats, l'équipe a collaboré avec l'Institut national des entrepreneurs mexicain (INADEM) et l'ONG mexicaine CREA (qui soutient des femmes entrepreneures) pour concevoir un programme fusionnant une formation IP et une formation commerciale de base classique. La formation est en cours d'adaptation et de mise en œuvre dans d'autres pays, dont l'Éthiopie, Madagascar, la Mauritanie, le Mozambique, la Jamaïque et le Nicaragua. Des recherches complémentaires sont en cours pour évaluer les impacts d'une formation IP adaptée au secteur de l'agriculture, et pour adapter et étendre cette formation à d'autres secteurs et contextes nationaux.

d'un réseau professionnel – a eu un effet positif sur l'investissement en capital et les bénéfices des sociétés, et a entraîné la diffusion de pratiques d'affaires parmi les entrepreneurs d'une même équipe. Les chercheurs ont constaté que les femmes – environ 60 % de l'échantillon – étaient moins susceptibles que les hommes d'échanger avec les membres de leur équipe, mais l'étude ne présentait pas d'effets ventilés par sexe sur la performance des entreprises, compte tenu de la petite taille de l'échantillon.

Une expérience en Éthiopie, en Tanzanie et en Zambie dans le cadre d'un concours de plans d'affaires a constaté un effet positif sur la diffusion des pratiques commerciales pour les dirigeants d'entreprises devant collaborer avec des pairs.³⁵⁶ Moins de 20 % des participants étaient des femmes et aucun résultat ventilé par sexe n'a été présenté. L'étude a constaté des effets positifs de la diffusion des informations relatives à l'immatriculation à la TVA et à l'ouverture d'un compte bancaire. La diffusion semble être une combinaison de « diffusion de l'innovation » et d'une simple imitation. Aucun effet sur la performance des entreprises n'a été examiné dans l'étude.

Au Kenya, un programme associant des femmes entrepreneures à des entreprises plus expérimentées de la communauté a entraîné une augmentation moyenne de 20 % des bénéfices des entrepreneures.³⁵⁷ Toutes les participantes ont reçu une subvention en espèces ; certaines étaient inscrites à un cours de gestion ; et d'autres ont été mises en relation avec un mentor expérimenté. La mise en réseau avec des entreprises plus expérimentées a eu des répercussions positives tant que la relation a duré. L'effet s'est estompé à mesure que les binômes se sont défaits, ce qui indique l'importance d'une mise en réseau continue pour améliorer la performance des entreprises. Celles qui ont continué à entretenir leur réseau après 12 mois ont continué à tirer profit de cette relation d'affaires. En outre, les changements dans le groupe impliqué dans une mise en réseau active étaient principalement liés à l'accès à des informations spécifiques au marché sur des sujets tels que les lieux présentant une demande élevée, les fournisseurs à faible coût ou les produits à forte rentabilité. Il n'y a eu aucun effet sur les compétences d'affaires plus générales abordées en classe. Les recherches ont également démontré que les effets du réseau se sont concentrés sur les propriétaires d'entreprises recourant le plus souvent aux marchés pour acheter leurs stocks.³⁵⁸

De même, un programme de six mois³⁵⁹ demandant à des femmes d'affaires éminentes de désigner sept mentorées et fournissant des

outils pour être des mentors efficaces n'a mis en évidence qu'un impact à court terme.³⁶⁰ Les mentorées ont déclaré avoir eu en moyenne 7,41 réunions de mentorat. Un mois après la fin des réunions de mise en réseau, une augmentation de 24 % des bénéfices pour les principales activités des mentorées et une hausse de la tenue de registres ont été constatées. Environ deux ans et demi plus tard, il n'y avait plus aucune incidence sur les résultats des entreprises, que ce soit les pratiques, les bénéfices ou le nombre d'activités commerciales exécutées. L'intervention était conçue pour tirer parti des réseaux sociaux afin de diffuser des compétences en gestion, mais n'a pas eu d'effets durables.³⁶¹

Hors de la région, une récente étude importante a montré que la mise en place d'associations professionnelles regroupant des propriétaires et des dirigeants d'entreprises chinoises relativement récentes a augmenté les ventes de 8 %. Cela a eu également un impact positif sur les bénéfices, les partenaires commerciaux, l'accès au financement et les compétences de gestion. Les effets ont persisté un an après la conclusion des réunions. Les dirigeants ont partagé des informations pertinentes pour leurs entreprises, en particulier lorsqu'ils n'étaient pas concurrents, montrant que les réunions facilitaient l'apprentissage par les pairs. Les dirigeants ont créé plus de partenariats commerciaux lors de réunions régulières qu'au cours de réunions ponctuelles, indiquant que les réunions amélioraient l'adéquation entre fournisseur et client. L'étude suggère également que le thème des discussions peut avoir son importance.

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Émergents.** L'accès à de nouveaux réseaux
- semble avoir des impacts positifs dans des
- contextes spécifiques de la région, mais
- aucune analyse d'impact ventilée par sexe
- n'a encore démontré des effets durables sur
- la performance des entreprises une fois les
- réseaux dissous.

L'offre d'un mentorat en plus de la formation en gestion classique a une valeur ajoutée limitée pour les micro-entrepreneurs.

En théorie, le soutien d'un mentor pourrait étendre les connaissances d'affaires acquises dans les programmes de formation en salle de classe. Cependant, les données probantes issues de programmes de mentorat destinés à des micro-entrepreneurs en Afrique n'étaient

pas cette hypothèse. Au Kenya, un programme offrant des séances individualisées et de groupe animées par des mentors en complément d'un programme de formation en gestion n'a constaté aucun avantage supplémentaire associé au mentorat, alors que le coût par participant du programme de mentorat était le double de celui de formation.³⁶² Cette observation est conforme à des données probantes provenant d'autres continents que l'Afrique, qui n'ont relevé aucun impact durable du mentorat pour les femmes entrepreneures par rapport à la seule formation.³⁶³

- État des éléments de preuve : **Peu prometteurs**. Des preuves confirment
- l'impact limité des programmes de mentorat
- pour les femmes entrepreneures en Afrique.

Compléter l'exécution de programmes de formation avec un soutien direct des pairs peut s'avérer plus prometteur.

Les responsables de politique doivent encourager la conception de programmes de développement des compétences qui tiennent compte des obstacles rencontrés par les femmes dans le développement de leurs entreprises. L'apprentissage en classe et le processus d'application des enseignements tirés de la formation dépendent du contexte dans lequel les femmes opèrent. Pour encourager la participation et laisser une place au soutien par des homologues, un programme en Inde a donné la possibilité à des femmes entrepreneures d'assister à un programme de formation de deux jours avec une amie. Les résultats prometteurs montrent une augmentation du revenu des ménages et de l'activité commerciale, et les effets ont été particulièrement forts pour les femmes provenant de groupes socialement conservateurs.³⁶⁴ Cela suggère que le soutien par les pairs peut contribuer à alléger les contraintes que les normes sociales et le manque de confiance peuvent imposer aux femmes entrepreneures.

- Situation actuelle des éléments de preuve : **Émergentes**. Des éléments de preuve
- provenant de l'extérieur de l'Afrique
- confirment la valeur ajoutée du soutien par
- les pairs dans les programmes de formation.

Prochaine étape : Approfondir notre compréhension de ce qui fonctionne en vue d'améliorer les compétences et les réseaux

Malgré la popularité des programmes de développement des compétences pour les femmes entrepreneures de la région, les preuves de leur efficacité sont mitigées. Certains nouveaux programmes sont prometteurs pour lever les contraintes liées au genre. Il existe actuellement des opportunités pour continuer à tester des interventions de politique et à évaluer rigoureusement leur impact, notamment :

- En testant différents mécanismes et séquences pour combiner les composantes de formation portant sur les compétences et la finance.
- En évaluant des formations basées sur la psychologie dans différents contextes, par exemple des normes sociales conservatrices.
- En examinant différentes façons d'inciter les femmes entrepreneures à rejoindre des réseaux professionnels, y compris des réseaux masculins, et en évaluant l'impact de programmes de ce type sur la confiance en soi et la disponibilité d'informations pour la prise de décision.
- En comparant l'impact et la rentabilité de la formation en gestion en classe par rapport à des conseils ou un coaching personnalisé, ou à la combinaison des deux.
- En testant différentes modalités de programmes de développement des compétences en classe, par exemple en demandant aux participantes de venir avec une amie, un mentor masculin ou leur mari aux séances de formation.
- En préparant et évaluant différentes séries de programmes de formation pour divers types d'entrepreneurs et de chefs d'entreprise, notamment en fonction de la taille, du secteur, du stade de développement et de l'orientation du marché (par ex. marché local contre exportation) des entreprises.
- En évaluant le soutien intégré à des start-ups qui misent sur la croissance à travers des accélérateurs et incubateurs d'entreprises.





■ Domaine de politique no 3 : Améliorer l'accès au financement



L'analyse (présentée dans les parties 2 et 3) des raisons de l'écart de performance des entreprises entre hommes et femmes a révélé que les différences de capital social (stocks, équipements et autres actifs) contribuent de manière significative à ces écarts de rendement en Afrique. Alors que les disparités entre entrepreneurs masculins et féminins sont quasi négligeables lorsqu'il s'agit simplement de contracter un prêt, une étude plus approfondie des données de l'évaluation d'impact utilisées dans le rapport montre que cet écart est beaucoup plus important au niveau du *montant* des crédits accordés. Les disparités entre entrepreneurs masculins et féminins en matière d'épargne peuvent également expliquer les différences d'investissement en capital.

De nombreuses approches visant à accroître le capital disponible des femmes entrepreneures ont été testées dans la région et en dehors, avec des résultats variables. Ces approches, généralement axées sur les microentreprises, sont souvent associées à d'autres soutiens aux entrepreneurs, notamment la formation. Comme nous l'avons vu précédemment dans ce rapport, le contexte, les dotations et les caractéristiques du ménage affectent la manière dont les femmes investissent le capital et la main-d'œuvre dans leur entreprise. Elles pourraient avoir moins de pouvoir de décision que les hommes sur l'utilisation des fonds, être moins disposées à se lancer dans la compétition et prendre des risques, et assumer plus de responsabilités au sein de leur ménage, avec des implications importantes sur les décisions d'investissement en capital.

Les recherches sur l'impact des programmes de développement d'entreprises tentent de distinguer les effets de ces derniers sur les ménages et les entreprises, qui peuvent être souvent différents. Les impacts des programmes visant à réduire les contraintes de capital pour les femmes entrepreneures peuvent varier si d'autres membres du ménage (généralement, les hommes) possèdent aussi une entreprise.³⁶⁵ La

présente section évalue les données probantes tirées des interventions visant à réduire les contraintes de capital et de crédit spécifiques aux femmes.³⁶⁶

Le microcrédit n'a que des impacts limités sur les résultats d'affaires des femmes.

Les services de microcrédit sont un moyen parmi d'autres de réduire les contraintes de capital rencontrées par les femmes. En Afrique subsaharienne, les femmes représentent 54 % des clients d'institutions de microcrédit.³⁶⁷ Une première série de six expériences sur la microfinance (dont une en Éthiopie rurale) a révélé des impacts mitigés sur les investissements, la taille et les bénéfices des entreprises. Huit de ces mesures, estimées sur une échelle de dix points, sont positives et deux de ces mesures positives atteignent le seuil de signification statistique. Les résultats de l'expérience éthiopienne n'ont pas permis de confirmer un quelconque impact sur les résultats des entreprises.³⁶⁸ Ces études ont trouvé peu d'éléments de preuve d'une augmentation des revenus des ménages.³⁶⁹

Ces études ont été toutefois critiquées en raison de leur manque de puissance statistique. Selon une autre étude récente,³⁷⁰ si plusieurs de leurs résultats sont importants en moyenne, ils affichent de fortes variations. Ces dernières, combinées à de faibles taux d'adoption des interventions de microcrédit proposées, confèrent à ces études une puissance statistique insuffisante pour mettre en lumière des résultats avec le degré de confiance voulu. La mutualisation des données des six études améliore cette puissance pour la plupart des résultats, les chercheurs³⁷¹ détectant des effets de 29 % sur les bénéfiques. Toutefois, cette approche a été également critiquée en raison de ses limites,³⁷² tandis que d'autres examens des évaluations d'impact existantes ont généralement révélé des impacts mitigés des microcrédits

sur la création et la survie des entreprises, et peu d'éléments probants sur la contribution du microcrédit à l'augmentation continue des ventes et des bénéfices.^{373,374}

La diversité des types d'entreprises peut compliquer les efforts déployés pour évaluer l'impact moyen du microcrédit. Par exemple, une étude récente menée en Inde a conclu que le microcrédit générerait des avantages substantiels et durables sur plusieurs mesures liées à la taille et la performance des entreprises existantes, mais des impacts très négligeables sur les nouvelles entreprises.³⁷⁵ Pour les sociétés mieux établies, la microfinance a complété les sources de crédit informelles au lieu de les remplacer, comme c'est le cas pour les nouvelles entreprises.

Comme la principale différence entre hommes et femmes concerne le montant des prêts obtenus et non l'accès au crédit, le microcrédit peut devenir un outil important, à condition qu'il aide les femmes à obtenir des crédits plus importants. Cependant, dans la plupart des programmes, ce n'est pas le cas. Alors que les débats sur la microfinance ne cessent d'évoluer, on pourrait tirer la conclusion suivante : sans être une panacée, ce mécanisme peut lisser les contraintes de liquidités des ménages et devenir, lorsqu'il est bien ciblé, une source possible de capital pour les micro-entrepreneurs.³⁷⁶

L'impact du microcrédit dépend également des conditions d'octroi, qui impliquent généralement des taux d'intérêt élevés et aucune période de grâce. En Inde, une expérience qui a assoupli l'obligation de remboursement immédiat a eu des effets durables sur les taux d'investissement et les bénéfices des microentreprises bénéficiant du délai de grâce.³⁷⁷ Parmi ces microentreprises, ce sont les plus prudentes et celles qui subissaient les plus grandes contraintes de liquidités à court terme qui ont le plus bénéficié de cette expérience. Dans l'ensemble, cela suggère que la manière dont le microcrédit est proposé peut influencer son impact, bien que l'identification de ses caractéristiques les plus avantageuses pour les femmes micro-entrepreneures nécessite de nouvelles études.

- État des éléments de preuve : **Peu prometteurs**. Il existe peu de preuves que
- la microfinance a un impact positif sur
- les femmes entrepreneures en Afrique,
- bien qu'un nombre croissant de données
- recueillies dans le monde indique qu'elle peut
- être favorable à certains sous-ensembles
- d'entrepreneurs, sous certaines conditions.

La fourniture de subventions en nature au lieu de petites subventions en espèces peut accroître les bénéfices des femmes micro-entrepreneures performantes.

Comme c'est le cas pour la microfinance, les petites subventions en espèces pourraient ne pas se traduire par des bénéfices plus élevés et une croissance de l'emploi pour les femmes entrepreneures à faible revenu. Une expérience menée en Tanzanie a conclu que la fourniture de petites subventions en espèces n'avait aucun impact sur la performance des microentreprises, qu'elles soient dirigées par un homme ou une femme.³⁷⁸ Une étude menée au Ghana n'a détecté aucun impact sur les femmes entrepreneures, mais des impacts positifs pour les hommes.³⁷⁹ Hors de l'Afrique, une étude menée au Sri Lanka a révélé que les hommes micro-entrepreneurs investissaient des petites et grandes subventions et en tiraient des bénéfices, tandis que les femmes n'investissaient que les grandes subventions, dont elles ne tiraient en moyenne aucun rendement.³⁸⁰

L'octroi de subventions en nature pourrait renforcer l'impact des interventions de crédit. Au Ghana, les entreprises féminines ayant bénéficié d'une assistance pour acquérir des stocks ou des équipements ont vu leurs bénéfices augmenter fortement, mais seulement quand elles étaient initialement plus rentables.³⁸¹ Les subventions en nature pourraient favoriser l'engagement de leurs bénéficiaires, car elles ne peuvent pas être utilisées aussi facilement pour les dépenses du ménage que les subventions en espèces.³⁸²

En outre, les subventions en nature et en espèces semblent toutes les deux peu appropriées pour les entreprises de subsistance peu productives. Le ciblage de femmes entrepreneures plus performantes semble porter ses fruits, du moins pour l'assistance en nature.

- État des éléments de preuve : **Émergentes**.
- Une étude indique que les subventions en
- nature ont un impact positif sur les bénéfices
- des entreprises comparativement rentables
- des femmes micro-entrepreneures en
- Afrique.



D'importantes subventions en espèces aux entreprises misant sur la croissance et sélectionnées dans le cadre de concours de plans d'affaires peuvent aider les femmes à surmonter les contraintes de capital.

La fourniture d'importantes subventions en espèces dans le cadre de concours de plans d'affaires peut contribuer à éliminer les contraintes de capital des entreprises axées sur la croissance, y compris celles appartenant à des femmes.

Dans le cadre d'un concours de plan d'affaires³⁸³ organisé au Nigeria, des subventions en espèces d'un montant moyen de 50 000 USD ont été accordées à 1 200 entrepreneurs existants ou nouveaux, sélectionnés selon un processus concurrentiel et bénéficiant également d'une formation et d'un mentorat. Ce programme a eu des impacts positifs plus importants sur les femmes que sur les hommes, suggérant qu'elles rencontrent de réelles contraintes de capital. Le programme a eu aussi des impacts importants et positifs sur l'emploi, les ventes et les bénéfices des entreprises appartenant tant à des hommes qu'à des femmes. Il semble que l'accès renforcé au capital et le recrutement de main-d'œuvre déclenché par la subvention aient produit ces impacts positifs, et que le mentorat, les réseaux ou les comportements entrepreneuriaux aient produit des résultats limités.³⁸⁴ Qui plus est, le concours de plans d'affaires s'est révélé utile pour sélectionner des entrepreneurs capables de développer leur activité au-delà du statut de micro-entrepreneurs. Toutefois, comme un cinquième seulement des candidats de la première sélection étaient des femmes, des efforts supplémentaires s'imposent pour accroître leur nombre à l'avenir.³⁸⁵

Une seconde étude d'évaluation de l'impact des récompenses accordées dans le cadre de concours de plans d'affaires a été conduite en Éthiopie, en Tanzanie et en Zambie.³⁸⁶ Ces concours ont accordé des subventions de 1 000 USD à des entrepreneurs émergents, dont 22 % étaient des femmes. L'étude a révélé de forts impacts sur la probabilité de devenir entrepreneur, et sur la performance des entreprises (ventes et bénéfices) et l'accès aux services bancaires.³⁸⁷ Aucune différence de genre n'a été identifiée.

D'autres évaluations d'impact des concours de plans d'affaires sont actuellement réalisées en Afrique. Leurs conclusions fourniront de nouvelles informations sur l'impact de cette

approche, y compris sur la manière dont les résultats sont influencés par le montant des différentes subventions et le processus de sélection.

Un des principaux défis des concours de plans d'affaires consiste à s'assurer que le processus de sélection est ouvert et basé sur les mérites de ces plans, et que ces concours ne seront pas monopolisés par les entreprises les mieux connectées. Pour écarter ce risque, le programme avait sciemment une haute visibilité, tandis que la notation des propositions était généralement basée sur l'anonymat et/ou réalisée par des évaluateurs indépendants reconnus.

La sélection d'un nombre de gagnants proportionnellement peu élevé par rapport au grand nombre de candidatures reçues est l'un des atouts les plus largement reconnus de ces concours. Toutefois, l'importance de ce processus de sélection n'a pas encore été formellement évaluée. De surcroît, après les obstacles initiaux à la sélection des candidatures les plus prometteuses, le choix des entreprises à forte croissance (et celles qui tireront les plus grands bénéfices de la subvention) s'est révélé lui aussi difficile.³⁸⁸

- État des éléments de preuve : **Crédibles.**
- Les études menées en Afrique montrent que
- les subventions élevées accordées lors de
- concours de plans d'affaires ont un impact
- positif sur l'emploi, les ventes et bénéfices des
- entreprises dirigées tant par des hommes que
- des femmes.

L'accès des femmes à des mécanismes d'épargne sécurisés, y compris des comptes en banque et des technologies d'épargne mobile, peut accroître les investissements de leurs entreprises.

Les déséquilibres de pouvoir au sein du foyer et les besoins des ménages peuvent affecter la capacité des femmes à financer leurs activités commerciales. Par conséquent, des mécanismes visant à pousser les femmes à mettre de l'argent de côté pour leur entreprise peuvent les aider à consacrer ces fonds à d'autres fins que les besoins du ménage.

Par exemple, en offrant à des vendeuses de marchés du Kenya un accès à des comptes d'épargne, ces femmes ont pu augmenter nettement l'investissement dans leur entreprise (plus de 45 %) et leur consommation (37 %), alors qu'aucun impact n'a été détecté lorsque

des chauffeurs de moto en ont bénéficié.³⁸⁹ L'adjonction de l'accès à des comptes bancaires d'entreprise pour soutenir la formalisation a permis d'augmenter de manière significative l'usage de comptes commerciaux et d'assurances par les femmes, et un plus grand nombre d'entre elles a pu séparer les fonds du ménage des fonds de l'entreprise.³⁹⁰ Cela a eu un impact important sur les ventes et les bénéfices des femmes entrepreneures.³⁹¹

D'autre part, l'amélioration de l'accès aux services financiers ne signifie pas toujours que les femmes y recourent davantage. Au Kenya, des chercheurs ont remarqué que la fourniture de cartes de retrait gratuites permettant de réduire les frais de retrait et de faciliter l'accès aux comptes avait entraîné une augmentation globale de l'utilisation de ces comptes.³⁹² Cependant, les hommes ont fait un usage beaucoup plus intensif de leur compte que les femmes.

Des recherches en milieu rural suggèrent également que les ménages pauvres n'acceptent pas facilement d'utiliser un compte bancaire. Une étude menée en Ouganda et au Malawi³⁹³ a offert des comptes bancaires à des personnes majoritairement non bancarisées. L'échantillon comprenait 70 % de femmes. Environ 46 % des ménages ougandais et 37 % des ménages malawites possédaient une entreprise. Le taux d'ouverture de compte a été de 50 % en Ouganda et de 69 % au Malawi. Toutefois, un pourcentage nettement plus bas de personnes a véritablement utilisé son compte ; en l'espace de deux ans, 17 % des ménages ougandais et seulement 10 % des ménages malawites ont effectué au moins cinq dépôts. Une des questions importantes abordées par cette étude consistait à savoir si la population était trop pauvre pour épargner, ou si les comptes n'étaient pas bien adaptés à leurs besoins ou habitudes. L'étude suggère que ces deux facteurs ont été tout aussi importants.

La technologie peut être un outil utile pour éviter ces risques. En Afrique, l'argent mobile est de plus en plus répandu et des preuves croissantes confirment les avantages des paiements numériques pour les femmes. En particulier, les paiements mobiles permettent aux programmes de cibler plus efficacement les femmes et permettent à ces dernières de mieux contrôler les dépenses du ménage.³⁹⁴ Les paiements numériques garantissent la confidentialité et la maîtrise des revenus à ceux qui les utilisent, ce qui, à son tour, peut les inciter davantage à exercer un emploi rémunéré.³⁹⁵ Ils peuvent également aider les femmes à faire face à des chocs de revenu inattendus en leur donnant accès à de l'argent ou au soutien d'un réseau social plus large.

Une étude conduite au Kenya a conclu que, dans les zones où le prestataire de paiement mobile M-PESA s'était développé assez rapidement, les ménages dirigés par une femme ont pu augmenter leur consommation plus fortement que les ménages dirigés par un homme. Cette hausse de la consommation s'est accompagnée d'une augmentation de l'épargne des ménages dirigés une femme et a coïncidé avec une réorientation des femmes du secteur de l'agriculture de subsistance vers des professions entrepreneuriales et commerciales (185 000 femmes ont abandonné l'agriculture pour exercer des professions commerciales).³⁹⁶

En Tanzanie, une étude a évalué sur six mois l'impact d'une campagne de promotion de l'ouverture de comptes d'épargne mobiles auprès de femmes entrepreneures du pays, avec ou sans formation en conduite des affaires. Cette étude a montré que les femmes réalisent des économies substantiellement plus élevées avec leur compte mobile que celles qui n'ont pas reçu d'encouragement, et que cet impact est renforcé par la formation. Le compte mobile a également aidé les femmes à obtenir un plus grand nombre de petits prêts. Par ailleurs, la formation en gestion s'est traduite par une amélioration des pratiques de gestion. L'étude n'a toutefois pas trouvé aucune corrélation entre ces impacts et une augmentation des investissements, des ventes et des bénéfices sur la période étudiée. En revanche, elle a observé une expansion de l'activité par la création d'entreprises secondaires rentables, ainsi que des améliorations de l'autonomisation et du bien-être subjectif des femmes.³⁹⁷

- Situation actuelle des éléments de
- preuve : **Crédibles**. Des données fiables
- tirées de plus d'une étude en Afrique
- confirment l'impact positif de la fourniture
- de mécanismes d'épargne aux entreprises
- dirigées par des femmes sur l'investissement
- et la performance des entreprises. Les
- interventions doivent être correctement
- ciblées pour garantir une bonne adoption par
- les groupes cibles concernés.

