



Investissement sensible à la dimension de genre pour une croissance inclusive en Afrique du Nord

Investissement sensible à la dimension de genre pour une croissance inclusive en Afrique du Nord



Commission économique pour l'Afrique (CEA)
Bureau sous-régional en Afrique du Nord, Rabat (Maroc), Tél : (+212) 537 717 829 - www.uneca.org

Oxford Economics Africa
Cecilia Square, 100 Cecilia Street, Paarl, Afrique du Sud, Tél. (+270) 218 636 200 www.africaneconomics.com

©2023 Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, Oxford Economics Africa

Tous droits réservés.

La reproduction en tout ou partie du texte de la présente publication est autorisée, sous réserve qu'il soit fait mention de la source et qu'un exemplaire de l'ouvrage dans lequel sera cité l'extrait soit communiqué à la CEA. Les appellations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de la Commission économique pour l'Afrique aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites, ni quant à leur système économique ou leur stade de développement. Les désignations « développé », « industrialisé » et « en développement » sont utilisées à des fins purement statistiques et ne constituent pas une appréciation du stade de développement atteint par tel pays ou telle région.

Contents

Avant-propos	v
Remerciements	vii
Liste des abréviations.....	viii
Resumé.....	ix
1. INTRODUCTION.....	1
2. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI	3
2.1. Tendances économiques	3
2.2. Tendances de l'emploi.....	4
3. JUSTIFICATION DE L'AIDE À L'ENTREPRENEURIAT ET AUX PME.....	7
3.1. Point de vue mondial.....	7
3,2. Point de vue nord-africain	8
4. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE	10
4.1. Les femmes et la détention d'entreprise	10
4.2. Différences dans les performances des PME selon que les propriétaires sont des hommes ou des femmes	14
4.3. Principales conclusions.....	20
5. FACTEURS FAVORABLES ET DÉFAVORABLES AUX ENTREPRENEURS ET AUX PME	23
5.1. Facteurs essentiels à la réussite.....	23
5.2. Principaux obstacles	24
6. ACCÈS AU FINANCEMENT	30
7. LE RÔLE DE L'INVESTISSEMENT « SENSIBLE AU GENRE »	35
7.1. L'entrepreneuriat féminin au service du développement durable et de la création d'emplois.....	35
7.2. Qu'est-ce que l'investissement « sensible au genre » ?.....	38
7.3. L'investissement sensible au genre renforce l'autonomie économique des femmes, stimule l'emploi et la résilience	39
7.4. Difficultés auxquelles font face les investisseurs soucieux de l'égalité femmes-hommes	41

8. LE RÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES	43
8.1 Environnement politique	43
8.2 Soutenir les politiques publiques	47
9. RECOMMANDATIONS PRINCIPALES.....	51
CONCLUSION.....	55
SOURCES	57

Avant-propos

La CEA, l'une des cinq commissions régionales du Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies (ECOSOC), joue un rôle fondamental en matière d'appui au développement économique et social de l'Afrique, à l'intégration régionale et à la coopération internationale, par le jeu d'activités de réflexion et d'assistance technique aux États membres. Cinq bureaux sous-régionaux et un centre de formation spécifiquement dédié aux employés et fonctionnaires africains appuient la CEA dans ses activités. En orientant ses activités vers des domaines tels que la macroéconomie, la gouvernance, le commerce, les statistiques, l'emploi, le secteur privé, la finance, le développement social, les mesures d'atténuation des changements climatiques et d'adaptation à leurs effets, la CEA mène des recherches sur des questions d'importance stratégique pour l'Afrique, susceptibles d'orienter l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

La faible participation des femmes au marché du travail est un obstacle majeur à la réalisation d'une croissance inclusive en Afrique du Nord. La promotion des entreprises détenues par des femmes et de l'entrepreneuriat féminin est étroitement liée à plusieurs objectifs de développement durable (ODD), notamment l'ODD 1 (Pas de pauvreté), l'ODD 5 (Égalité entre les sexes), l'ODD 8 (Travail décent et croissance économique) et l'ODD 9 (Industrie, innovation et infrastructure) et indirectement à tous les ODD. Le présent rapport intitulé « Investissement sensible à la dimension de

genre pour une croissance inclusive en Afrique du Nord » est une analyse approfondie de la participation des femmes à la vie économique de la région et met en exergue les lacunes et les problèmes majeurs auxquels se heurtent les femmes cheffes d'entreprise. Il passe en revue les facteurs qui entravent la participation des femmes à la vie économique, notamment les obstacles culturels, sociaux et structurels. Le rapport met en lumière les problèmes rencontrés par les femmes cheffes d'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès au financement, au renforcement des capacités, à la technologie, aux réseaux et aux marchés. En outre, il analyse l'impact de l'inégalité entre les sexes sur la croissance économique, le développement et la création d'emplois productifs dans la région.

Le rapport arrive à la conclusion selon laquelle le soutien des pouvoirs publics, qui vise à lever les principaux obstacles et à mettre en place des structures d'incitation en adoptant des programmes, des politiques et des cadres bien adaptés, pourrait encourager le secteur privé et les institutions de financement du développement (IFD) à mettre davantage l'accent sur les investissements sensibles à la dimension de genre. De telles interventions amélioreraient la probabilité de réussite et l'ampleur des éventuels bénéfices. Le rapport recommande que les IFD, les institutions financières internationales (IFI), les acteurs internationaux et les fonds d'impact renforcent leur présence au Maroc, en Tunisie, en Algérie, en Mauritanie et en Égypte. Ces parties prenantes doivent adopter une

approche intégrée qui ne se limite pas à garantir l'accès des femmes au capital. Il convient aussi d'encourager le secteur privé à intensifier ses interventions en faveur des entreprises détenues par des femmes et des femmes cheffes d'entreprise. L'approche axée sur la chaîne de valeur est souvent efficace à cet égard, en ce qu'elle permet l'approvisionnement auprès des entreprises détenues par des femmes et met à leur disposition des mécanismes de soutien financier, de

formation, d'encadrement et d'autres instruments plus vastes.

Le présent rapport constitue une ressource essentielle pour les décideurs politiques, les investisseurs, les organisations internationales et les autres parties prenantes qui souhaitent promouvoir l'égalité femmes-hommes, un environnement économique plus inclusif et une participation accrue du secteur privé dans la région.

Remerciements

La présente étude intitulée « Investissement sensible à la dimension de genre pour une croissance inclusive en Afrique du Nord », est le troisième rapport, fruit de la collaboration entre le Bureau sous-régional en Afrique du Nord de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et *Oxford Economics Africa*, dont le siège se trouve en Afrique du Sud et qui fait partie de l'*Oxford Economics Group*. Les recherches destinées au présent rapport ont été menées par Cobus de Hart - Directeur de *Africa Consulting*, *Oxford Economics Africa*, en collaboration avec Amal Nagah Elbeshbishi, économiste à la section de l'emploi et des compétences pour le développement durable du Bureau sous-régional en Afrique du Nord. Le présent rapport a été élaboré sous la direction de Zuzana Schwidrowski, Directrice de ce bureau. Nous exprimons notre profonde gratitude à Soumaya Iraqui-Houssaini (chef de section), Zoubir Benhamouche (économiste) et Aziz Jaid (économiste) de la section de l'emploi et des compétences pour le développement durable du Bureau sous-régional pour leurs judicieuses observations.

Le rapport est fondé sur les débats et les conclusions et recommandations formulées à l'issue de deux webinaires organisés par le Bureau sous-régional en Afrique du Nord, à Rabat, les 7 mars et 7 juin 2023, sur le thème de l'investissement sensible à la dimension de genre pour une croissance inclusive en Afrique du Nord. Le Bureau sous-régional adresse ses remerciements aux intervenants des webinaires que sont Elena Bardasi (Banque mondiale), Souad Tarmidi (Association des femmes cheffes d'entreprise du Maroc), Ihssane Iraqui (Banque européenne pour la reconstruction et le développement) et Amal Mowafi (Université américaine du Caire), dont l'expertise et les recommandations ont contribué à affiner les conclusions du présent rapport.

Enfin, nous sommes infiniment reconnaissants à tous les collègues du Bureau sous-régional pour leur précieuse contribution à différents stades de l'élaboration du présent rapport.

Liste des abréviations

AWEF	Fonds d'aide à la création d'entreprises par les femmes arabes
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CNUCED	Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
G7	Groupe des Sept
IFD	Institution de financement du développement
IFI	Institution financière internationale
Mena Region	Région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord
MPME	Microentreprises, petites et moyennes entreprises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectif de développement durable
PME	Petites et moyennes entreprises
SFI	Société financière internationale
WBDC	Women Business Development

Le taux d'emploi des femmes en Afrique du Nord est parmi les plus faibles au monde

La présente étude examine le monde de l'entrepreneuriat et des petites et moyennes entreprises (PME) dans la région de l'Afrique du Nord, en mettant un accent particulier sur le rôle des femmes. Elle s'accompagne d'une évaluation de la manière dont les politiques et autres initiatives, telles que l'investissement sensible à la dimension de genre, peuvent être mises à profit pour combler les disparités sociales – en particulier les inégalités femmes-hommes – en vue d'atteindre les objectifs finaux que sont l'accélération de la croissance économique, le développement et la création d'emplois.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI EN AFRIQUE DU NORD

Même avant la crise provoquée par la pandémie de COVID-19, les disparités entre hommes et femmes sur le plan de l'emploi en Afrique du Nord par rapport au reste du monde étaient considérables. Dans la plupart des pays d'Afrique du Nord, moins de 20 % des emplois occupés par la population en âge de travailler le sont par des femmes, le reste des emplois étant occupés par des hommes. Le faible taux d'activité des femmes par rapport à celui des hommes joue également un rôle à cet égard. Ce chiffre est néanmoins bien inférieur à la moyenne mondiale, légèrement supérieure à 40 %, et témoigne du fait que les femmes d'Afrique du Nord éprouvent beaucoup plus de difficultés que les hommes à accéder aux opportunités d'emploi.

Les derniers chiffres du chômage ventilés par sexe montrent que les femmes

sont de plus en plus privées de leurs droits depuis le déclenchement de la pandémie de COVID-19. En outre, les difficultés économiques et autres problèmes rencontrés plus récemment dans certains pays de la région constituent des obstacles supplémentaires auxquels se heurtent les femmes nord-africaines pour aller de l'avant.

IMPORTANCE DE L'ENTREPRENEURIAT ET DES PME

Il ressort clairement des publications que les PME et l'entrepreneuriat sont étroitement liés à l'accélération de la croissance économique et à la création d'emplois en général. De nombreux pays d'Afrique du Nord ont commencé à reconnaître le rôle social et économique que jouent les PME et les chefs d'entreprise et ont pris des mesures pour appuyer leurs initiatives.

Pourtant, de manière générale, les PME et les chefs d'entreprise des pays d'Afrique du Nord se heurtent toujours à divers obstacles qui empêchent ces économies de tirer parti des immenses avantages qu'offre une situation entrepreneuriale florissante, caractérisée par un écosystème novateur.

Outre les avantages économiques, une meilleure promotion des PME et de l'entrepreneuriat peut également contribuer à relever les défis sociaux, notamment en ce qui concerne le taux de chômage élevé des femmes et le nombre particulièrement faible de femmes cheffes d'entreprise.

Les entrepreneurs et les PME stimulent la croissance et la création d'emplois, contribuant ainsi à la lutte contre les disparités sociales

Toute intervention en faveur d'entreprises détenues par des femmes est susceptible de créer davantage d'emplois pour les femmes

RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE NORD-AFRICAINE

Lorsque le regard se porte sur la contribution des femmes à la vie économique de l'Afrique du Nord, il est indéniable que le nombre d'entreprises détenues majoritairement par des femmes accuse toujours un retard important. La participation majoritaire des femmes au capital des entreprises est par ailleurs beaucoup plus importante dans les PME.

Cela laisse supposer que les entrepreneuses sont susceptibles de rencontrer des difficultés lorsqu'elles tentent de créer une entreprise, et que les femmes propriétaires de PME se heurtent sans doute à des obstacles lorsqu'elles veulent développer leurs activités et faire prospérer leur entreprise.

En outre, à en juger par les résultats de l'étude, les entreprises détenues en tout ou partie par des femmes – définition beaucoup plus large – affichent de moins bonnes performances commerciales. En d'autres termes, les femmes cheffes d'entreprise doivent sans doute faire face à des difficultés que ne rencontrent pas leurs homologues masculins. Sur une note positive, la participation des femmes au capital d'une entreprise se traduit, dans une certaine mesure, par une plus forte croissance des emplois.

En général, les petites entreprises dans lesquelles les femmes détiennent des parts emploient généralement plus de travailleurs.

Ce qui signifie que les politiques, les stratégies et les investissements visant à appuyer les PME détenues par des femmes pourraient produire un impact et un effet multiplicateur plus impor-

tants sur la création d'emplois en faveur des femmes et sur la réduction de l'écart considérable entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et du taux de chômage des femmes dans les pays d'Afrique du Nord.

FACTEURS DE RÉUSSITE ET D'ÉCHEC

Il ressort des documents sur le sujet que certains des facteurs généraux essentiels à la réussite des PME sont notamment : 1) le financement ; 2) la planification stratégique et les compétences ; 3) l'entrepreneuriat et l'innovation ; et 4) la capacité de gestion – voir à titre d'exemple Rodrigues et al. (2021), Doyle (2022) et Urban (2020). D'autres facteurs relatifs à l'environnement économique, infrastructurel et politique au sens large jouent aussi un rôle primordial dans la promotion de l'activité entrepreneuriale et le soutien aux entreprises commerciales.

Par ailleurs, selon l'enquête auprès des entreprises (2021) de la Banque mondiale, 1) les pratiques des concurrents du secteur informel ; 2) l'accès au financement ; 3) les taux d'imposition et l'administration ; et 4) l'accès à l'électricité, constituent des contraintes majeures pour les PME d'Afrique du Nord. Les obstacles supplémentaires reconnus sont notamment, le manque d'agréments et de permis d'exploitation des entreprises ; les formalités douanières et la réglementation du commerce ; la réglementation du travail ; et le déficit de main-d'œuvre qualifiée.

ACCÈS AU FINANCEMENT

L'accès au financement ou aux services financiers au sens large est manifeste-

L'accès des femmes au financement est anormalement faible en Afrique du Nord

ment un moteur essentiel de la réussite des PME et de l'entrepreneuriat.

Cependant, l'accès au financement est inégal non seulement en fonction de la taille de l'entreprise en Afrique du Nord, mais aussi du sexe, le faible taux d'accès des femmes au financement étant disproportionné.

Bien que l'accès des femmes au financement ait enregistré une nette amélioration au cours de la dernière décennie, la Banque mondiale indique que les résultats des femmes d'Afrique du Nord sont toujours moins bons que ceux des hommes sur de nombreux indicateurs d'inclusion financière, notamment la détention d'un compte et l'emprunt auprès des institutions financières et d'autres prestataires de services.

INVESTISSEMENT SENSIBLE À LA DIMENSION DE GENRE DANS UN CONTEXTE PLUS LARGE

L'investissement sensible à la dimension de genre ne s'applique pas uniquement aux investissements expressément destinés aux entreprises détenues par des femmes. Il existe au contraire trois approches sexospécifiques : 1) l'accès des femmes au capital ; 2) l'équité sur le lieu de travail tout au long de la chaîne de valeur ; et 3) la promotion de produits et de services bénéfiques aux femmes. En octroyant des capitaux aux entreprises qui s'engagent à améliorer la représentation des femmes aux postes de direction, outre la diversité relative à la problématique hommes-femmes, les investisseurs sensibles à cette question peuvent contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes et à l'amélioration de la productivité.

De nombreuses entreprises prennent des mesures visant à améliorer l'égalité femmes-hommes. Celles qui enregistrent de nets progrès dans ce domaine pourraient en fin de compte tirer parti de la collaboration avec des partenaires, des parties prenantes et des investisseurs qui s'efforcent d'atteindre des objectifs similaires. En outre, l'investissement sensible à la dimension de genre peut cibler et renforcer les secteurs qui emploient des femmes, et appuyer le développement de produits et de services financiers sollicités par les femmes, améliorant ainsi la capacité des femmes à accéder au financement et favorisant par la même occasion leurs projets d'affaires. En améliorant les opportunités économiques des femmes, ce type d'investissement favorise également les résultats sociaux, éducatifs et sanitaires. En retour, cette démarche stimule le développement durable, la création d'emplois et la résilience en période de crise économique. Dans l'ensemble, l'investissement sensible à la dimension de genre a un rôle majeur à jouer en matière d'uniformisation des règles du jeu dans maints domaines différents, tels que les salaires, l'emploi, le capital et l'accès aux services sociaux.

Enfin, l'investissement sensible à la dimension de genre n'est pas seulement une question d'objectifs sociaux. Il est aussi d'une importance capitale pour l'amélioration de la productivité et des résultats financiers. Selon McKinsey (2020), qui a recouru aux données issues de plus de 1 000 entreprises de 15 pays, les entreprises se situant dans le quartile supérieur en termes de diversité de genre au sein de leur conseil d'administration avaient 25 % plus de chances d'avoir une rentabilité supérieure à la moyenne que les entreprises se situant

L'accès au financement, facteur déterminant pour le succès entrepreneurial et celui des PME

L'investissement sensible au genre a un rôle central à jouer dans la réduction de diverses disparités entre les sexes

dans le quartile inférieur. Dans le même ordre d'idées, Lagarde et Ostry (2018) estiment que la situation financière des entreprises s'améliore lorsque les conseils d'administration sont plus égaux, dans la mesure où les femmes apportent sur le lieu de travail des compétences et des perspectives différentes de celles des hommes, notamment des attitudes différentes face au risque et au travail collaboratif.

RÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

La plupart des pays d'Afrique du Nord ont enregistré des progrès considérables dans l'adoption d'une législation relative aux PME. En dépit d'un environnement législatif relativement bien structuré pour régir les PME en Afrique du Nord, les cadres juridiques ne sont pas toujours adaptés aux besoins spécifiques et aux obstacles auxquels se heurtent les femmes cheffes d'entreprise. En d'autres termes, les obstacles particuliers que doivent surmonter les femmes cheffes d'entreprise et les entrepreneuses pour accéder à l'information, aux marchés, aux services financiers, à la terre et à d'autres actifs ne sont pas abordés de manière explicite. En outre, certaines règles juridiques ancrées dans la tradition (en matière d'héritage, par exemple) constituent une entrave à l'accumulation d'actifs par les femmes et, par conséquent, à leur engagement entrepreneurial.

Il manque également des politiques spécialement destinées à soutenir l'entrepreneuriat féminin et les entreprises détenues par des femmes. Une approche sexospécifique de la politique relative aux PME et à l'entrepreneuriat traduit la mise en œuvre de programmes d'entre-

preneuriat féminin au niveau national, souvent en collaboration avec des IFD, des IFI, des organisations multilatérales et le secteur privé. Ces partenaires ont joué un rôle phare dans la réduction des disparités entre les hommes et les femmes dans le domaine de la finance. Les pays du Groupe des Sept (G7) ont probablement pris l'un des engagements les plus ambitieux en matière de financement sexospécifique dans le cadre du « Défi 2X », en levant quelque 11 milliards de dollars de fonds au total destinés à des initiatives attentives aux disparités femmes-hommes - dont seulement 5 % étaient destinés au Moyen-Orient et à l'Afrique du Nord. Après le succès de la première campagne, l'initiative du Défi 2X s'est engagée à lever la somme de 15 milliards de dollars supplémentaires au cours de la période 2021-22. Cela dit, les banques commerciales et les banques de développement adoptent de plus en plus des approches sexospécifiques en matière d'investissement et de prêt en Afrique du Nord.

Parallèlement, les IFD et les IFI ont de plus en plus tendance à réaliser des investissements sensibles au genre en Afrique du Nord. Les sociétés de capital-risque qui octroient des fonds aux jeunes pousses ou aux entreprises en phase de démarrage ont également manifesté un intérêt croissant pour l'investissement dans les activités en faveur des femmes. Si la tendance à l'investissement genré s'est renforcée en Afrique du Nord, tous les pays n'en ont pas profité. Les IFD, les IFI, les acteurs internationaux et les fonds d'impact disposent encore d'une marge de manœuvre importante pour renforcer leur présence en Algérie, en Égypte, en Mauritanie, au Maroc et en Tunisie.

Beaucoup reste à faire pour que tant les politiques que les IFD apportent un soutien explicite aux entreprises détenues par des femmes

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Compte tenu du contexte dans lequel s'inscrivent les principales constatations énoncées ci-dessus, voici quelques recommandations importantes visant à améliorer la situation de l'entrepreneuriat féminin et à lutter contre le taux de chômage élevé des femmes en Afrique du Nord :

- 1) **Mettre davantage l'accent sur l'entrepreneuriat féminin et les PME :** dans certains cas, il n'existe pas de politiques spécifiques destinées à promouvoir l'entrepreneuriat féminin et les entreprises détenues par des femmes, et il convient d'envisager la mise en œuvre de telles politiques, de préférence en conformité avec les meilleures pratiques mondiales. Les gouvernements doivent se donner pour objectif d'inclure de manière explicite l'entrepreneuriat féminin dans leurs stratégies, leurs objectifs et leurs plans d'action en faveur des PME. En outre, des stratégies spécifiques visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin doivent être élaborées pour accompagner les stratégies nationales plus larges en matière de PME.
- 2) **Améliorer la concordance des politiques :** les cadres politiques et réglementaires en place doivent concorder avec les objectifs nationaux, en veillant à ce que des stratégies et des plans d'action transversaux soient mis en place dans les différents domaines du secteur public. Ils doivent de plus en plus tenir compte des contextes mondiaux et régionaux en pleine évolution et, en particulier, des possibilités qu'offre la Zone de

libre-échange continentale africaine (ZLECAF).

- 3) **Mobiliser et encourager le soutien d'un large éventail de parties prenantes :** un environnement favorable plus large est d'une importance capitale pour le succès final des interventions telles que l'investissement sensible au genre. Le soutien des pouvoirs publics, par la mise en place de structures d'incitation, de politiques d'appui et de cadres, pourrait contribuer à encourager le secteur privé et des acteurs tels que les IFD à intensifier les investissements sensibles au genre, tout en améliorant la probabilité de réussite et l'ampleur des bénéfices potentiels.
- 4) **L'investissement sensible au genre ne se limite pas seulement au soutien financier :** bien que l'accès au financement soit indispensable, les parties prenantes et les investisseurs doivent prendre conscience de l'importance des interventions plus larges, mais en étroite concordance, relatives au renforcement des capacités, au perfectionnement des compétences et à l'amélioration de la situation des femmes sur le lieu de travail et tout au long de la chaîne de valeur.
- 5) **Les IFD, le secteur privé et les investisseurs peuvent multiplier leurs interventions en Afrique du Nord :** il ressort de la présente étude que les IFD, les IFI, les acteurs internationaux et les fonds d'impact sont en mesure de renforcer leur impact dans des pays tels que le Maroc, la Tunisie, l'Algérie, la Mauritanie et l'Égypte. Ces parties prenantes doivent adop-

Une approche globale est nécessaire et doit être soutenue par les pouvoirs publics et l'ensemble des parties prenantes.

ter une approche intégrée qui ne se limite pas à garantir l'accès des femmes au capital. Le secteur privé peut lui aussi intensifier ses interventions en faveur des entreprises détenues par des femmes et des entrepreneuses. L'approche axée sur la chaîne de valeur produit souvent de bons résultats à cet égard car elle permet de s'approvisionner auprès des entreprises détenues par des femmes, et de mettre en place des mécanismes de soutien financier plus larges sous la forme d'une aide des pouvoirs publics et des organismes multilatéraux, ainsi que des structures d'incitation aux niveaux local et international.

6) **Faire évoluer les mentalités quant au rôle des femmes dans la société** : les restrictions imposées à l'activité économique des femmes sont également, voire essentiellement, de nature sociale. La tradition veut que les femmes remplissent des rôles sociétaux différents de ceux des hommes, comme le montrent les enquêtes mondiales sur les valeurs. Les femmes sont encore considérées comme les principales dispensatrices de soins, chargées d'assurer l'entretien du foyer, raison pour laquelle elles bénéficient souvent d'un traitement différent lorsqu'il s'agit d'entrepreneuriat et des affaires. En réalité, il s'agit de changer les mentalités à cet égard dans une société patriarcale.

1. INTRODUCTION

La présente étude examine la situation de l'entrepreneuriat et des petites et moyennes entreprises (PME) dans la région d'Afrique du Nord, en mettant l'accent sur le rôle des femmes. Pour planter le décor et définir le contexte, nous examinerons les récentes évolutions macroéconomiques survenues dans les pays d'Afrique du Nord, avant de nous pencher sur les statistiques et les tendances en matière d'emploi, afin de déterminer l'ampleur des disparités entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'emploi dans la région, mais aussi d'un point de vue mondial.

Nous examinerons ensuite les raisons pour lesquelles les politiques et les interventions stratégiques doivent avoir pour objectif d'encourager l'entrepreneuriat et le développement des PME, la manière dont cette démarche influe sur la croissance économique et le développement, et la manière dont elle permet de combler diverses lacunes sociales telles que le taux de chômage élevé (en particulier chez les femmes) et l'inégalité entre les sexes.

L'étape suivante consistera à examiner le rôle des femmes dans la vie économique en Afrique du Nord. Pour ce faire, il convient tout d'abord d'examiner la proportion d'entreprises détenues par des femmes et, plus généralement, leur part dans les structures de propriété. L'évaluation portera aussi sur les performances des entreprises, dans le but précis de déterminer s'il existe des différences notables dans ce domaine selon que l'entreprise appartient à un homme ou à une femme.

L'attention se tournera par la suite vers les facteurs qui favorisent ou entravent la réussite des activités entrepreneuriales et des PME, avec un accent particulier sur le contexte nord-africain. La réussite des activités entrepreneuriales et des PME dépend en partie de l'accès au financement, d'où l'intérêt de se pencher sur les disparités entre femmes et hommes sur ce plan.

L'investissement sensible au genre comme stratégie de lutte contre les disparités entre les hommes et les femmes est de ce fait mis en exergue. En préam-

1. INTRODUCTION

bule, le cadre conceptuel du rôle de l'entrepreneuriat féminin et des PME dans lesquelles les femmes détiennent des parts dans le développement durable et la création d'emplois est esquissé, avant une étude des implications de l'investissement genré, de la manière dont ce type d'investissement peut contribuer à l'autonomisation économique des femmes, aussi bien en termes de création d'emplois que de résilience. Enfin, nous examinerons les obstacles auxquels se heurtent les investisseurs soucieux de donner leurs chances aux femmes.

Les politiques publiques jouent un rôle fondamental dans la création d'un environnement favorable à la réussite des

investissements sensibles à la dimension de genre et à l'optimisation des retombées susceptibles d'en découler. Nous examinerons diverses initiatives existantes, tout comme les lacunes des politiques publiques. L'examen du rôle que d'autres parties prenantes, notamment le secteur privé, les institutions de développement et les organisations multilatérales, peuvent jouer pour accompagner et soutenir les interventions destinées à stimuler l'entrepreneuriat féminin viendra enrichir cette évaluation.

L'étude s'achève par une synthèse des principales constatations et par la mise en exergue des principales recommandations formulées.

2. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI

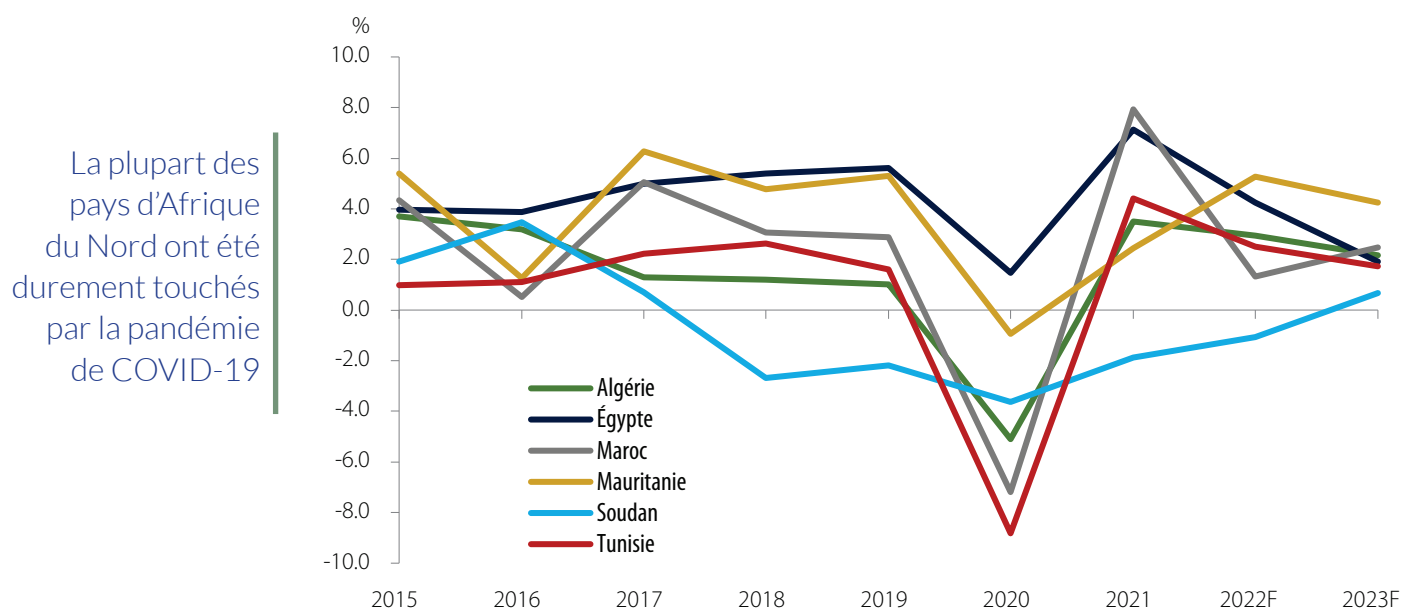
La présente section décrit brièvement l'évolution récente de l'économie et de l'emploi dans les pays d'Afrique du Nord afin de fournir le contexte nécessaire à l'analyse qui suit.

2.1. Tendances économiques

La région d'Afrique du Nord a été durement touchée par la crise de la COVID-19, tout comme les PME, frappées de manière disproportionnée. Le Maroc et la Tunisie ont toutes deux une économie dépendante du tourisme ; de ce fait, elles ont vu leur PIB réel se contracter de 7,2 % et 8,8 % respectivement en 2020. La chute des cours du pétrole a pesé lourdement sur les exportations de l'Algérie, entraînant une contraction de 5,1 % de son économie. Pendant ce temps, l'économie libyenne, elle aussi portée par le pétrole, a été grevée par la reprise des hostilités. Bien que le Soudan ait connu sa première année de régime civil, la route vers la reprise a été semée d'embûches. L'économie mauritanienne a,

quant à elle, été entravée par la faiblesse de la demande mondiale pour ses exportations de fer. En revanche, l'Égypte a enregistré une croissance positive du PIB réel en 2020, de l'ordre de 1,5 %. La reprise constatée en 2021 a eu lieu de façon inégale dans la région. En fait, le Maroc a été le seul pays à retrouver son niveau de production d'avant la pandémie, avec une croissance du PIB de 7,9 %, portée en grande partie par une récolte céréalière exceptionnelle. La relance de l'économie égyptienne par la consommation s'est poursuivie, avec une croissance du PIB de 7,1 %. L'Algérie et la Tunisie ont toutefois eu du mal à retrouver leur niveau de production d'avant la pandémie, les exportations algériennes étant plombées par la baisse des cours des matières premières, et la Tunisie en proie à une troisième vague de COVID-19. De son côté, le Soudan a connu un nouveau coup d'État, alors qu'en Libye, un cessez-le-feu a permis une belle reprise de la production de pétrole.

Figure 1 : Croissance du PIB réel



Source : Oxford Economics Africa.

La guerre entre la Russie et l'Ukraine continue d'avoir de lourdes répercussions sur l'économie de tous les pays du monde.

En tant que région importatrice nette, les pays d'Afrique du Nord sont vulnérables aux fluctuations des cours des matières premières ; cette vulnérabilité se traduit par des épisodes de forte hausse de l'inflation et des factures d'importation. La flambée de l'inflation constitue une menace sérieuse pour les entreprises de la région, qui doivent faire face à l'augmentation du coût des intrants, aux perturbations des chaînes d'approvisionnement et à de plus en plus de revendications salariales de la part des travailleurs. L'Égypte fait face à une situation particulièrement difficile, caractérisée par d'importantes pertes de devises, une inflation galopante, la montée en flèche des coûts d'emprunt nationaux, et une pénurie de dollars. La Tunisie fait elle aussi face à des perspectives tendues : la hausse de l'inflation et les pénuries de devises fortes pèsent sur l'activité de ses entreprises. De son côté, le Maroc a souffert d'une grave séche-

resse en 2022, bien que les perspectives soient légèrement plus encourageantes. L'Algérie bénéficie de la hausse du cours du pétrole. Des projets énergétiques et miniers améliorent les perspectives de la Mauritanie. Il est à déplorer que la situation se soit nettement détériorée au Soudan avec l'éclatement d'un conflit intense : la situation y demeure extrêmement instable.

2.2 Tendances de l'emploi

Si la pandémie de COVID-19 a vu le taux de chômage augmenter dans tous les pays d'Afrique du Nord, ses répercussions exactes ont été très variables d'un pays à l'autre. Au Maroc et en Tunisie, le taux de chômage a grimpé en flèche avec l'arrivée de la pandémie : l'économie de ces deux pays dépendant du tourisme, l'interruption des voyages internationaux s'y est fait lourdement ressentir. Au Maroc, le taux de chômage est passé de 8,1 % au deuxième trimestre 2019 (son point le plus bas jamais enregistré) à 12,8 % au deuxième trimestre 2021

La guerre entre la Russie et l'Ukraine a eu de lourdes répercussions sur la région

(son point le plus haut jamais enregistré) ; et, bien que le taux de chômage se soit légèrement amélioré au troisième trimestre 2021, une grave sécheresse l'a fait repartir à la hausse depuis lors. En outre, bien que le taux de chômage ait augmenté au Maroc tant pour les hommes que pour les femmes au cours des deux dernières années, il était encore plus élevé pour les femmes (18,8 %) au quatrième trimestre 2022 que pour les hommes (11,2 %).

Une situation assez similaire s'est produite en Tunisie où le taux de chômage est monté en flèche pour atteindre 18,4 % au troisième trimestre 2021, à la suite des fortes perturbations provoquées dans le secteur des services par la pandémie de COVID-19. Cependant, le relâchement des restrictions imposées par la COVID-19 a permis une reprise de l'activité économique et une amélioration du taux de chômage, qui est retombé à 15,2 % au quatrième trimestre 2022. Si le chômage a augmenté tant pour les

hommes que pour les femmes pendant la pandémie, il est resté constamment plus élevé pour les femmes (20,1 % au quatrième trimestre 2022) que pour les hommes (12,9 % à la même période).