D'autres technologies de notation du crédit utilisant des tests psychométriques peuvent faciliter l'accès des femmes à des prêts plus importants.

Dans les situations où les femmes sont moins susceptibles de posséder des actifs fixes pouvant servir de garantie, notamment des maisons ou des terres, une des solutions serait d'offrir des prêts sans garantie (ou à

garantie réduite), basés sur des mécanismes fiables d'évaluation du risque de crédit. À l'aide de technologies financières (« fintech »), les institutions financières peuvent accéder à des données jusqu'ici inexploitées sur les clients et les marchés. Ces données peuvent provenir de multiples sources, notamment de tests psychométriques, téléphones portables, réseaux sociaux, navigateurs Web, paiements aux services publics et terminaux de points de vente. Elles permettront de mieux cerner les flux de trésorerie des emprunteurs, leurs traits de caractère et leurs réseaux, afin de mieux calculer le risque lié aux clients actuels et d'élargir la portée des services financiers à de nouveaux emprunteurs jusqu'alors non bancarisés.

En Éthiopie, un projet pilote évalue la mise en œuvre d'une nouvelle technologie de notation du crédit visant à améliorer la capacité d'une institution financière à prêter aux femmes entrepreneures. En l'absence de garantie, et avec des informations limitées sur la solvabilité des emprunteuses, les tests psychométriques apparaissent comme une solution prometteuse.

S'il est bien connu que les caractéristiques des emprunteurs sont une bonne mesure de la probabilité de leur remboursement, la quantification de ces caractéristiques s'est, jusqu'ici, avérée difficile pour les institutions financières. Après des années de recherches, il est aujourd'hui possible de décomposer la personnalité en caractéristiques mesurables, par exemple le locus de contrôle, l'intelligence fluide, l'impulsivité, la confiance en soi, la capacité de différer la gratification et la conscience, et de prédire le risque de crédit grâce à un test psychométrique basé sur ces caractéristiques.

La viabilité des technologies financières dépendantes des téléphones portables ou de l'accès à Internet est moindre sur un marché tel que l'Éthiopie, où seulement 7 % de la population utilisent Internet et 51 % disposent d'un abonnement de téléphonie mobile.³⁹⁸ C'est pourquoi les tests psychométriques (littéralement, la « mesure de l'esprit ») apparaissent comme une option prometteuse pour broser un portrait plus complet des emprunteurs éthiopiens. Contrairement à

Encadré 12

Dynamique interne des ménages et interventions visant à surmonter les contraintes de capital

Pour surmonter efficacement les contraintes de capital pesant sur les femmes, les programmes doivent tenir compte des modalités de coopération entre conjoints au sein du ménage et de l'existence de biais dans l'affectation des ressources du foyer. Une expérience conduite au Kenya a attribué de façon aléatoire des subventions de montants différents à des couples mariés, qui ont été versées sur des comptes d'épargne individuels et communs.⁴⁰⁰ Quand les subventions les plus élevées étaient affectées à un compte commun, les couples titulaires étaient plus susceptibles de les investir dans du bétail et des actifs ménagers. En cas d'affectation à leur compte individuel, ces couples étaient plus susceptibles de les investir dans des activités génératrices de revenus. Ce constat pourrait indiquer que le contrôle des ressources a un impact sur l'affectation.

D'autres constats liés à la dynamique interne des ménages montrent que les femmes préfèrent dissimuler leurs revenus à leur conjoint quand elles ont relativement moins de contrôle sur la manière dont ces revenus seront utilisés.⁴⁰¹ Une étude récente a évalué les résultats en fonction du genre de plusieurs programmes de soutien à l'entrepreneuriat en Ouganda. Ces programmes fournissaient soit un prêt, soit une subvention, soit encore un prêt ou une subvention, accompagnés d'une formation à la gestion d'entreprise. L'étude s'est basée sur un jeu comportemental pour déterminer si les époux dissimulaient leurs revenus à leur conjoint.⁴⁰² Au niveau agrégé du ménage et au niveau individuel, aucun effet significatif n'a été observé sur les résultats économiques pour les hommes et les femmes qui dissimulaient leurs

revenus. En revanche, pour les couples qui ne cachaient pas leurs revenus, les résultats étaient inverses : un fort impact positif a été observé pour les hommes recevant le prêt, accompagné d'un impact négatif pour les femmes recevant le prêt ou la subvention accompagnés d'une formation. Ce constat démontre la nécessité de rechercher des soutiens aux femmes entrepreneures qui tiennent compte des relations de pouvoir au sein du ménage.⁴⁰³

Par ailleurs, les effets sur les ménages et les entreprises peuvent être différents. Ils doivent donc être évalués pour comprendre pleinement l'impact d'une intervention de politique. L'impact limité de la microfinance (ou des subventions) sur les entreprises dirigées par des femmes pourrait s'expliquer par la présence d'autres entreprises dans le ménage, et le choix d'une stratégie affectant le capital à l'entreprise la plus rentable, laquelle est souvent dirigée par un homme. Une étude sur les effets sur le ménage et l'entreprise des clients d'institutions de microfinance en Inde et de bénéficiaires de subventions en espèces au Sri Lanka et au Ghana suggère que de nouvelles injections de capitaux (au moyen d'une subvention ou d'un prêt) peuvent être investies de manière à optimiser le revenu du ménage plutôt que les activités de l'entreprise. Quand la femme est le seul entrepreneur du foyer, cette injection a des retombées positives comparables à celles des hommes. En revanche, dans les ménages où l'homme et la femme sont tous deux propriétaires d'entreprises, cette injection n'apporte que peu de retombées positives, voire aucune, aux entreprises dirigées par des femmes.⁴⁰⁴

■ Domaine de politique n° 4 : Alléger les contraintes posées par le ménage



Les femmes entrepreneures consacrent aux travaux du ménage et aux enfants une part disproportionnée de leur temps par rapport aux hommes et les contraintes de temps que ces tâches imposent peuvent impacter d'autres activités productives. L'analyse de la Partie 3 a révélé que les femmes entrepreneures consacraient à leur entreprise de 3 % à 17 % moins de temps par semaine que les hommes après avoir tenu compte des caractéristiques individuelles, de l'entreprise et du secteur. Cette analyse a également montré que le manque de contrôle des femmes sur l'affectation des ressources de leur ménage pouvait être une source d'inefficacité.

Pour alléger les contraintes que le ménage fait peser sur les femmes entrepreneures, certains programmes cherchent à faciliter l'accès à des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées. D'autres programmes visent à mobiliser d'autres membres du ménage afin de créer un environnement plus propice à une femme chef d'entreprise.

a. L'offre de services de garde d'enfants peut accroître la participation des femmes au marché du travail.

Des services de garde d'enfants pourraient être un moyen efficace d'alléger les contraintes de temps des femmes entrepreneures. Comme indiqué dans la Partie 3, plusieurs études, notamment au Kenya, au Mozambique et au Togo, ont analysé l'impact des services de garde d'enfants sur le taux de participation des femmes à la population active et ont mis en lumière des effets positifs significatifs.⁴⁰⁷

Pourtant, il n'existe aujourd'hui aucune étude publiée évaluant spécifiquement l'impact de la garde d'enfants sur la performance des entreprises.

Une évaluation d'impact au Kenya a révélé que les jeunes mères bénéficiant de services

de garde subventionnés dès le plus jeune âge étaient en moyenne 1,3 point de pourcentage plus susceptibles de diriger une entreprise que les femmes du groupe de contrôle.⁴⁰⁸ Une étude menée en Chine a révélé qu'une augmentation d'un point de pourcentage de l'accès à des services de garde d'enfants abordables se traduisait par une augmentation de 0,47 point de pourcentage du taux d'entrepreneuriat chez les femmes, ce chiffre augmentant par ailleurs dans les provinces où l'accès aux services de garde d'enfants connaissait la plus forte hausse.⁴⁰⁹

Toutefois, les coûts élevés de ces services peuvent contrer les impacts potentiellement positifs sur l'activité économique des femmes.⁴¹⁰ Il faut donc que les politiques de garde d'enfants soient associées à d'autres mesures favorisant la participation des femmes au marché du travail, notamment l'éducation, et tiennent compte des normes culturelles.⁴¹¹ D'autres facteurs influencent l'utilisation des services de garde d'enfants, dont l'emploi des parents, la disponibilité d'autres prestataires de soins, l'accessibilité financière, la localisation et les heures d'ouverture, ainsi que la confiance dans le prestataire de services.⁴¹² Une conception et une gouvernance prudente des services de garde d'enfants sont essentielles pour avoir un impact favorable sur le développement et les perspectives à long terme des enfants.

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Émergentes.** L'impact des services de garde sur la performance des entreprises n'a pas encore été démontré en Afrique. Des données mondiales, y compris en Afrique, révèlent une augmentation du taux de participation des femmes au marché du travail associée à une offre accrue de services de garde d'enfants.

b. La participation des hommes peut favoriser un environnement plus propice aux femmes entrepreneures.

La participation des époux et autres membres masculins du ménage pourrait faire évoluer la division du travail au sein du ménage, mais aussi de changer les normes et les comportements⁴¹³ relatifs à la prise de décisions au sein du

ménage et au rôle des femmes en tant que prestataires de soin et propriétaires d'entreprise. Les interventions visant à inciter la participation des hommes sont de plus en plus répandues, en particulier dans les domaines de la santé reproductive et de la violence liée au genre, quoique des données fiables quant à leur impact restent limitées.⁴¹⁴

Un programme récent du Rwanda visant à engager de jeunes hommes et des couples dans des discussions de groupe sur les comportements respectueux de l'égalité des sexes a donné des résultats prometteurs. Ce programme comprenait 15 séances. La moitié d'entre elles offraient un espace exclusivement réservé aux hommes pour leur permettre de discuter de questions sensibles liées à santé sexuelle et à la violence liée au genre, sujets que les hommes hésitaient à aborder avec leurs partenaires. Les discussions ouvertes entre hommes ont porté notamment sur leur rôle au sein du ménage, en tant que père et partenaire, et sur leurs relations avec leurs propres parents. L'autre moitié des séances faisaient participer les couples, et abordaient des questions liées à la communication interpersonnelle, à la prise de décision, aux rôles au sein du ménage et à la violence.

L'évaluation de ce programme a révélé un impact considérable et significatif sur plusieurs résultats de santé et de comportement. Les femmes signalent une incidence plus faible des violences physiques et sexuelles de leurs partenaires intimes. Tant les femmes que les hommes signalent également une baisse des sanctions violentes contre les enfants. Les hommes et les femmes sont plus susceptibles de prendre ensemble des décisions sur les finances et la fécondité. Enfin, les hommes participent davantage aux tâches ménagères en y consacrant près d'une heure de plus par jour. Cette étude n'a pas mesuré l'impact sur la performance des entreprises, mais ces résultats ont mis en lumière le potentiel de telles interventions pour transformer les rôles des hommes et des femmes au sein du ménage, et un impact positif sur un éventail de résultats de développement.⁴¹⁵

Les formations en couple s'avèrent également utiles pour promouvoir une plus grande égalité dans l'affectation des ressources du ménage. Au Ghana, un projet pilote étudie l'efficacité relative de l'offre de petites subventions en espèces à des femmes sous condition que celles-ci et leur partenaire masculin participent à un programme de formation sur l'affectation des ressources au sein du ménage.⁴¹⁶ Cette formation utilise des exercices interactifs expliquant comment les entreprises dirigées par des femmes peuvent être tout aussi rentables que les autres, pourquoi

il est important de les soutenir et comment ce soutien peut profiter à l'ensemble du ménage.

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Émergentes.** Il n'existe encore aucune preuve
- que des interventions encourageant les
- hommes à participer aux tâches ménagères
- et à créer un environnement plus propice à
- l'entrepreneuriat féminin ont un impact positif
- sur la performance des entreprises détenues
- par les femmes. Cependant, des éléments
- probants indirects indiquent la nécessité de
- réaliser des tests supplémentaires.

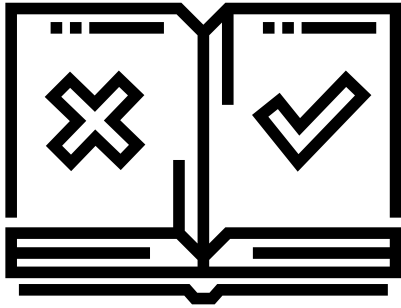


Prochaine étape : mieux comprendre ce qui fonctionne pour alléger les contraintes au niveau du ménage

Le domaine est encore neuf mais pourrait être important pour alléger les contraintes profondément ancrées dans les normes sur les rôles et responsabilités respectives des hommes et des femmes dans la société. Plusieurs opportunités permettent de tester de nouvelles approches au niveau du ménage susceptibles d'apporter un appui aux femmes entrepreneures, notamment :

- Vérifier si les améliorations de l'accès à des services de garde d'enfants se traduisent par des effets durables sur la performance des entreprises.
- Étudier différents mécanismes pour impliquer les couples, les hommes et d'autres membres masculins du ménage afin d'atténuer les contraintes liées à la répartition de la prise de décision, à la garde des enfants et aux responsabilités ménagères, et à la violence du partenaire intime.
- Vérifier si les programmes impliquant la participation des hommes peuvent compléter des interventions visant à promouvoir des comportements proactifs.
- Comparer les approches conçues pour fournir un accès à l'épargne et au capital, en mettant l'accent sur la collaboration au sein du ménage (par exemple, formation aux couples) à celles renforçant le contrôle et la confidentialité chez les femmes entrepreneures.
- Tester l'importance d'approches plus globales au sein du ménage en vue de faire évoluer les normes sexospécifiques et améliorer les opportunités d'affaires des femmes.

■ Domaine de politique n° 5 : Examiner l'influence des normes sociales sur les choix professionnels des femmes



Comme présenté dans la Partie 3, le choix du secteur d'activité peut partiellement expliquer les différences de performance des affaires selon le sexe du chef d'entreprise. De récentes études menées dans la région ont montré que les performances des femmes entrepreneures exerçant dans des secteurs à prédominance masculine sont bien meilleures, voire aussi bonnes que celles de leurs homologues masculins, que les performances d'entrepreneures qui se confinent aux secteurs traditionnellement dominés par des femmes.⁴¹⁷

Pour accroître la participation des femmes dans les secteurs traditionnellement réservés aux hommes, la première étape consisterait à lever les obstacles juridiques qui conditionnent leurs choix professionnels. En Afrique, 62 % des pays imposent aux femmes des restrictions à l'accès à certaines professions.⁴¹⁸ Cependant, des réformes juridiques ne suffiront pas à elles seules à encourager les femmes à intégrer des secteurs traditionnellement réservés aux hommes.

Jusqu'ici, l'analyse suggère que les différences de niveaux de participation dans les secteurs à rendement élevé ne sont pas déterminées par des dotations telles que l'éducation ou l'accès au financement, mais plutôt par des facteurs psychosociaux – en particulier l'influence de modèles masculins et l'exposition au secteur grâce à des membres de la famille et des amis.⁴¹⁹ Un emploi du temps conditionné par des normes sociales peut également influencer le choix du secteur d'activité.⁴²⁰

Une meilleure information sur les gains récoltés dans les secteurs traditionnellement dominés par des hommes ainsi qu'une exposition précoce par le biais de l'apprentissage et la proximité de modèles de comportement masculins peuvent inciter les femmes entrepreneures à se diriger vers ces secteurs.

Un ensemble de politiques est actuellement testé dans toute l'Afrique afin d'encourager plus de femmes à se lancer dans des secteurs à rendement plus élevé traditionnellement dominés par des hommes, en fournissant à celles-ci des informations sur les opportunités de revenus, des programmes de mentorat et d'apprentissage et des sessions de formation axés sur les activités de gestion et les compétences techniques spécifiques à ces secteurs.

Un domaine d'intervention consiste à fournir des informations sur les opportunités de revenus qu'offrent les secteurs à forte concentration masculine. Des informations précises peuvent modifier des perceptions erronées sur les gains dans les secteurs traditionnellement féminins et aider les femmes, en particulier les jeunes femmes, à prendre des décisions plus éclairées au moment de choisir leur secteur d'activité. Les femmes entrepreneures exerçant dans des secteurs essentiellement féminins croient à tort qu'elles gagnent autant, voire plus, que leurs homologues des secteurs à prédominance masculine. Par exemple, 80 % des Ougandaises qui se confinent à des secteurs à prédominance féminine sont convaincues, mais à tort, qu'elles gagnent autant ou plus que leurs homologues travaillant dans des secteurs à prédominance masculine.⁴²¹ La situation est la même en

Éthiopie, où une majorité de femmes exerçant dans des secteurs traditionnellement féminins pensent à tort que leurs bénéficières sont similaires ou supérieures à ceux de leurs consœurs exerçant dans des secteurs à prédominance masculine, alors que ces bénéficières sont en réalité inférieures pour 64 % des entreprises.⁴²²

Dans un programme de formation professionnelle au Kenya, les femmes exposées à des informations sur les revenus attendus de professions typiquement masculines et ayant vu une vidéo consacrée à des femmes mécaniciennes étaient plus susceptibles par environ 9 points de pourcentage de choisir une formation professionnelle à un métier réservé aux hommes, et plus susceptibles de s'inscrire dans une telle formation par 5 points de pourcentage. Parmi les femmes couvertes par ce programme, les plus jeunes et les plus instruites étaient plus enclines à opter pour des domaines à prédominance masculine. La plupart des femmes qui s'étaient inscrites dans des formations à des métiers réservés aux hommes ont finalement quitté le programme, suggérant que la fourniture d'informations ne peut pas suffire à elle seule.⁴²³


Cependant, en République du Congo, un programme de formation professionnelle à différents métiers (à prédominance masculine et féminine) informe les candidats sur les avantages offerts par ces métiers. Le programme a produit deux vidéos : l'une décrivant les différents métiers et les programmes de formation disponibles (version A), l'autre fournissant les mêmes descriptions plus des informations sur les bénéficières médians attendus dans chaque métier (version B). Les candidats sont invités de manière aléatoire à visionner soit la version A soit la version B avant de soumettre une candidature pour un métier spécifique. Cela permet de clarifier si des informations de qualité et accessibles sur les revenus potentiels d'un métier peuvent encourager les femmes à opter pour des métiers typiquement masculins.

Les programmes visant à encourager les « crossovers » devraient envisager d'exposer ces dernières à ces secteurs par le biais de programmes d'apprentissage, et par l'inclusion de mentors masculins, qui tous deux créeraient un environnement encourageant des femmes à se diriger vers des secteurs à prédominance masculine. Les études menées en Ouganda et en Éthiopie ont révélé qu'une exposition précoce à un modèle de comportement masculin était décisive dans le choix d'une femme d'intégrer un secteur à prédominance masculine. Les Ougandaises exposées à un modèle de comportement masculin ont entre 12 % et 22 %

plus de chances de réaliser le « crossover ». ⁴²⁴ En Éthiopie, les femmes exerçant dans des secteurs à prédominance masculine sont plus susceptibles de lancer leurs activités à la suite d'une opportunité offerte par leur mari. En outre, des études qualitatives ont conclu que la profession du père pouvait encourager sa fille à intégrer un secteur à prédominance masculine en lui fournissant un accès à des capitaux ou des fonds de démarrage. ⁴²⁵

Des éléments de preuve émergents suggèrent que la fourniture d'une formation technique, même si elle ne cible pas explicitement un choix professionnel, peut modifier les normes intériorisées par les femmes quant aux secteurs d'emploi qui leur seraient réservés. Au Nigeria, une étude récente a constaté que les lauréates d'un programme de formation aux TIC avaient 23 % plus de chances que le groupe de comparaison d'être employées dans ce secteur deux ans plus tard. De plus, parmi les femmes réfutant d'emblée une intégration obligée à un secteur considéré comme traditionnellement féminin, la probabilité de rejoindre le secteur des TIC était trois fois plus élevée que pour les autres. ⁴²⁶ Cependant, en l'absence de politiques plus volontaristes, la seule fourniture d'une formation technique n'a que peu de chances d'avoir une influence substantielle sur les choix professionnels des femmes.

L'intégration par les femmes de secteurs à prédominance masculine augmente les risques de harcèlement et de violences basées sur le genre. Ces risques accrus devront être évalués avant le lancement de programmes encourageant cette intégration, et des mesures d'atténuation devront être identifiées, y compris la création d'un environnement de travail plus sûr pour les femmes. ⁴²⁷

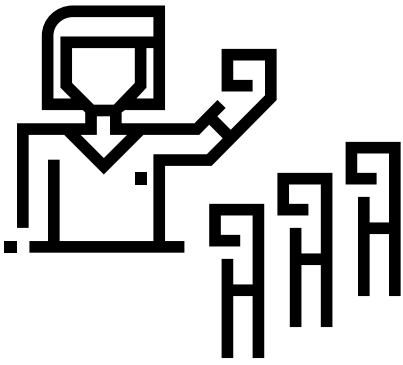
- Situation actuelle des éléments de preuve :
 - **Émergents.** Il existe peu de données
 - probantes susceptibles de confirmer que des
 - interventions visant à encourager les femmes
 - à migrer vers des secteurs non traditionnels
 - ont un impact positif. Cependant, les données
 - probantes indirectes disponibles justifient des
 - études supplémentaires.
- 

Étape suivante : Développer notre compréhension de ce qui fonctionne pour combattre les normes sociales qui déterminent les choix professionnels des femmes

Plusieurs moyens permettent de tester et d'évaluer de nouvelles approches pour aider les femmes à choisir des secteurs plus rentables dans différents contextes. Ces moyens sont les suivants :

- Encourager les mentors, la famille et les amis à inciter les femmes à choisir le « crossover ».
- Utiliser les programmes d'apprentissage et autres opportunités similaires d'apprentissage sur le tas pour familiariser les femmes avec un secteur, tout en développant leurs compétences pour y travailler.
- Mettre en relation les femmes avec des réseaux et des activités à prédominance masculine (souvent dans le cadre du développement de contenu local), même pour la fourniture de produits et services dans des secteurs où les femmes sont déjà présentes.
- Explorer des mécanismes visant à aider les femmes à résister à l'hostilité qu'elles peuvent rencontrer dans des secteurs à prédominance masculine.

■ Domaine de politique n° 6 : Faciliter l'accès des femmes entrepreneures aux marchés



Dans l'ensemble de l'Afrique, les responsables de politiques élaborent des programmes visant à connecter les entreprises avec les marchés nationaux, régionaux et mondiaux. Ces programmes ont à tenir compte des contraintes sexospécifiques pour assurer que les entreprises appartenant à des femmes en bénéficient. À ce jour, ces programmes n'ont pas été généralement orientés vers les contraintes énumérées dans la Partie 3 de ce rapport.

Le rôle des femmes africaines dans les affaires a jusqu'ici été peu reconnu, mais l'importance de ces femmes, qu'elles soient petites commerçantes informelles, productrices de biens échangeables, prestataires de services, ou dirigeantes d'entreprises d'exportation, est de plus en plus soulignée.⁴²⁸ Les problèmes spécifiques rencontrés par ces groupes de femmes pour accéder aux marchés doivent être compris et traités. Par exemple, les commerçantes informelles manquent souvent de connaissances sur les procédures transfrontalières mais sont soumises à des demandes de pots-de-vin, ou subissent des harcèlements.⁴²⁹ Il n'existe que peu de données probantes sur les résultats d'interventions politiques favorisant l'accès à des marchés nationaux ou étrangers, que ce soit en Afrique ou dans le monde. C'est un domaine où plus de recherches sont absolument nécessaires.

La formation n'élimine pas le harcèlement contre les femmes aux frontières, mais elle peut montrer aux commerçantes comment le limiter.

Les petits commerçants informels, des femmes pour la plupart, gèrent un volume d'échanges important en Afrique, sans pour autant être prises en compte dans les statistiques officielles du commerce. Une enquête menée auprès de petites commerçantes à la frontière entre la RDC

et le Rwanda a révélé que 80 % des personnes interrogées avaient versé un pot-de-vin et que plus de la moitié avait subi un harcèlement. Le manque d'informations sur les droits et responsabilités des commerçantes a émergé comme une contrainte majeure.

Une évaluation d'impact menée à la frontière entre la RDC et le Rwanda a mesuré les effets d'un programme de formation destiné aux commerçants (principalement des femmes) sur les procédures frontalières, les tarifs douaniers, leurs droits et la sécurité des personnes lors des passages. Les agents des services frontaliers ont également suivi une formation sur les procédures et les tarifs, les questions de gouvernance et d'égalité des sexes. Les commerçants qui ont suivi la formation ont réagi de manière stratégique en franchissant la frontière plus tôt que le groupe de contrôle, soit en moyenne 23 minutes plus tôt, réduisant ainsi les contacts avec les gardes et autres contrôles frontaliers (officiels ou non). Les taux de harcèlement ont chuté de 29 % chez les participantes et la proportion de commerçantes ayant déclaré ne rien payer à la frontière a augmenté de 5 %, malgré l'absence d'impact sur les charges officielles et non officielles totales payées. Il n'y a pas eu d'impact sur les bénéfices globaux.⁴³⁰

Les résultats suggèrent que, dans un contexte où les règles restent ambiguës, les commerçantes qui ont reçu des informations pertinentes ont choisi de réduire les risques en adaptant leur comportement. Par conséquent, des interventions différentes ou supplémentaires sont requises pour modifier le comportement des gardes-frontières.

- Situation actuelle des éléments de preuve :
- **Peu prometteurs.** D'après la première
- étude, rien n'indique que la seule formation
- dispensée aux petites commerçantes et aux
- gardes-frontières ait réduit les niveaux de
- harcèlement aux frontières. Cependant, il
- est trop tôt pour exclure la formation en tant
- qu'option stratégique efficace, en particulier si
- elle devait être associée à des améliorations
- de l'environnement institutionnel (par
- exemple, veiller à ce que les agents des
- services frontaliers soient payés à temps,
- prévoir des mécanismes de traitement des
- plaintes).

Étape suivante : Développer notre compréhension de ce qui fonctionne pour résoudre la question de l'accès des femmes aux marchés

Diverses interventions politiques sont testées pour faciliter l'accès des entreprises, quel que soit le sexe de leur chef, en Afrique et ailleurs. Malheureusement, l'insuffisance de données probantes ventilées par sexe ne permet pas de formuler des recommandations sur ce qui fonctionne. Des approches susceptibles d'élargir les opportunités de participation des femmes entrepreneures aux marchés sont présentées ci-dessous, mais elles nécessitent une étude plus approfondie.

- Réduire le niveau de harcèlement des petites commerçantes aux frontières. Parmi les interventions à tester sur la base des recherches quantitatives et qualitatives auprès de petits commerçants, on peut citer ⁴³¹ :
 - > La création d'une charte des droits et obligations des commerçants et l'affichage de cette charte à un endroit visible dans les bureaux des douanes.
 - > Le renforcement des mesures de sécurité à la frontière, notamment avec des caméras, des lignes d'assistance téléphonique, etc.
 - > L'amélioration de l'accès à l'information.
 - > L'introduction d'un régime commercial simplifié (par exemple, le régime commercial simplifié du Marché commun de l'Afrique orientale et australe pour les expéditions de moins de 1 000 USD).
- Programmes de promotion des exportations ciblant les entreprises appartenant à des femmes. Ces programmes, mis en œuvre par des institutions d'appui au commerce et aux investissements, des ONG ou des associations professionnelles, peuvent inclure des informations sur les exigences et réglementations du marché, une assistance pour répondre aux exigences en matière d'exportation, une assistance à la constitution de réseaux et des liens avec des acheteurs étrangers. Les évaluations d'impact réalisées dans la région Moyen-Orient Afrique du Nord ont constaté des retombées positives, mais pas toujours

persistantes, associées à ces interventions. Aucun résultat différencié par sexe n'a été constaté. Une étude d'un programme public de promotion des exportations en Tunisie a constaté que l'intervention a favorisé une croissance plus rapide des exportations et une diversification des produits. Cependant, les effets du programme se sont dissipés au bout de trois ans, suggérant que les entreprises pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour rester compétitives sur les marchés d'exportation.⁴³² Une autre étude réalisée en Égypte révèle que les producteurs de tapis qui se sont vus offerts l'opportunité d'exporter leurs produits vers les États-Unis d'Amérique ont augmenté leurs profits de 15 % à 25 % en sécurisant des commandes à l'exportation. L'étude révèle de solides preuves d'un « apprentissage par l'exportation » parmi les entreprises qui ont participé au programme leur offrant l'opportunité d'exporter leurs produits vers les États-Unis.⁴³³

- Améliorer le « capital de réseautage » pour les femmes entrepreneures via des plateformes en ligne.

Les possibilités accrues d'augmenter le capital de réseautage⁴³⁴ des entreprises appartenant à des femmes peuvent en théorie leur ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux. Les interventions de politique visant à aider les femmes exportatrices ne devraient pas s'appuyer sur les réseaux traditionnels à prédominance masculine, car les femmes pourraient ne pas être connectées à ces réseaux et risqueraient donc de ne pas bénéficier des avantages du programme.⁴³⁵

L'usage d'Internet et de plateformes de téléphonie mobile offre aux PME, y compris à celles appartenant à des femmes, une occasion d'échanger des informations et d'élargir leur clientèle.⁴³⁶ L'expansion rapide de l'accès au haut débit – qui devrait atteindre 80 % de la population africaine d'ici 2020⁴³⁷ – ainsi que la croissance rapide de l'usage de smartphones ouvrent la voie au développement de ces plateformes. Cependant, aucune évaluation d'impact rigoureuse de ces plateformes n'a été réalisée à ce jour.

- Faciliter l'accès des entreprises appartenant à des femmes à des marchés publics.

L'accès aux marchés publics représente un marché potentiel important pour les PME. Les pouvoirs publics utilisent fréquemment le cadre des marchés publics pour atteindre des objectifs socio-économiques, y compris la promotion des femmes entrepreneures. Cependant, ces politiques ont un coût en raison de la limitation de la concurrence et des ressources nécessaires pour réduire

les fraudes. Des évaluations rigoureuses sont nécessaires pour mesurer l'impact et la rentabilité de ces politiques. Il ressort d'une étude réalisée au Brésil que l'obtention d'au moins un contrat public au cours d'un trimestre augmente la croissance de l'entreprise de 2,2 points de pourcentage au cours dudit trimestre. Aucun résultat ventilé par sexe n'a été présenté.⁴³⁸

Les États peuvent appliquer plusieurs mesures spécifiques pour réduire les problèmes d'accès aux marchés publics rencontrés par les femmes entrepreneures, à l'instar des mesures visant à faciliter l'accès des petites entreprises aux processus de passation des marchés publics. Ces initiatives consistent notamment à rationaliser les dossiers d'appels d'offres et les processus de passation des marchés, à présélectionner des entreprises appartenant à des femmes, à éviter des contrats groupés, à consacrer du temps à la préparation des offres, à fournir un retour

d'information aux fournisseurs potentiels et à appliquer des règles imposant le paiement rapide des fournisseurs.⁴³⁹ La passation de marchés publics en ligne constitue une autre intervention potentielle, qui peut contribuer à réduire les coûts de transaction et à accroître la participation des PME, notamment celles appartenant à des femmes. Certains pays ont adopté des mesures plus proactives pour inclure les entreprises féminines (ou d'autres groupes défavorisés), notamment : (i) fixer des objectifs ou cibles obligatoires, (ii) imposer aux entreprises qui obtiennent des marchés dépassant un certain seuil d'inclure des entreprises féminines en tant que sous-traitants ; (iii) accorder des préférences aux entreprises appartenant à des femmes (par exemple, un avantage de prix) ; et (iv) réserver des marchés aux entreprises appartenant à des femmes.^{440,441} Des évaluations rigoureuses pourraient aider à préciser l'impact potentiel de ces interventions.



3. Concevoir des programmes efficaces pour soutenir les femmes entrepreneures

La compréhension du paysage des entreprises féminines et des contraintes qu'elles subissent constitue la première étape de la conception d'un programme ou d'une intervention en faveur de l'entrepreneuriat (Tableau 8). En outre, la conception d'un programme efficace nécessite des solutions spécifiques au contexte, car l'environnement des femmes entrepreneures et les types d'entreprises qu'elles dirigent varient selon les pays, les secteurs et les contextes socio-économiques. Alors que des pays de plus en plus nombreux recherchent des solutions pour combler les écarts de performance entre hommes et femmes (voir Encadré 13), il est essentiel de placer la barre très haut en termes de conception des programmes pour assurer leur succès.

La combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives permet de brosser un tableau complet des femmes entrepreneures et des contraintes qu'elles subissent. Il existe plusieurs sources de données utiles, dont les enquêtes auprès des entreprises, les enquêtes auprès des ménages et les études d'impact. Des rapports tels que *Women, Business, and the Law*, de la Banque mondiale, ou des études sur le climat d'investissement ou encore celles sur les chaînes de valeur spécifiques à un pays donné peuvent fournir des informations supplémentaires sur les contraintes juridiques et autres problèmes affectant les entreprises appartenant à des femmes. Les diagnostics ventilés par sexe, y compris ceux qui peuvent être intégrés dans le *Diagnostic du secteur privé au niveau des pays (CPSD)* de la SFI, peuvent être des instruments importants pour concevoir des programmes sectoriels efficaces.

Des recherches qualitatives approfondies peuvent éclairer des questions importantes lors de la conception. Des consultations avec les associations de femmes entrepreneures et les propriétaires d'entreprises individuelles peuvent également contribuer à identifier les contraintes sous-jacentes et à améliorer la conception du programme. Lors de la collecte d'informations sur des sujets sensibles, tels que la violence domestique ou le bien-être psychologique, une approche basée sur des méthodes mixtes peut s'avérer plus efficace.⁴⁴²

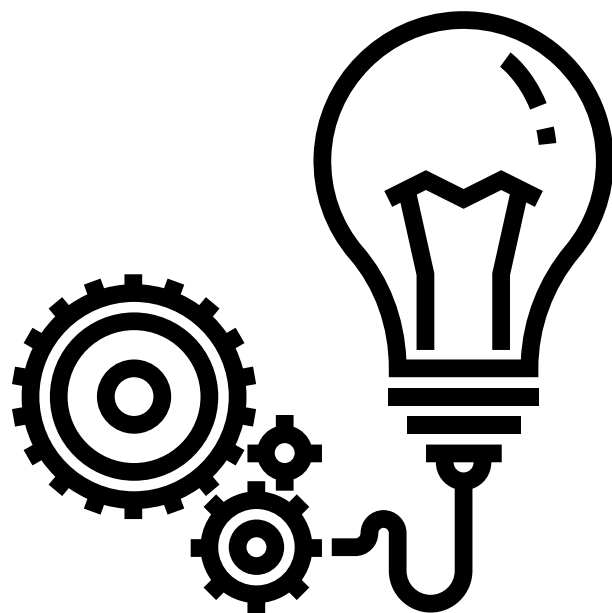


Tableau 8

Liste de contrôle pour évaluer les contraintes sexospécifiques potentielles au niveau du pays ou de la communauté

Typologie et performance des entreprises	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> nombre et taille des entreprises appartenant à des femmes<input type="checkbox"/> ventilation par secteur<input type="checkbox"/> statut formel ou informel des entreprises appartenant à des femmes<input type="checkbox"/> possibilités d'emplois salariés disponibles pour les femmes
Contexte opérationnel de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> discrimination juridique<input type="checkbox"/> voix politique<input type="checkbox"/> violence sexuelle et liée au genre<input type="checkbox"/> participation à des réseaux sociaux et professionnels<input type="checkbox"/> interactions avec des individus du sexe opposé<input type="checkbox"/> perceptions sur le rôle des femmes dans les activités domestiques/ soins aux proches<input type="checkbox"/> perceptions sur le choix du secteur<input type="checkbox"/> contraintes de mobilité
Éducation et compétences	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> niveaux d'alphabétisation<input type="checkbox"/> niveau d'éducation dans le secondaire et le supérieur<input type="checkbox"/> accès et utilisation des TIC<input type="checkbox"/> programmes de formation commerciale et technique et participation des femmes à ces programmes
Finances et actifs	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> propriété de terres et de biens<input type="checkbox"/> propriété d'autres actifs corporels<input type="checkbox"/> accès à des mécanismes d'épargne<input type="checkbox"/> accès au financement
Confiance en soi/prise de risque	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> aptitude à entrer en compétition<input type="checkbox"/> appétence pour le risque
Contraintes au niveau des ménages	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> contrôle des actifs du ménage<input type="checkbox"/> modèles de collaboration au sein du ménage<input type="checkbox"/> préférences en termes d'emploi du temps<input type="checkbox"/> disponibilité et accessibilité des services de garde d'enfants

Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneurs (We-Fi)

L'initiative de financement en faveur des femmes entrepreneurs (We-Fi), lancée en 2018 et dotée d'un budget initial de 340 millions USD, vise à soutenir des programmes et activités pour éliminer les obstacles rencontrés par les femmes dans la création et le développement de PME prospères dans divers secteurs, et pour leur assurer un environnement.

Le programme We-Fi soutient des approches complémentaires à travers deux guichets : le secteur public et le secteur privé. Il fournit des ressources spéciales pour favoriser l'innovation et de nouvelles approches visant à éliminer les contraintes rencontrées par les femmes entrepreneurs, tout en aidant à porter les problèmes à l'attention des pouvoirs publics et du secteur privé et à susciter leur action.

Dans le secteur privé, We-Fi vise plusieurs objectifs : soutenir les services financiers destinés aux clientes et aux PME dirigées par des femmes par le biais d'intermédiaires financiers et d'institutions financières non bancaires ; mettre en œuvre des incitations basées sur la performance et un partage des risques pour les banques et les prestataires de services financiers non bancaires, y compris sous forme de financement mixte ; soutenir les établissements de type capital-risque, capital d'amorçage et capital de croissance ; fournir des outils financiers, des incitations et une assistance technique pour accroître les achats d'entreprises auprès des femmes entrepreneurs et des PME dirigées par des femmes ; fournir des

services consultatifs et une assistance technique aux intermédiaires financiers, aux réseaux professionnels, aux fonds, aux entreprises et aux accélérateurs/incubateurs pour encourager et faciliter une plus grande utilisation et un plus grand engagement des PME appartenant à des femmes ; recueillir des données financières de haute qualité sur les entreprises appartenant à des femmes et réaliser des évaluations d'impact ; et mobiliser les fonds des donateurs pour les orienter directement ou indirectement vers des PME dirigées par des femmes.

Dans le secteur public, le programme entend aider les pouvoirs publics à améliorer le climat des affaires pour les femmes entrepreneurs en identifiant et éliminant les obstacles réglementaires et juridiques, en créant des opportunités de marché et en élaborant des programmes innovants pour soutenir la croissance des entreprises dirigées par des femmes conformément aux engagements des pays en faveur de l'égalité des sexes. We-Fi soutient les propositions susceptibles d'améliorer l'environnement commercial et juridique des entreprises dirigées par des femmes dans des domaines tels que le registre des garanties, l'enregistrement des terres, l'immatriculation des entreprises et des interventions ciblées complémentaires (par exemple, l'aide à la création de comptes bancaires d'entreprise) ; la possibilité pour les femmes de s'exprimer dans des dialogues public-privé ; et l'accès aux services financiers. We-Fi soutient également l'octroi d'une

assistance technique et de subventions pour faciliter l'ouverture des marchés aux entreprises appartenant à des femmes, par le biais de projets consultatifs visant à renforcer la participation des femmes aux activités d'exportation et de négoce, l'analyse de la chaîne de valeur et les liens commerciaux, les plateformes en ligne, les programmes de développement des fournisseurs, les incubateurs d'entreprises, les centres d'innovation, et le renforcement des capacités à travers des programmes de formation, d'assistance technique et de mentorat. Enfin, We-Fi soutient des idées novatrices et des interventions pilotes dans des domaines liés à l'augmentation du nombre de femmes chefs d'entreprise dans des secteurs à prédominance masculine, au contournement des normes relatives à l'appétence pour la compétition, à l'adoption accrue de technologies financières et au financement d'évaluations d'impact rigoureuses.

L'allocation initiale de fonds en Afrique comprend des programmes dirigés par la Banque islamique de développement au Nigeria et au Mali et ceux mis en œuvre par le Groupe de la Banque mondiale en Côte d'Ivoire, au Mozambique, au Nigeria, au Sénégal, en Tanzanie et en Zambie. Le programme de la Banque mondiale comprendra également des programmes mondiaux de collecte de données ventilées par sexe sur les entreprises formelles, des évaluations d'impact et des analyses des opportunités offertes par le secteur du tourisme.

■ Procéder à un bon ciblage

En Afrique, nombre d'entrepreneurs, femmes ou hommes, sont poussés à créer leur propre entreprise par manque d'opportunités d'emploi salarié. C'est pourquoi, beaucoup ont tendance à être axés sur la subsistance et à se désintéresser de la croissance de leurs activités.⁴⁴³ Les entrepreneurs axés sur la croissance sont les plus susceptibles de bénéficier des programmes de développement d'entreprise, mais l'identification de ces personnes reste un problème. Les preuves tirées des récentes évaluations d'impact offrent des enseignements utiles sur le ciblage.

L'efficacité des programmes de développement des entreprises destinés aux femmes – notamment ceux qui fournissent des compétences, une formation ou un crédit – peut varier selon les caractéristiques des entreprises bénéficiaires, notamment la taille et le niveau de formation ou d'expérience de leurs dirigeants (Encadré 14), et l'environnement et l'infrastructure dont elles disposent. En Inde, une évaluation d'impact du microcrédit a identifié les entrepreneurs en croissance comme étant ceux qui avaient créé leur entreprise avant le lancement du microcrédit ; elle a constaté que ces entreprises étaient les plus susceptibles de bénéficier du crédit.⁴⁴⁴ Par conséquent, les programmes appuyant le développement des compétences des entreprises à forte croissance ou l'accès au crédit peuvent maximiser leurs avantages en ciblant des entreprises plus grandes et plus expérimentées. Cependant, les programmes de formation doivent clairement démontrer leur valeur s'ils veulent inciter les propriétaires de ces entreprises à dégager du temps dans leur agenda surchargé pour y participer.

Les évaluations fournies par les membres de la communauté sont un moyen fiable d'identifier les entrepreneurs hommes et femmes les plus aptes à participer à ces programmes, comme l'a démontré un projet de distribution de subventions en espèces en Inde. En règle générale, les membres de la communauté évaluent correctement les capacités des micro-entrepreneurs et leur potentiel de rentabilité, mais leurs évaluations sont devenues moins fiables lorsque les participants ont compris qu'ils pouvaient présenter leurs amis et proches parents sous un meilleur jour pour bénéficier des subventions en espèces.⁴⁴⁵ Pour atténuer les déclarations biaisées, de petites incitations monétaires, une comparaison des déclarations faites en public avec celles faites en privé, ainsi que des vérifications par recoupement des déclarations peuvent permettre d'identifier les personnes susceptibles de se fournir mutuellement des rapports favorables.

À la suite du succès du Programme « You Win ! » au Nigeria, les concours de plans d'affaires sont de plus en plus populaires dans la région. Ils se sont révélés utiles pour identifier les microentreprises à forte croissance.⁴⁴⁶ Les candidats répondent à un appel à idées largement diffusé et participent ensuite à un concours. Les programmes offrent généralement une petite formation aux candidats pour les aider à élaborer un projet, noté ensuite par des experts. Les panels d'experts sont un mécanisme couramment utilisé pour sélectionner les entreprises gagnantes. Un article récent compare le pouvoir prédictif des opinions d'experts à celui d'enquêtes auprès des entrepreneurs en termes de collecte d'informations sur les candidats dans le cadre d'un concours de plans d'affaires au Ghana.⁴⁴⁷ Il en ressort que les capacités, mesurées comme une combinaison d'éducation, de compétences cognitives et de culture financière et, dans une moindre mesure, de pratiques de gestion, permettaient de prédire la croissance des entreprises des participants. Les avis des experts ont ajouté une valeur prédictive aux enquêtes. Cependant, l'identification des entreprises appelées à connaître une croissance élevée reste une tâche délicate. Dans un concours de plan d'affaires au Nigeria, parmi les participants à la demi-finale, ni les notations du plan d'affaires (fournies par les experts) ni les caractéristiques de l'entrepreneur ou de l'entreprise ne permettaient de prédire quelles entreprises étaient les plus susceptibles de croître rapidement ou de tirer le meilleur parti du programme.⁴⁴⁸

Le ciblage peut avoir son importance dans le développement des compétences

Un ciblage efficace identifie et attire les propriétaires d'entreprises qui bénéficieront le mieux du contenu de la formation et l'appliqueront le plus efficacement.⁴⁴⁹ Il est fréquent que les propriétaires d'entreprise relativement expérimentés possèdent déjà les compétences techniques et entrepreneuriales requises pour développer leur entreprise.⁴⁵⁰ Cependant, les entrepreneurs plus expérimentés sont également plus susceptibles de ne pas participer aux programmes de formation, sans doute en raison de leurs coûts d'opportunité plus élevés.⁴⁵¹ Les concepteurs de ces programmes devraient donc réfléchir à la manière dont le contenu des formations et les mécanismes de sélection pourront attirer ces entrepreneurs.

L'analyse d'un programme axé sur les femmes entrepreneures en Tanzanie montre que l'impact sur les entreprises peut varier

selon le niveau d'expérience du chef d'entreprise. Une formation de base aux techniques commerciales a été proposée à un premier groupe d'entreprises, et une formation ainsi que des séances de conseil et d'accompagnement spécifiques ont été prodiguées à un deuxième groupe. Conformément à d'autres études, la formation de base en gestion des entreprises n'a pas permis d'améliorer les résultats. Le soutien accru visait à améliorer les pratiques commerciales, mais seuls les participants relativement expérimentés ont amélioré leurs revenus. L'impact était plus important par année d'expérience supplémentaire. Ce constat indique que l'expérience peut accroître la capacité de traduire les enseignements d'une formation en pratiques commerciales améliorées, ou que les entrepreneurs plus expérimentés sont susceptibles de surmonter d'autres obstacles à la croissance de

l'entreprise.⁴⁵² En Afrique du Sud, une évaluation d'impact a révélé qu'une formation en marketing et en finance pour des hommes et femmes propriétaires de petites entreprises entraînait une amélioration significative des bénéfices un an après la formation. Les bénéfices les plus élevés ont résulté de l'amélioration des pratiques commerciales en fonction du type de formation reçue. Il a été constaté que les entreprises formelles les mieux établies ont tiré un plus grand profit de la formation en finance, et que les entreprises moins exposées à différents contextes et marchés commerciaux tiraient des bénéfices plus importants de la formation en marketing. Influencés par les choix effectués, les impacts ont été plus importants pour les entreprises les plus motivées, les plus formelles, les plus grandes et les plus expérimentées.⁴⁵³

■ Renforcer les aspects sexospécifiques de la conception des programmes

Les contraintes sexospécifiques, comme celles évoquées précédemment dans ce rapport, peuvent empêcher les femmes entrepreneures de participer à des concours de plans d'affaires, à des formations et autres programmes de développement des entreprises. Les femmes sont susceptibles de ne pas participer à un concours de plan d'affaires si elles sont en concurrence avec des hommes. Elles peuvent également abandonner un programme de formation si le calendrier les empêche de s'acquitter de leurs obligations familiales ou les oblige à parcourir de longues distances. Le programme gagnera en efficacité si des efforts sont déployés pendant la phase de conception pour comprendre ces contraintes et identifier des solutions. On trouvera ci-dessous les approches testées pour lever certaines de ces contraintes. Cependant, plus de recherches sont nécessaires pour savoir quelles solutions fonctionnent le mieux.

Encourager les femmes à affronter la concurrence

Même après avoir participé à un programme de formation, les femmes hésitent plus que les hommes à entrer en compétition.⁴⁵⁴ En reconnaissant cette différence, les praticiens peuvent explorer différents moyens d'encourager les femmes à affronter la concurrence, notamment :

- Des compétitions exclusivement féminines : Les femmes sont plus susceptibles de participer à une compétition lorsqu'elles affrontent uniquement d'autres femmes, comme le montre l'expérience de laboratoire au Kenya décrite dans l'[Encadré 6](#).⁴⁵⁵ Les concours de plans d'affaires pourraient par exemple prévoir

une session réservée uniquement aux femmes. De plus, les femmes peuvent préférer participer à des ateliers de formation ou des groupes de mentorat qui ne rassemblent que des femmes.

- Une baisse « des enjeux » de la concurrence : Les femmes peuvent fixer la barre plus haut que les hommes lorsque les enjeux sont élevés, notamment qu'elles sont responsables du revenu de quelqu'un d'autre.⁴⁵⁶ Une solution consiste à organiser des concours où les enjeux, tels que le montant de la récompense, ne sont pas aussi visibles dans la campagne de sensibilisation.
- Des retours d'information sur leur aptitude à entrer en compétition : Les femmes ont parfois tendance à sous-estimer leur capacité relative et, par conséquent, leurs chances de gagner. Cette perception peut les conduire à se soustraire à la compétition. Ainsi, l'évaluation et la fourniture de rétroactions sur leurs avantages comparatifs pourraient corriger ces perceptions erronées et encourager davantage de femmes à affronter la concurrence.
- Le soutien des pairs : Ce rapport a montré que les femmes entrepreneures performantes en Afrique reçoivent généralement un soutien important de leur réseau social proche, et notamment de leur famille. Un renforcement de l'appui de leurs homologues, par exemple en permettant aux participantes de se faire accompagner par un membre de la famille ou une amie aux activités du programme, peut renforcer leur volonté de participer à une compétition.
- Des incitations sur la base de modèles : Dans le but d'encourager les femmes à se considérer capables de reproduire le succès d'entrepreneurs compétitifs, les programmes peuvent intégrer d'autres femmes comme modèles locaux ou régionaux aux interventions ou aux campagnes de sensibilisation.