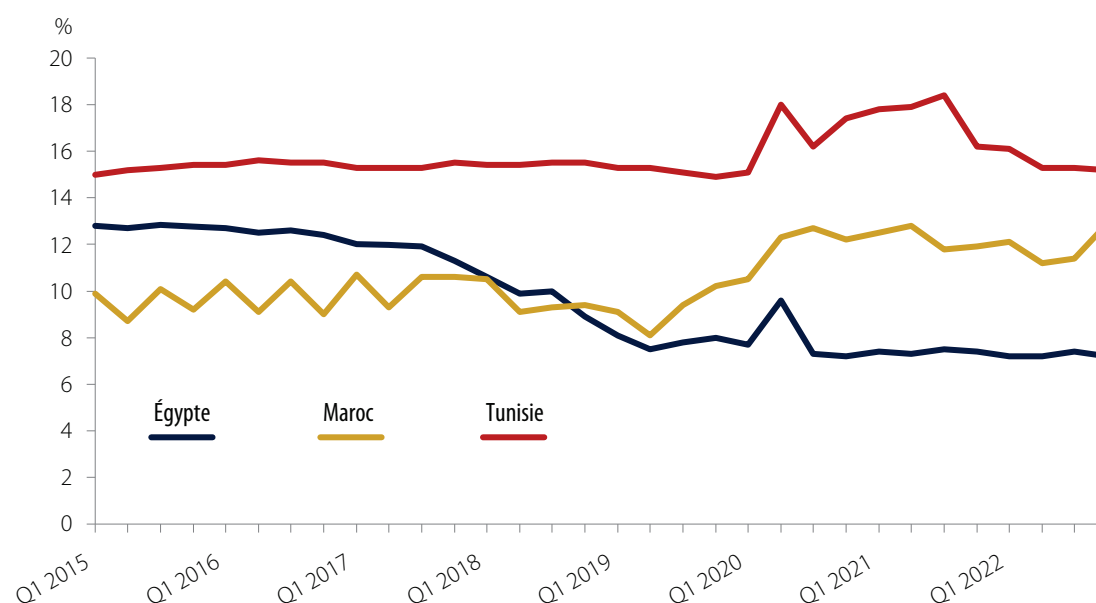
L'Égypte s'est révélée être une exception, son taux de chômage ayant suivi une tendance à la baisse après avoir atteint 9,6 % au deuxième trimestre 2020.

Au quatrième trimestre 2022, le taux de chômage du pays était tombé à 7,2 %. Cette amélioration est due à une forte augmentation du nombre de personnes employées. Cela dit, la plupart des nouveaux emplois créés depuis le deuxième trimestre 2020 ont été occupés par des hommes. À la fin de 2022, le taux de chômage des femmes s'élevait à 19,3 %, celui des hommes à 4,7 %.

Même avant le début de la pandémie, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi en Afrique du Nord était considérable par rapport au reste du monde. La figure 3 montre que dans

En Afrique du Nord, moins de 20 % de la population active employée est féminine

Figure 2 : Taux de chômage, par pays

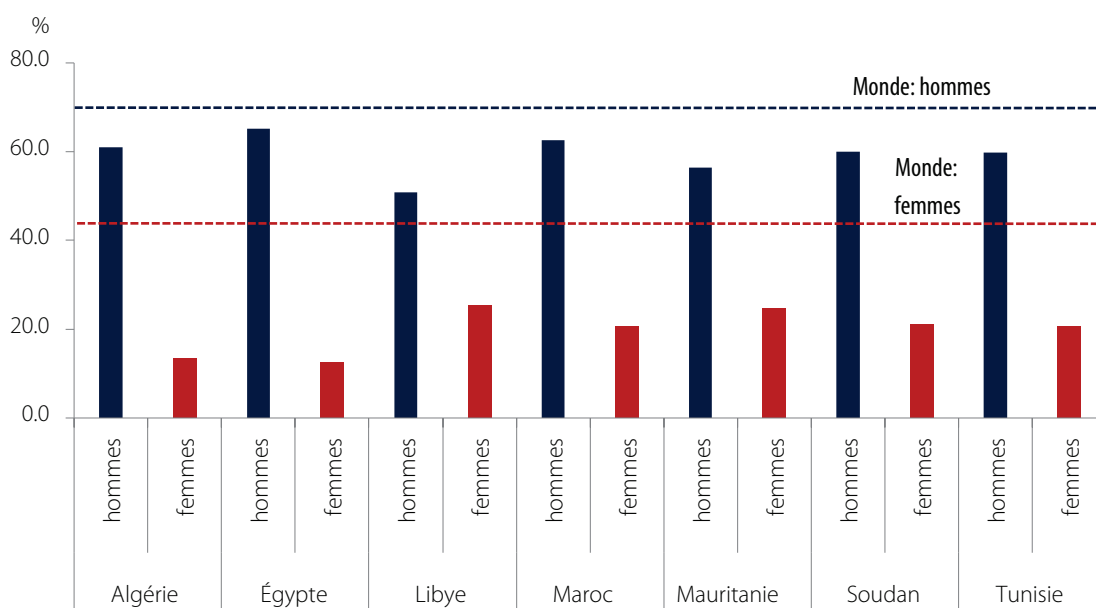


Le taux de chômage a augmenté au début de la pandémie de COVID-19

Source : Oxford Economics Africa.

Abréviation : Q1 signifie 1er trimestre

Figure 3 : Ratio emploi/population en âge de travailler (15 ans et plus), 2019



L'emploi des femmes connaissait déjà des difficultés avant la COVID-19 ; des obstacles subsistent

Source : Organisation internationale du travail.

la plupart des pays d'Afrique du Nord, moins de 20 % de la population active employée est féminine, le reste des emplois étant occupés par des hommes. Le fait que les femmes aient un taux d'activité inférieur à celui des hommes joue également un rôle à cet égard. **Ce chiffre est bien inférieur à la moyenne mondiale (laquelle se situe juste au-dessus de 40 %), et souligne le fait que les femmes d'Afrique du Nord font face à des difficultés d'accès à l'emploi bien plus importantes que celles auxquelles se heurtent les hommes.** Les derniers chiffres du chômage ventilés par sexe

montrent que le début de la pandémie de COVID-19 a coïncidé avec une hausse des privations de droits que subissent les femmes. **Les femmes ont souffert d'un taux de chômage nettement plus élevé au plus fort de la pandémie de COVID-19, et souffrent toujours d'un taux de chômage relativement plus élevé en dépit de la reprise.** Les difficultés d'ordre économique et autre que connaissent dernièrement certaines parties de la région constituent des obstacles supplémentaires qui empêchent les femmes nord-africaines d'aller de l'avant.

3. JUSTIFICATION DE L'AIDE À L'ENTREPRENEURIAT ET AUX PME

Il existe une corrélation positive entre les PME et les entrepreneurs, d'une part, et l'accélération de la croissance et la création d'emplois, d'autre part

Avant de se pencher plus avant sur le rôle que jouent les entrepreneuses et leur participation aux actifs des PME, il convient de se demander pourquoi prendre des mesures et mener des interventions stratégiques en faveur de l'entrepreneuriat et du développement des PME, comment de telles politiques influenceront la croissance économique et le développement, et de quelle manière elles permettront de remédier à des problèmes sociaux tels que le chômage élevé (en particulier le chômage des femmes) et l'inégalité entre les sexes.

3.1. Point de vue mondial

Le rôle moteur des entrepreneurs et des PME dans la croissance économique et la création d'emplois fait l'objet de nombreuses publications. Un grand nombre d'études empiriques ont démontré les corrélations globales entre l'entrepreneuriat et l'activité des PME, d'une part, et la croissance économique et la création d'emplois, de l'autre (OCDE, 2011).

D'après les études menées à ce sujet, plus les petites entreprises et les jeunes

pousses (start-ups) sont nombreuses, plus la croissance économique est rapide (Audretsch & Keilbach, 2005 ; Acs et al., 2005 ; Erken, Donselaar et Thurik, 2008).

De même, une importante corrélation a été mise en exergue entre l'activité des nouvelles et petites entreprises et la création d'emplois, étant donné que ces entreprises absorbent la main-d'œuvre issue des réductions d'effectifs dans d'autres secteurs de l'économie, créent de nouveaux débouchés d'emploi et stimulent la compétitivité (Neumark, Wall et Zhang, 2008 ; Haltiwanger, 1999 ; Halabisky, 2006 ; Henrekson et Johansson, 2009).

De fait, l'Organisation internationale du travail (OIT, 2019) souligne que les travailleurs indépendants et les petites entreprises, pris ensemble, représentent environ 70 % de l'emploi total dans un échantillon de 99 pays.

Il a par ailleurs été constaté que la part combinée de l'emploi des travailleurs indépendants et des petites entreprises di-

Les travailleurs indépendants et les PME représentent une part importante de l'emploi

minue à mesure que le niveau de revenu d'un pays augmente. En d'autres termes, les entrepreneurs et les petites entreprises représentent généralement une part plus importante de l'emploi dans les pays à revenu intermédiaire ou faible. **Plus précisément, l'OIT (2019) a constaté que cette part de l'emploi est la plus élevée en Afrique, au Moyen-Orient et en Asie du Sud.**

En conséquence de la part importante de l'emploi que représentent les entrepreneurs et les petites entreprises, ce segment du marché (ainsi que les politiques, cadres et stratégies destinés à soutenir les PME) peut jouer un rôle essentiel dans la résolution des principales difficultés sociales et des principaux obstacles au développement. À cet égard, comme l'indique l'OIT (2019), **l'aide aux petites unités économiques devrait constituer un élément central des stratégies de développement économique et social partout dans le monde, et tout particulièrement dans les pays à revenu faible ou intermédiaire.**

3,2 Point de vue nord-africain

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2018), les pays d'Afrique du Nord sont de plus en plus convaincus du rôle social et économique joué par les PME et les entrepreneurs, et prennent des mesures pour soutenir ces entreprises.

Cela dit, les politiques et les stratégies mises en œuvre à l'appui des PME et des entrepreneurs varient considérablement d'un pays à l'autre, et sont à différents stades d'avancement.

L'OCDE (2018) relève par ailleurs que, de façon générale, les pays d'Afrique du Nord pourraient faire plus d'efforts pour accroître les ressources consacrées aux PME et aux entrepreneurs et améliorer la coordination entre les nombreux acteurs chargés de leur appui.

Plusieurs autres domaines d'amélioration sont conseillés : simplification des cadres réglementaires, réduction des asymétries d'information, mobilisation de sources de financement supplémentaires.

Il est crucial de suivre et d'évaluer les politiques visant à soutenir les PME afin d'en estimer l'efficacité et, par suite, de déterminer les mesures à prendre afin d'améliorer les résultats de ces politiques à l'avenir.

La bonne gouvernance est essentielle pour veiller à ce que les divers acteurs rendent des comptes quant à la mise en œuvre de ces politiques.

De son côté, le Forum économique mondial (2017) a une vision plus négative de la situation, affirmant que de nombreux pays d'Afrique du Nord sont « *encore loin de répondre comme il se doit aux besoins des PME, en raison de divers obstacles qu'ils ne sont pas encore parvenus à surmonter* ».

De façon générale, les PME et les entrepreneurs des pays d'Afrique du Nord doivent encore faire face à plusieurs obstacles, qui seront examinés plus en détail dans les sections suivantes du présent rapport.

Ces obstacles empêchent les pays d'Afrique du Nord de tirer parti des immenses avantages découlant d'un envi-

Une aide accrue aux PME peut contribuer à résoudre les difficultés sociales

ronnement propice à l'entrepreneuriat et aux PME, caractérisé par un écosystème innovant.

Outre les avantages économiques, une action accrue en faveur des PME et

de l'entrepreneuriat peut également contribuer à résoudre les difficultés sociales, eu égard au taux de chômage élevé chez les femmes et au nombre extrêmement faible de femmes propriétaires d'entreprises.

4. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE

La présente section examine le rôle joué par les femmes dans la vie économique nord-africaine. Pour ce faire, il convient tout d'abord d'examiner la proportion d'entreprises détenues par des femmes et l'influence de celles-ci, dans l'ensemble, en tant que détentrices d'une part ou de la totalité de l'entreprise.

L'analyse porte ensuite sur une évaluation des performances des entreprises, visant en particulier à déterminer s'il existe ou non des différences marquées selon que ces entreprises appartiennent à une femme ou à un homme.

4.1 Les femmes et la détention d'entreprise

La proportion d'entreprises détenues majoritairement ou en partie par des femmes est extrêmement faible en Afrique du Nord. La figure 4 montre le pourcentage d'entreprises majoritairement détenues par des femmes dans cinq pays d'Afrique du Nord : Égypte, Mauritanie, Maroc, Soudan et Tunisie. Les données proviennent de l'Enquête auprès des entreprises de la Banque

mondiale (2021), et concernent les pays au cours des années suivantes : Égypte – 2019-2020 (échantillon total : 3 075 entreprises) ; Mauritanie – 2014-2015 (échantillon total : 150 entreprises) ; Maroc – 2019-2020 (échantillon total : 1 096 entreprises) ; Soudan – 2014 (échantillon total : 662 entreprises) ; Tunisie – 2019-2020 (échantillon total : 615 entreprises).

Les résultats sont également ventilés en fonction de la taille de l'entreprise. À cette fin, a été classée comme « petite entreprise » toute entreprise ayant moins de 20 employés ; comme « entreprise de taille moyenne », toute entreprise dont les effectifs se situent entre 20 et 99 employés ; comme « grande entreprise » toute entreprise comptant plus de 100 employés.

Il saute immédiatement aux yeux que pour tous ces pays, la proportion des entreprises détenues majoritairement par des femmes est nettement inférieure à la moyenne mondiale, qui est de 14,4 % ; et ce, quelle que soit la taille de ces entreprises. En Tunisie, la proportion d'en-

La proportion d'entreprises détenues par des femmes est extrêmement faible

treprises détenues majoritairement par des femmes a beau se rapprocher de la moyenne mondiale, elle reste loin du compte, ne s'élevant qu'à 9,4 %.

Parmi l'échantillon de pays d'Afrique du Nord, la Tunisie est celui où l'on trouve la plus forte proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes, peu importe la taille de l'entreprise. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la part des femmes qui bénéficient des produits et services d'entrepreneuriat proposés par le secteur public (tels que les bourses d'études et les formations techniques et de gestion) y est généralement plus élevée que la part des hommes (voir section 8.1). En Égypte, en Mauritanie et au Maroc, la proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes est inférieure à 4 %.

Si l'on examine les résultats selon la taille de l'entreprise, il apparaît que, dans tous les pays (à l'exception de la Mauritanie et du Soudan), c'est dans les

petites et moyennes entreprises plutôt que dans les grandes entreprises que les femmes détiennent généralement des parts majoritaires.

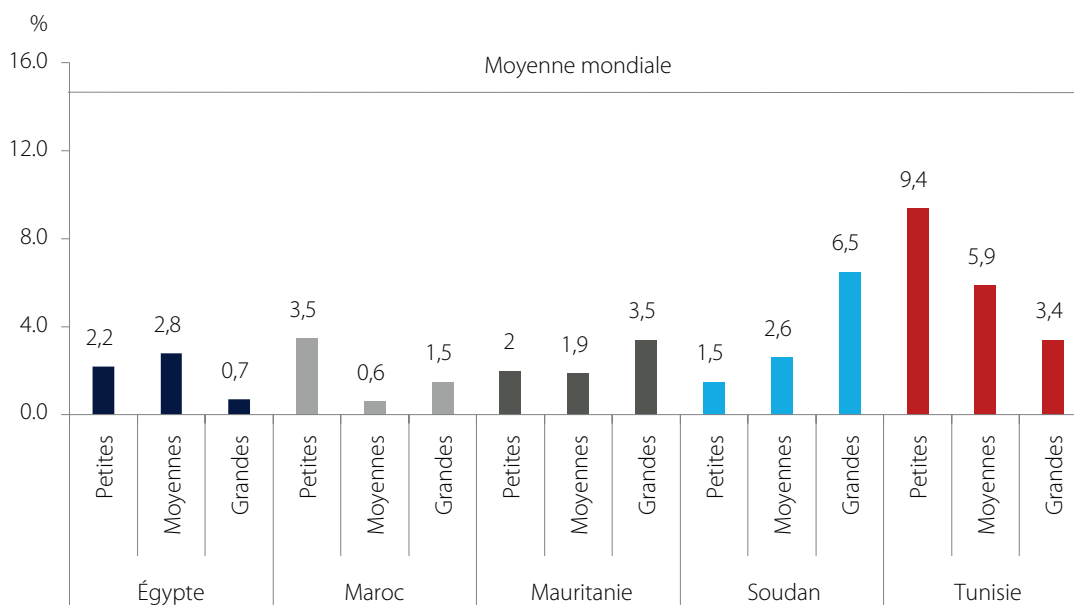
Quoi qu'il en soit, dans la plupart des cas, il est à déplorer que la proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes est extrêmement faible, et reste très inférieure à la moyenne mondiale.

Si l'on adopte une vision plus large et que l'on considère le simple fait que les femmes détiennent des parts dans une entreprise (entre 1 % et 100 % des parts), les résultats s'améliorent dans tous les pays. Ceci est particulièrement évident dans le cas de la Tunisie, où le pourcentage d'entreprises détenues en tout ou partie par des femmes est supérieur à la moyenne mondiale, toutes tailles d'entreprises confondues.

La figure 5 montre également que, dans le cas de l'Égypte, le pourcentage de femmes ayant des parts dans une entre-

C'est dans les PME qu'on trouve le plus de femmes propriétaires majoritaires

Figure 4 : Pourcentage d'entreprises détenues majoritairement par des femmes



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

4. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE

prise est faible par rapport aux autres pays d'Afrique du Nord de l'échantillon, quelle que soit la taille de l'entreprise.

C'est dans les grandes entreprises que les chances de participation des femmes à l'actionnariat sont les plus élevées

Lorsque l'on évalue les résultats en fonction de la taille des entreprises, il est intéressant de noter que, dans la plupart des pays, la proportion de femmes ayant des parts dans une entreprise est plus fréquente dans les grandes entreprises, alors que c'est au niveau des petites et moyennes entreprises qu'on trouve le plus d'entreprises détenues majoritairement par des femmes, même si c'est de façon marginale.

Un ou deux facteurs peuvent expliquer cela. Tout d'abord, les grandes entreprises ont généralement des structures d'actionnariat plus larges, ce qui augmente la possibilité pour les femmes d'y jouer un rôle de propriétaire minoritaire.