Prise en compte des contraintes de temps et de mobilité dans la conception des formations

Les femmes entrepreneures peuvent rencontrer divers obstacles lorsqu'elles suivent une formation, en raison de leurs obligations familiales, des normes sociales ou de problèmes de sécurité qui restreignent leur liberté de mouvement, du manque de ressources ou du faible niveau d'alphabétisation. Une étude réalisée au Kenya a révélé que les caractéristiques observables des entrepreneures permettent de prédire des différences de participation à un programme de formation destiné aux dirigeantes de petites entreprises.⁴⁵⁷ Les femmes de plus de 35 ans et les célibataires étaient plus susceptibles d'y assister, suggérant que les responsabilités familiales peuvent limiter les taux de participation. La participation à un précédent programme de formation ou le fait de vivre dans un grand ménage ou encore à proximité du lieu de formation étaient également associés à des taux de participation plus élevés. Par ailleurs, les propriétaires d'entreprises aux bénéfices relativement élevés étaient moins susceptibles d'y assister, sans doute en raison des contraintes de temps associées à l'entreprise ou à la perception de profits moindres de la formation.

Les horaires, la durée et la localisation des ateliers de formation doivent donc être adaptés aux besoins spécifiques des groupes de femmes entrepreneures ciblés. Les approches à envisager et à évaluer en fonction du contexte incluent :

- Des horaires réduits (p. ex. des séances à temps partiel et non à temps complet), afin que les femmes puissent continuer à s'occuper de leurs affaires pendant la formation.
- Un programme non séquentiel permettant aux femmes de suivre un sous-ensemble de séances lorsque leur emploi du temps le leur permet.
- Un lieu de formation proche et/ou un moyen de transport offert.
- La fourniture de services de garde d'enfants pendant la formation.
- Un repas offert (y compris de la nourriture à emporter à la maison).
- Une adaptation du contenu de la formation au niveau d'alphabétisation des participantes.
- Une prise en considération des normes culturelles (p. ex. des femmes formatrices plutôt que des hommes).

Enfin, le recours à des technologies comme la téléphonie mobile pour la formation et les conseils aux entreprises peut potentiellement aider les femmes à surmonter certaines contraintes de temps et de mobilité, mais des études supplémentaires sont requises pour évaluer l'efficacité de ces mécanismes.⁴⁵⁸

4. Mieux comprendre ce qui fonctionne

Les données probantes sur les facteurs à l'origine des écarts de performances entre entreprises masculines et féminines en Afrique, et sur la manière de soutenir les femmes entrepreneures, sont de plus en plus nombreuses, mais elles restent limitées. Pour combler l'écart de performance, il est nécessaire de combiner des actions politiques évidentes à grande échelle, un meilleur ciblage des bénéficiaires, ainsi que des recherches et des évaluations d'impact rigoureuses afin d'élargir notre champ de connaissances sur ce qui fonctionne. Cette section décrit des opportunités de progrès sur ces points, y compris des suggestions sur les rôles que peuvent jouer les gouvernements et les autres parties prenantes.

L'élaboration de politiques efficaces pour aider les entreprises féminines africaines à prospérer va requérir des efforts continus pour mieux comprendre les écarts entre les sexes et les contraintes sous-jacentes. Les chercheurs vont devoir utiliser un éventail de méthodes, y compris des recherches qualitatives et déductives, pour améliorer les connaissances sur les contraintes auxquelles font face différents groupes de femmes chefs d'entreprise en Afrique.

Ces recherches ex ante combinées à des évaluations de leur impact mèneront à la conception de meilleures solutions à tester. Par exemple, ces recherches sont essentielles pour comprendre quelles contraintes doivent être ciblées conjointement pour produire des bénéfices plus importants pour les femmes entrepreneures. Il est donc possible d'obtenir des informations supplémentaires sur le pouvoir astreignant de différentes contraintes en testant plusieurs modes d'intervention.

Lorsqu'une intervention de politique publique parvient à promouvoir la croissance des entreprises appartenant à des femmes, elle confirme que l'intervention répond efficacement à un obstacle contraignant pour ces entreprises. Toutefois, l'absence bien connue d'impact d'une intervention de politique publique sur la performance des entreprises détenues par des femmes peut s'expliquer de trois façons :

1. La contrainte visée n'est pas astreignante ; son traitement n'a donc aucune incidence sur les résultats de l'entreprise.
2. La contrainte est astreignante, mais l'intervention testée ne permet pas de la résoudre en raison de problèmes de conception ou de mise en œuvre ; ou
3. La contrainte ciblée est importante et l'intervention testée est un moyen efficace de traiter cette contrainte, *mais* d'autres

contraintes entrent également en jeu. Dans ce dernier cas, une intervention axée sur une seule contrainte n'affectera pas les résultats d'entreprise.

Pour concevoir des interventions de politiques réussies, il faut identifier toutes les contraintes auxquelles font face les femmes d'affaires et concevoir des solutions qui les résolvent conjointement. Cela nécessite des évaluations d'impact qui mettent en concurrence plusieurs interventions traitant de contraintes similaires – pour évaluer l'efficacité de différentes méthodes – ainsi que des évaluations combinant des interventions complémentaires sur des contraintes conjointes lorsque la recherche indique qu'elles existent. De plus, les évaluations d'impact de différentes options de politiques ciblant les contraintes des femmes entrepreneures doivent examiner les mécanismes spécifiques par lesquels ces contraintes affectent les bénéfices des entreprises. Par exemple, il serait utile de savoir si les programmes de formation aux entreprises doivent privilégier la fourniture de connaissances techniques sur des pratiques commerciales spécifiques ou le renforcement de la confiance des femmes dans le lancement de nouvelles entreprises.

Des politiques novatrices pourraient être testées pour résoudre les contraintes sous-jacentes rencontrées par les entreprises appartenant à des femmes en Afrique. Le [Tableau 9](#) énumère les options de politique potentielles pour surmonter les contraintes spécifiques et ainsi contribuer à déterminer si ces contraintes sont irrévocables.

Parmi la longue liste d'idées présentées au [Tableau 9](#), une stratégie prometteuse consiste à en apprendre d'avantage sur l'efficacité des interventions pour lesquelles il existe des preuves émergentes, notamment les droits de propriété, les alternatives au collatéral, l'exposition à des secteurs dominés par les hommes, et les services de garde aux enfants.

Pour renforcer la validité externe de ces études, il serait important de reproduire des interventions de politiques prometteuses dans plusieurs contextes. De plus, des périodes de suivi plus longues contribueraient à s'assurer que les résultats se maintiennent dans le temps. Enfin, la conception des recherches doit examiner la manière dont la puissance statistique sera atteinte, étant donné que les taux de participation sont faibles et/ou que les taux d'attrition élevés sont des problèmes courants pour de nombreux programmes de soutien aux femmes entrepreneures.



Interventions de politiques potentielles pour étudier l'efficacité des entreprises appartenant à des femmes en Afrique

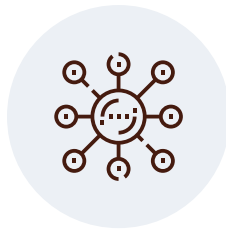


1. Réglementation et institutions

Obstacles juridiques aux droits de propriété, au contrôle des actifs / à la prise de décision au sein du ménage, aux opérations commerciales

Sécurisation des droits fonciers

Boucles de rétroaction entreprise-gouvernement / dialogue public-privé (DPP)



2. Accès aux compétences et aux réseaux

Formation à l'entrepreneuriat orientée sur le développement de la confiance en soi

Prestation en classe comparée à, ou en plus de, un mentorat et/ou des conseils commerciaux

Incubateurs / accélérateurs d'entreprises pour femmes

Compétences des travailleurs



3. Accès au capital

Alternatives aux dépôts de garantie (innovations en technologie financière)

Leasing

Fonds propres c. financement c. subventions

Programmes de subventions de contrepartie

Affacturation / financement du commerce

Financement participatif

Investissement providentiel

Épargne numérique

Comptabilité mentale

Aide aux entreprises pour la graduation (p. ex. de la microfinance (IMF) aux banques)



4. Ménage

Différents modèles de prestation de services de garde

Participation des hommes à la création d'un environnement plus favorable

Amélioration de la collaboration des couples par rapport aux approches visant à renforcer le contrôle des femmes et la confidentialité des décisions en matière de revenus et de dépenses



5. Ségrégation sectorielle

Informations pour accéder aux secteurs à prédominance masculine

Exposition à des secteurs à prédominance masculine par le biais de stages et de formations

Soutien de modèles masculins

Femmes dans les rôles de direction en entreprise



6. Accès aux marchés

Facilitation des échanges et interventions connexes pour les commerçants

Programmes de promotion des exportations

Modèles d'externalisation pour l'approvisionnement de services

Places de marché en ligne

Programmes de passation de marchés publics pour les PME (marges préférentielles, délais de paiement)

Programmes favorisant les liens entre les PME et les grandes entreprises / ZES



Conception

Mécanismes d'identification des entrepreneurs à forte croissance

Mécanismes pour résoudre les problèmes de confiance des femmes et de volonté de participer à des compétitions

Mécanismes pour l'offre de formations

Étapes pour les décideurs africains

1

Soutenir des actions politiques concrètes qui démontrent un fort engagement envers les femmes chefs d'entreprise, telles que l'élimination des obstacles juridiques existants et la promotion de la participation des femmes à la vie publique, notamment à travers des modèles féminins.

2

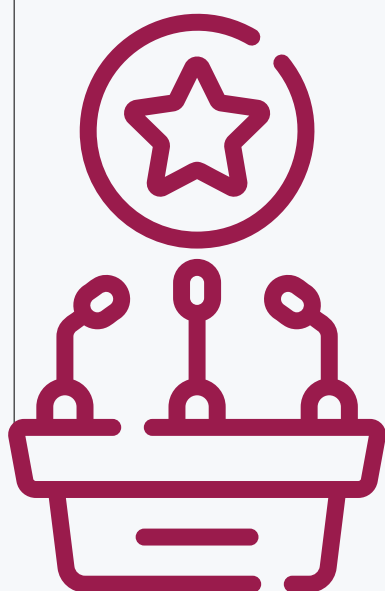
Veiller à ce que les stratégies et les politiques de développement du secteur privé incluent une dimension de genre qui s'attaque aux problèmes spécifiques des femmes entrepreneures.

3

Étendre les politiques qui ont donné des résultats crédibles.

4

Soutenir l'expérimentation et l'évaluation des approches prometteuses et partager largement les résultats.



5

Investir dans la promotion d'une collecte systématique de données différenciées selon le sexe et qui rendent compte des performances, des dotations et des préférences des entreprises appartenant à des femmes.

6

Impliquer les hommes dans le plaidoyer politique et dans la mise en œuvre de solutions – étant donné que les hommes sont des maris, mais également probablement des banquiers, des inspecteurs, des formateurs et des décideurs, il est important de les impliquer à plusieurs niveaux pour créer de meilleures opportunités pour les femmes entrepreneures.

Étapes pour les partenaires au développement, les entreprises et la société civile

1

Fournir des fonds pour tester des approches et des recherches innovantes qui contribuent à combler l'écart de genre dans l'entrepreneuriat, tout en élargissant les connaissances globales sur ce qui fonctionne.

2

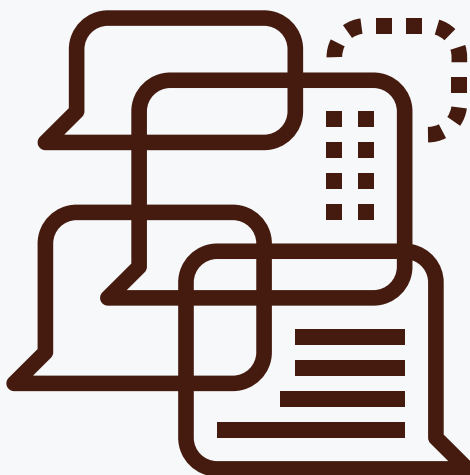
Utiliser les constats de ce rapport pour orienter la conception des programmes.

3

Poursuivre les efforts de plaidoyer en soulignant les arguments commerciaux et économiques en faveur de l'élimination des obstacles à la croissance des femmes entrepreneures.

4

Pour les grandes entreprises, prendre en compte les dimensions de genre dans leurs stratégies d'approvisionnement et les opportunités d'intégration d'entreprises appartenant à des femmes.



Annexe 1

Annexe technique sur la méthode de décomposition

Cette annexe offre un aperçu technique détaillé de la méthode de décomposition utilisée dans ce rapport. Cette annexe technique est basée sur O'Sullivan et coll. (2014) et Fortin et coll. (2011).

Les méthodes de décomposition ont été largement utilisées en économie pour analyser la contribution de différents facteurs à l'augmentation ou la réduction d'un écart de résultats (écart de productivité, écart salarial entre hommes et femmes, écart salarial dû à la syndicalisation, etc.). Ce rapport inclut la décomposition moyenne basée sur la régression d'Oaxaca-Blinder (OB). La décomposition OB est la méthode la plus complète employée en économie appliquée au cours des trois dernières décennies.

La méthode vise à décomposer les différences de résultats moyens entre deux groupes. Bien que très simple, elle nécessite une série robuste d'hypothèses. Premièrement, elle suit une approche d'équilibre partiel, où les résultats observés dans un groupe sont utilisés pour construire divers scénarios contrefactuels dans l'autre groupe. Deuxièmement, les estimations utilisées comme entrées dans la décomposition OB reposent sur des corrélations et ne peuvent donc être interprétées comme des estimations des paramètres de causalité sous-jacents, comme le notent Fortin et coll. (2011). De ce fait, les expressions utilisées dans ce rapport telles que « les principaux facteurs qui contribuent à l'écart de productivité entre les hommes et les femmes » devraient être considérées sous cet angle. Néanmoins, les méthodes de décomposition permettent d'examiner l'importance quantitative relative des facteurs expliquant un écart de résultats observé, en suggérant les facteurs générant l'écart entre les sexes à des fins d'analyses et d'interventions politiques ultérieures. Troisièmement, l'analyse suppose des effets linéaires, laissant de côté les effets non linéaires.

Ce travail explore les écarts de productivité entre les entreprises détenues par une femme (FF) et les entreprises détenues par un homme (MF). Le contexte de ce rapport repose sur une décomposition moyenne basée sur la régression OB. Celle-ci considère comme un indicateur de résultat de productivité (Y) le logarithme des bénéfices, les ventes, la valeur ajoutée, les investissements, les heures de travail et d'autres résultats pertinents de l'entreprise. Une fois qu'une mesure de productivité est choisie, l'équation suivante est estimée :

$$(1) Y_g = X' \beta_g + \varepsilon_g$$

où g indique le genre du propriétaire, X' est une matrice ($n \times K+1$) avec des caractéristiques K observables du propriétaire et de l'entreprise; β est le vecteur associé des coefficients d'intersection et de pente, et ε_g est le terme d'erreur en supposant que $E(\varepsilon_{FF}) = E(\varepsilon_{MF}) = 0$.

L'écart entre les sexes « D » est exprimé par la différence moyenne de résultats :

$$(2) D = E(Y_{MF}) - E(Y_{FF}).$$

En remplaçant l'équation (1) dans l'équation (2) et en tenant compte des attentes, l'écart est le suivant :

$$(3) D = E(X')\beta_{MF} + E(\varepsilon_{MF}) - |X E(X')\beta_{FF} - E(\varepsilon_{FF}) = E(X' | X)\beta_{MF} - E(X')\beta_{FF}.$$

et l'équation (3) pourrait être réécrite comme suit :

$$(4) D = \beta_{0,MF} + \sum_{k=1}^K E(X_{k,MF})\beta_{k,MF} - \beta_{0,FF} - \sum_{k=1}^K E(X_{k,FF})\beta_{k,FF}$$

où $\beta_{0,g}$ est l'intersection de chaque modèle de genre.

Par la suite, l'analyse permet d'estimer l'équation (1) à l'aide d'un échantillon groupé de propriétaires en neutralisant le sexe du propriétaire, c'est-à-dire en incluant une variable fictive qui identifie les propriétaires hommes-femmes. β^* est le vecteur des coefficients de cette régression. L'inclusion de la valeur fictive de genre vise à éviter une éventuelle distorsion des résultats de la décomposition due à la différence résiduelle de groupe reflétée dans les coefficients β . Ainsi, en ajustant l'équation (4) et en additionnant et soustrayant le coefficient d'intersection de la régression groupée β_0^* et les termes $E(X_{g,k})\beta_k^*$, l'on obtient :

$$(5) D = \underbrace{\sum_{k=1}^K [E(X_{k,MF}) - E(X_{k,FF})]\beta_k^*}_{\text{Composante 1 : effet lié aux atouts}} + \underbrace{(\beta_{0,MF} - \beta_0^*) + \sum_{k=1}^K E(X_{k,MF})(\beta_{k,MF} - \beta_k^*)}_{\text{Avantage structurel hommes}} + \underbrace{(\beta_0^* - \beta_{0,FF}) + \sum_{k=1}^K E(X_{k,FF})(\beta_k^* - \beta_{k,FF})}_{\text{Avantage structurel femmes}}.$$

Composante 2 : effet de structure

où $\beta_{0,FF}$, $\beta_{0,MF}$, β_0^* , $\beta_{k,FF}$, $\beta_{k,MF}$, β_k^* ($k=1, \dots, K$) sont les coefficients d'intersection et de pente pour chaque covariable incluse dans les régressions des échantillons de propriétaires groupés, des propriétaires femmes et des propriétaires hommes.

L'équation (5) montre la décomposition globale. La première composante est l'effet lié aux atouts, ou la part expliquée de l'écart entre les sexes par les différences de niveaux de variables entre les deux groupes. La deuxième composante est l'effet de structure, ou la part inexpliquée de l'écart entre les sexes qui découle de l'écart entre le rendement de chaque groupe et le rendement « moyen » correspondant. Le premier terme de l'effet de structure représente l'avantage structurel des hommes, qui correspond à la fraction de l'écart entre les sexes représentée par les écarts entre les rendements masculins et les rendements moyens. Le deuxième terme de l'effet de structure représente l'avantage structurel des femmes, qui correspond à la fraction de l'écart entre les sexes fondée sur les écarts entre les rendements des femmes et les rendements moyens.

En pratique, la décomposition OB est très simple à estimer. Par exemple, l'effet lié aux atouts correspond à la somme de toutes les différences entre les moyennes des covariables des propriétaires masculins et féminins, évaluées au rendement moyen correspondant. Ainsi, l'analyse doit calculer des moyennes d'échantillon et estimer le rendement moyen à partir du modèle regroupé. Dans le cas de l'effet structurel, au-delà du calcul des moyennes, il faut ajouter les coefficients estimés par les moindres carrés ordinaires (MCO) (intersection et pentes) de tous les modèles.

Les coefficients sont obtenus en estimant l'équation (1) par MCO pour (i) les femmes propriétaires, (ii) les hommes propriétaires et (iii) les deux groupes. Dans le premier cas, cette analyse obtient les coefficients du modèle 'femme propriétaire' ($\hat{\beta}_{FF}$); dans le second cas, l'analyse obtient les coefficients du modèle 'homme propriétaire' ($\hat{\beta}_{MF}$); et dans le troisième, on obtient les coefficients du modèle groupé des deux groupes ($\hat{\beta}$).

L'analyse de ce rapport estime deux spécifications de l'équation (1) : (i) une spécification « de base » et (ii) une spécification « étendue ». La spécification « de base » est commune à tous les pays et comprend les contrôles suivants :

Caractéristiques de l'entreprise : nombre d'employés (mesuré en heures de travail), capital social (inventaire + équipement + valeur propriété / terres), pratiques commerciales, détention d'un compte en banque, séparation de l'argent de l'entreprise et du ménage, formalisation (entreprise enregistrée, paie l'assemblée municipale, paye des impôts), innovation, l'entreprise a contracté un prêt, l'entreprise a au moins un travailleur supplémentaire, secteur d'activité.

Caractéristiques du propriétaire : Âge, ancienneté dans la fonction de chef d'entreprise (lorsqu'il n'y a pas d'information sur l'ancienneté, l'âge de l'entreprise est utilisé comme indicateur), statut matrimonial, taille du ménage, nombre d'enfants par adulte, niveau d'éducation.

La spécification « étendue » comprend un ensemble de covariables supplémentaires à la « spécification de base » qui expliquent une plus grande fraction de l'écart entre les sexes. Les variables ajoutées ne sont pas toutes les mêmes d'un pays à l'autre.

Comme mentionné ci-dessus, les coefficients sont interprétés comme des corrélations et non comme des effets de causalité. Fortin et coll. (2011) présentent une explication détaillée des hypothèses requises pour identifier les paramètres d'intérêt pour une population donnée. Ils imposent deux restrictions d'identification : (i) le chevauchement des soutiens et (ii) l'ignorabilité. Le chevauchement des soutiens implique qu'il n'existe pas de valeur unique de $X = x$ ou que $\varepsilon = e$ permet d'identifier entièrement la productivité des entreprises de femmes. Par ignorabilité, on entend l'affectation aléatoire de femmes propriétaires dans des entreprises sous conditions d'attributs observables. Ces hypothèses en tant que linéarité additive et moyenne conditionnelle égale à zéro (c.-à-d. ε est indépendant de X) sont essentielles à l'identification de la contribution individuelle de chaque covariable dans la décomposition détaillée. Il est important de noter que même les deux dernières hypothèses ne peuvent peut-être pas être vérifiées, et que la décomposition globale demeurerait valable aussi longtemps que des hypothèses de soutien et d'ignorabilité se chevauchant seraient accomplies.



Annexe 2

Description des séries de données utilisées dans l'analyse

Nom	Pays	Année	Nombre d'observations		
			Hommes	Femmes ^{a,b,c}	Total
Enquêtes sur l'évaluation d'impact					
Enquête sur l'initiative entrepreneuriale	Bénin	2015	366	606	972
Enquête sur les subventions aux micro-entreprises	Ghana	2009	337	503	840
Enquête auprès des entreprises du secteur de la confection	Ghana	2008	65	88	153
Enquête auprès des entreprises détenues par des femmes	Kenya	2013	0	3.426	3.426
Enquête sur l'évaluation d'impact de l'immatriculation des entreprises	Malawi	2011	1.807	1.195	3.002
Enquête sur l'impact du Programme de subvention de contrepartie sur la performance des entreprises	Mozambique	2012	831	364	1.195
Enquête sur la croissance et l'emploi	Nigeria	2016	3.047	1.254	4.301
Enquête sur la compétitivité des plans d'affaires	Nigeria	2012	2.248	459	2.707
Enquête sur les marchés en ligne	Afrique du Sud	2012	1.771	846	2.617
Virtual Business Incubator	Tanzanie	2010	0	821	821
Enquête sur les formations aux entreprises informelles	Togo	2012	711	789	1.500
Enquête Kassida	Uganda	2011	408	325	733
Enquête sur l'évaluation d'impact des prêts, des subventions et de la formation	Uganda	2012	130	232	362
Recensement/données des ménages					
Recensement des entreprises (secteur manufacturier)	Éthiopie	2011	1.091	161	1.252
Recensement des entreprises	Ghana	2003	1.965	955	2.920
Enquête nationale auprès des ménages	RDC	2012	1.728	2.734	4.462

Modules	Source
Informations sur le propriétaire. Informations sur l'entreprise. Informations sur le financement et les actifs. Capital, revenus, dépenses et bénéfices de l'entreprise. Situation de l'entreprise. Taxes. Caractéristiques et pratiques de l'entreprise.	Benhassine, McKenzie, Pouliquen, et Santini (2018)
Introduction. Informations personnelles et sur l'entreprise. Informations sur le bilan. Informations sur la déclaration de revenus. Informalité. Liste des membres du ménage et dépenses.	Fafchamps, McKenzie, Quinn, et Woodruff (2014)
Aperçu de l'entreprise. Personnel. Actifs courants Finances. Revenus.	Karlan, Knight, et Udry (2015)
Informations personnelles et sur les entreprises. Antécédents familiaux et enfance. Informations sur les financements et prêts. Actifs, revenus, dépenses et bénéfices. Environnement concurrentiel. Compétence et pratiques commerciales. Autonomisation.	Mckenzie et Puerto (2017)
Informations de base sur l'entreprise. Locaux et équipement. Financement. Immatriculation de l'entreprise. Bénéfices, revenus et dépenses. Connaissances financières et préférences. Travailleurs. Formation et réseaux.	Campos, Goldstein, et McKenzie (2015)
Informations sur le propriétaire. Activités. Installations et équipements. Financement. Comptes bancaires et services financiers. Évaluation des pratiques et des compétences. Bénéfices, revenus et dépenses. Immatriculation de l'entreprise. Travailleurs.	Campos et Montalvao (2015)
Informations sur l'entreprise. Bénéfices, ventes et dépenses. Financement.	Anderson-McDonald, Buba, et McKenzie (2017)
Caractéristiques démographiques et environnement socio-économique. Informations personnelles. Emploi dans votre entreprise. Financement de votre entreprise. Finance des entreprises. Pratiques commerciales.	Mckenzie (2015)
Informations sur le propriétaire. Bénéfices et revenus. Capital. Main-d'œuvre. Pratiques commerciales.	Bossuroy, Campos, Coville, Goldstein, Roberts, et Sequeira (2012)
Informations sur l'entreprise. Personnel. Utilisation du temps. Financement. Bénéfices, revenus, et dépenses de l'entreprise. Compétences. Normes et sécurité.	Bardasi, Gassier, Goldstein, et Holla (2017)
Coordonnées. Informations sur le démarrage de l'entreprise et le secteur d'activité. Main-d'œuvre. Financement. Activités liées à l'entreprise. Personnalité et attitudes. Éducation et expérience professionnelle.	Campos, Frese, Goldstein, Iacovone, Johnson, McKenzie, et Mensmann (2017)
Informations sur l'identification de l'entreprise. Employés. Locaux et équipement. Bénéfices, revenus et dépenses. Financement. Réglementation. Normes et sécurité. Formation.	Campos, Goldstein, Pimhidzai, Stein, Zia (2013)
Informations sur le propriétaire. Bénéfices et revenus. Capital. Main-d'œuvre. Finances. Pratiques commerciales	Fiala (2013, 2015)
Renseignements généraux. Ventes. Coûts. Investissements.	
Organisation. Activités industrielles. Archives comptables. Personnes engagées.	
Caractéristiques sociodémographiques. Filtres paiements UPI. Caractéristiques de l'entreprise. Main-d'œuvre. Bénéfices et ventes. Dépenses et charges. Équipement, investissement et financement. Problèmes et perspectives.	

Nom	Pays	Année	Nombre d'observations		
			Hommes	Femmes ^{a,b,c}	Total
Enquêtes auprès des entreprises					
Entreprises formelles de plus de 5 employés					
	Angola	2010	136	207	343
	Bénin	2009	85	48	133
	Botswana	2010	108	150	258
	Burkina Faso	2009	214	104	318
	Burundi	2014	97	60	157
	Cameroun	2009	200	149	349
	Cap-Vert	2009	74	74	148
	République centrafricaine	2011	72	76	148
	Tchad	2009	113	33	146
	Congo	2009	116	13	129
	Côte d'Ivoire	2009	343	169	512
	RDC	2013	438	89	527
	Érythrée	2009	72	68	140
	Éthiopie	2011	399	227	626
	Gabon	2009	150	14	164
	Ghana	2013	501	211	712
	Kenya	2013	428	350	778
	Lesotho	2009	103	17	120
	Liberia	2009	81	15	96
	Madagascar	2013	285	186	471
	Malawi	2014	355	152	507
	Mali	2010	86	111	197
	Mauritanie	2014	125	25	150
	Île Maurice	2009	185	187	372
	Namibie	2014	309	262	571
	Niger	2009	46	31	77
	Nigeria	2014	2.123	469	2.592
	Rwanda	2011	121	97	218
	Sénégal	2014	488	105	593
	Sierra Leone	2009	140	8	148
	Soudan du Sud	2014	585	149	734
	Soudan	2014	601	54	655
	Tanzanie	2013	602	197	799
	Togo	2009	109	29	138
	Uganda	2013	508	239	747
	Zambie	2013	435	281	716
Entreprises formelles de moins de 5 employés					
	Burkina Faso	2009	65	19	84
	Cameroun	2009	74	42	116
	Cap-Vert	2009	57	46	103
	Côte d'Ivoire	2009	66	26	92
	RDC	2013	305	106	411
	Éthiopie	2011	96	48	144
	Kenya	2013	196	161	357
	Madagascar	2009	67	45	112
	Île Maurice	2009	39	36	75
	Rwanda	2011	81	64	145
	Togo	2009	93	24	117

Modules**Source**

Informations générales. Ventes et approvisionnement. Financement. Main-d'œuvre. Contraintes du climat d'investissement.

Banque mondiale

Renseignements généraux. Ventes et approvisionnement. Financement. Main-d'œuvre. Contraintes du climat des affaires.

Banque mondiale

Nom	Pays	Année	Nombre d'observations		
			Hommes	Femmes ^{a,b,c}	Total
Entreprises informelles	Angola	2010	71	43	114
	Botswana	2010	52	46	98
	Burkina Faso	2009	93	27	120
	Cameroun	2009	76	46	122
	Cap-Vert	2009	47	82	129
	Côte d'Ivoire	2009	82	45	127
	RDC	2013	364	116	480
	Ghana	2013	251	472	723
	Kenya	2013	316	214	530
	Madagascar	2009	52	74	126
	Mali	2010	92	27	119
	Île Maurice	2009	81	45	126
	Rwanda	2011	145	95	240
Enquête auprès des ménages					
I2D2 (Base de données sur la distribution des revenus OCDE)	Angola	2008	22.059	23.339	45.398
	Burundi	1998	15.656	16.918	32.574
	Burkina Faso	2009	27.571	29.584	57.155
	Botswana	2009	12.965	14.246	27.211
	République centrafricaine	2003	14.897	15.725	30.622
	Côte d'Ivoire	2008	30.388	29.311	59.699
	Congo	2005	12.827	13.772	26.599
	Comores	2004	8.936	9.021	17.957
	Cap-Vert	2007	16.311	17.445	33.756
	Éthiopie	2012	33.846	37.127	70.973
	Gabon	2005	18.375	19.228	37.603
	Ghana	2012	28.460	29.518	57.978
	Guinée	2002	27.336	29.426	56.762
	Gambie	2010	18.468	20.054	38.522
	Guinée-Bissau	1993	13.217	14.045	27.262
	Kenya	2005	32.918	33.807	66.725
	Liberia	2007	9.936	10.098	20.034
	Lesotho	2010	10.155	10.836	20.991
	Madagascar	2010	29.394	29.980	59.374
	Mali	2003	20.805	20.675	41.480
	Mozambique	2008	24.368	26.809	51.177
	Mauritanie	2008	35.330	39.791	75.121
	Île Maurice	2012	19.946	20.562	40.508
	Malawi	2010	27.555	28.848	56.403
	Namibie	2003	24.443	22.093	46.536
	Niger	2011	12.405	12.720	25.125
	Nigeria	2012	29.416	30.134	59.550
	Rwanda	2010	32.490	35.908	68.398
	Sénégal	2011	79.627	87.992	167.619
	Sierra Leone	2011	18.337	19.130	37.467
	São Tomé-et-Principe	2010	6.961	7.104	14.065
	Swaziland	2009	6.717	7.428	14.145
	Tchad	2003	19.440	20.105	39.545
	Togo	2011	14.521	15.260	29.781
Tanzanie	2011	32.059	33.862	65.921	
Ouganda	2010	8.779	9.137	17.916	
RDC	2005	35.978	36.707	72.685	
Zambie	2010	49.961	52.240	102.201	

Modules	Source
Renseignements généraux. Ventes et approvisionnement. Financement. Main-d'œuvre. Contraintes du climat d'investissement	Banque mondiale
Main-d'œuvre	Banque mondiale

^aEnsembles de données EI (Évaluation d'impact) : Sexe du propriétaire. ^b Données du recensement: Pour l'Éthiopie, elles tiennent compte des femmes si les propriétaires de l'entreprise sont toutes des femmes. Pour le Ghana, elles tiennent compte du sexe du propriétaire. ^c Enquêtes auprès des entreprises: nombre d'entreprises ayant au moins une femme propriétaire. ^d I2D2 (Base de données sur la distribution des revenus de l'OCDE): Sexe de l'individu interrogé. ^e Les principaux groupes de variables l'ont utilisé (le questionnaire pour l'Afrique du Sud ne comprend pas de modules ni de sections). ^f Les principaux groupes de variables l'ont utilisé.

Références

- Adoho, Franck, Shubha Chakravarty, Dala Korkoyah, Mattias Lundberg, et Afia Tasneem. (2014). "The impact of an adolescent girls employment program : the EPAG project in Liberia." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (6832).
- Agyei-Holmes, Andrew, Niklas Buehren, Markus Goldstein, Robert Osei, Isaac Osei-Akoto, et Christopher Udry. (2018). ""The Effects of Land Title Registration on Tenure Security, Access to Credit, Investment and Production: Evidence from Ghana". Projet de document.
- Aker, Jenny, Rachid Boumnijel, Amanda McClelland, et Niall Tierney. (2016). "Payment Mechanisms and Antipoverty Programs: Evidence from a Mobile Money Cash Transfer Experiment in Niger." *Economic Development and Cultural Change* 65 (1): 1-37.
- Ali, Daniel Ayalew, Matthew Collin, Klaus Deininger, Stefan Dercon, Justin Sandefur, et Andrew Zeitlin. (2014). "The Price of Empowerment: Experimental Evidence on Land Titling in Tanzania." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (6908).
- Ali, Daniel Ayalew, Klaus Deininger, et Markus Goldstein. (2014). "Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot evidence from Rwanda." *Journal of Development Economics* 110: 262-275.
- Alibhai, Salman, Niklas Buehren, et Sreelakshmi Papineni. (2015). "Female Entrepreneurs Who Succeed in Male-Dominated Sectors in Ethiopia." Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique de la Banque mondiale. *Policy Brief Issue* 12.
- Alibhai, Salman, Niklas Buehren, et Sreelakshmi Papineni. (2016). "From Learning to Earning: An Impact Evaluation of the Digital Opportunity Trust (DOT) Entrepreneurship Training." Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique de la Banque mondiale. *Policy Brief Issue* 17.
- Amanatullah, Emily, et Michael Morris. (2010). "Negotiating Gender Roles: Gender Differences in Assertive Negotiating Are Mediated by Women's Fear of Backlash and Attenuated When Negotiating on Behalf of Others". *Journal of Personality and Social Psychology* 98 (2), 256-267.
- Anderson, Stephen, Rajesh Chandy, et Bilal Zia. (2016). "Pathways to Profits: Identifying Separate Channels of Firm Growth through Business Training." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7774).
- Arias, Omar, David Evans et Indhira Santos (2017). "The Skills Balancing Act in Sub-Saharan Africa". Banque mondiale.
- Arraiz, Irani, Miriam Bruhn, Claudia Ruiz Ortega, et Rodolfo Stucchi. (2017). "Are psychometric tools a viable screening method for small and medium-size enterprise lending? Evidence from Peru". Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8276).
- Atkin, David, Amit Khandelwal, et Adam Osman. (2014). "Exporting and Firm Performance: Evidence from a Randomized Trial." Document de travail du Centre de recherche sur les politiques économiques CEPR (10276).
- Banerjee, Abhijit, Dean Karlan, et Jonathan Zinman. (2015). "Six Randomized Evaluations of Microcredit: Introduction and Further Steps." *American Economic Journal: Applied Economics* 7(1): 1-21.
- Banerjee, Abhijit, Esther Duflo, Nathanael Goldberg, Dean Karlan, Robert Osei, William

Pariante, Jeremy Shapiro, Bram Thuysbaert, et Christopher Udry. (2015a). "A multifaceted Program Causes Lasting Progress For The Very Poor: Evidence From Six Countries." *Science* 348 (6236): 1260799.

Banerjee, Abhijit, Emily Breza, Esther Duflo, et Cynthia Kinnan. (2015b). "Do Credit Constraints Limit Entrepreneurship? Heterogeneity in the Returns to Microfinance." Document de travail du laboratoire de recherche sur la pauvreté dans le monde de l'Institut Buffett, 17-104.

Banque mondiale. (2012). "Rapport sur le développement dans le monde : Égalité des genres et développement." Banque mondiale, Washington, DC.

Banque mondiale - WLSME. (2013). «Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies.»

Banque mondiale. (2014). «Doing Business in Nigeria 2014: Understanding regulations for Small- and Medium-Sized Enterprises.»

Banque mondiale – Groupe indépendant d'évaluation. (2011). "Evidence and Lessons Learned from Impact Evaluations on Social Safety Nets."

Banque mondiale – Infodev. (2016). «Growth Entrepreneurship in Developing Countries: A Preliminary Literature Review.» Banque mondiale, Washington, DC.

Banque mondiale. (2018). «The Little Data Book on Financial Inclusion 2018.» Banque mondiale, Washington, DC.

Bardasi, Elena, Shwetlena Sabarwal, et Katherine Terrell. (2011). "How Do Female Entrepreneurs Perform? Evidence from Three Developing Regions." *Small Business Economics* 37.

Bardasi, Elena, Marine Gassier, Markus Goldstein, et Alaka Holla. (2017). "The profits of wisdom: The impacts of a business support program in Tanzania." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8279).

Barros, Ricardo Paes de, Pedro Olinto, Trine Lunde et Mirela Carvalho. (2011).

"The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro."

Bastian, Gautam, Iacopo Bianchi, Markus Goldstein, et Joao Montalvao. (2018a). "Short-Term Impacts of Improved Access to Mobile Savings, with and without Business Training: Experimental Evidence from Tanzania." Document de travail 478 du Center for Global Development (CGD).

Bastian Gautam, Bakhtiar, Eliana Carranza et Markus Goldstein. (2018b). "Training Mentors? Experimental Evidence from Female Owned Microenterprises in Ethiopia." Projet de document.

Batista, Cátia et Julia Seither. (2018). "Reference Points and Entrepreneurship: Evidence from a Field Experiment on Aspirations, Goal Setting, and Business Skills". Documents de travail CSAE 2018.

Benhassine, Najy, David McKenzie, Victor Pouliquen, et Massimiliano Santini. (2018). "Does Inducing Informal Firms to Formalize Make Sense? Experimental Evidence from Benin." *Journal of Public Economics* 157: 1-14.

Berge, Lars Ivar Oppedal, Kjetil Bjorvatn, et Bertil Tungodden. (2012). "Human and Financial Capital for Micro Enterprise Development: Short-Term and Long-Term Evidence from a Field Experiment in Tanzania." Dartmouth University.

Berge, Lars Ivar Oppedal, Kjetil Bjorvatn, Armando Pires, et Bertil Tungodden. (2015). "Competitive in the lab, successful in the field?" *Journal of Economic Behavior & Organization* 118 (Part C): 303-317.

Berge, Lars Ivar Oppedal, Kartika Sari Juniwati, et Linda Helgesson Sekei. (2016). "Gender composition and group dynamics: Evidence from a Laboratory Experiment with Microfinance Clients". *Journal of Economic Behavior & Organization* 131 (Part A): 1-20.

Bellemare, Marc et Casey Wichman. (2018). "Elasticities and the Inverse Hyperbolic Sine Transformation". Manuscrit.

- Berlinski, Samuel et Sebastian Galiani. (2007). "The Effect of a Large Expansion of Preprimary School Facilities on Preschool Attendance and Maternal Employment." *Labour Economics* 14: 665-680.
- Bernhardt, Arielle, Erica Field, Rohini Pande, et Natalia Rigol. (2017). "Household Matters: Revisiting the Returns to Capital among Female Micro-entrepreneurs." Document de travail du NBER (23358).
- Beyer, Sylvia. (1990). "Gender Differences in the Accuracy of Self-Evaluations of Performance". *Journal of Personality and Social Psychology* 59 (5): 960-970.
- Blackden, Mark et Quentin Wodon. (2006). "Gender, Time Use, and Poverty in Sub-Saharan Africa." Document de travail de la Banque mondiale (73).
- Blair-Loy, Mary. (2003). "Competing Devotions: Career and Family among Women Executives". Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Blattman, Christopher; Eric Green, Jeannie Annan, et Julian Jamison. (2013). "Building Women's Economic and Social Empowerment through Enterprise: An Experimental Assessment of the Women's Income Generating Support Program in Uganda". *Logica study series*; no. 1. Banque mondiale, Washington, DC. © Banque mondiale
- Botha, Melodi, Gideon Nieman, et Jurie van Vuuren. (2006). "Evaluating the Women Entrepreneurship Training Programme." *International Indigenous Journal of Entrepreneurship, Advancement, Strategy and Education* 2: 1-16.
- Bossuroy, Thomas, Francisco Campos, Aidan Coville, Markus Goldstein, Gareth Roberts, et Sandra Sequeira. (2013). "Shape Up and Ship Out? Gender Constraints to Growth and Exporting in South Africa," *Women and Trade in Africa: Realizing the Potential*, 129-165.
- Bowles, Hannah. (2012). "Psychological Perspectives on Gender in Negotiation." Série de documents de travail de recherche du corps professoral de la Harvard Kennedy School RWP12-046: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- Brenton, Paul, Elisa Gamberoni, Catherine Sear, Maria Elena Garcia Mora, Sabrina Roshan, Louis Njie Ndumbe, Susan Ityavyar, John Baffes, Laura Maratou-Kolias, Antoine Coste, Nora Dihel, Michelle Christian, Jose Guilherme Reis, Thomas Bossuroy, Francisco Campos, Aidan Coville, Markus Goldstein, Gareth Roberts, Sandra Sequeira, Josaphat Kweka, et Mahjabeen Haji. (2013). "Women and trade in Africa: realizing the potential." Groupe de la Banque mondiale.
- Breza, Emily et Cynthia Kinnan. (2017). "Measuring the Equilibrium Impacts of Credit: Evidence from the Indian Microfinance Crisis." Northwestern Institute for Policy Research.
- Brixiová, Zuzana et Thierry Kangoye. (2015). "Gender and Constraints to Entrepreneurship in Africa: New Evidence from Swaziland". IZA DP No. 9273.
- Brooks, Wyatt, Kevin Donovan, et Terence Johnson (*en cours de publication*). "Mentors or Teachers? Microenterprise Training in Kenya." *American Economic Journal: Applied Economics*.
- Bruhn, Miriam et David McKenzie. (2013). "Entry Regulation and Formalization of Micro enterprises in Developing Countries." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (6507).
- Buehren, Niklas, Markus Goldstein, et João Montalvão. (2016). "Girls' Empowerment, Sibling Rivalry, and Competitiveness: Evidence from a randomized control trial and a lab experiment in Uganda." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7699).
- Bulte, Erwin, Robert Lensink, and Nhung Vu. (2017). "Do Gender and Business Trainings Affect Business Outcomes? Experimental Evidence from Vietnam." *Management Science* 63 (9): 2773-3145.
- Buvinic, Mayra and Rebecca Furst-Nichols. (2014). "Promoting Women's Economic Empowerment: What Works?" Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7087).

- Buvinic, Mayra and Megan O'Donnell. (2016). "Revisiting What Works: Women, Economic Empowerment and Smart Design." Center for Global Development.
- Cadot, Olivier, Ana Fernandes, Julien Gourdon, et Aaditya Mattoo. (2012). "Are the benefits of export support durable? Evidence from Tunisia." *Journal of International Economics*. (97): 310-324.
- Cai, Jing et Adam Szeidl. (2016). "Interfirm Relationships and Business Performance." Document de travail du NBER (22951).
- Campos, Francisco, Markus Goldstein, Obert Pimhidzai, Mattea Stein, et Bilal Zia. (2013). "Financial management and vocational training in Uganda: Impact and network effects in informal industrial clusters." Groupe de la Banque mondiale – "Enhancing financial capability and behavior in low-and middle-income countries".
- Campos, Francisco, Aidan Coville, Ana Fernandes, Markus Goldstein et David McKenzie. (2014). "Learning from the experiments that never happened: Lessons from trying to conduct randomized evaluations of matching grant programs in Africa," *Journal of the Japanese and International Economies* 33: 4-24.
- Campos, Francisco, Markus Goldstein, et David McKenzie. (2015). "Short-Term Impacts of Formalization Assistance and a Bank Information Session on Business Registration and Access to Finance in Malawi." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7183).
- Campos, Francisco, Markus Goldstein, Laura McGorman, Ana Maria Munoz Boudet, et Obert Pimhidzai. (2015). "Breaking the metal ceiling: Female entrepreneurs who succeed in male-dominated sectors." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7503).
- Campos, Francisco, Michael Frese, Markus Goldstein, Hillary Johnson, Leonardo Iacovone, David McKenzie, et Mona Mensmann. (2017). "Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in West Africa." *Science* 357 (6357): 1287-1290.
- Campos, Francisco, Michael Frese, Markus Goldstein, Hillary Johnson, Leonardo Iacovone, David McKenzie, et Mona Mensmann. (2018). "Is Personal Initiative Training a Substitute or Complement to the Existing Human Capital of Women? Results from a Randomized Trial in Togo." *AEA Papers and Proceedings* 2018, 108: 256-261.
- Campos, Francisco, Markus Goldstein, et David McKenzie. (2018). "How should the government bring small firms into the formal system? Experimental evidence from Malawi." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8601).
- Cech, Erin, Brian Rubineau, Susan Silbey, et Caroll Seron. (2011). "Professional Role Confidence and Gendered Persistence in Engineering." *American Sociological Review* 76 (5): 641-66.
- Centre du commerce international. (2014). "Empowering Women through Public Procurement."
- Centre du commerce international. (2015). "Unlocking markets for women."
- Chakravarty, Shubha, Smita Das, et Julia Vaillant. (2017). "Gender and youth employment in Sub-Saharan Africa: a review of constraints and effective interventions." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8245).
- Cho, Yoonyoung et Maddalena Honorati. (2013). "Entrepreneurship programs in developing countries: A Meta regression analysis." Documents de travail de la Banque mondiale consacrés à la sécurité sociale (77168).
- Cirera, Xavier et Qursum Qasim. (2014). "Supporting Growth-Oriented Women Entrepreneurs: A Review of the Evidence and Key Challenges." Note de politique sur l'innovation, la technologie & l'entrepreneuriat.
- Cirera, Xavier et William Maloney. (2017). "The Innovation Paradox: Developing-

Country Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-Up." Washington, DC: Banque mondiale.

Clark, Shelley, Caroline Kabiru, Soni Laszlo, et Stella Muthuri. (2017). "Can Subsidized Early Child Care Promote Women's Employment? Evidence from a Slum Settlement in Africa." Research Contribution Paper. GWP-2017-05.

Costa, Rita et Bob Rijkers. (2012). "Gender and Rural Non-Farm Entrepreneurship." *World Development* 40.

Correll, Shelley. (2001). "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments." *American Journal of Sociology* 106 (6), 1691-1730.

Correll, Shelley. (2004). "Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations." *American Sociological Review* 69 (1): 93-113.

Crosen, Rachel, et Uri Gneezy. (2009). "Gender Differences in Preferences." *Journal of Economic Literature*, 448-74.

Cull, Robert et Jonathan Morduch. (2017). "Microfinance and Economic Development." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8252).

Croke, Kevin, Markus Goldstein et Alaka Holla. (2017). "Can job training decrease women's self-defeating biases? experimental evidence from Nigeria." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8141).

Dahal, Mahesh et Nathan Fiala (2018). "What do we know about the impact of microfinance? The problems of power and precision." *Ruhr Economic Papers*, No. 756, ISBN 978-3-86788-880-6, RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.

De Mel, Suresh, David McKenzie, et Christopher Woodruff. (2009). "Are Women More Credit Constrained? Experimental Evidence on Gender and Microenterprise Returns." *American Economic Journal: Applied Economics* (1) 3.

Demirguc-Kunt, Asli, Thorsten Beck, et Patrick Honohan. (2008). "Finance for All?: Policies and Pitfalls in Expanding Access." Banque mondiale, Washington, D.C.

Diwan, Faizan, Grace Makana, David McKenzie, et Silvia Paruzzolo. (2014). "Invitation Choice Structure Has No Impact on Attendance in a Female Business Training Program in Kenya." *PLOS One* 9 (10): e109873.

Donald, Aletheia, Julia Vaillant, Francisco Campos, et Maria Emilia Cucagna. (2018). "Caring about Carework : Lifting Constraints to the Productivity of Women Farmers in the Democratic Republic of the Congo." Banque mondiale, Washington, DC.

Doyle, Kate, Ruti Levitov, Gary Barker, Gautam Bastian, Jeffrey Bingenheimer, Shamsi Kazimbaya, Anicet Nzabonimpa, Julie Pulerwitz, Felix Sayinzoga, Vandana Sharma, Vandana, et Dominick Shattuck. (2018). "Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: Findings from a randomized controlled trial." *PLOS One* 13 (4): e0192756.

Drexler, Alejandro. (2014). "Learning Exercise: High-Potential Women Entrepreneurship Training Overview of Existing Programs." Groupe de la Banque mondiale.

Duflo, Esther (2003). "Grandmothers and Granddaughters: Old-Age Pensions and Intra-household Allocation in South Africa." *The World Bank Economic Review* 17 (1): 1-25.

Duflo, Esther et Christopher Udry (2004). "Intra-household Resource Allocation in Côte d'Ivoire: Social Norms, Separate Accounts and Consumption Choices." National Bureau of Economic Research.

Dupas, Pascaline et Jonathan Robinson. (2013). "Savings Constraints and Micro-Enterprise Development Evidence from a Field Experiment." *AEJ: Applied Economics* 5 (1): 163-92.