D'autre part, les grandes entreprises sont également plus susceptibles de devoir adhérer à la législation, aux politiques ou

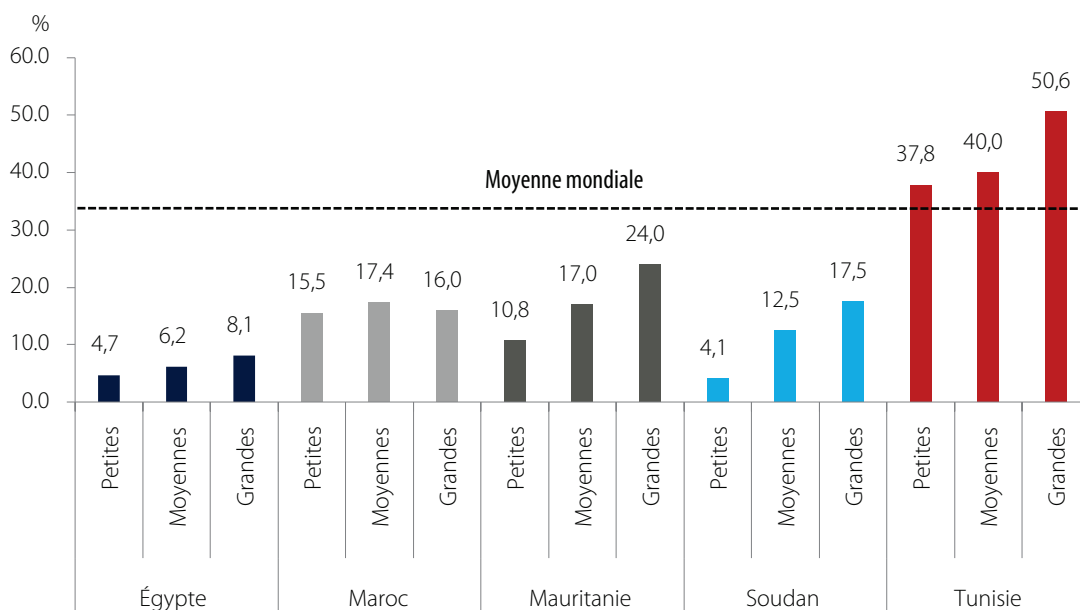
aux stratégies visant à encourager l'égalité femmes-hommes.

Quoi qu'il en soit, la proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes est extrêmement faible, quelle que soit la taille de l'entreprise, et la proportion globale de femmes ayant des parts dans une entreprise est nettement plus faible dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes entreprises.

Cela laisse à penser que les entrepreneuses sont susceptibles de rencontrer des difficultés lorsqu'elles tentent de créer une entreprise, et que les femmes propriétaires de petites et moyennes entreprises peuvent faire face à des contraintes lorsqu'elles veulent développer leur activité et faire prospérer leur entreprise.

En ce qui concerne l'emploi permanent à temps plein des femmes, les résultats diffèrent sensiblement entre les différents pays d'Afrique du Nord considérés.

Figure 5 : Pourcentage d'entreprises détenues en tout ou partie par des femmes



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Comme le montre la figure 6, la proportion de femmes parmi la main-d'œuvre employée de façon permanente à temps plein est nettement plus élevée en Tunisie (39,2 %) et au Maroc (32,7 %).

Dans ces deux pays, la proportion de femmes occupant un emploi permanent à temps plein est plus élevée que la moyenne mondiale (32 %).

L'Égypte, la Mauritanie et le Soudan sont beaucoup plus à la traîne. La proportion de femmes parmi la main-d'œuvre employée de façon permanente à temps plein est estimée à 17,5 % en Égypte. La Mauritanie et le Soudan enregistrent des taux encore plus faibles, de 12,9 % et 13,6 % respectivement.

La figure 7 reprend ces mêmes chiffres, en les classant selon la taille de l'entreprise. Dans le cas du Maroc et de la Tunisie, où la proportion de femmes parmi la main-d'œuvre employée de façon permanente à temps plein est nettement plus élevée que dans les autres pays, les

grandes entreprises emploient comparativement plus de femmes.

Cela dit, les PME de ces deux pays comptent également une part importante de femmes parmi leur main-d'œuvre permanent.

De fait, dans la plupart des cas, la proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein employés par les petites et moyennes entreprises dépasse la moyenne mondiale.

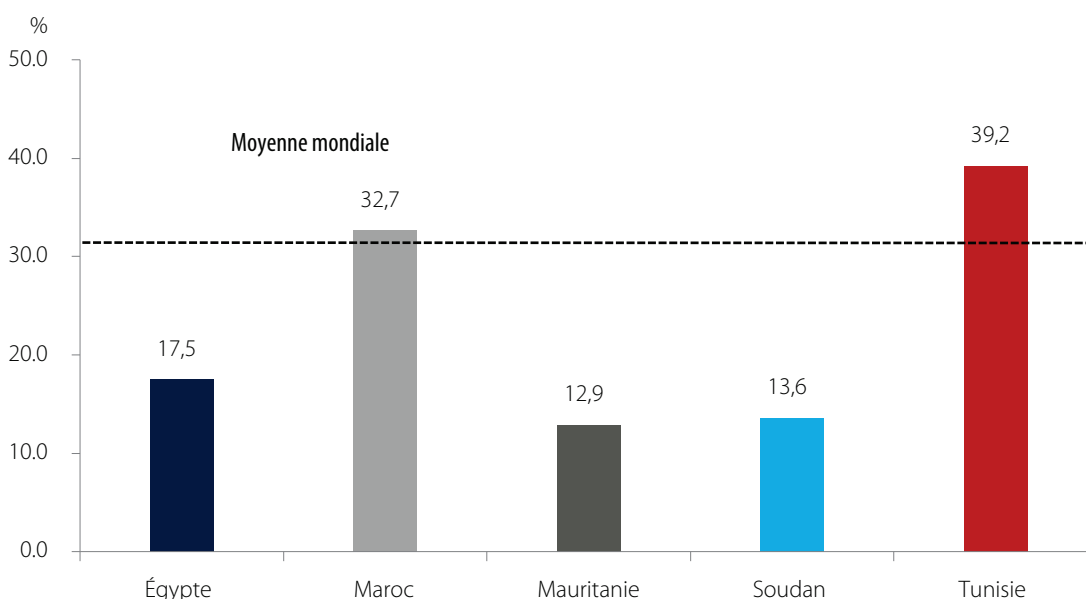
Ceci est évident au Maroc, où la proportion de femmes parmi la main-d'œuvre salariée permanente à temps plein dans une petite entreprise est égale à 34 %. En Tunisie, ce chiffre est de 34,8 % dans les petites entreprises, et de 41,2 % dans les entreprises de taille moyenne.

Il est intéressant de noter que dans les autres pays, où l'emploi des femmes est généralement beaucoup plus faible (Égypte, Mauritanie et Soudan), les PME emploient proportionnellement plus de femmes.

La proportion de femmes occupant un emploi est faible dans la plupart des pays

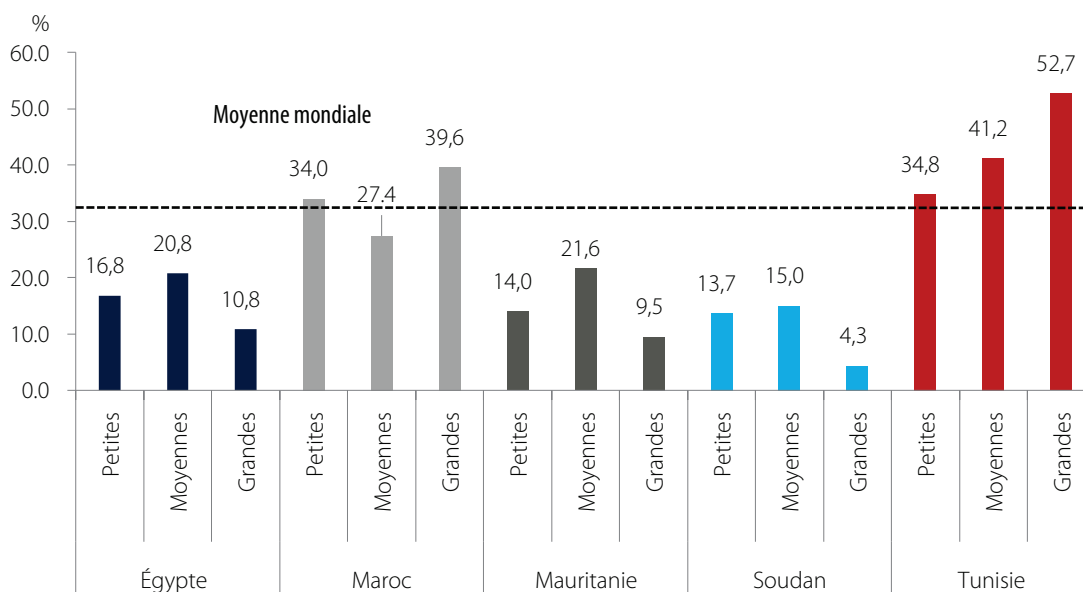
Les PME jouent un rôle important dans la création d'emplois pour les femmes

Figure 6 : Proportion de femmes parmi la main-d'œuvre employée de façon permanente à temps plein



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Figure 7 : Proportion de femmes parmi la main-d'œuvre employée de façon permanente à temps plein, selon la taille de l'entreprise



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

De manière générale, les résultats montrent que les petites et moyennes entreprises jouent un rôle essentiel dans la création d'emplois pour les femmes dans ces pays d'Afrique du Nord.

4.2. Différences dans les performances des PME selon que les propriétaires sont des hommes ou des femmes

La question se pose de savoir si les performances des entreprises diffèrent selon le sexe de leurs propriétaires. Les données tendent à démontrer une différence dans les performances des entreprises selon qu'elles sont dirigées par des femmes ou par des hommes sont mitigées et peu concluantes. Certaines études montrent que les entreprises détenues par des femmes affichent des performances inférieures à celles des entreprises détenues par des hommes.

L'une des raisons les plus souvent citées est le manque d'accès au financement et au crédit dont souffrent les femmes. Ces performances inférieures s'expliquent aussi par divers facteurs sociétaux et par un manque de formation.

Par exemple, Fairlie et Robb (2009) ont étudié les performances des entreprises appartenant à des femmes par rapport à celles des entreprises appartenant à des hommes au moyen de données confidentielles transmises par le Bureau du recensement des États-Unis (*US Census Bureau*) pour les années 1992 à 1996. Ce faisant, ils ont constaté que les entreprises détenues par des femmes réussissaient moins bien que celles détenues par des hommes, notamment parce qu'elles disposaient d'un capital de départ moins important et d'un capital humain (acquis grâce à l'expérience professionnelle antérieure) moins élevé.

De même, dans leur étude de la situation des PME en Inde, Chaudhuri, Sasidharan

et Raj (2018) ont constaté une sous-performance notable des entreprises détenues par des femmes en ce qui concerne la taille, la croissance et l'efficacité. Ces auteurs soulignent également que leurs résultats indiquent que le manque d'accès au crédit des petites entreprises représente un désavantage important pour les entreprises détenues par des femmes. Dans le contexte de la Turquie, Williams et Kadir (2017) ont, quant à eux, constaté une corrélation négative entre le fait pour une entreprise d'être détenue par des femmes et les performances de l'entreprise (taux de croissance annuel du chiffre d'affaires, taux de croissance annuel des effectifs).

D'autres études ont également montré que les PME détenues par des femmes enregistrent systématiquement une productivité et des bénéfices moyens inférieurs à ceux des PME détenues par des hommes (Campos et Gassier, 2017 ; Hardy et Kagy, 2018).

Toutefois, certaines études affirment qu'il n'y a pas de différence statistique dans les performances des entreprises selon qu'elles sont détenues par des hommes ou par des femmes. Lors d'une analyse après enquête auprès de 109 PME basées à King William's Town, dans la province du Cap-Oriental en Afrique du Sud, Shava et Rungani (2016) n'ont trouvé aucun élément tendant à indiquer une différence de performances entre les hommes et les femmes entrepreneurs quelle que soit la taille de l'entreprise et quelle que soit la catégorie d'expérience commerciale, fût-elle minimale ou étendue. D'autres, en revanche, soutiennent ce point de vue, mais soulignent que c'est principalement le cas lorsque certains facteurs sont pris en compte. Robb et

Watson (2012) constatent que l'écart de performance entre les hommes et les femmes disparaît lorsque d'importantes différences démographiques sont prises en compte.

À l'inverse, dans certains cas, les chercheurs ont constaté que le fait pour une entreprise d'être détenue par des femmes était associé à de meilleures performances. Wu *et al.* (2017), étudiant le contexte chinois, ont conclu que la participation des femmes à la direction générale d'une PME en favorise considérablement les performances. De son côté, Kengne (2016), dans son étude des performances financières des PME en Afrique du Sud, a observé que la propriété mixte se traduisait par de meilleures performances. Des études distinctes menées par la Nordea Bank, le Crédit suisse et le Boston Consulting Group (BCG) montrent également généralement que le fait que des femmes soient en tout ou partie propriétaires d'une entreprise est associé à de meilleures performances de celle-ci.

Dans la présente étude, les « performances » sont considérées de manière générale, tant du point de vue du chiffre d'affaires que de celui du nombre d'emplois. La principale source de données à cet égard provient de l'Enquête auprès des entreprises de la Banque mondiale (2021). Lorsque les données disponibles sont ventilées par sexe, la taille des échantillons pour les pays d'Afrique du Nord est trop faible pour ce qui est de la définition plus étroite des entreprises « détenues majoritairement par des femmes ». Par conséquent, il a fallu recourir à la définition plus large, relative aux entreprises « détenues en tout ou partie par des femmes ». Les contraintes

Diverses études montrent que les entreprises détenues par des femmes sont moins performantes en raison de facteurs inhibiteurs

4. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE

découlant de la taille de l'échantillon empêchent également d'inclure la Mauritanie et le Soudan dans cette analyse.

La figure 8 présente la croissance nominale annualisée du chiffre d'affaires pour les entreprises de différentes tailles en Égypte, au Maroc et en Tunisie. En Égypte, les petites entreprises détenues au moins en partie par des femmes et celles détenues exclusivement par des hommes affichent des performances relativement similaires du point de vue de la croissance du chiffre d'affaires. Pour les moyennes et grandes entreprises, cependant, les entreprises détenues exclusivement par des hommes enregistrent une plus forte croissance du chiffre d'affaires. Dans le cas du Maroc, les petites entreprises détenues par des hommes enregistrent une plus forte croissance du chiffre d'affaires, tandis que le fait pour une entreprise d'être détenue en tout ou partie par des femmes est associée à une plus forte croissance du chiffre d'affaires pour les entreprises de

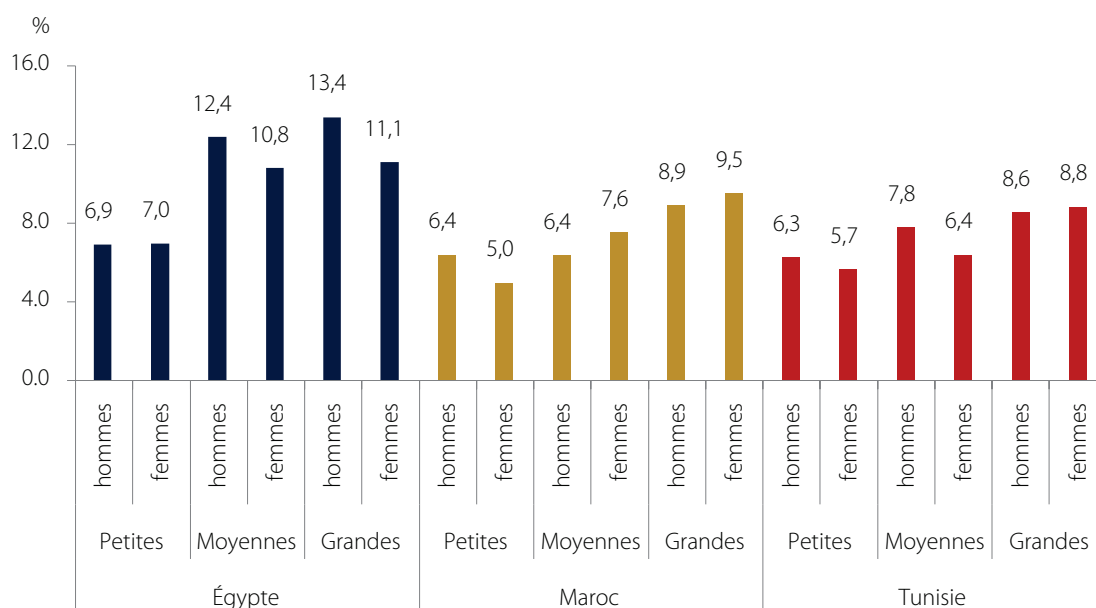
taille moyenne ou grande. En Tunisie, les petites et moyennes entreprises détenues exclusivement par des hommes obtiennent de meilleurs résultats, alors que la croissance du chiffre d'affaires est relativement égale dans le cas des grandes entreprises.

En moyenne, les résultats laissent entendre que les entreprises détenues par des hommes ont plus souvent de meilleurs résultats du point de vue de la croissance du chiffre d'affaires, quels que soient le pays et la taille de l'entreprise ; c'est également le cas lorsque seules les PME sont prises en compte.

Cela dit, il existe un nombre important de cas où le fait pour une entreprise d'être en tout ou partie détenue par des femmes est associé à de meilleures performances. Les résultats ne sont donc pas catégoriques. Cela peut s'expliquer en partie par le choix de la définition plus large de la part des femmes dans l'entreprise, à savoir (« entreprise détenue en tout ou partie par des femmes ») plutôt que (« en-

Le fait pour une entreprise d'être en partie détenue par des femmes est corrélé à une moindre croissance du chiffre d'affaires

Figure 8 : Croissance nominale du chiffre d'affaires annuel en fonction de la taille de l'entreprise et du sexe des propriétaires



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

entreprise détenue majoritairement par des femmes », lequel choix est imposé par les contraintes de l'échantillon.

Ainsi, cela signifie que même lorsqu'une entreprise est détenue en tout ou partie par des femmes, la prise de décisions revient sans doute en dernier recours toujours à des hommes. De fait, dans l'échantillon d'entreprises détenues « en tout ou partie par des femmes », près de 70 % sont des entreprises où les femmes ont des parts minoritaires.

En outre, la taille de l'échantillon des entreprises détenues en tout ou partie par des femmes reste faible, ce qui rend les résultats plus susceptibles d'être influencés par certaines réponses propres à certaines entreprises, même en excluant les valeurs aberrantes. Cela dit, ce phénomène s'explique en partie par la faible proportion d'entreprises détenues par des femmes dans ces pays.