- Dupas, Pascaline, Dean Karlan, Jonathan Robinson et Diego Ubfal. (2018). "Banking the Unbanked? Evidence from three Countries." *American Economic Journal: Applied Economics* 10 (2): 257-97.
- Duvendack, Maren, Richard Palmer-Jones, James Copestake, Lee Hooper, Yoon Loke, Yoon, et Nitya Rao. (2011). "What is the evidence of the impact of microfinance on the well-being of poor people?" Londres: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, Université de Londres.
- Emran, Shahe, Mahbub Morshed, et Joseph Stiglitz. (2011). "Microfinance and Missing Markets." » MPRA Paper 41451, University Library of Munich, Allemagne.
- Fafchamps, Marcel et Bart Minten. (1999). "Relationships and Traders in Madagascar." *Journal of Development Studies* 35 (6): 1-35.
- Fafchamps, Marcel et Simon Quinn. (2013). "Social Networks and Business Practices: Evidence from a Randomized Experiment with Microentrepreneurs." Projet de document.
- Fafchamps, Marcel, David McKenzie, Simon Quinn, Simon, et Christopher Woodruff. (2014). «Micro-enterprise Growth and the Flypaper Effect: Evidence from a Randomized Experiment in Ghana." *Journal of Development Economics* 106: 211-26.
- Fafchamps, Marcel et Simon Quinn. (2016). "Networks and Manufacturing Firms in Africa: Results from a Randomized Field Experiment." *The World Bank Economic Review*, lhw057.
- Fafchamps, Marcel et Christopher Woodruff. (2016). "Identifying gazelles: expert panels vs. surveys as a means to identify firms with rapid growth potential." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7647).
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). (2017). Base de données Genre et le droit à la terre.
- Fawole, Olufunmilayo, Ademola Ajuwon, et Kayode Osungbade. (2005). "Evaluation of interventions to prevent gender-based violence among young female apprentices in Ibadan, Nigeria." *Health Education* 105(3): 186-203.
- Ferraz, Claudio, Frederico Finan, et Dimitri Szerman. (2016). "Procuring Firm Growth: The Effects of Government Purchases on Firm Dynamics." Document de travail.
- Fiala, Nathan. (2015). "Stimulating Microenterprise Growth: Results from a Loans, Grants and Training Experiment in Uganda."
- Fiala, Nathan. (2017). "Business is tough, but family is worse: Household bargaining and investment in microenterprises in Uganda." Document de travail.
- Field, Erica, Seema Jayachandran, et Rohini Pande. (2010). "Do Traditional Institutions Constrain Female Entrepreneurial Investment? A Field Experiment on Business Training in India." *American Economic Review Papers and Proceedings*.
- Field, Erica, Rohini Pande, John Papp, et Y. Jeanette Park. (2012). "Repayment Flexibility Can Reduce Financial Stress: A Randomized Control Trial with Microfinance Clients in India." *PLOS One* 7 (9): e45679.
- Field, Erica, Seema Jayachandran, Rohini Pande, et Natalia Rigol. (2016a). "Friendship at Work: Can Peer Support Stimulate Female Entrepreneurship?" *American Economic Journal: Economic Policy* 8 (2):125-53.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner, et Charity Troyer Moore. (2016b). "On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labor Supply?" Projet de document.
- Gertler, Paul (2018): "Presentation to World Bank on "Making Entrepreneurs: The Returns to Training Youth in Soft versus Hard Business Skills from an At-Scale Field Experiment." 16 mai 2018.
- Giné, Xavier et Ghazala Mansuri. (2014). "Money or Ideas? A Field Experiment on Constraints to Entrepreneurship in Rural Pakistan." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (6959).

- Gennari, Floriza, Diana Arango, et Nidia Hidalgo. (2015). "Violence against Women and Girls Resource Guide: Finance and Enterprise Development Brief." Groupe de la Banque mondiale.
- Glaub, Matthias et Michael Frese. (2011). "A Critical Review of the Effects of Entrepreneurship Training in Developing Countries' Enterprise." *Development and Microfinance* 22 (4): 335-53.
- Glaub, Matthias, Michael Frese, Sebastian Fischer, et Maria Hoppe. (2014). "Increasing Personal Initiative in Small Business Managers/Owners Leads to Entrepreneurial Success: A Theory-based Controlled Randomized Field Intervention for Evidence Based Management." *Academy of Management Learning and Education* 13: 354-379.
- Global Entrepreneurship Research Association - GERA. (2018). Global Entrepreneurship Monitor 2016-2017.
- Goldstein, Markus, Kenneth Hounbedji, Florence Kondylis, Michael O'Sullivan, et Harris Selod. (2016). "'Formalizing rural land rights in West Africa: early evidence from a randomized impact evaluation in Benin." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7435).
- Granovetter, Mark. (1973). "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology* 78(6): 1360-1380.
- Granovetter, Mark. (1983): "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited," in Randall Collins (ed.), *Sociological Theory*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 201-233.
- Groupe de la Banque africaine de développement. (2015). "Autonomiser les femmes africaines : Plan d'action. Indice de l'égalité du genre en Afrique 2015."
- Groupe de la Banque mondiale. (2018). «Women, Business, and the Law 2018.» Banque mondiale, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- Grown, Caren, Mary Porter-Peschka, Natalie Louat, Henriette Kolb, Gaëlle Olivier, et Garance Wattez-Richard. (2017). "She for Shield: Insure Women to Better Protect All." Groupe de la Banque mondiale.
- Grosse, Niels et Gerhard Riener. (2010). "Explaining Gender Differences in Competitiveness: Gender-Task Stereotypes." *Jena Economic Research Papers*, No. 2010.017.
- Hagen-Zanker, Jessica, Luca Pellerano, Francesca Bastagli, Luke Harman, Valentina Barca, Georgina Sturge, Tanja Schmidt et Calvin Laing. (2016). "The Impact of Cash Transfers on Women and Girls." Londres: Overseas Development Institute.
- Hallward-Driemeier, Mary. (2013). "Enterprising Women: Expanding Economic Opportunities in Africa." Banque mondiale, Washington D.C. – Africa Development Forum.
- Hallward-Driemeier, Mary & Ousman Gajigo. (2013). "Strengthening Economic Rights and Women's Occupational Choice: The Impact of Reforming Ethiopia's Family Law." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (6695).
- Hallward-Driemeier, Mary, Tazeen Hasan, et Anca Bogdana Rusu. (2013). "Women's Legal Rights over 50 Years: What Is the Impact of Reform?" Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (6617).
- Hakura, Dalia, Mumtaz Hussain, Monique Newiak, Vimar Thakoor, et Fan Yang. (2016). "Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa." Document de travail du Fonds monétaire international, Département Afrique WP/16/111.
- Harari, Mariaflavia (2018). "Women's Inheritance Rights and Bargaining Power: Evidence from Kenya." *Economic Development and Cultural Change*.
- Hardy, Morgan, et Gisella Kagy. (2018a). "Mind the (Profit) Gap: Why Are Female Enterprise Owners Earning Less than Men?" *AEA Papers and Proceedings* 108: 1-4.

Hardy, Morgan, et Gisella Kagy. (2018b). "It's Getting Crowded in Here: Experimental Evidence of Demand Constraints in the Gender Profit Gap." Projet de document.

Hicks, Joan Hamory, Michael Kremer, Isaac Mbiti, et Edward Miguel. (2011). "Vocational Education Voucher Delivery and Labor Market Returns: A Randomized Evaluation among Kenyan Youth." Rapport pour une évaluation d'impact espagnole.

Hundley, Gregory. (2001). "Why women earn less than men in self-employment." *Journal of Labor Research* 22: 817-829.

Hussam, Reshmaan, Natalia Rigol, et Benjamin Roth. (2016). "Targeting High Ability Entrepreneurs Using Community Information: Mechanism Design In The Field." *MIT Economics*. Document de travail.

Institut pour l'entrepreneuriat et le développement mondial (GEDI) (2018). "The 2018 Global Entrepreneurship Index."

Instituto Promundo & CARE International au Rwanda. (2012). "Journeys of Transformation: A Training Manual for Engaging Men as Allies in Women's Economic Empowerment."

Instituto Promundo & International Center for Research on Women. (2014). "Engaging Men to Prevent Gender-Based Violence: A Multi-Country Intervention and Impact Evaluation Study."

Iqbal, Sarah, Asif Mohammed Islam, Rita Ramalho, et Alena Sakhonchik. (2016). "Unequal before the law: measuring legal gender disparities across the world." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7803).

Jack, William et Tavneet Suri. (2016). "Study: Mobile-money Services Lift Kenyans out of Poverty." MIT News Office.

Kamas, Linda, et Anne Preston. (2010). "Social preferences, competitiveness and compensation: Are there gender differences ?" Projet de document.

Kelly, Tim et Rachel Firestone (2016). «How Tech Hubs are helping to Drive Economic Growth in Africa.» Document de travail pour

le Rapport sur le développement dans le monde 2016 : *Les dividendes du numérique*.

Kes, Alisha, Krista Jacobs, et Sophie Namy. (2011). "Gender Differences in Asset Rights in Central Uganda." International Center for the Rights on Women, Washington, DC.

Lokshin, Michael, Elena Glinskaya et Marito Garcia. (2004). "The Effect of Early Childhood Development Programmes on Women's Labour Force Participation and Older Children's Schooling in Kenya." *Journal of African Economies, Centre for the Study of African Economies (CSAE)* 13 (2): 240-276.

Lundeberg, Mary, Paul Fox, et Judith PunĐcohaĐ. (1994). "Highly confident but wrong: Gender differences and similarities in confidence judgments." *Journal of Educational Psychology* 86 (1): 114.

Marcus, Rachel et Caroline Harper. (2014). "Gender Justice and Social Norms – Processes of Change for Adolescent Girls." Overseas Development Institute.

Martinez, Sebastian, Sophie Naudeau et Vitor Pereira. (2012). "The Promise of Preschool in Africa: A Randomized Impact Evaluation of Early Childhood Development in Rural Mozambique." Banque mondiale / Save the Children.

Mateo Díaz, Mercedes et Lourdes Rodriguez-Chamussy. (2016). "Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean." Banque interaméricaine de développement.

Mayoux, Linda. (1999). "From Access to Empowerment: Gender Issues in Micro-Finance." CSD Virtual Conference.

McKenzie, David. (2017). "Identifying and Spurring High-Growth Entrepreneurship: Experimental Evidence from a Business Plan Competition." *American Economic Review* 107(8): 2278-2307.

McKenzie, David et Christophe Woodruff. (2013). "What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?" *World Bank Research Observer* 29 (1): 48-82.

- McKenzie, David et Christopher Woodruff. (2017). "Business practices in small firms in developing countries." *Management Science* 63 (9): 2967-81.
- McKenzie, David et Susana Puerto. (2017). "Growing Markets through Business Training for Female Entrepreneurs: A Market-Level Randomized Experiment in Kenya." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (7993).
- Mckenzie, David et Dario Sansone. (2017). "Man vs. machine in predicting successful entrepreneurs: evidence from a business plan competition in Nigeria." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8271).
- McKinsey Global Institute. (2016). "Lions on the Move II: Realizing the Potential of African Economies." McKinsey and Company.
- Meager, Rachael (2016). "Understanding the Average Impact of Microcredit Expansions: A Bayesian Hierarchical Analysis of 7 Randomized Experiments." Projet de document.
- Mhede, Edwin, Yuki Higuchi, Tetsushi Sonobe. (2018). "Medium-run Impact of Management Training: Evidence from a Randomized Controlled Experiment in Tanzania." Projet de document.
- Microcredit Summit Campaign. (2015). "Mapping Pathways out of Poverty." RESULTS Educational Fund.
- Morris, Michael, Nola Miyasaki, Craig Watters, et Susan Coombes. (2006). "The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs." *Journal of Small Business Management* 44 (2): 221-244.
- Morrison, Andrew et Maria Orlando. (2004). "The Costs and Impacts of Gender-Based Violence in Developing Countries: Methodological Considerations and New Evidence." Rapport de la Banque mondiale 36151.
- Niederle, Muriel, et Lise Vesterlund. (2007). "Do women shy away from competition? Do men compete too much?" *The Quarterly Journal of Economics* (122): 1067-1101.
- Niederle, Muriel et Lise Vesterlund. (2008). "Gender Differences in Competition." *Negotiation Journal* (October): 447-463.
- Niederle, Muriel et Lise Vesterlund. (2010). "Explaining the Gender Gap in Math Test Scores: The Role of Competition." *Journal of Economic Perspectives* 24(2): 129-144.
- Niederle, Muriel et Lise Vesterlund. (2011). "Gender and Competition." *Annual Review of Economics* 3 (1): 601-630.
- Nix, Emily, Elisa Gamberoni, et Rachel Heath. (2015). "Bridging the Gender Gap: Identifying What Is Holding Self-employed Women Back in Ghana, Rwanda, Tanzania, and the Republic of Congo." *The World Bank Economic Review* 30 (3): 501-521.
- Nordman, Christophe Jalil et Julia Vaillant. (2014). "Inputs, Gender Roles or Sharing Norms? Assessing the Gender Performance Gap Among Informal Entrepreneurs in Madagascar." IZA Discussion Papers 8046, Institute for the Study of Labor (IZA).
- O'Sullivan, Michael, Arathi Rao, Raka Banerjee, Kajal Gulati, et Margaux Vinez. (2014). "Levelling the field: improving opportunities for women farmers in Africa." Groupe de la Banque mondiale / One Campaign.
- O'Sullivan, Michael. (2017). "Gender and Property Rights in Sub-Saharan Africa: A Review of Constraints and Effective Interventions." Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (8250).
- OCDE. (2016). "Tracking the Money for Women's Economic Empowerment: Still a Drop in the Bucket." OCDE, Paris.
- Organisation internationale du travail (2018). "Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead)." Programme de développement de l'esprit d'entreprise féminin (DEF).
- Overseas Development Institute. (2015). "How do Gender Norms Change?"

Paryavi, Maliheh. (2016). "Representing Others in Competitions: Why Women Lean Back." Harvard University, Graduate School of Arts and Sciences.

Paryavi, Maliheh, Francisco Campos et Indhira Santos. (2018). "Gender and willingness to compete: experiments from Kenya." Projet de document.

Patel, Payal. (2013). "Effectiveness of Entrepreneurship Development Interventions for women entrepreneurs." An ILO-WED Issue Brief. International Labor Organization, Women Enterprise Development.

Platteau, Jean-Philippe. (2000). "Institutions, Social Norms, and Economic Development." *Fundamentals of Development Economics Series*. Amsterdam: Harwood Academic Publishers.

Pierotti, Rachael. (2016). "Barriers for female entrepreneurs' access to finance: a qualitative assessment in Ethiopia." Présentation au Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique de la Banque mondiale.

Pulford, Briony et Andrew Colman. (1997). "Overconfidence: Feedback and Item Difficulty Effects." *Personality and Individual Differences* (23): 125-133.

Raj, Anita, Mohan Ghule, Julie Ritter, Battala Madhusudan, Velhal Gajanan, Saritha Nair, Anindita Dasgupta, Jay Silverman, Donta Balaiah, et Niranjan Saggurti. (2016). "Cluster Randomized Controlled Trial Evaluation of a Gender Equity and Family Planning Intervention for Married Men and Couples in Rural India." *PLOS One* 11(5): e0153190.

Renzulli, Linda A., Howard Aldrich, et James Moody. (2000). "Family Matters: Gender, Networks, and Entrepreneurial Outcomes." *Social Forces* 79 (2).

Reyes, Aterido, Thorsten Beck et Leonardo Iacovone. (2011). "Gender and Finance in Sub-Saharan Africa: Are Women Disadvantaged?" Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale (5571).

Ricardo, Christine, Marci Eads, et Gary Barker. (2011). "Engaging Boys and Young Men in the Prevention of Sexual Violence: A Systematic and Global Review of Evaluated Interventions." Pretoria: Afrique du Sud: Oak Foundation.

Ridgeway, Cecilia et Shelley Correll. (2004). "Unpacking the Gender System: a Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations." *Gender & Society* 18(4).

Rodgers, Yana et Menon Nidhiya. (2012). "A Meta-Analysis of Land Rights and Women's Economic Well-Being." Document non publié.

Robb, Alicia, Alexandria Valerio, et Brent Parton. (2014). "Entrepreneurship Education and Training: Insights from Ghana, Kenya and Mozambique." Banque mondiale.

RSA National Treasury (2017). "Preferential Procurement Policy Framework Act, 2000: Preferential Procurement Regulations, 2017." *Government Gazette* no. 40553.

Rudman, Laurie. (1998). "Self-Promotion as a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counter stereotypical Impression Management." *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (3): 629-645.

Rudman, Laurie et Peter Glick. (1999). "Feminized Management and Backlash Toward Agentic Women: Hidden Costs to Women of a Kinder, Gentler Image of Middle Managers." *Journal of Personality and Social Psychology* 77(5), 1004-1010.

Ruiz Abril, Maria Elena. (2008). "Liberia: Girls vulnerability assessment." Gouvernement du Liberia, Fondation Nike et Banque mondiale.

Shattuck, Dominick, Brad Kerner, Kate Gilles, Miriam Harmann, Thokozani Ng'ombe, et Greg Guest. (2011). "Encouraging Contraceptive Uptake by Motivating Men to Communicate About Family Planning: The Malawi Male Motivator Project." *American Journal of Public Health* 101(6): 1089-1095.

Schaner, Simone. (2015). "Do Opposites Detract? Intrahousehold Preference Heterogeneity and Inefficient Strategic

Savings." *American Economic Journal: Applied Economics* 7(2): 135-174.

Schaner, Simone. (2017). "The Cost of Convenience? Transaction Costs, Bargaining Power, and Savings Account Use in Kenya." *Journal of Human Resources* 52 (4): 919-945.

Simavi, Sevi, Clare Manuel, et Mark Blackden. (2010). "Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners." Banque mondiale.

Société financière internationale. (2006). "Do Programs Supporting High Growth Entrepreneurs Work? Evaluating the Endeavor-South Africa Project."

Société financière internationale (2014). "Women-Owned SMEs: A Business Opportunity for Financial Institutions."

Soll, Jack et Joshua Klayman. (2004). "Overconfidence in interval estimates." *Journal of Experimental Psychology: Learning Memory, and Cognition* 30 (2): 299-314.

Tarozzi, Alessandro, Jaikishan Desai, et Kristin Johnson. (2015) «The Impacts of Microcredit: Evidence from Ethiopia." *American Economic Journal: Applied Economics* 7 (1): 54-89.

Udry, Christopher. (1996). "Gender, Agriculture Production, and the Theory of the Household." *Journal of Political Economy* 104 (5).

Organisation des Nations Unies (2017). "Leave No One Behind: Taking Action for Transformational Change on Women's Economic Empowerment." ONU.

Union internationale des télécommunications (2016). "Base de données sur les indicateurs des télécommunications/TIC dans le monde."

Valdivia, Martin. (2015). "Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium term experimental evidence from Peru." *Journal of Development Economics* 113: 33-51.

Valerio, Alexandria, Brent Parton, et Alicia Robb. (2014). "Entrepreneurship Education and Training Programs around the World Dimensions for Success." Banque mondiale.

Vyas, Seema et Charlotte Watts. (2009). "How does economic empowerment affect women's risk of intimate partner violence in low and middle income countries? A systematic review of published evidence." *Journal of International Development* 21: 577-602.

Wang, Qing. (2015). "Child care, work-family policy and female entrepreneurship." Social Science Research Network.

Notes de fin

1. *Global Entrepreneurship and Development Institute* – GEDI (2018).
2. *Global Entrepreneurship Research Association* – GERA (2018).
3. Nations Unies (2017).
4. Cette conclusion est basée sur les calculs des auteurs à partir des Enquêtes auprès des entreprises du Groupe de la Banque mondiale.
5. Les ensembles de données suivants concernent des micro-entreprises au : Bénin, Ghana (1), Malawi, Togo, Ouganda (1) et Ouganda (2). Les ensembles de données suivants portent sur des PME au : Mozambique, Nigeria (1), Nigeria (2) et Afrique du Sud. Les données sur la RDC sont fondées sur un recensement des entreprises. Les données de Ghana (2) sont tirées d'une enquête auprès d'entreprises de confection. Les enquêtes Éthiopie et Ghana (3) concernent des sociétés du secteur manufacturier.
6. Voir, par exemple, Hallward-Driemeier (2013).
7. *Global Entrepreneurship and Development Institute* – GEDI (2018).
8. Chakravarty, Das et Vaillant (2017).
9. Hardy et Kagy (2018b).
10. Bardasi, Sabarwal et Terrell (2011) ; Campos et coll. (2015) ; Alibhai, Buehren et Papineni (2015).
11. Des données probantes provenant d'autres régions montrent que la ségrégation sexuelle du secteur d'activité ne se limite pas à l'Afrique. Au Sri Lanka, les taux d'investissement et les rendements des investissements sont plus faibles dans les secteurs caractérisés par une proportion plus élevée de femmes chefs d'entreprise [De Mel, McKenzie et Woodruff, 2009]. Aux États-Unis, la concentration des femmes dans le secteur des services personnels explique jusqu'à 14 % des inégalités des revenus du travail indépendant entre les genres (Hundley, 2001).
12. McKenzie et Woodruff (2017).
13. Benhassine et coll. (2018).
14. Campos, Goldstein et McKenzie (2018).
15. Paryavi, Campos et Santos (2018).
16. Quelques enquêtes provenant de la base de données des évaluations d'impact du rapport font figure d'exception. Par exemple, au Malawi, les femmes entrepreneurs sont 38 % plus susceptibles que les hommes chefs d'entreprise d'être d'accord avec la déclaration suivante : « Si l'on m'offrait un emploi rémunéré à un niveau à peu près similaire à ce que j'empoche grâce à cette entreprise, j'accepterais cet emploi et je fermerais boutique ».
17. Groupe de la Banque mondiale (2018).
18. Tel que mesuré par le programme du Groupe de la Banque mondiale « Les femmes, l'entreprise et le droit ». Ces pays sont l'Afrique du Sud, le Zimbabwe et le Rwanda.
19. Cech et coll. (2011).
20. Correll (2001 ; 2004).
21. Blair-Loy 2003 ; Ridgeway et Correll (2004).
22. Rudman (1998) ; Rudman et Glick (1999).
23. Amanatullah et Morris (2010) ; Bowles (2012).
24. Fawole, Ajuwon et Osungbade (2005) ; Morrison et Orlando (2004).
25. Abril de Ruiz (2008).
26. Banque mondiale (2012).
27. Beyer (1990) ; Pulford et Colman (1997) ; Soll et Klayman (2004).
28. Niederle et Vesterlund (2007).
29. Grosse et Riener (2010) ; Kamas et Preston (2010) ; Lundeberg, Fox et PunDcohaD (1994).
30. <https://globalindex.worldbank.org/>
31. Marsden (1987) ; Moore (1990) ; Renzulli, Aldrich et Moody (2000) ; Klyver et Terjesen (2007) ; Rankin (2001) ; Fafchamps et Minter (1999) ; Granovetter (1973, 1983).
32. Udry (1996).
33. Banque mondiale (2012).
34. L'importance des responsabilités ménagères est dans le droit fil des constatations établies dans d'autres régions. Par exemple, au Guatemala (Kevane et Wydick, 2001) et en Inde (Kantor, 2005), la concentration sectorielle des femmes répond au temps disponible pour la production domestique et aux contraintes en termes de localisation des activités.
35. Clark et coll. (2017) ; Tabbert (2009) ; Barros et coll. (2011) ; Berlinski et Galiani (2007).
36. L'analyse se fonde sur deux enquêtes réalisées spécialement pour ce rapport : Togo (décembre 2016) et Malawi (février 2017). Les questionnaires utilisés pour ces enquêtes sont très similaires, ce qui rend leurs résultats facilement comparables. Des enquêtes d'évaluation d'impact au Malawi et au Ghana ont également été utilisées. La plupart des questions relatives aux normes sociales ne sont pas strictement identiques dans les enquêtes d'évaluation d'impact et les enquêtes menées pour ce rapport
37. Voir Ashraf et coll. (2016) sur l'importance des interventions institutionnelles à grande échelle pour surmonter les préjugés relatifs à la participation des femmes dans l'éducation.
38. Voir Deininger et coll. (2013), et Roy (2015) sur l'importance de la modification des droits de propriété sur l'investissement dans l'éducation des filles.
39. Voir Munshi et Rosenzweig (2006), Field, Jayachandran et Pande (2010), Luke et Munshi (2011) sur l'importance des solutions aux obstacles à la mobilité des femmes en Asie du Sud. Les éléments de preuve sur ces questions en Afrique sont plus limités.
40. Voir Croke, Goldstein et Holla (2017) sur les changements de secteurs. Les femmes ayant des opinions classiques sur la ségrégation professionnelle constatent des améliorations plus importantes.
41. Voir Doyle et coll. (2018) à propos d'un programme de groupe de 15 semaines, axé sur la transformation des genres et impliquant des nouveaux et futurs pères ainsi que leurs partenaires. L'analyse des données menée 21 mois après le début du programme montre des différences significatives entre les groupes d'intervention et de contrôle sur un large éventail de résultats de santé et de développement, notamment les signalements par les femmes de violences physiques et sexuelles infligées par leurs partenaires, le signalement par des hommes et des femmes de sévices à l'encontre des enfants, l'utilisation de contraceptifs et la participation aux consultations prénatales, la domination masculine dans la prise de décision et la participation des hommes et le temps passé par ceux-ci aux tâches ménagères et aux soins aux proches.
42. Campos et coll. (2017).
43. Alibhai, Buehren et Papineni (2016).
44. Batista et Seither (2018).
45. McKenzie et Puerto (2017). Une évaluation de l'impact du même programme au Vietnam a également constaté des retombées positives sur la croissance des entreprises (Bulte, Lensink et Vu, 2017).
46. Dupas et Robinson (2013). Cependant, cette expérimentation ne permet pas de faire une distinction entre les effets du genre et ceux du secteur d'activité sur l'impact de l'intervention.
47. Dupas et coll. (2018).
48. Campos, Goldstein et McKenzie (2018).
49. Aker et coll. (2016) ; Field et coll. (2016b).
50. Jack et Suri (2016).
51. Bastian et coll. (2018a).
52. McKenzie (2015).
53. Fafchamps et Quinn (2016).
54. Nations Unies (2017).
55. The Global Entrepreneurship Development Institute – GEDI (2018).
56. *Global Entrepreneurship Research Association* – GERA (2018).
57. Kelly et Firestone (2016).
58. Bardasi, Sabarwal et Terrell (2011); Hallward-Driemeier (2013); Nordman et Vaillant, 2014; Brixiová et Kangoye (2015); Nix, Gamberoni, et Heath (2015); McKenzie et Woodruff (2017); Hardy et Kagy (2018a).
59. Les séries de données suivantes contiennent des données d'enquêtes sur les micro-entreprises : Bénin, Ghana (1), Malawi, Togo, Ouganda (1) et Ouganda (2). Les séries de données suivantes contiennent des informations sur les PME : Mozambique, Nigeria (1), Nigeria (2) et Afrique du Sud. Les données sur la RDC sont fondées sur un recensement des entreprises. Les données de Ghana (2) sont tirées d'une enquête auprès d'entreprises du secteur de la confection. Les séries de données Éthiopie et Ghana (3) contiennent des données sur les sociétés du secteur manufacturier.
60. Tout au long du rapport, les termes entreprise, société, firme et affaires sont utilisés de façon interchangeable.
61. Cela se fonde sur les calculs des auteurs à partir des Enquêtes d'évaluation d'impact.
62. Cela se fonde sur les calculs des auteurs à partir des Enquêtes auprès des entreprises du Groupe de la Banque mondiale.