Néanmoins, le fait que les résultats penchent en faveur des entreprises détenues uniquement par des hommes, même lorsqu'on les compare à la classe relativement large des « entreprises détenues en tout ou partie par des femmes », ainsi que le très faible taux d'entreprises détenues par des femmes, portent à croire que les femmes font sans doute face à des difficultés et obstacles divers qui nuisent à leurs performances (du point de vue du chiffre d'affaires) et à leurs ambitions entrepreneuriales au sens large.

Lorsque l'on s'intéresse à la croissance du nombre d'emplois, la figure 9 montre clairement que, dans la plupart des cas, la croissance de l'emploi est nettement plus lente que la croissance du chiffre d'affaires. Cela s'explique en partie par le

fait que l'évaluation ci-dessus porte sur la croissance nominale du chiffre d'affaires, alors que la prise en compte du taux relativement élevé de l'inflation constaté dans des pays comme l'Égypte (inflation moyenne de 7,1 % en 2019-2020) et la Tunisie (inflation moyenne de 6,2 % en 2019-2020) aurait pondéré la croissance du chiffre d'affaires réelle.

Quoi qu'il en soit, dans la plupart des cas, les données laissent à penser que la hausse des emplois est plus forte (quel que soit le pays et la taille de l'entreprise) lorsque l'entreprise est détenue en tout ou partie par des femmes. Ce phénomène est moins évident en Égypte, et plus évident dans le cas de la Tunisie. Il convient également de noter que la croissance des emplois est généralement plus forte dans les grandes entreprises, ce qui coïncide avec la plus forte croissance du chiffre d'affaires enregistrée par ces entreprises. Ce résultat va à l'encontre du constat fait pour la croissance du chiffre d'affaires. Bien que les mêmes limitations s'appliquent à la catégorie (plus large) des « entreprises détenues en tout ou partie par des femmes » et à la petite taille des échantillons, les résultats laissent entendre que le fait pour une entreprise d'être détenue en tout ou partie par des femmes est, dans une certaine mesure, associé à une croissance plus forte des emplois.

Qui plus est, si l'on considère le nombre moyen de travailleurs employés par les petites entreprises, ventilé selon le sexe des propriétaires, il ressort clairement de la figure 10 que les petites entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient généralement plus de travailleurs en moyenne dans les trois pays considérés.

Le fait pour une entreprise d'être en partie détenue par des femmes est corrélé à une croissance plus forte des emplois

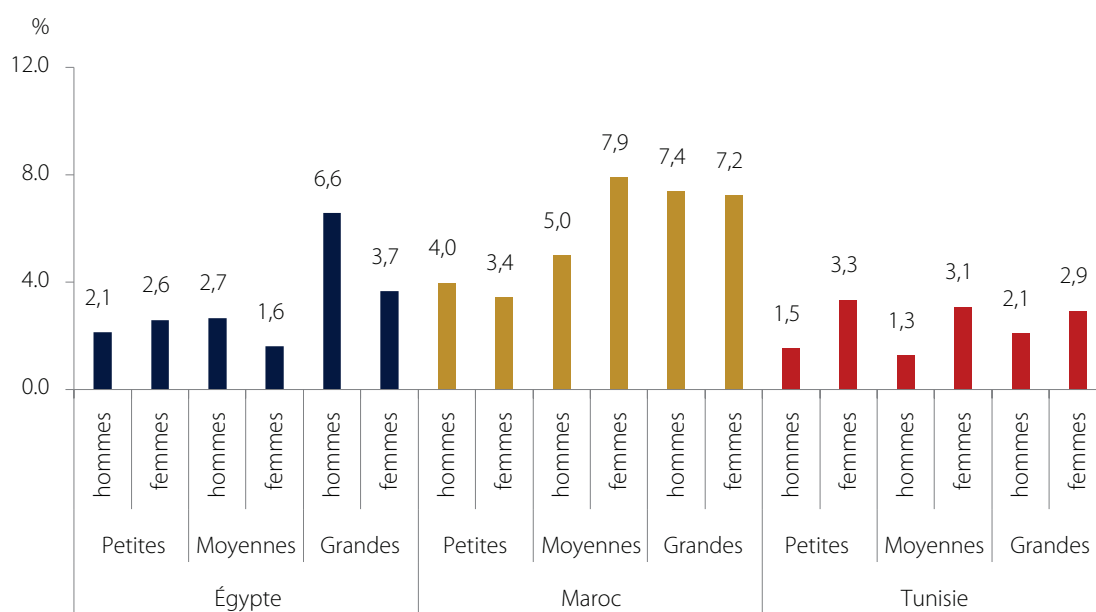
4. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE

Au Maroc et en Tunisie, les résultats concernant les entreprises de taille moyenne varient peu selon que les femmes ont des parts ou non dans l'entreprise, alors qu'en Égypte, les entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient en moyenne nettement plus de travailleurs.

Il est intéressant de noter que les résultats relatifs aux grandes entreprises sont inverses à ceux observés pour les petites entreprises. Dans les trois pays considé-

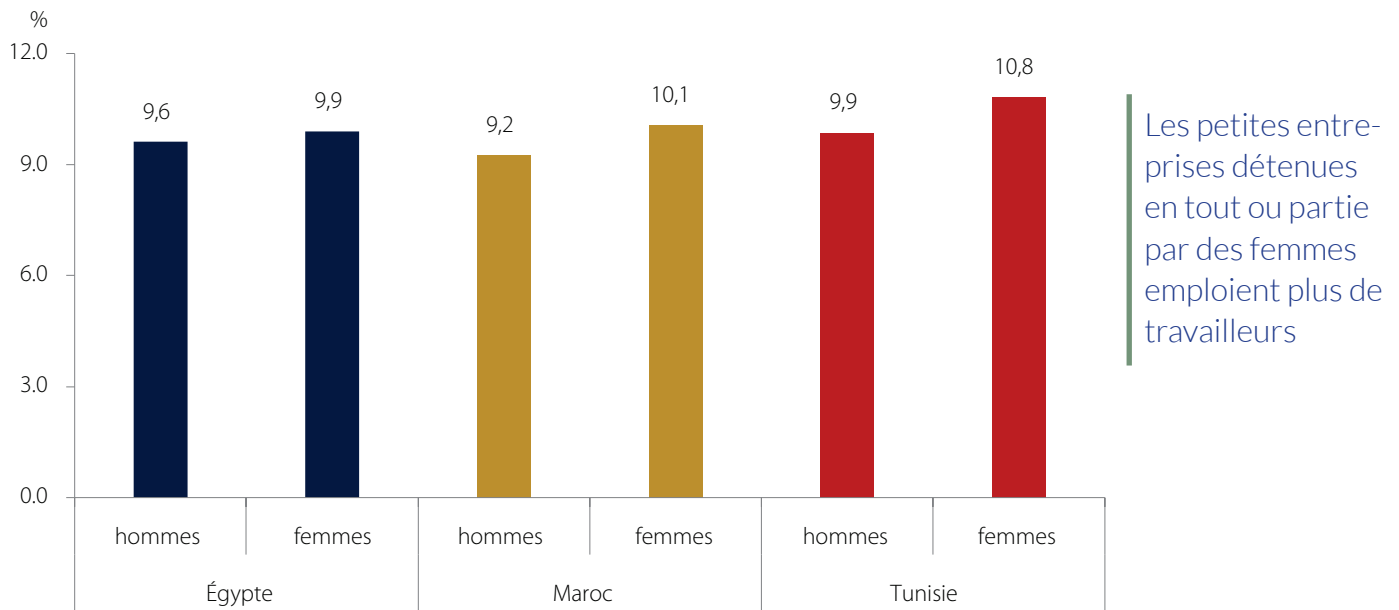
rés, les grandes entreprises détenues exclusivement par des hommes emploient beaucoup plus de travailleurs. **Dans une perspective plus globale, les résultats, l'un dans l'autre, laissent entendre que les entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient davantage de travailleurs dans les petites entreprises, tandis qu'en moyenne, le fait pour une grande entreprise d'être détenue en tout ou partie par des femmes est associée à un taux d'emploi moins élevé.**

Figure 9 : Croissance annuelle des emplois en fonction de la taille de l'entreprise et du sexe des propriétaires



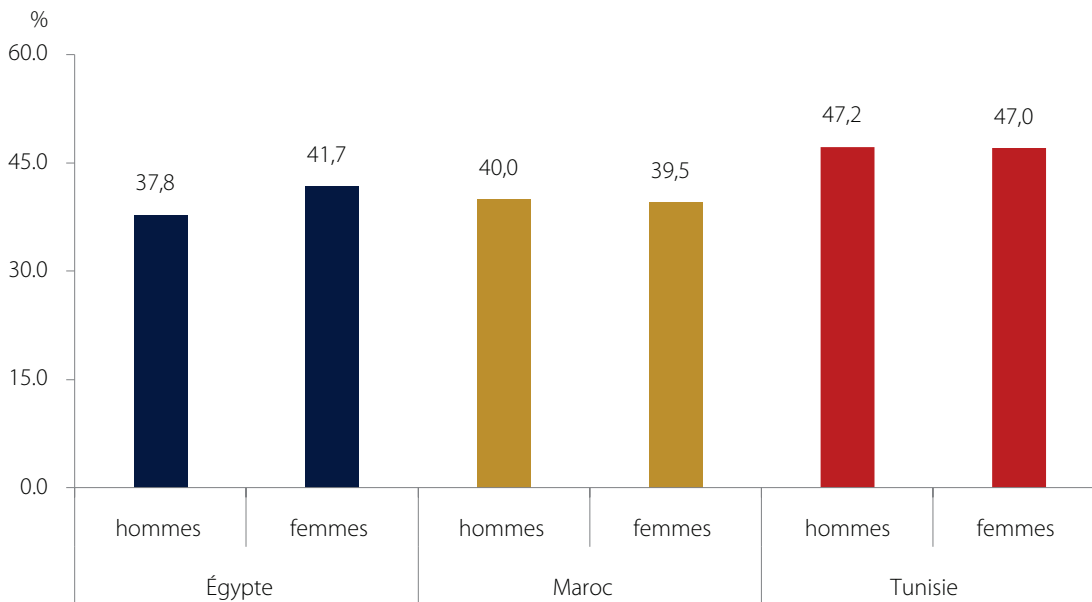
Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Figure 10 : Nombre moyen d'employés dans les petites entreprises en fonction du sexe des propriétaires



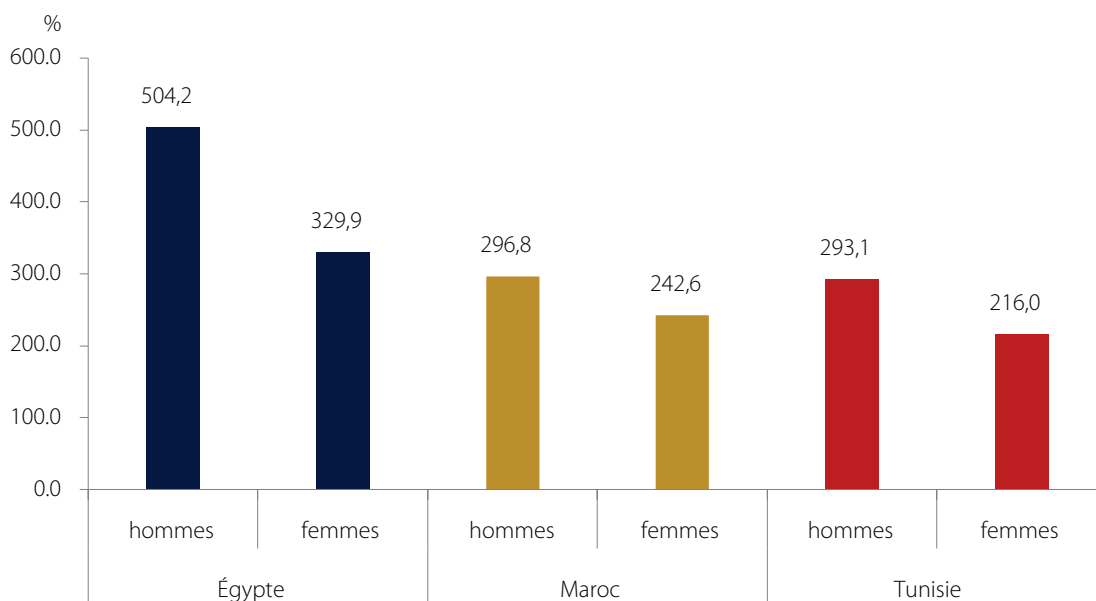
Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Figure 11 : Nombre moyen de travailleurs dans les moyennes entreprises en fonction du sexe des propriétaires



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Figure 12 : Nombre moyen de travailleurs dans les grandes entreprises en fonction du sexe des propriétaires



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Les entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient proportionnellement plus de femmes

D'un autre côté, si l'on considère spécifiquement l'emploi des femmes, **les résultats de l'évaluation donnent à penser que les entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient généralement et proportionnellement plus de femmes.** Ces conclusions ressortent clairement de la figure 13, qui montre la part de la main-d'œuvre féminine en fonction de la taille de l'entreprise et du sexe de ses propriétaires. Dans la plupart des cas, quels que soient le pays et la taille de l'entreprise, le fait pour une entreprise d'être détenue en tout ou partie par des femmes est corrélée avec une proportion plus élevée de femmes dans la main-d'œuvre employée. Ce constat est particulièrement évident pour les petites entreprises d'Égypte et du Maroc, et pour les moyennes et grandes entreprises de Tunisie.

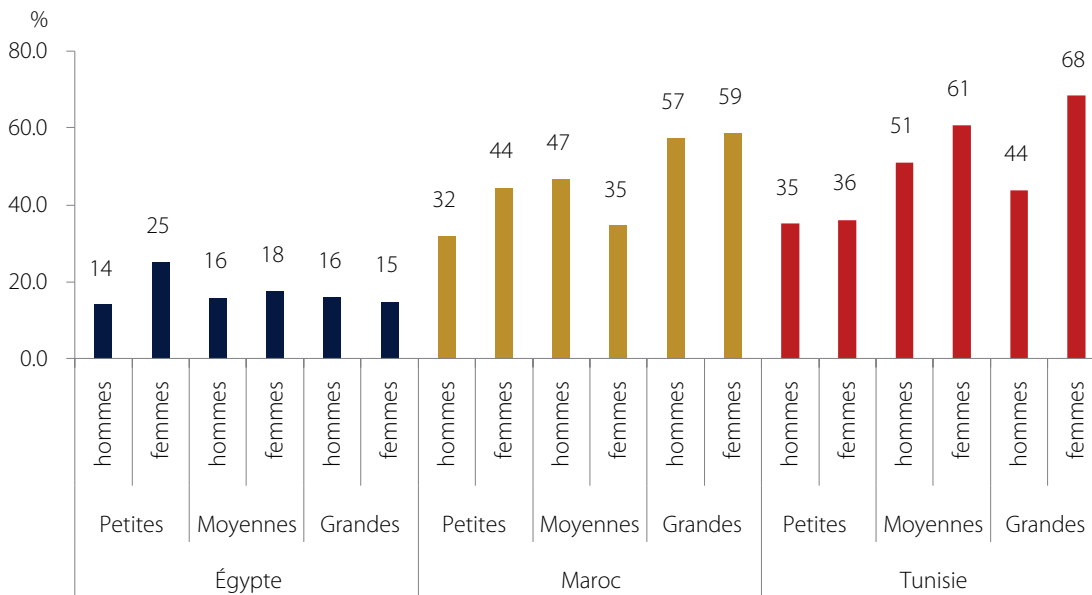
4.3. Principales conclusions

La présente section résume les principales constatations de l'analyse ci-dessus, tout en tirant des conclusions d'une vision plus globale des résultats.

Tout d'abord, en ce qui concerne les entreprises détenues par des femmes, il convient de noter que :

- Le nombre d'entreprises détenues majoritairement par des femmes est extrêmement faible dans l'échantillon des pays d'Afrique du Nord.
- C'est parmi les PME que l'on trouve le plus grand nombre d'entreprises détenues majoritairement par des femmes.
- Les femmes sont plus susceptibles d'avoir des parts minoritaires dans les grandes entreprises.
- Les PME jouent un rôle essentiel dans la création d'emplois pour les femmes.

Figure 13 : Proportion de femmes employées, selon la taille de l'entreprise et le sexe des propriétaires



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Il convient de souligner que lors de l'examen d'éventuelles différences entre les performances des entreprises selon qu'elles sont détenues par des hommes ou par des femmes, les contraintes liées à la taille de l'échantillon (en partie dues au faible nombre d'entreprises détenues par des femmes) ont nécessité l'emploi d'une définition plus large, à savoir « entreprises détenues en tout ou partie par des femmes » plutôt que « entreprises détenues majoritairement par des femmes ». On tire de cet examen les principales constatations suivantes :

- Le fait pour une entreprise d'être en tout ou partie détenue par des femmes est corrélé à de plus faibles performances du point de vue de la croissance du chiffre d'affaires.
- Le fait pour une entreprise d'être en tout ou partie détenue par des femmes est, dans une certaine mesure, associé à une croissance plus forte de ses effectifs.

- Les petites entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient en moyenne plus de personnes.
- Les entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient généralement et proportionnellement plus de femmes.

En résumé, le nombre d'entreprises détenues majoritairement par des femmes est extrêmement faible dans l'échantillon des pays d'Afrique du Nord. C'est aussi parmi les PME que la proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes est la plus grande. **Cela laisse entendre que les entrepreneuses rencontrent des difficultés lorsqu'elles tentent de créer une entreprise, et que les femmes propriétaires de PME font sans doute face à des obstacles lorsqu'elles veulent développer leurs activités et faire prospérer leur entreprise.**

Les investissements et les politiques axés sur les PME détenues par des femmes peuvent stimuler l'emploi des femmes

4. LE RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE

En outre, les résultats permettent de penser que les **politiques, les stratégies et les investissements** visant à soutenir les PME détenues par des femmes pourraient avoir des retombées plus importantes ainsi qu'un effet multipli-

icateur en termes de création d'emplois pour les femmes et de réduction des disparités entre hommes et femmes sur ce plan ainsi que du taux de chômage (élevé) dont souffrent les femmes dans les pays d'Afrique du Nord.