63. Cela se fonde sur les calculs des auteurs à partir des Enquêtes d'évaluation d'impact.
64. La valeur ajoutée est obtenue en soustrayant les coûts directs (coûts des intrants, des matières premières et des biens achetés pour la revente) des ventes de l'entreprise.
65. Cela se fonde sur les calculs des auteurs à partir des Enquêtes d'évaluation d'impact.
66. Les chiffres ne comprennent pas les bénéfiques 0 et négatifs.
67. Toutes les données se fondent sur les Enquêtes d'évaluation d'impact. Des tendances similaires ont été retrouvées en utilisant les Enquêtes auprès des ménages.
68. Chakravarty, Das et Vaillant (2017).
69. Chakravarty, Das et Vaillant (2017).
70. Hardy et Kagy (2018b).
71. Emran et coll. (2011).
72. Chakravarty, Das et Vaillant (2017).
73. Bardasi, Sabarwal et Terrell (2011).
74. Fafchamps et coll. (2014); Nordman et Vaillant (2014).
75. Niederle et Vesterlund (2007, 2008); Balafoutas et Sutter (2010); Healy et Pate (2011); Niederle et Vesterlund (2010); Sutter et Rützler (2010); Wozniak, Harbaugh et Mayr (2009).
76. Bossuroy et coll. (2013).
77. McKenzie et Woodruff (2017).
78. OCDE (2016).
79. Kabeer (1999).
80. Donald et coll. (2017).
81. Les pays inclus ici sont le Bénin, la République démocratique du Congo, l'Éthiopie, le Ghana, le Kenya, le Malawi, le Mozambique, le Nigeria, l'Afrique du Sud, le Togo et l'Ouganda.
82. Par exemple, pour le Bénin, l'enquête demande : « Au cours du dernier mois, quels bénéfiques a généré votre entreprise ? C'est la différence entre tous les revenus de votre entreprise et tous les coûts (salaires des employés, matériaux, taxes, loyers ...) ? ».
83. Recensement de la République démocratique du Congo, de l'Éthiopie, du Ghana, et GEMS Nigeria.
84. Cela a été constaté également pour la République démocratique du Congo, le Nigeria et le Togo.
85. Information issue des enquêtes d'évaluation d'impact. Les données sur les niveaux d'éducation excluent les évaluations d'impact au Nigeria, qui ont ciblé une population dans laquelle 80 % à 90 % de l'échantillon avaient reçu une éducation supérieure.
86. Au Ghana, les bénéfiques des entreprises détenues par des hommes représentent 45 % des dépenses de leurs ménages.
87. Les données des enquêtes d'évaluation d'impact révèlent que les entreprises détenues par des femmes ont été actives en moyenne 8 ans, contre 9 ans pour les entreprises détenues par des hommes. La longévité d'une entreprise féminine (masculine) s'élève à 11 ans (13 ans) si l'on utilise les enquêtes auprès des entreprises du secteur informel. Parmi le groupe de grandes entreprises formelles couvertes par les enquêtes auprès des entreprises, les sociétés détenues par des femmes sont en activité depuis environ 20 ans, contre 22 ans pour les sociétés appartenant à des hommes, ce qui est relativement similaire à d'autres régions pour les entreprises de cette taille.
88. Données issues des enquêtes d'évaluation d'impact. Il s'agit de 24 jours pour les entreprises détenues par des hommes. Ces chiffres peuvent surreprésenter les entrepreneurs à plein temps, les évaluations d'impact sélectionnant souvent des participants qui souhaitent faire quelque chose pour leur entreprise, ce qui peut exclure les entrepreneurs à temps partiel.
89. Estimation basée sur la valeur médiane des enquêtes d'évaluation d'impact. En moyenne, les entreprises dirigées par des femmes dans les séries de données analysées emploient cinq personnes, contre neuf pour celles dirigées par des hommes.
90. Les données des enquêtes d'évaluation d'impact révèlent que 41% des entreprises dirigées par des femmes ont accès à l'électricité, contre 56 % pour les entreprises dirigées par des hommes. Ces chiffres passent à 53 % et 62 %, respectivement, dans les enquêtes auprès des entreprises du secteur informel. Les grandes entreprises dirigées par des femmes et des hommes ont subi en moyenne 8 % et 7 % de pertes, respectivement, en raison de coupures de courant.
91. 16 % dans les enquêtes d'évaluation d'impact, contre 23 % dans les enquêtes auprès des entreprises.
92. Selon la valeur médiane du capital social des enquêtes d'évaluation d'impact.
93. Données issues des enquêtes d'évaluation d'impact. Ces pourcentages diminuent à 34 % et 37 % dans les enquêtes auprès des entreprises, et à 34 % et 35 % dans les enquêtes auprès des entreprises du secteur informel.
94. Cette différence significative entre les pays en matière de prêts peut également résulter de problèmes d'estimations, le travail de mesure dans de nombreux pays ayant montré que la formulation de la question [permettant d'énumérer toutes les sources de crédit, y compris au niveau familial et communautaire, au lieu de questions axées sur les prêts formels auprès de banques commerciales] peut conduire à des résultats différents [Banque mondiale - WLSME, 2013]. Les conclusions sont principalement tirées de comparaisons de genre parmi les pays utilisant les mêmes questions et se concentrant sur les résultats types et moyens.
95. Compte tenu des différences significatives de montants des prêts en cours dans les pays analysés, qui pourraient affecter les moyennes (en révélant un écart de genre plus important) mais pas la conclusion sur l'importance de ce problème, les chiffres de ce tableau pour les prêts en cours n'incluent que les pays où les montants ont une variation plus faible : Malawi, Ouganda, RDC, Togo. Cela est donc plus prudent que d'utiliser tous les pays dans les séries de données.
96. L'enquête menée au Kenya concerne uniquement les femmes. Il n'est donc pas possible de mesurer l'écart entre les sexes. Cette enquête est par conséquent exclue de l'analyse présentée dans cette section.
97. Mesurée en heures de travail de toutes les personnes employées dans l'entreprise.
98. Il s'agit notamment des stocks, des équipements, de la valeur des propriétés/terres.
99. En utilisant un indice de pratiques commerciales dans la limite des données disponibles suivant McKenzie et Woodruff (2017).
100. L'entreprise est immatriculée et paie des impôts et des frais locaux/nationaux.
101. L'entreprise dispose d'un compte bancaire et sépare les fonds de l'entreprise des fonds du ménage.
102. L'ancienneté dans la fonction de chef d'entreprise est mesurée en termes d'années de gestion de l'entreprise. En l'absence d'informations sur l'ancienneté, le rapport utilise l'âge de l'entreprise comme indicateur.
103. Hormis le recensement des industries manufacturières du Ghana (3), qui ne neutralise aucune des nombreuses variables comme c'est le cas des autres séries de données, l'écart moyen entre les sexes est de 21 % lorsqu'on tient compte des différences liées aux entreprises et aux ménages.
104. Cette enquête est moins détaillée que les autres et l'analyse ne tient pas compte du capital et de la main-d'œuvre. Voir Annexe X pour un tableau des enquêtes utilisées et les modules disponibles dans chacune d'elles.
105. La portion de l'écart pouvant s'expliquer par cette méthode statistique varie considérablement selon la série de données, variant de plus de 100 % de l'écart expliqué au Bénin et dans une série de données en Ouganda, à zéro pour l'une des séries de données au Ghana. Si l'on exclut le Togo, où l'écart est très faible au départ, la décomposition Oaxaca-Blinder peut représenter environ 50 % de l'écart entre les sexes dans la performance des entreprises.
106. Hardy et Kagy (2018a) démontrent que dans l'industrie du vêtement au Ghana, les entreprises détenues par les hommes enregistrent près de deux fois plus de bénéfiques que celles des femmes, et l'écart ne peut pas s'expliquer par un ensemble de caractéristiques liées à l'entreprise et au propriétaire.
107. Ce constat repose sur l'hypothèse qu'au Ghana et en Ouganda, les différences observées dans les niveaux d'investissement en capital ne contribuent pas à l'écart entre les sexes en termes de bénéfiques. Au Ghana et en Ouganda, le rapport s'appuie sur de nombreuses études qui ne parviennent pas aux mêmes conclusions. Sinon, ces statistiques s'élèveraient à 70 %.
108. Mckenzie(2015).
109. Fafchamps et coll. (2013)
110. Banerjee, Karlan et Zinman (2015).
111. Fafchamps et coll. (2013).
112. Banerjee, Karlan et Zinman (2015).
113. Bernhart et coll. (2017).
114. Au sein de chaque secteur identifié dans chaque série de données, il peut y avoir une plus grande ségrégation sexuelle si l'on tient compte du fait que les femmes vendent plus de marchandises à d'autres femmes et que les hommes en font autant entre eux. Ces différences peuvent ne pas avoir été prises en compte dans la composition du secteur, limitant de ce fait la profondeur de l'analyse sur l'importance du choix du secteur.
115. Nordman et Vaillant (2014).
116. Fafchamps et coll. (2014).
117. McKenzie et Woodruff (2017).
118. Bardasi, Sabarwal et Terrell (2011) ; Costa et Rijkers (2012) ; Campos et coll. (2015).
119. Bardasi, Sabarwal et Terrell (2011).
120. Buehren et coll. (2016a).
121. Campos et coll. (2015).
122. Des données probantes provenant d'autres régions montrent que la ségrégation sexuelle dans les secteurs d'activité ne se limite pas à l'Afrique. Au Sri Lanka, les taux d'investissement et les retours sur investissement sont plus faibles dans les secteurs caractérisés par une proportion plus élevée de femmes entrepreneures (De Mel, McKenzie et Woodruff, 2009). Aux États-Unis, la concentration de femmes dans le secteur des services à la personne explique jusqu'à 14 % des inégalités de revenu du travail indépendant entre les genres (Hundley, 2001).
123. Comme pour l'écart de rentabilité, dans cette analyse, les séries de données suivantes portent sur des microentreprises : Bénin, Ghana (1), Malawi, Togo, et Ouganda (1). Les séries de données


- suyantes portent sur des PME : Mozambique, Nigeria (1), Nigeria (2) et Afrique du Sud. Les données sur la RDC se basent sur un recensement des entreprises. Les données de Ghana (2) sont tirées d'une enquête auprès d'entreprises de confection. Les enquêtes Éthiopie et Ghana (3) concernent des sociétés du secteur manufacturier.
124. Comme mentionné ci-dessus, les « spécifications de base » incluent les caractéristiques de l'entreprise (le nombre d'employé, le stock de capital, les pratiques commerciales, la formalisation, l'innovation, les services financiers, l'entreprise a un prêt, l'entreprise a au moins un travailleur supplémentaire, et le secteur) et les caractéristiques du propriétaire (âge, ancienneté dans la fonction de chef d'entreprise, situation matrimoniale, taille du ménage, nombre d'enfants par rapport au nombre d'adultes, et instruction).
 125. Les évaluations d'impact incluent souvent des entreprises qui exercent à plein temps. Ces mesures risquent donc d'exclure les nuances existant dans les entreprises qui fonctionnent à temps partiel.
 126. Ce constat est aussi compatible avec le fait que les hommes embauchent davantage de travailleurs jusqu'à ce que le rendement de la main-d'œuvre soit le même d'un genre à l'autre.
 127. Comme pour l'investissement en capital cette analyse prend en compte les caractéristiques de l'entreprise (le nombre de travailleurs, le capital social, les pratiques commerciales, la formalisation, l'innovation, les services financiers, l'octroi éventuel de prêts, si l'entreprise a au moins un travailleur additionnel, et le secteur) et les caractéristiques du propriétaire (son âge, son ancienneté dans la fonction de chef d'entreprise, sa situation matrimoniale, la taille du ménage, le nombre d'enfants par rapport aux adultes, et son instruction).
 128. Mckenzie et Woodruff (2017).
 129. Cirera et Maloney (2017).
 130. Cirera et Maloney (2017).
 131. Au Kenya, 16 % des entreprises appartenant à des femmes envisagent d'introduire un nouveau produit et 3 % planifient d'améliorer des produits existants dans les 2 prochaines années.
 132. Cette différence est importante en termes d'ampleur et de pourcentage (40 %), mais elle n'est pas statistiquement significative.
 133. Résultats disponibles sur demande.
 134. L'identification de différences en matière d'innovation dans les séries de données des évaluations d'impact pourrait être spécifique au groupe d'entreprises étudiées. Un plus grand nombre de données doit être recueilli sur l'innovation au niveau des entreprises dans l'ensemble de la région pour en tirer des conclusions plus pertinentes.
 135. Données sur les entreprises formelles issues des enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale.
 136. Benhassine et coll. (2018).
 137. Campos, Goldstein et Mckenzie (2018).
 138. Les séries de données dans les pays d'Amérique latine ne donnent pas d'informations sur le pourcentage de propriété en fonction du sexe.
 139. Paryavi, Campos et Santos (2018).
 140. Niederle et Vesterlund (2007, 2008).
 141. Balafoutas et Sutter (2010) ; Healy et Pate (2011) ; Niederle et Vesterlund (2010) ; Sutter et Rützler (2010) ; Wozniak, Harbaugh et Mayr (2009).
 142. Niederle et Vesterlund (2011).
 143. Niederle et Vesterlund (2007).
 144. Ruble, Martin et Berenbaum (2006).
 145. Gneezy et coll. (2009).
 146. Les femmes peuvent même être encore moins susceptibles d'affronter la concurrence lorsqu'elles représentent les intérêts d'autres personnes, comme leurs employés. Beckmann et Menkhoff (2008) ont remarqué que les femmes gestionnaires de fonds communs de placement sont plus réticentes à la concurrence que leurs collègues masculins. Paryavi (2016) a trouvé que les femmes sont beaucoup moins susceptibles d'affronter la concurrence lorsqu'elles sont chargées de représenter les intérêts financiers d'une autre personne.
 147. Une autre expérience en laboratoire menée en Ouganda (Buehren et coll., 2016) n'a relevé aucune différence entre les sexes dans un concours entre adolescents filles et garçons, mais le modèle expérimental comportait quelques contraintes importantes : les participants ne pouvaient pas voir leurs concurrents, et la tâche choisie pour cette expérimentation (c.à.d. trier des blocs de construction) n'était pas sexospécifique, alors que la documentation nous enseigne que les femmes sont moins compétitives dans des tâches traditionnellement réservées aux hommes, comme les mathématiques.
 148. Certaines enquêtes de la base de données d'évaluation d'impact du rapport font figure d'exception. Par exemple, au Malawi, les femmes entrepreneurs sont à 38 % plus susceptibles que leurs homologues masculins d'être d'accord avec la déclaration suivante : « Si l'on m'offrait un emploi rémunéré à un niveau à peu près similaire à ce que je gagne grâce à cette entreprise, j'accepterais cet emploi et je fermais boutique. »
 149. Paryavi, Campos et Santos (2018)
 150. Berge et coll. (2015).
 151. De la même façon, au Nigeria, un concours de plan d'affaires à grande échelle a enregistré 24 000 participants au premier tour, dont seulement 18 % étaient des femmes. Pour y pallier, la deuxième année a été réservée uniquement aux femmes, accueillant 65 000 personnes. Cela reflète en partie une plus grande visibilité du programme (le programme a attiré plus de 100 000 candidats la troisième année lorsqu'il a de nouveau accueilli des participants des deux sexes), mais fournit un exemple de la façon dont la conception peut soutenir la participation dans une compétition.
 152. Groupe de la Banque mondiale (2018).
 153. Une analyse similaire réalisée pour l'Europe indique que 20 pays sur 39 se conforment pleinement aux 22 lois officielles qui traitent les hommes et les femmes de manière égale. En Europe, 34 pays sur 39 (87 %) se conforment à au moins 21 lois officielles traitant de manière égale les femmes et les hommes.
 154. Groupe de la Banque mondiale (2018).
 155. Groupe de la Banque mondiale (2018).
 156. Platteau (2000) ; Bicchieri (2006).
 157. Marcus et Harper (2014).
 158. Rudman (1998) ; Rudman et Glick (1999).
 159. Amanatullah et Morris (2010) ; Bowles (2012).
 160. Cech et coll. (2011).
 161. Friedson-Ridenour et Pierotti (2018)
 162. Correll (2001 ; 2004)
 163. L'analyse effectuée pour ce rapport au Malawi et au Togo suggère qu'une grande partie des entrepreneurs pense que les hommes sont de meilleurs gestionnaires que les femmes.
 164. Blair-Loy (2003) ; Ridgeway et Correll (2004).
 165. Croke, Goldstein, et Holla (2017).
 166. Alibhai, Buehren, et Papineni (2015).
 167. Campos et coll. (2015).
 168. Fawole, Ajuwon, et Osungbade (2005).
 169. Morrison et Orlando (2004).
 170. Ruiz Abril (2008).
 171. Analyse effectuée pour ce rapport à l'aide des données des enquêtes d'évaluation d'impact du Malawi et de l'Ouganda.
 172. Analyse effectuée pour ce rapport à l'aide des données des enquêtes d'évaluation d'impact de la Tanzanie.
 173. Bien que cette différence entre soi-même et les autres puisse cacher une sous-déclaration, elle peut aussi être due à la sélection et à l'ancrage, car personne ne répondrait avec des chiffres non intégraux sur 10 personnes (comme 0,5 sur 10) et un nombre faible sur 10 peut finir par être « plus élevé » que sur 100.
 174. Campbell (2002).
 175. Ribero et Sanchez (2004).
 176. Doyle et coll. (2018).
 177. Banque mondiale (2012).
 178. Cela peut être dû aux normes sociales ou aux faibles rendements de l'éducation des femmes sur le marché du travail, ce qui peut résulter d'une discrimination à l'embauche ou d'une ségrégation sexuelle de la main-d'œuvre. Ces problèmes peuvent limiter les femmes à des emplois et des secteurs moins rémunérés.
 179. Van der Sluis, Van Praag et Vijverberg (2005).
 180. Hallward-Driemeier (2013).
 181. Morris et coll. (2006).
 182. Arias, Evans et Santos (2017).
 183. Heckman, Stixrud et Urzua (2006).
 184. Müller, Volery et Siemens (2012) ; Rauch et Frese (2007) ; Zhao et Seibert (2006).
 185. Crant, 1995 ; Frese, 2009 ; Frese et coll. (2007) ; Koop, De Reu, et Frese (2000) ; Campos et coll. (2017).
 186. La différence entre le Mozambique et le Togo pourrait être liée au fait que les entreprises au Mozambique sont plus grandes qu'au Togo. Les femmes entrepreneurs dans l'étude du Mozambique pourraient être déjà un échantillon sélectionné, non représentatif de la population des travailleurs indépendants.
 187. Beyer (1990) ; Pulford et Colman (1997) ; Soll et Klayman (2004).
 188. Niederle et Vesterlund (2007).
 189. Grosse et Riener (2010) ; Kamas et Preston (2010) ; Lundeberg, Fox, et PunDcohaD (1994).
 190. Analyse pour ce rapport à l'aide des données d'évaluation d'impact du Ghana.
 191. Kamas et Preston (2010) et Grosse et Riener (2010).
 192. Paryavi (2016).
 193. Croson et Gneezy (2009).
 194. Paryavi, Campos et Santos (2018)
 195. Berge, Juniwyat, et Sekel (2016). Dans l'étude, la volonté de prendre des risques en tant que groupe est mise en évidence en laissant les groupes décider conjointement, face à face, s'ils veulent investir ou non dans un actif à risque.
 196. Aterido, Beck, et Iacovone (2013).
 197. <https://globalfindex.worldbank.org/>
 198. Mayoux (1999) ; Demircuc-Kunt, Beck et Honohan (2008).
 199. Demircuc-Kunt, Beck et Honohan (2008).
 200. Il est important de rappeler que la plupart des séries de données ne disposent que de quelques mesures sur les conditions de prêt.

201. Au Malawi, la différence positive (les femmes sont plus susceptibles de devoir présenter une garantie) disparaît après contrôle de la taille du prêt. Au Bénin, il n'y a pas d'information sur la taille du prêt et la différence inconditionnelle est négative. Dans les autres séries de données, il n'existe aucune information sur la nécessité de présenter une garantie.
202. <https://globalfindex.worldbank.org/>
203. L'Afrique est chef de file dans l'utilisation de comptes d'argent mobile. 21 % des adultes y détiennent un compte d'argent mobile. Banque mondiale [2018].
204. Campos, Goldstein et McKenzie [2015].
205. Kes, Jacobs et Namy [2011].
206. <https://globalfindex.worldbank.org/>
207. <https://globalfindex.worldbank.org/>
208. Granovetter [1973]; Holzer [1987]; Bertrand et coll. [2000].
209. Davidsson et Honig [2003]; Audretsch et Feldman [2004]; Renzulli, Aldrich, et Moody [2000].
210. Des études qualitatives en Éthiopie suggèrent que les grands réseaux familiaux et amicaux sont déterminants pour obtenir suffisamment de garanties pour des prêts importants. (Pierotti, 2016).
211. Uzzi [1997]; McMillan et Woodruff [1999]; Fafchamps [2001].
212. Field et coll. [2016a].
213. Brüderl et Preisendörfer [1997]; Uzzi [1996].
214. Uzzi [1997].
215. Analyse pour ce rapport, basée sur les données de l'évaluation d'impact.
216. Analyse pour ce rapport, basée sur les données de l'évaluation d'impact.
217. Comie [1992].
- Alibhai, Buehren, and Papineni [2015]; Campos et coll. [2015].
218. Alibhai, Buehren et Papineni [2015]; Campos et coll. [2015].
219. Cai et Szeidl [2016].
220. Marsden [1987]; Moore [1990]; Renzulli, Aldrich et Moody [2000]; Klyver et Terjesen [2007]; Rankin [2001]; Fafchamps et Minter [1999]
221. Granovetter [1973, 1983].
222. Field et coll. [2016a].
223. Banque mondiale [2012].
224. Beaman, Keleher et Magruder [2016].
225. Dans un contexte de faible exécution des contrats, les réseaux peuvent permettre de faciliter des engagements crédibles (Greif, 1997; McMillan, 1997; Fafchamps, 2001). Les réseaux peuvent notamment contribuer à réduire les coûts de transaction, en favorisant la confiance et le partage d'informations, et en soutenant des mécanismes d'exécution alternatifs.
226. Au Ghana, des entrepreneurs ont été encouragés de manière aléatoire à participer à une activité commune nécessitant une collaboration quotidienne (Fafchamps et Quinn, 2014). Cette intervention — tenant lieu de réseau commercial — a eu un effet positif sur la performance des entreprises et a favorisé la diffusion de pratiques commerciales parmi les entrepreneurs affectés à une même équipe. Des chercheurs ont trouvé que les femmes étaient moins enclines que les hommes à échanger avec les membres de leur équipe. Une expérience en Éthiopie, en Zambie et en Tanzanie a révélé un effet positif sur la diffusion de pratiques commerciales chez les chefs de petites entreprises appelés à collaborer avec des grandes entreprises (Fafchamps and Quinn, 2015). Toutefois, l'étude n'a pas trouvé de preuve de la diffusion de pratiques commerciales parmi les participants moyens.
227. Udry [1996].
228. Nordman et Vaillant [2014].
229. De Mel, McKenzie et Woodruff [2009].
230. Pierotti [2016].
231. Schaner [2015].
232. Fafchamps et coll. [2014]. Cependant, une étude réalisée dans des zones urbaines malgaches révèle de faibles différences de rendement par rapport au capital au sein de ménages opérant dans des entreprises informelles, ce qui indique une répartition non biaisée du capital entre ses membres (Nordman et Vaillant, 2014).
233. Friedson-Ridenour et Pierotti [2018].
234. Bernhart et coll. [2017]
235. Duflo [2003]; Duflo et Udry [2004].
236. Fafchamps et coll. [2014].
237. Nordman et Vaillant [2014].
238. Fiala [2015].
239. Banque mondiale [2012].
240. Banque mondiale [2012].
241. L'importance des responsabilités domestiques est confirmée par les constatations dans d'autres régions. Par exemple, au Guatemala (Kevane et Wydick, 2001) et en Inde (Kantor, 2005), la concentration sectorielle des femmes répond au temps disponible pour la production domestique, et aux contraintes de localisation des activités.
242. Donald et coll. [2018]
243. Blackden et Wodon [2006]
244. Martinez, Naudeau et Pereira [2012].
245. Clark et coll. [2017]
246. Tabbert [2009]
247. Voir Lokshin, Glinskaya et Garcia [2004] pour le Kenya.
248. Barros et coll. [2011].
249. Berlinski et Galiani [2007].
250. L'analyse se fonde sur deux enquêtes réalisées spécialement pour ce rapport : Togo (décembre 2016) et Malawi (février 2017). Les questionnaires utilisés pour ces enquêtes sont très similaires, ce qui permet de comparer facilement leurs résultats. Des enquêtes d'évaluation d'impact au Malawi et au Ghana ont également été utilisées. La plupart des questions relatives aux normes sociales dans les enquêtes d'évaluation d'impact sont différentes de celles posées dans les enquêtes menées au Togo et au Malawi pour ce rapport.
251. À l'aide des Enquêtes auprès des entreprises du Groupe de la Banque mondiale.
252. Les normes sexistes sont utilisées dans ce contexte comme opposées aux femmes.
253. Bertrand et coll. [2015].
254. Au Togo, les femmes sont encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes (47 % contre 39 %) de penser qu'elles doivent travailler dans des secteurs mieux adaptés à leur sexe, alors qu'au Malawi, les femmes sont moins susceptibles d'avoir ces opinions que les hommes (39 % contre 49 %). Au Togo, l'opinion des femmes selon laquelle elles doivent travailler dans des secteurs adaptés à leur sexe semble être due aux femmes actives dans les secteurs traditionnellement féminins : dans les secteurs non dominés par les femmes, 37 % des femmes et 38 % des hommes estiment que les femmes devraient travailler dans des secteurs appropriés, contre 50 % des femmes (et 42 % des hommes) dans des secteurs à dominante féminine.
255. Cette différence est statistiquement significative au seuil de 5 %.
256. Un groupe similaire de saynètes sur les priorités famille contre entreprise a été présenté récemment à des femmes entrepreneures au Ghana. Les femmes n'ont fait aucune différence entre les sexes dans leurs réponses aux questions sur les postes de dépense prioritaires et la consultation ou non du(e) conjoint(e). Cela peut être dû en partie au fait que les enjeux dans les saynètes au Ghana étaient plus importants que ceux du Togo.
257. Au Togo, l'indice de préjugés maximal est de 0,83, car les individus les plus sexistes dans cet échantillon étaient d'accord avec 5 des 6 déclarations sexistes.
258. Des résultats similaires sont obtenus en utilisant l'enquête au Malawi de 2014.
259. La petite taille de l'échantillon et l'écart important des mesures d'investissement en capital semblent être à l'origine du caractère non significatif des résultats, car la différence de moyenne reste toujours assez grande.
260. L'analyse obtient des résultats similaires pour les bénéfiques avec les réponses à la saynète du Togo. Plus les femmes ont des opinions conservatrices (notamment, plus elles estiment qu'une femme entrepreneure doit consulter son mari avant de prendre des décisions importantes, moins elles pensent qu'une femme entrepreneure doit embaucher pour augmenter ses bénéfiques), plus elles réalisent des bénéfiques élevés par rapport aux hommes entrepreneurs.
261. Voir Ashraf et coll. [2016] sur l'importance des interventions institutionnelles à grande échelle pour surmonter les préjugés relatifs à la participation des femmes dans l'éducation.
262. Voir Deininger et coll. [2013], et Roy [2015] sur l'importance de la modification des droits de propriété sur l'investissement dans l'éducation des filles.
263. Voir Munshi et Rosenzweig [2006], Field et coll. [2010], et Luke et Munshi [2011] sur l'importance des solutions aux obstacles à la mobilité des femmes en Asie du Sud. Les éléments de preuve sur ces questions en Afrique sont plus limités.
264. Voir Croke, Goldstein et Holla [2017] sur les changements de secteurs. Les femmes ayant des opinions conservatrices en matière de ségrégation professionnelle constatent des améliorations plus importantes.
265. Voir Doyle et coll. [2018] à propos d'un programme de groupe de 15 semaines, axé sur la transformation des genres et impliquant de jeunes pères ou de futurs pères ainsi que leurs partenaires. L'analyse des données menée 21 mois après le début du programme montre des différences significatives entre les groupes d'intervention et de contrôle sur un large éventail de résultats de santé et de développement, notamment le signalement par des femmes de violences physiques et sexuelles infligées par leurs partenaires, le signalement par des hommes et des femmes de sévices à l'encontre des enfants, l'utilisation de contraceptifs et la participation aux consultations prénatales, la domination masculine dans la prise de décision et la participation des hommes et le temps passé par ceux-ci aux tâches ménagères et aux soins aux proches.
266. On utilise l'approximation « exp (β) -1 » pour interpréter la relation entre sinus hyperbolique inverse et variables fictives, suivant Bellemare et Wichman [2018].
267. Renzulli, Aldrich, et Moody [2000].

268. Basé sur l'étude de 2011 au Malawi.
269. Basé sur l'étude de 2013 au Togo.
270. Bossuroy et coll. (2013).
271. Fafchamps et Quinn (2013).
272. Fafchamps et Quinn (2016).
273. Basé sur les données de 2011 au Malawi.
274. Brüder et Preisendorfer (1997) explorent cette possibilité, mais ils ne parviennent pas à une conclusion empirique.
275. Fiala (2015).
276. Au Kenya, les bénéficiaires commerciaux des femmes entrepreneures représentent en moyenne 65 % de leur revenu consacré au ménage. Au Malawi, 38 % de l'argent gagné dans les affaires servent à couvrir les dépenses quotidiennes du ménage.
277. Freese et Wolf (2018).
278. Schaner (2015).
279. McKenzie et Paffhusen (2017).
280. Le *chop money* (frais de nourriture) moyen est supérieur d'environ 25 % aux bénéficiaires mensuels médians. La répartition du *chop money* et des bénéficiaires présente une variance élevée, ce qui nécessite une certaine prudence dans ce type de comparaison.
281. Fafchamps et coll. (2014).
282. Nordman et Vaillant (2014); Fiala (2015).
283. Berge et coll. (2012).
284. Alors que plus de 40 % des maris surestiment le revenu des femmes entrepreneures, laissant penser qu'elles devraient divulguer leur revenu, il existe d'autres raisons : les femmes ne savent pas que leurs maris surestiment leur revenu, bien que ce ne soit pas le cas de tous les hommes, et même si les hommes le surestiment, les femmes se débrouillent avec leur revenu actuel, de sorte que la divulgation du revenu ne poussera pas les hommes à conclure qu'ils doivent augmenter leurs contributions aux dépenses du ménage.
285. De Mel, McKenzie et Woodruff (2009).
286. Friedson-Ridenour et Pierotti (2018).
287. Angelucci et Garlick (2016); Hoel et coll. (2017).
288. Les politiques comprennent également des interventions groupées visant à s'attaquer simultanément à plusieurs contraintes, et elles sont incluses chaque fois que des données factuelles issues de l'évaluation d'impact sont disponibles.
289. Chakravarty, Das et Vaillant (2017).
290. Alors que le nombre élevé de micro-entreprises de subsistance en Afrique pourrait refléter le manque d'opportunités d'emplois salariés, les éléments de preuve sur l'impact relatif des programmes de soutien au développement de micro-entreprises par rapport à l'emploi salarié sont limités. L'évaluation de l'impact des politiques de développement des entreprises par rapport à celles qui cherchent à accroître l'emploi salarié dépasse la portée du présent rapport.
291. Adoho et coll. (2014).
292. Buvinic et O'Donnell (2016).
293. Banerjee et coll. (2015a).
294. Les femmes représentaient 86 % des participants.
295. Blattman et coll. (2013).
296. Groupe indépendant d'évaluation de la Banque mondiale (2011).
297. Hagen-Zanker et coll. (2016).
298. O'Sullivan et coll. (2014).
299. Initiative African Women in Business (AWIB) de la Banque africaine de développement. <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/d%C3%A9pliant%20AWIB%20ENGL.pdf>; Projet "10000 Women" de Goldman Sachs <https://www.goldmansachs.com/citizenship/10000women/#overview>; Women Entrepreneurs Opportunity Fund (WEOF) de la SFI et Goldman Sachs https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/perspectives/perspectives-itc6; Initiative Women Entrepreneurs Finance (We-fi) <https://we-fi.org/>; Affirmative Finance Action for Women in Africa (AFAWA), Cherie Blair Foundation for Women's Mentoring Women in Business <http://www.cherieblairfoundation.org/programmes/mentoring/>; "50 million women speak" de la Banque africaine de développement <https://www.afdb.org/en/news-and-events/going-digital-afdb-50-million-women-speak-digital-platform-set-to-create-digital-value-that-underpins-africas-future-economic-transformation-17455/>; réseau Women in African Power de Power Africa et USAID <https://www.usaid.gov/powerafrica/gender>; Programme Standard Chartered Women in Technology Incubator du Kenya <https://vc4a.com/ibizafrika/standard-chartered-women-in-technology-incubator-kenya-3/>; Prix Accelerating Women Entrepreneurs Award de USAID <https://www.opportunitiesforafricans.com/usa-id-accelerating-women-entrepreneurs-prize-2018/>; Initiative de Coca-Cola <https://www.coca-colacompany.com/our-company/5by20-what-were-doing>; Africa Women Innovation and Entrepreneurship Forum <http://awieforum.com/>.
300. Le Rapport Doing Business de la Banque mondiale a identifié 781 révisions de réglementations régissant la création et l'exploitation des entreprises, les droits de propriété et le règlement des dettes en Afrique entre 2006 et 2017.
301. Simavi et coll. (2010).
302. Hallward-Driemeier (2013).
303. Hallward-Driemeier, Hasan et Rusu (2013).
304. Cette étude utilise une approche des doubles différences tirant parti du séquençage du déploiement de la réforme pour en estimer l'impact.
305. Hallward-Driemeier et Gajigo (2013).
306. Harari (2018).
307. Banque mondiale (2014).
308. Banque mondiale (2015).
309. Hallward-Driemeier (2013).
310. Rodgers et Menon (2012).
311. FAO (2017).
312. O'Sullivan (2017).
313. O'Sullivan (2017).
314. Ali, Deininger et Goldstein (2014).
315. Ali et coll. (2014).
316. Montalvão et coll. (2018).
317. Goldstein et coll. (2016).
318. Ali et coll. (à paraître) ; Agyei-Holmes et coll. (2018).
319. Ali et coll. (2014).
320. Bruhn et McKenzie (2013).
321. L'assistance gratuite incluait des visites aux propriétaires d'entreprises et une assistance à l'immatriculation de leurs sociétés, ainsi que la remise d'un flyer d'une page sur les bénéficiaires potentiels de la formalisation. L'équipe a aidé les personnes intéressées à compléter le formulaire d'immatriculation, a pris la photo requise et présenté leur dossier complet, y compris en payant en leur nom la taxe d'enregistrement. Lorsque tout était prêt, l'équipe a remis à ces sociétés les certificats d'immatriculation – la préparation prend en moyenne deux semaines. Ainsi, le seul coût pour ces entreprises était le temps mis à compléter le formulaire d'enregistrement (avec l'assistance de l'équipe).
322. Campos, Goldstein et McKenzie (2018).
323. Benhassine et coll. (2016).
324. Les niveaux plus faibles d'adoption de la formalisation au Bénin dus à la combinaison de l'inscription aux registres des impôts et du commerce montrent une efficacité statistique suffisante pour détecter les impacts sur la performance des entreprises.
325. Campos, Goldstein et McKenzie (2018).
326. <http://www.entreprisesurveys.org/data/exploretopics/regulations-and-taxes>
327. Les interventions politiques combinant l'accès aux capitaux et aux actifs avec une formation et d'autres mesures de soutien, souvent baptisés « services groupés », sont examinées dans le Domaine de politique n° 4.
328. McKenzie et Woodruff (2013) ; Patel (2015) ; Cho et Honorati (2013).
329. Cirera et Qasim (2014).
330. Robb et coll. (2014).
331. McKenzie et Woodruff (2013).
332. Une étude en Ouganda, qui n'a constaté aucun impact ni pour les femmes, ni pour les hommes entrepreneurs, fait figure d'exception [Campos et coll., 2013].
333. McKenzie et Woodruff (2013).
334. Cirera et Qasim (2014).
335. Berge et coll. (2012).
336. McKenzie et Woodruff (2017).
337. Les pays sont le Bangladesh, le Chili, le Ghana, le Kenya, le Mexique, le Nigeria et le Sri Lanka.
338. Buvinic et O'Donnell (2016).
339. Valdivia (2015) suggère que les taux d'abandon sont plus élevés dans les programmes de formation plus longs.
340. Berge et coll. (2012).
341. Valerio et coll. (2014) ; Glaub et Frese (2011).
342. Botha, Nieman et van Vuuren (2006).
343. Campos et coll. (2017).
344. Glaub et coll. (2014).
345. Gertler (2018)
346. Batista et Seither (2018).
347. «La formation était dispensée par Digital Opportunity Trust (DOT), une entreprise sociale qui fournit une formation à l'entrepreneuriat aux clients du Projet de développement de l'entrepreneuriat féminin (WEDP – Women Entrepreneurship Development Project) à Mekelle, en Éthiopie. Le programme de formation DOT ReachUp ! adopte une approche novatrice du développement de l'entrepreneuriat, par le biais d'un cours de 120 heures aidant des entrepreneurs inexpérimentés à acquérir des compétences technologiques et commerciales de base, tout en encourageant l'estime de soi et l'esprit d'entreprise nécessaires pour bâtir des moyens de subsistance durables ». (Alibhoi et coll., 2016)
348. Alibhoi, Buehren et Papineni (2016).
349. Organisation internationale du travail (2018).
350. McKenzie et Puerto (2017). Une évaluation de l'impact du même programme au Vietnam a également constaté des retombées positives sur la croissance des entreprises (Bulte, Lensink et Vu, 2017).
351. Bastian et coll. (2018b).
352. Mhede et coll. (2018)

353. Campos et coll. (2017)
354. Campos et coll. (2018)
355. Fafchamps et Quinn (2013).
356. Fafchamps et Quinn (2016).
357. Brooks, Donovan et Johnson (à paraître).
358. Chez les propriétaires qui achètent des stocks au moins une fois par semaine, l'étude a fait état d'un avantage considérable tiré du mentorat, mais aucun lié aux sujets traités en classe.
359. Bastian et coll. (2018b).
360. Les mentors devaient nommer des mentorées avant de suivre leur propre programme de formation à l'entrepreneuriat. Les mentors étaient alors répartis aléatoirement pour participer ou non à l'intervention de soutien des mentorées, de façon à pouvoir comparer les impacts de l'intervention entre les mentorées des deux groupes.
361. Bastian et coll. (2018b).
362. McKenzie et Puerto, 2016.
363. Valdivia (2015) ; Giné et Mansuri (2016).
364. Field et coll. (2016a).
365. Bernhart et coll. (2017).
366. Buvinic et Furst-Nichols (2014).
367. Campagne du Sommet de microcrédit (2015).
368. Tarozzi et coll. (2015).
369. Banerjee, Karlan et Zinman (2015).
370. Dahal et Fiala (2018).
371. Dahal et Fiala (2018).
372. Meager (2016).
373. Patel (2015) ; Duvendack et coll. (2011)
374. Une récente étude menée en Inde a identifié un plus grand nombre d'avantages prometteurs sur le plan de la performance des entreprises (Breza et Kinnan, 2017).
375. Banerjee et coll. (2015b).
376. Cull et Morduch (2017).
377. Field et coll. (2012).
378. Berge et coll. (2012).
379. Fafchamps et coll. (2014).
380. De Mel, McKenzie et Woodruff (2009).
381. Fafchamps et coll. (2014).
382. Cette conclusion s'applique aux petites subventions en espèces octroyées aux petites entreprises. Reportez-vous au Tableau X.1 pour connaître l'impact des subventions dans d'autres contextes.
383. Parmi les programmes similaires, on peut citer les programmes publics financés par la Banque mondiale en Côte d'Ivoire, en Guinée-Bissau, au Kenya et au Sénégal ; le concours ENGINE du Dfid au Ghana ; le Prix de l'innovation pour l'Afrique ; le Concours de plans d'affaires du réseau d'entrepreneurs Enablis au Ghana ; le Concours des idées commerciales Darecha en Tanzanie ; le prix SEED en Afrique du Sud, en Éthiopie, au Kenya, au Malawi, au Maroc, au Mozambique, en Namibie, en Ouganda et en Tanzanie ; la StartUp Cup au Cameroun, au Ghana, au Kenya, au Rwanda et en Zambie. Cette liste a été compilée principalement à partir de Fafchamps et Quinn (2016).
384. McKenzie (2015).
385. Au cours de la première phase du concours de plans d'affaires au Nigeria, seuls 18,5 % des candidats étaient des femmes. Une deuxième phase ciblant uniquement les femmes entrepreneures a été organisée par la suite.
386. Fafchamps et Quinn (2016).
387. Fafchamps et Quinn (2016).
388. McKenzie et Sansone (2017).
389. Dupas et Robinson (2013). Cependant, cette expérimentation ne permet pas de faire une distinction entre les effets du genre et ceux du secteur d'activité sur l'impact de l'intervention.
390. Campos et coll. (2015).
391. Campos et coll. (2018).
392. Schaner (2017).
393. Cette étude (Dupas et coll., 2018.) incluait également le Chili.
394. Aker et coll. (2016).
395. Field et coll. (2016b).
396. Jack et Suri (2016).
397. Bastian et coll. (2018a)
398. Union internationale des télécommunications (2016).
399. Arraiz et coll. (2017).
400. Schaner (2015).
401. Jakiela et Ozier (2015). Baland et coll. (2015) ; di Falco et Bulte (2011) ; Boltz (2015) ; Ashraf (2009) ; Castilla et Walke (2012).
402. Fiala (2017). Ce jeu a été organisé deux ans après les traitements et pouvait donc refléter leurs résultats plutôt que les conditions antérieures.
403. <http://blogs.worldbank.org/impactevaluations/what-happens-when-business-training-and-capital-programs-get-caught-web-intrahousehold-dynamics>.
404. Bernhart et coll. (2017).
405. La première tentative d'évaluation des programmes de subventions de contrepartie en Afrique a été infructueuse (Campos et coll., 2014). Cette étude visait à mettre en œuvre des expériences randomisées pour évaluer l'impact de sept programmes de subventions de contrepartie proposés dans six pays africains, mais dans chacun des cas, l'évaluation expérimentale s'est révélée impossible. Cette étude a identifié trois principaux facteurs directement responsables de l'échec de sa mise en œuvre : retards continus dans le projet, responsables politiques non disposés à autoriser une répartition aléatoire et faible participation aux programmes ; elle détaille ensuite les causes sous-jacentes de ces facteurs : économie politique, critères d'admissibilité excessivement stricts, manque d'attention au détail dans les questions liées au « dernier kilomètre », mesures incitatives visant le personnel chargé de l'exécution du projet et mode de financement des évaluations d'impact.
406. Grown et coll. (2017).
407. Martinez, Naudeau et Pereira (2012) ; Barros et coll. (2011) ; Tabbert (2009) ; Berlinski et Galiani (2007) ; Clark et coll. (2017).
408. Clark et coll. (2017).
409. Wang (2015).
410. Lokshin, Glinskaya et Garcia (2004).
411. Mateo Díaz et Rodriguez-Chamussy (2016).
412. Mateo Díaz et Rodriguez-Chamussy (2016).
413. À ce jour, la plupart des interventions se sont attachées à l'évolution des comportements plutôt qu'à l'évolution des normes. Une évolution considérable des comportements peut finir par entraîner une modification des normes, mais cette modification est plus difficile à mesurer et plus difficile à impulser dans le cadre de travaux expérimentaux individuels.
414. Ricardo et coll. (2011), Pierce (1988), White (2014), Smucker et coll. (2011); Raj et coll. (2016).
415. Doyle et coll. (2018).
416. <https://www.poverty-action.org/study/making-cash-grants-work-small-scale-women-entrepreneurs-ghana>
417. Campos et coll. (2015) ; Alibhai, Buehren et Papineni (2015).
418. Banque mondiale, 2015
419. Campos et coll. (2015) ; Alibhai, Buehren et Papineni (2015).
420. Nordman et Vaillant (2014).
421. Campos et coll. (2015).
422. Alibhai, Buehren et Papineni (2015).
423. Hicks et coll. (2011).
424. Campos et coll. (2015).
425. Alibhai, Buehren et Papineni (2015).
426. Croke, Goldstein et Holla (2017).
427. Gennari et coll. (2015).
428. Brenton et coll. (2013).
429. Brenton et coll. (2013).
430. O'Sullivan et coll. (2018).
431. Brenton et coll. (2013).
432. Cadot et coll. (2015).
433. Atkin et coll. (2015).
434. Le capital de réseautage peut être compris comme la capacité pour une entreprise de s'appuyer sur des réseaux sociaux et professionnels pour accéder à des informations et à des opportunités commerciales susceptibles d'améliorer sa productivité.
435. Brenton et coll. (2013).
436. ITC (2015).
437. McKinsey Global Institute (2016).
438. Ferraz, Finan et Szerman (2016).
439. Union internationale des télécommunications (2016).
440. L'Afrique du Sud est un exemple où les règles des marchés publics incluent des points de préférence et des exigences de sous-traitance pour les contrats dépassant un certain seuil afin de promouvoir l'autonomisation économique des Noirs, y compris les micro et petites entreprises appartenant à des femmes.
441. Trésor national de la République d'Afrique du Sud (2017).
442. Campos et coll. (2015).
443. Banque mondiale - InfoDev (2016).
444. Banerjee et coll. (2015b).
445. Hussam, Rigol and Roth (2016).
446. McKenzie (2017).
447. Fafchamps et Woodruff (2016).
448. McKenzie (2017).
449. Bardasi et coll. (2017).
450. Valerio et coll. (2014).
451. McKenzie et Woodruff (2013).
452. Bardasi et coll. (2017)
453. Anderson et coll. (2017).
454. Berge et coll. (2012).
455. Paryavi, Campos et Santos (2018).
456. Paryavi (2016).
457. Diwan et coll. (2014).
458. Le service Business Women développé par la Fondation Cherie Blair, en partenariat avec la Fondation Exxon Mobile et Nokia, est un exemple de programme de formation aux entreprises offert par SMS, utilisé par plus de 100 000 femmes en Indonésie, au Nigeria et en Tanzanie.





Ce rapport a été élaboré conjointement par le Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique (GIL) et par le Pôle mondial d'expertise Finance, compétitivité et innovation de la Banque mondiale.

Le Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes en Afrique (GIL) de la Banque mondiale mène des recherches nécessaires à la conception d'interventions innovantes et évolutives visant à éliminer les inégalités entre les genres dans toute l'Afrique.

Le pôle mondial d'expertise Finance, compétitivité et innovation allie des expertises dans le secteur financier et dans le développement du secteur privé pour favoriser une croissance tirée par le secteur privé et contribuer à créer des marchés dans les pays clients.