5. FACTEURS FAVORABLES ET DÉFAVORABLES AUX ENTREPRENEURS ET AUX PME

L'objectif de la présente section est d'examiner les facteurs qui favorisent ou, au contraire, entravent la réussite des entrepreneurs et des PME, en mettant l'accent sur le contexte nord-africain.

5.1 Facteurs essentiels à la réussite

Bien qu'elles soient un moteur essentiel de la croissance économique et de l'innovation, la plupart des nouvelles petites entreprises sont fragiles et font souvent faillite. On estime qu'environ 80 % des jeunes pousses cessent leurs activités moins de cinq ans après avoir été créées, et qu'elles sont encore moins nombreuses à survivre au-delà de dix ans (Urban, 2020).

D'après la documentation en la matière, les aspects suivants font partie des facteurs essentiels à la réussite des PME :

- **Financement** : une entreprise prospère est une entreprise rentable ; l'accès au capital est crucial pour son expansion et son efficacité économique. Or, les PME ont souvent du mal à

obtenir des prêts ou un crédit par les voies de financement formelles, ce qui les rend dépendantes de leurs propres ressources financières.

De ce fait, la situation socioéconomique d'un individu joue également un rôle dans sa capacité à créer et à gérer avec succès une petite entreprise, d'où l'importance de mettre des fonds à la disposition des entrepreneurs (Rodrigues *et al.*, 2021).

- **Planification stratégique et autres compétences** : la planification stratégique n'est pas seulement essentielle pour assurer une croissance durable, mais aussi pour maintenir une capacité d'adaptation dans un environnement en constante évolution. En l'absence de plans stratégiques et opérationnels, les propriétaires de petites entreprises ne parviennent souvent pas à estimer la rentabilité nécessaire à la poursuite de leurs activités sur le long terme.

Cette lacune conduit généralement ces entreprises à opérer à perte et,

L'accès au capital est crucial pour l'expansion et l'efficacité économique

in fine, à se retirer du marché (Urban, 2020). En l'absence d'une stratégie claire, même les entreprises qui parviennent à dégager une marge bénéficiaire peuvent avoir du mal à atteindre un niveau de croissance optimal.

- **Esprit d'entreprise et innovation** : un chef d'entreprise prospère a généralement l'esprit d'entreprise et d'innovation. À l'affût des débouchés, conscient des embuches potentielles, il cherche à établir un réseau et des partenariats.

Les réseaux peuvent être déterminants pour accéder à des ressources, à de nouveaux marchés ou à du capital social (Rodrigues *et al.* 2021).

- **Capacité de gestion** : même lorsqu'un propriétaire de petite entreprise a l'esprit voulu, il n'a pas forcément les compétences managériales nécessaires pour faire prospérer son entreprise. Dans ce cas, il pourrait être judicieux de nommer un gérant, chargé de gérer les opérations de l'entreprise au jour le jour.

Les compétences managériales portent sur des domaines tels que la planification budgétaire, les relations avec les clients, la finance, les ventes, le marketing et la gestion des ressources humaines. Les compétences non techniques, également connues sous le nom de « compétences relationnelles », sont inestimables lorsqu'il s'agit de gérer les relations interpersonnelles sur le lieu de travail. Ces compétences diffèrent des compétences techniques et concernent notamment les aptitudes en matière

de communication, le comportement, la déontologie professionnelle, l'esprit critique et la capacité à travailler en équipe (Doyle, 2022). Le renforcement des capacités des femmes dans ce domaine est particulièrement important en ce sens que ces compétences leur donnent les moyens de faire face aux structures patriarcales dans le contexte de leur activité.

D'autres facteurs associés au contexte économique, infrastructurel, et politique au sens large jouent également un rôle en favorisant l'activité entrepreneuriale et en appuyant les entreprises.

5.2 Principaux obstacles

Le *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2022) fournit des informations détaillées sur l'environnement entrepreneurial général dans plus de 50 pays.

Dans les quatre pays d'Afrique du Nord considérés, l'enseignement et la formation de base à l'entrepreneuriat ainsi que le transfert de recherche-développement sont jugés insuffisants, voire très insuffisants, obtenant une note proche de « 0 » sur une échelle allant de « 0 » (très insuffisant) à « 10 » (très satisfaisant).

D'autres facteurs, tels que la formation postsecondaire à l'entrepreneuriat, les programmes publics, la fiscalité et l'administration, le financement des entrepreneurs, l'aide et les politiques publiques, le marché intérieur et l'ouverture, ainsi que les normes culturelles et sociales, sont également jugés insuffisants dans la plupart des pays (leur note variant de 0 à 5). En revanche, des facteurs tels que les infrastructures physiques et de services, la dynamique du marché intérieur, et les

infrastructures commerciales et professionnelles sont plus que satisfaisants, voire très satisfaisants.

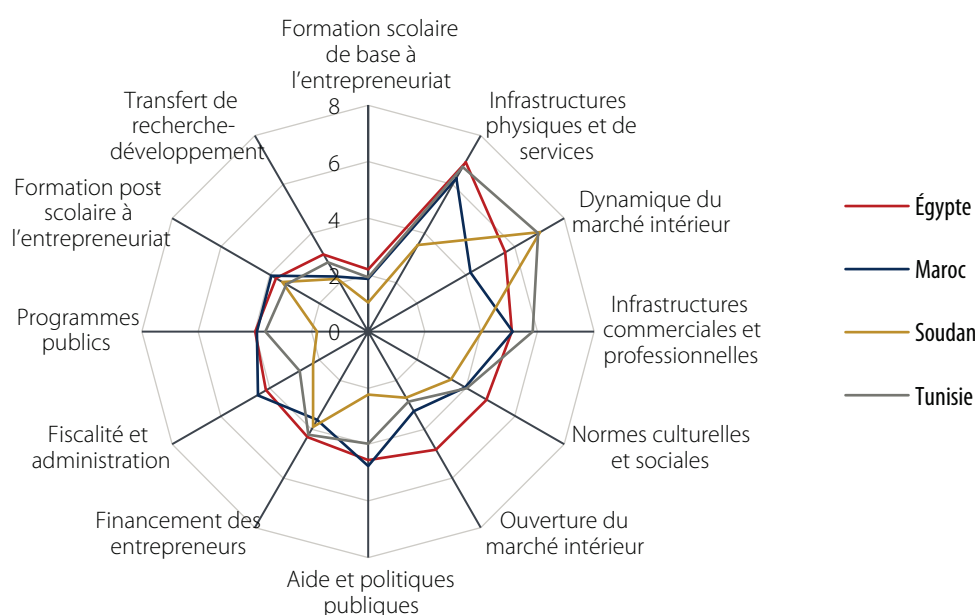
Ces résultats laissent entendre que beaucoup reste à faire pour améliorer le contexte général de l'entrepreneuriat en Afrique du Nord, en particulier en ce qui concerne la formation (de base comme post-scolaire), l'aide apportée par les pouvoirs publics sous la forme de programmes et d'activités de recherche-développement, et le financement des entrepreneurs. Améliorer l'environnement entrepreneurial au sens large permettra aux pouvoirs publics de renforcer l'esprit d'entreprise, encourageant du même coup la création de petites et moyennes entreprises.

Cela étant, les PME d'Afrique du Nord font également face à un grand nombre de difficultés en ce qui concerne l'accès au secteur privé et la possibilité d'y exercer des activités.

Selon les données de l'Enquête auprès des entreprises (2021) de la Banque mondiale, les petites et moyennes entreprises (soit celles comptant respectivement entre 5 et 19 employés, et entre 20 et 99 employés) opérant en Afrique du Nord indiquent que les pratiques des concurrents dans le secteur informel, les taux d'imposition, l'électricité et l'accès au financement sont des contraintes majeures. Chacun de ces facteurs est examiné de façon plus approfondie ci-après. Parmi les autres facteurs considérés comme des contraintes importantes, bien que dans une moindre mesure, figurent les licences et permis d'exploitation, les réglementations douanières et commerciales, la réglementation du travail et le manque de formation de la main-d'œuvre.

- **Pratiques des concurrents dans le secteur informel** : les petites et moyennes entreprises considèrent les pratiques des concurrents comme une contrainte majeure (en particulier en Mauritanie, en Tunisie et au Maroc).

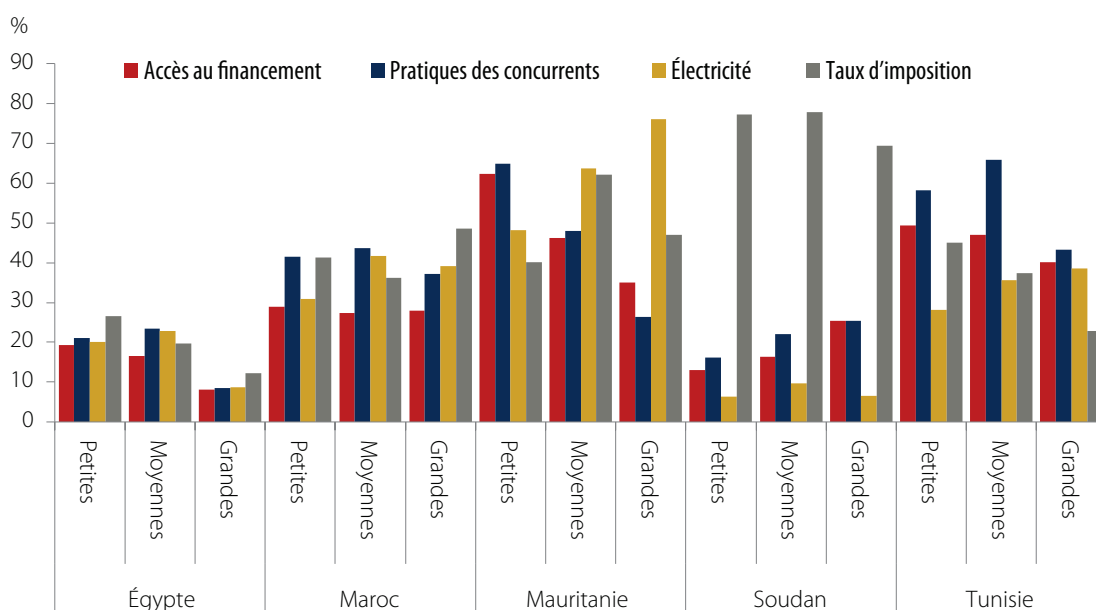
Figure 14 : Évaluation par des experts de la situation de l'environnement entrepreneurial



Source : Global Entrepreneurship Monitor (2022), « 0 » = Très insuffisant ; « 10 » = Très satisfaisant

La formation à l'entrepreneuriat est jugée insuffisante dans toute l'Afrique du Nord

Figure 15 : Principales contraintes pour les PME



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021).

Les activités du secteur informel échappant à la réglementation, les entreprises de ce secteur peuvent de ce fait bénéficier de coûts d'intrants inférieurs, ou se livrer à des actes d'évasion ou de fraude fiscale. Cela leur permet souvent de vendre des marchandises à un prix inférieur à celui des marchandises vendues par les entreprises opérant dans le secteur formel, ce qui, en fin de compte, réduit la marge bénéficiaire des PME immatriculées au registre du commerce. **Les entrepreneuses éprouvent généralement des difficultés à accéder aux marchés, non seulement en raison des pratiques des concurrents du secteur informel, mais aussi en raison d'un manque d'accès aux intrants, aux outils, aux moyens matériels et aux réseaux.**

- **Taux d'imposition et administration fiscale** : alors que plusieurs études montrent que la région Moyen-Orient et Afrique du Nord présente un taux d'imposition comparativement bas par rapport au reste du monde, la question pour les PME

semble être celle de l'équité et de l'efficacité.

Selon le FMI, dans cette région, les impôts sur le revenu des sociétés présentent des taux relativement compétitifs, mais souffrent d'exonérations généralisées, souvent accordées de manière non transparente et avec un degré élevé de discrétion (Jewell *et al.*, 2015). De plus, dans de nombreux pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, l'administration fiscale est souvent inefficace, et exerce un pouvoir discrétionnaire important, avec pour conséquence des inégalités dans le traitement des citoyens et des entreprises (Jewell *et al.*, 2015). Le favoritisme et le manque de transparence en matière de fiscalité peut donner à certaines PME le sentiment d'être injustement traitées, tandis que l'inefficacité de l'administration fiscale ne fait qu'ajouter aux frustrations des propriétaires de petites entreprises.

Cela dit, des pays comme l'Égypte ont fait d'importants progrès au cours des dernières années pour rendre leur régime fiscal plus favorable aux PME. C'est ainsi qu'en 2020, ce pays a publié une nouvelle loi sur le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises (MPME), qui accorde à ces sociétés des mesures d'incitation fiscales et non fiscales.

- **Électricité** : l'Égypte, la Tunisie et le Maroc ont un taux d'accès à l'électricité comparable à celui de l'Europe, des États-Unis et de l'Australie. Malgré cela, de nombreuses PME considèrent l'électricité comme une contrainte majeure. En fait, entre 20 % et 40 % des PME ayant participé à l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises en Égypte, en Tunisie et au Maroc ont déclaré subir des coupures de courant. Ce chiffre est beaucoup plus élevé en Mauritanie et au Soudan (près de 90 %). En moyenne, les PME d'Égypte, du Maroc et de Tunisie déclarent être touchées par tout au plus une coupure de courant au cours d'un mois normal, contre trois et six coupures par mois pour les PME de Mauritanie et du Soudan.

Fakih, Ghazalian et Ghazzawi (2020) observent également que l'ampleur des coupures de courant au Moyen-Orient et en Afrique du Nord est plus grande que dans de nombreuses autres régions géoéconomiques. Ces auteurs soulignent également le fait que les coupures de courant se font généralement ressentir tant de façon directe qu'indirecte sur les performances globales des entreprises,

entraînant une hausse des coûts, une baisse des quantités produites et, partant, un moindre chiffre d'affaires et une moindre productivité. Toutefois, de nombreux pays d'Afrique du Nord sont aujourd'hui conscients de cet enjeu et progressent à grands pas vers l'autosuffisance énergétique et l'exploitation de sources d'énergies renouvelables.

- **Accès au financement** : même si le système bancaire et le secteur privé nord-africains sont relativement plus développés et mieux établis que ceux d'autres pays africains, ce sont souvent les grandes entreprises qui, de manière disproportionnée, bénéficient des prêts bancaires.

Cela tient généralement à l'absence de procédures d'audit normalisées ou de cadres réglementaires pour l'évaluation de la solvabilité et du risque des PME, raison pour laquelle les banques sont réticentes à prêter aux petites entreprises (Ahamed, 2021). En outre, le profil des emprunteurs des banques publiques continue d'être majoritairement constitué d'entités publiques, ce qui rend difficile l'obtention par les entreprises du secteur privé des fonds dont elles ont besoin pour mettre en œuvre les changements nécessaires à la poursuite de leur croissance et de leur développement.

Selon l'Enquête auprès des entreprises de la Banque mondiale, les petites entreprises sont proportionnellement plus nombreuses que les grandes à indiquer que le manque d'accès au financement est une contrainte majeure dans la plupart

De nombreuses PME considèrent l'électricité comme une contrainte majeure

L'accès au financement est considéré comme une contrainte majeure pour les PME d'Afrique du Nord

des pays d'Afrique du Nord. Plus précisément, il ressort de l'enquête que c'est le cas pour 50 % à 70 % des petites et moyennes entreprises de Mauritanie et de Tunisie ; en revanche, les PME d'Égypte, du Maroc et du Soudan sont moins nombreuses à s'en préoccuper (entre 10 % et 30 % des PME).

La figure 16 montre que, dans la plupart des cas, les petites entreprises sont proportionnellement moins nombreuses que les grandes à disposer d'un prêt bancaire ou d'une ligne de crédit et que le pourcentage d'entreprises dont la récente demande de prêt a été rejetée est souvent plus élevé pour les petites que pour les grandes.

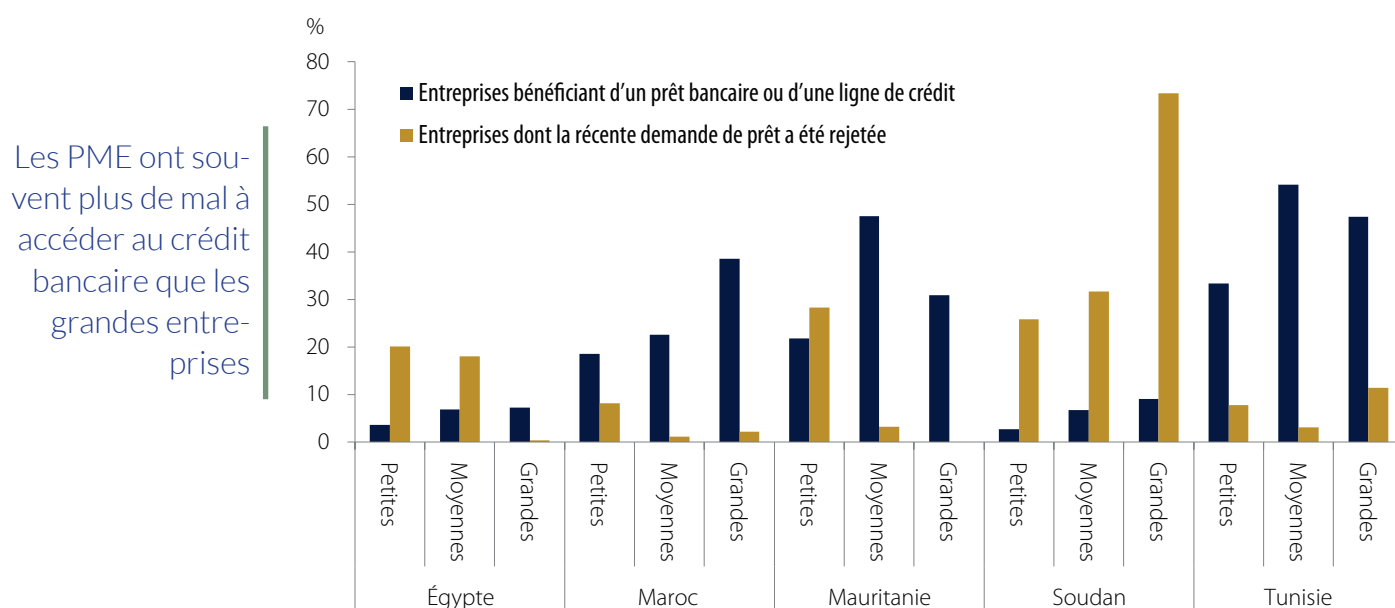
Étant donné que les PME ont beaucoup plus de mal que les grandes entreprises à accéder aux lignes de crédit formelles, elles ont souvent recours à d'autres moyens de financement. C'est

ainsi, comme l'illustre la figure 17, que les petites entreprises d'Afrique du Nord se tournent souvent vers le crédit fournisseur ou le crédit client pour financer leurs fonds de roulement.

De plus, il ressort d'études similaires que les entrepreneurs s'appuient dans une large mesure sur des sources de financement informelles, telles que la famille et les amis, parce qu'ils rencontrent des difficultés considérables pour obtenir les fonds nécessaires à la création et à l'expansion de leur entreprise (OCDE, 2011).

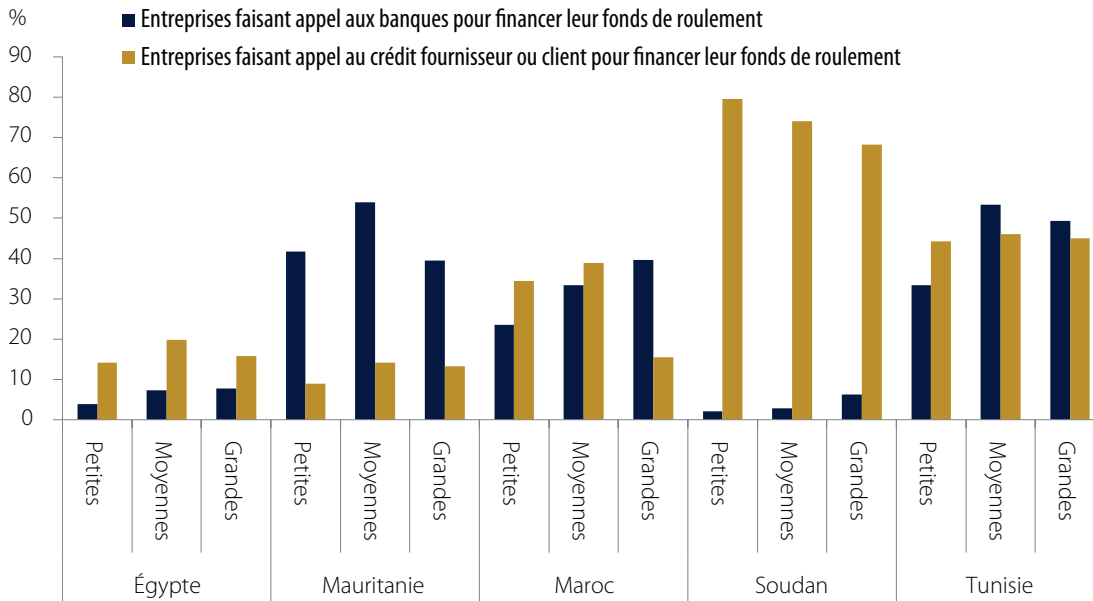
Faute de pouvoir obtenir un financement, les PME sont souvent bridées financièrement et incapables de disposer des fonds nécessaires pour réaliser les investissements qui leur permettraient de poursuivre leur expansion et, partant, leur croissance.

Figure 16 : L'accès au financement formel est un problème



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021) *Fourchette des données : 2014-2020.

Figure 17 : Financement du fonds de roulement par le crédit fournisseur, le crédit client ou par un prêt bancaire



Source : Banque mondiale, Enquête auprès des entreprises (2021) *Fourchette des données 2014-2020.

6. ACCÈS AU FINANCEMENT

Étant donné le rôle essentiel que joue l'accès au financement dans la réussite des entrepreneurs et des PME, la présente section aborde ce thème de manière plus détaillée, en soulignant les disparités entre femmes et hommes qui existent dans ce domaine.

En Afrique du Nord, l'inégalité d'accès au financement n'est pas seulement fonction de la taille de l'entreprise, mais aussi du sexe, les femmes y ayant très peu accès.

Bien que l'accès des femmes au financement se soit considérablement amélioré en Afrique du Nord au cours des dix dernières années, la Banque mondiale fait état de plusieurs indicateurs d'inclusion financière affichant des valeurs moindres pour les femmes que pour les hommes.

Selon la Banque mondiale, on entend par « inclusion financière » le fait que les individus et les entreprises ont accès à des produits et à des services financiers utiles et d'un coût abordable qui répondent à leurs besoins et sont fournis de manière

responsable et durable (Banque mondiale, 2022).

La possession d'un compte (auprès d'une banque, ou encore auprès d'une institution réglementée telle qu'une coopérative d'épargne et de crédit, une institution de microfinance ou un fournisseur de services d'argent mobile) est un marqueur fondamental de l'inclusion financière.

La possession d'un compte permet à ses titulaires d'accéder à divers types de produits et services financiers, tels que le crédit, l'épargne, l'assurance, les envois de fonds et les paiements et constitue de ce fait une passerelle vers l'accès aux services financiers.

Il est avéré que les personnes qui sont titulaires d'un compte sont plus susceptibles d'utiliser ces services financiers pour créer et développer des entreprises, investir dans l'enseignement ou la santé, gérer les risques et surmonter les chocs financiers par rapport à celles qui ne le sont pas (Banque mondiale, 2022).

Le pourcentage de femmes détenant un compte est inférieur à celui des hommes

Par conséquent, la possession d'un compte est un tremplin vers d'autres types de services financiers qui permettent aux entrepreneurs et aux propriétaires de PME d'obtenir le financement nécessaire au démarrage et à l'expansion de leur entreprise.

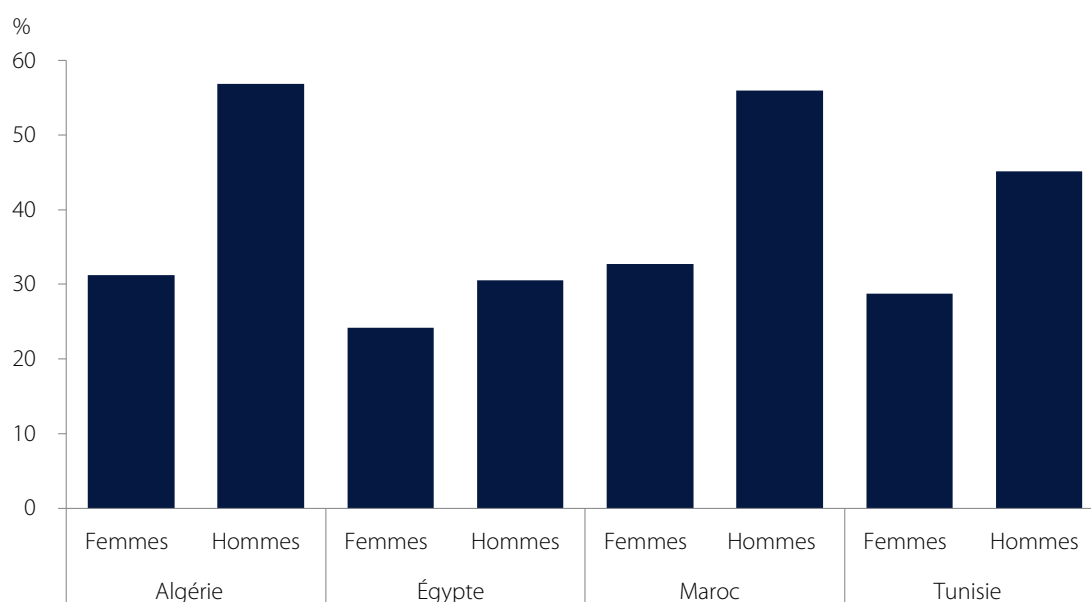
D'après la figure 18, le pourcentage de femmes d'Afrique du Nord possédant un compte est inférieur à celui des hommes. De ce fait, les femmes doivent davantage lutter que les hommes pour accéder aux types de produits et de services financiers rendus accessibles par la possession d'un compte, ce qui peut constituer un obstacle à l'entrepreneuriat des femmes.

La figure 19 révèle un écart important entre hommes et femmes en ce qui

concerne la possession d'un compte dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Bien que cet écart ait diminué de 5 points de pourcentage dans cette même région entre 2011 et 2021, pour se stabiliser à 14 points de pourcentage, il reste élevé par rapport à la moyenne mondiale, qui est de 4 points de pourcentage. En 2021, 60 % des hommes et 46 % des femmes de la région possédaient un compte, alors que la moyenne mondiale était de 78 % pour les hommes et de 74 % pour les femmes.

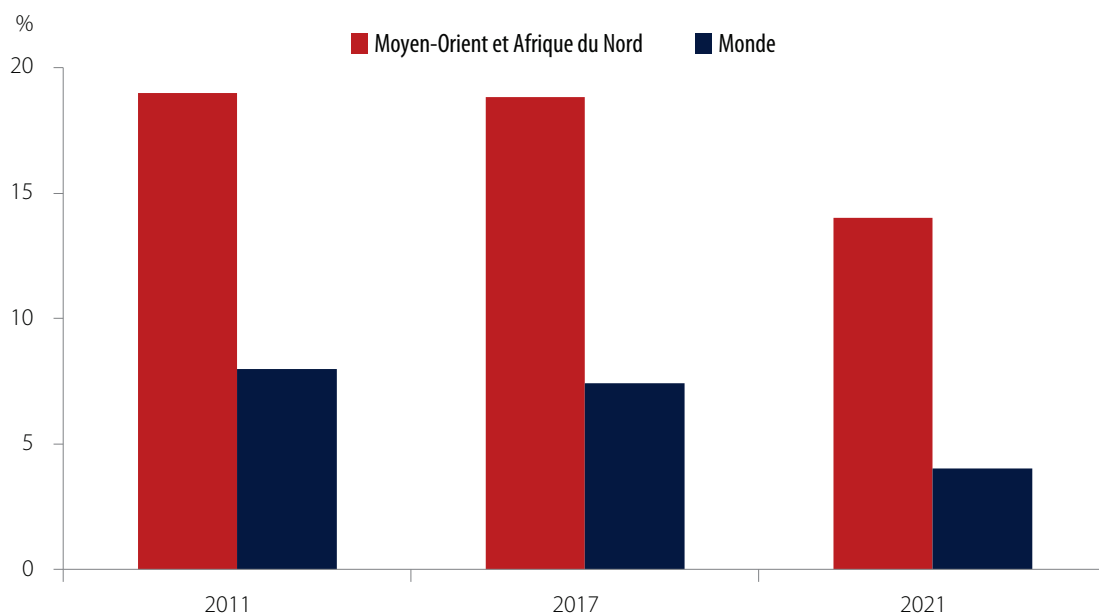
Puisque la possession d'un compte est un tremplin vers les produits et services financiers, il n'est pas surprenant que les femmes obtiennent de moins bons résultats que les hommes pour la plupart des autres indicateurs d'inclusion financière.

Figure 18 : Compte auprès d'une institution financière ou d'un service d'argent mobile



Source : Base de données Global Findex de la Banque mondiale (2021).

Figure 19 : Différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la possession d'un compte, 2017-2021



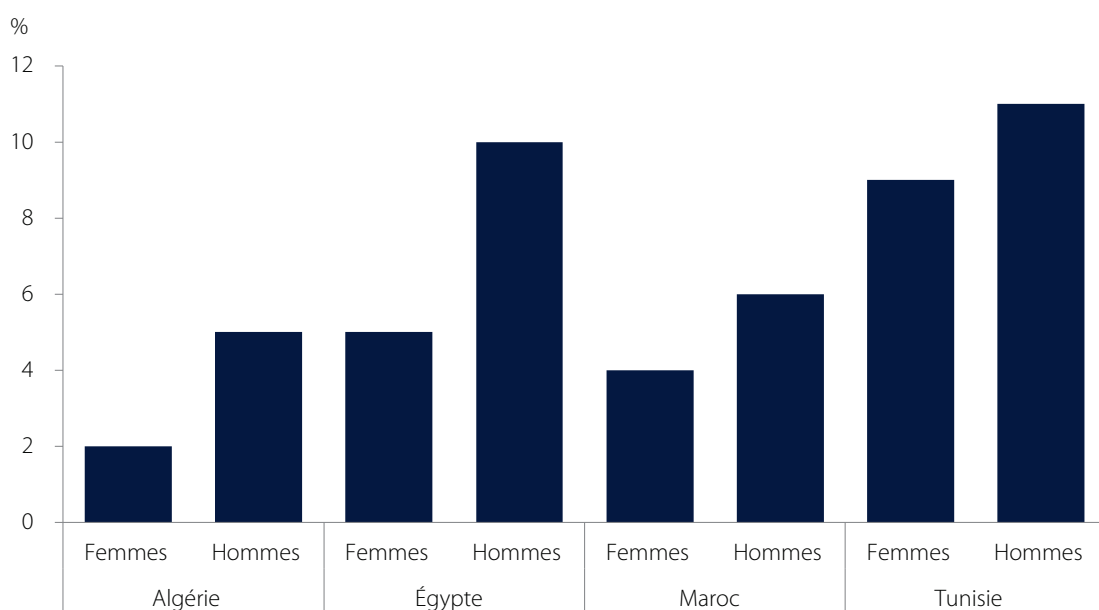
Source : Base de données Global Findex de la Banque mondiale (2021).

Le faible taux de possession d'un compte par les femmes entrave leur accès aux services financiers

La figure 20 confirme que les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à emprunter de l'argent auprès d'une institution financière formelle ou via un compte d'argent mobile. L'Algérie, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie

obtiennent également des résultats nettement moins bons que la moyenne mondiale (qui est de 28 % pour les femmes et de 31 % pour les hommes).

Figure 20 : Emprunt auprès d'une institution financière ou via un compte d'argent mobile



Source : Base de données Global Findex de la Banque mondiale (2021).

Cela laisse à penser qu'en dépit de secteurs financiers et bancaires parmi les plus développés du continent africain, l'Afrique du Nord reste à la traîne des économies avancées en ce qui concerne les canaux de financement formels. Cela signifie que tous les besoins de financement du secteur privé ne sont pas satisfaits par les canaux de financement formels.

Comme les femmes ont un moins bon accès que les hommes aux institutions financières formelles ou aux comptes d'argent mobile, elles sont moins nombreuses à emprunter de l'argent pour lancer, exploiter ou développer leur entreprise.

Pour cet indicateur aussi, les pays d'Afrique du Nord obtiennent des résultats inférieurs à la moyenne mondiale (qui est de 5 % pour les femmes et de 8 % pour les hommes), à l'exception de la Tunisie, où les valeurs sont légèrement supérieures à la moyenne mondiale en ce qui concerne les hommes.

Les données de la série Women, Business, and the Law (2022) de la Banque mondiale, qui évalue les lois et réglementations influençant les perspectives économiques des femmes dans 190 pays, montrent également que les facteurs qui entravent l'accès des femmes au financement en Afrique du Nord ne sont pas nécessairement d'ordre juridique (de nombreuses dispositions légales discriminatoires ont été supprimées au cours des dernières années).

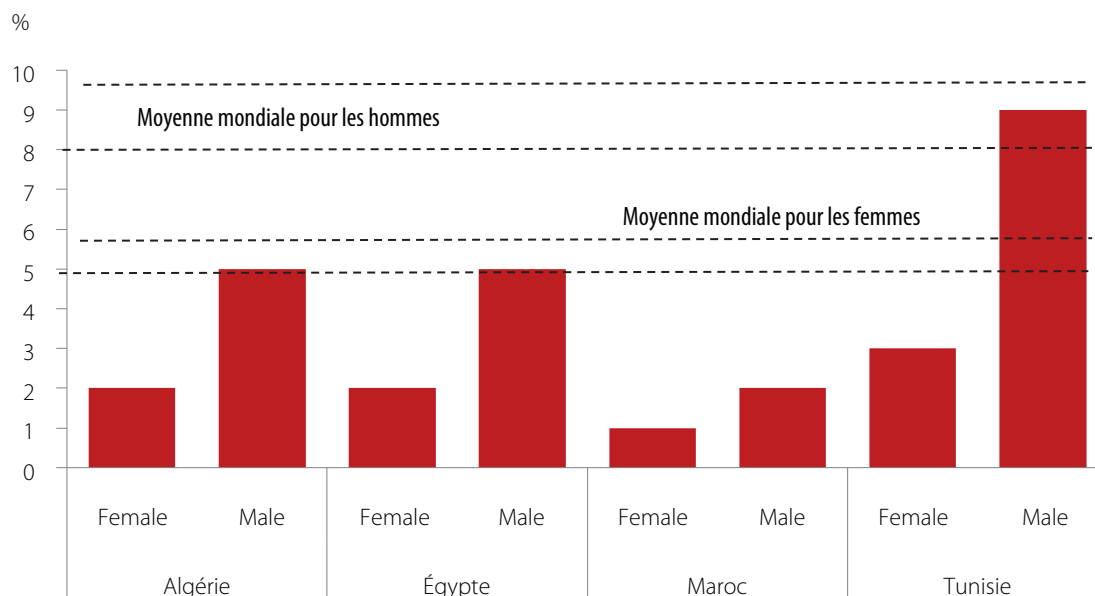
En fait, l'ensemble des données montre qu'il n'existe aucune loi interdisant explicitement aux femmes d'Afrique du Nord d'ouvrir un compte bancaire, d'accéder au crédit, ni même de faire enregistrer et de posséder une entreprise.

Par contre, les données portent à croire que ces obstacles à l'activité économique pourraient plutôt être d'origine sociale. Dans certains pays d'Afrique du Nord, les femmes peuvent être traitées différemment des hommes en ce qui

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir emprunté de l'argent auprès des institutions financières formelles

Les facteurs qui entravent l'accès des femmes au financement ne sont pas nécessairement d'ordre juridique

Figure 21 : Emprunt d'argent pour démarrer, exploiter ou développer une exploitation agricole ou une entreprise



Source : Base de données Global Findex de la Banque mondiale (2021).



6. ACCÈS AU FINANCEMENT

concerne les voyages, la signature de contrats, le fait d'occuper un poste jugé trop dangereux ou dans tel ou tel secteur, le fait d'être chef de famille et de détenir des biens immobiliers.

Il en découle vraisemblablement que de nombreuses femmes font face dans leur

vie quotidienne à des obstacles qui ne concernent pas les hommes. Ces valeurs culturelles liées à la tradition peuvent se répercuter implicitement sur la façon dont est perçu l'entrepreneuriat féminin et le rôle que devraient jouer les femmes dans les entreprises.

7. LE RÔLE DE L'INVESTISSEMENT « SENSIBLE AU GENRE »

La présente section décrit tout d'abord le cadre conceptuel du rôle joué par l'entrepreneuriat féminin et les PME appartenant à des femmes dans le développement durable et la création d'emplois. Nous définissons ensuite ce qu'est l'investissement « sensible au genre », avant d'aborder la manière dont cette stratégie contribue à combler les disparités hommes-femmes en termes de financement, tout en soulignant les difficultés auxquelles se heurtent les investisseurs sensibles ou attentifs à la dimension de genre.

7.1. L'entrepreneuriat féminin au service du développement durable et de la création d'emplois

Il existe un grand nombre de publications consacrées à la relation entre l'entrepreneuriat féminin et le développement durable. À la suite d'une analyse documentaire et d'une étude systématique de publications sur l'entrepreneuriat féminin publiés entre 1991 et 2021, Raman *et al.* (2022) ont constaté que la re-

cherche existante associe fréquemment l'entrepreneuriat féminin aux objectifs de développement durable n° 10 (Inégalités réduites), n° 8 (Travail décent et croissance économique) et n° 5 (Égalité entre les sexes). Ils ont également trouvé dans ces publications des éléments évoquant un lien entre au moins 14 autres objectifs de développement durable et l'entrepreneuriat féminin.

Une grande partie de ces documents semble indiquer que les femmes ont un rôle clé à jouer pour le développement durable car elles seraient dotées d'une plus grande conscience sociale que les hommes. Raman *et al.* (2022) soulignent que les femmes possèdent de fortes capacités créatives et un véritable talent pour dénicher les perspectives prometteuses, ce qui les pousse à diriger des entreprises innovantes et socialement responsables, à favoriser le bien-être de la société et le développement durable. Cette conscience sociale accrue commence souvent à la maison ou au sein de leur propre communauté, où les femmes sont plus enclines à partager leurs avantages économiques et non économiques,

tels que l'enseignement, la santé et d'autres ressources (Orser, Riding et Manley, 2006 ; Sajjad et al., 2020).

De fait, la Banque africaine de développement (2022) souligne que les femmes réinvestissent généralement jusqu'à 90 % de leurs revenus dans l'enseignement, la santé et la nutrition de leur famille et de leur communauté, contre 40 % pour les hommes, d'où la conclusion que le fait d'investir dans les entreprises féminines est susceptible d'amener une transformation positive de la société.

Nichter et Goldmark (2009) affirment que les PME détenues par des femmes jouent un rôle crucial dans l'augmentation et la diversification des revenus des ménages. Lorsque les femmes deviennent plus indépendantes financièrement, elles sont plus susceptibles que les hommes de dépenser leur argent pour les besoins du ménage, vu que leur rôle s'étend généralement à l'entretien du foyer et à la prise en charge des enfants. C'est là un facteur qui permet de réduire la pauvreté et d'améliorer la prise en charge des enfants (Ge et al., 2022). Le fait d'investir plus de ressources dans l'avenir des enfants contribue essentiellement à la transition démographique et donne à une nouvelle génération de jeunes femmes une meilleure position de départ pour entrer sur le marché du travail ou pour créer leur propre entreprise (Quak, Barenboim et Guimarães, 2022).

C'est également un message clé du Rapport sur le développement dans le monde du Groupe de la Banque mondiale consacré à l'égalité des genres, dans lequel il est écrit qu'une plus grande égalité entre les sexes constitue une mesure bénéfique pour l'économie, car elle ren-

force la productivité et améliore d'autres indicateurs du développement, y compris les perspectives pour la prochaine génération et la qualité des politiques et des institutions sociétales (Fulvia, 2013). Grâce à l'entrepreneuriat, les femmes deviennent plus autonomes sur les plans économique et social, ce qui contribue à une plus grande égalité entre les sexes. Les femmes obtiennent ainsi plus d'influence sur les décisions prises dans leur ménage, et donc la capacité de remettre en question les pratiques culturelles sexistes et de renégocier les inégalités sociales et politiques (Ge et al., 2022).

Une analyse de régression portant sur des données issues de 69 pays développés et en développement, réalisée dans le cadre du Rapport 2015 sur l'indice de l'entrepreneuriat féminin (FEI), a confirmé l'influence positive de l'entrepreneuriat féminin sur l'économie de tous les pays du monde, peu importe que ces pays soient développés ou en développement. L'étude montre que les entrepreneuses contribuent au développement social, en partie grâce au rôle qu'elles jouent sur l'amélioration des résultats en matière d'enseignement et de santé. Les entrepreneuses servent également de modèles aux futures entrepreneuses et transmettent leurs compétences et leurs connaissances à la génération suivante (Sajjad et al., 2020).

Plusieurs études ont été menées sur les bienfaits de l'entrepreneuriat féminin sur les plans de l'autonomisation des femmes, de l'inclusion sociale, de la liberté économique, de l'égalité, de l'innovation et de la réduction de la pauvreté. Dans une étude de cas qualitative, Okolie et al. (2021) ont examiné la manière dont l'entreprise de vannerie des femmes igbo

au Nigéria contribue à réduire la pauvreté en dispensant un enseignement informel de l'entrepreneuriat, des questions socioculturelles et économiques, des valeurs individuelles dans la création d'entreprises et du développement dans les villes aux personnes sorties de l'enseignement post-primaire.

Une enquête de la CNUCED sur l'entrepreneuriat féminin et l'innovation, portant sur un échantillon de 456 entrepreneurs et entrepreneuses à succès dans six pays développés et en développement, a également révélé que les moteurs de l'innovation sont différents pour les hommes et pour les femmes : Les entrepreneuses, plus souvent que les entrepreneurs, innovent pour répondre à un besoin social de leur communauté (Fulvia, 2013).

La capacité qu'a l'autonomisation économique des femmes (par le biais de l'entrepreneuriat) à créer de nouveaux postes d'emploi (ODD n° 8 : « Travail décent et croissance économique ») est également soulignée dans un document publié par Quak, Barenboim et Guimarães (2022). Cette publication aborde la raison d'être du MUVA, un programme mozambicain à but non lucratif axé sur des projets d'entrepreneuriat féminin au Mozambique.

Les auteurs y affirment que les PME appartenant à des femmes ne créent pas seulement des emplois pour les femmes qui se trouvent à leur tête, mais ouvre également des possibilités de travailler avec d'autres, tant de façon directe en tant qu'employés (hommes et femmes) » qu'indirecte « par le biais de liens tissés en amont et en aval avec d'autres entreprises opérant dans le secteur tant formel qu'informel.

De plus en plus d'études montrent que les entreprises dirigées par des femmes emploient généralement davantage de femmes et, de ce fait, créent des emplois tout en contribuant à combler les disparités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Okah-Efogo et Timba (2015) ont indiqué qu'au Cameroun, les entreprises détenues par des hommes comptaient entre 1 et 7 femmes parmi leur personnel, alors que les entreprises détenues par des femmes employaient entre 2 et 15 femmes.

Coffman, Exley et Niederle (2018) ont également constaté, lors d'une expérience menée aux États-Unis, que les employeuses embauchent généralement des femmes dans environ 50 % des cas, alors que les employeurs ne le font que dans moins de 40 % des cas.

Il s'agit là d'une illustration du phénomène appelé « homophilie » (un terme signifiant « attirance pour les semblables »), une théorie sociologique de Paul Lazarsfeld et Robert Merton, qui a vu le jour en 1954, et selon laquelle les individus similaires tendent à se rapprocher les uns des autres et à agir de la même manière. L'homophilie ne se limite pas au marché du travail, mais s'étend aussi à la sphère du capital-innovation, où il a été constaté que l'écrasante majorité des investisseurs sont des hommes, qui investissent généralement dans des entreprises dirigées par des équipes fondatrices exclusivement masculines » (Skonieczna et Castellano, 2020).

De même, les sociétés de capital-innovation dont les partenaires sont des femmes sont plus de deux fois plus sus-

ceptibles d'investir dans des entreprises dirigées par des femmes, et plus de trois fois plus susceptibles d'investir dans des entreprises dont le directeur général est une femme (Skonieczna et Castellano, 2020). Compte tenu de ces éléments on peut donc en déduire qu'une augmentation du nombre de femmes propriétaires de PME pourrait conduire à une hausse de la représentation des femmes.

Cela correspond à nos propres observations concernant l'Afrique du Nord (voir section 4.3 du présent document), selon lesquelles :

- La participation des femmes au capital d'une entreprise est associée, dans une certaine mesure, à une croissance plus forte de l'emploi.
- Les petites entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient en moyenne davantage de travailleurs.
- Les entreprises détenues en tout ou partie par des femmes emploient en général proportionnellement plus de femmes.

7.2. Qu'est-ce que l'investissement « sensible au genre » ?

En 2009, Jackie VanderBrug et Joy Anderson ont inventé l'expression « investissement sensible à la dimension de genre » (*gender-lens investing*) à la suite de l'émergence d'un nouveau champ de recherche grâce aux efforts menés par un groupe de spécialistes du combat pour l'égalité femmes-hommes (AWEF, 2021). Dans les publications, l'expression « investissement sensible à la dimension de genre » est souvent utilisée de manière interchangeable avec les expressions

« investissement attentif au genre », « investissement sensible au genre », « investissement soucieux de l'égalité femmes-hommes », voire « investissement genré ».

Les investisseurs attentifs à la problématique du genre sont conscients des disparités entre les hommes et les femmes, en particulier dans le contexte des systèmes financiers, et désirent utiliser la finance en tant qu'outil de promotion de l'égalité femmes-hommes.

Le terme « investissement sensible au genre » fait donc référence à la manière dont les personnes et organisations attentifs à la problématique du genre appliquent cette approche [genrée] à la conception de l'investissement (GenderSmart, 2022). Plus précisément, il s'agit d'utiliser le capital pour générer un rendement financier tout en contribuant à la cause de l'égalité femmes-hommes.

Ce type d'investissement se fait généralement en tenant compte de trois aspects de la dimension de genre :

1. **Donner aux femmes accès au capital** : investir dans des entreprises détenues ou dirigées par des femmes.
2. **Aborder la question de l'équité au travail dans l'entreprise et dans toute la chaîne de valeur** : investir dans des entreprises pour qui l'équité au travail est une mesure cruciale, ou qui ont l'intention d'adopter une telle démarche.
3. **Mettre en avant des produits et des services qui bénéficient aux femmes et aux filles ou qui répondent à leurs besoins commerciaux** : considérer les femmes et les filles comme des

L'investissement sensible au genre ne se limite pas à permettre aux femmes d'accéder au capital

consommatrices et offrir des produits et des services qui correspondent à ce segment du marché (Fondation Sasakawa pour la paix, 2020).

L'investissement genré revêt de nombreuses formes différentes. Cette approche est apparue dans de nombreux pays africains par le biais de fonds de capital-investissement, de fonds d'investissement à impact, d'institutions de microcrédit, de capital-risque ou même de groupes d'investisseurs providentiels. Dans certains pays, elle cible certains secteurs économiques en particulier.

Cette approche de l'investissement a gagné en popularité ces dernières années : les stratégies d'investissement axées sur les gestionnaires de fonds féminins et l'investissement sensible à la dimension de genre représentaient 7,7 milliards de dollars d'actifs sous gestion en 2021, soit une hausse de 61 % par rapport à 2018.

Dans le contexte nord-africain, l'investissement genré a un rôle important à jouer pour combler le déficit de financement

et, par conséquent, soutenir l'autonomisation des femmes.

7.3. L'investissement sensible au genre renforce l'autonomie économique des femmes, stimule l'emploi et la résilience

L'investissement genré joue un rôle essentiel dans l'amélioration de la situation des femmes et, de ce fait, dans la réalisation du cinquième objectif de développement durable à l'horizon 2030, qui est de « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » (Nations Unies, 2022). Plus précisément, le fait d'allouer des capitaux à des entreprises qui s'engagent à améliorer la représentation des femmes aux postes de direction, ainsi que la diversité de genre et l'inclusion, permet aux investisseurs attentifs à la dimension de genre de contribuer à la réalisation de l'égalité femmes-hommes.

Encadré 1 : Le groupe marocain OCP obtient sa première certification EDGE

Le groupe OCP, chef de file mondial sur le marché des engrais phosphatés, a obtenu son premier niveau de certification EDGE (« *Economic Dividends for Gender Equality* ») au début de l'année 2022. EDGE est la norme mondiale d'évaluation des performances des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes.

Le premier niveau, appelé « Edge Assess », comprend plusieurs critères relatifs à la parité femmes-hommes dans les fonctions essentielles, les politiques de recrutement et de promotion, l'équité salariale et la culture d'inclusion.

En atteignant ce premier niveau, le groupe OCP s'est positionné comme un pionnier non seulement pour les entreprises marocaines, mais aussi pour l'industrie minière mondiale. Le groupe OCP espère atteindre le niveau le plus élevé de la certification EDGE d'ici 2024.

En outre, l'approche tenant compte du genre, en ciblant et renforçant les secteurs qui emploient des femmes, contribue non seulement à créer des emplois, mais aussi à améliorer la qualité des postes de travail existants. De plus, les investisseurs soucieux de l'égalité femmes-hommes peuvent encourager la conception de produits et de services financiers dont les femmes ont besoin, dans le but d'améliorer leur accès au financement et d'accompagner leurs efforts personnels et professionnels.

et de leur communauté, contribuant ainsi à la réalisation de plusieurs autres objectifs de développement durable, notamment l'élimination de la pauvreté (objectif n° 1), la réduction de la faim et la sécurité alimentaire (objectif n° 2), la bonne santé et le bien-être (objectif n° 3) et le soutien à une éducation de qualité (objectif n° 4).

À cet égard, le Comité d'aide au développement de l'OCDE (2011) affirme qu'un accès plus équitable aux biens et aux services (terre, eau, technologie, innovation, crédit, services bancaires et financiers, etc.) renforcera les droits des femmes, augmentera la productivité agricole, réduira la faim et favorisera la croissance économique. En effet, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des catalyseurs permettant de démultiplier les effets des actions en faveur du développement ». C'est pourquoi l'OCDE affirme que l'investissement dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est un facteur déterminant de l'amélioration des conditions économiques, sociales et politiques des pays en développement.

L'investissement sensible au genre joue un rôle important dans la réduction des disparités entre les femmes et les hommes

Les retombées de l'approche genrée ne s'arrêtent pas là. Étant donné le rôle crucial joué par les femmes dans les ménages, leur autonomisation sur le plan économique et social conduit à une amélioration des résultats en matière de développement pour l'ensemble de la cellule familiale, et souvent même pour la collectivité (ce point est souligné dans le cadre conceptuel décrit à la section 7.1). Cela renvoie aux conclusions selon lesquelles les femmes réinvestissent généralement une plus grande partie de leurs revenus que les hommes dans l'éducation, la santé et la nutrition de leur famille

Encadré 2 : Réduire le taux de renouvellement du personnel grâce à la communication (cas égyptien)

Une étude réalisée par l'*Arab Women's Enterprise Fund* (AWEF) a révélé qu'en Égypte, les travailleuses du sous-secteur des agrumes étaient souvent maltraitées par leurs supérieurs hiérarchiques (majoritairement des hommes), ce qui induisait un taux élevé d'absentéisme et de renouvellement du personnel féminin. Pour résoudre ce problème, l'AWEF a élaboré un modèle de « formation des formateurs » en partenariat avec des entreprises agricoles de premier plan et des fournisseurs de services de formation, qui a principalement porté sur le renforcement de la communication entre les travailleuses et leurs superviseurs de sexe masculin, et sur la modification des comportements de ces superviseurs à l'égard de leurs subordonnées. Les neuf entreprises de conditionnement qui ont participé à la formation ont fait état d'économies substantielles obtenues en termes d'amélioration de la production, de la productivité, de la qualité, de l'efficacité et de l'efficacéité, ainsi que de la baisse des taux d'absentéisme et de renouvellement du personnel (AWEF, 2021).

Dans le même contexte, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO, 2011) souligne que, si le rendement agricole des hommes et des femmes en milieu rural était ramené au même niveau, la production agricole globale des pays en développement augmenterait de 2,5 % à 4 %. Cela permettrait de réduire de 12 % à 17 % le nombre de personnes sous-alimentées (soit entre 100 et 150 millions de personnes). Toutefois, pour y parvenir, les femmes devraient avoir le même accès que les hommes aux ressources telles que la terre, la technologie, les services financiers, l'éducation et les marchés, ce qui nécessite des investissements orientés spécifiquement vers elles.

Comblant l'écart entre les femmes et les hommes en investissant davantage dans le personnel féminin et les entrepreneuses est donc une première étape essentielle pour parvenir non seulement à un développement durable, mais aussi à la résilience nécessaire pour survivre à la crise économique et s'en remettre (ONU Femmes, 2020).

Les bienfaits de l'investissement attentif au genre s'étendent à l'amélioration de la compétitivité et de la performance des entreprises, à la consolidation des bases d'approvisionnement et à l'amélioration du capital humain (CDC et IFC, 2020). Cela peut libérer des possibilités d'accroître les bénéfices, la croissance et l'innovation tout en contribuant à une meilleure culture d'entreprise, plus diversifiée.

7.4. Difficultés auxquelles font face les investisseurs soucieux de l'égalité femmes-hommes

Bien que l'approche de l'investissement sensible au genre ait le vent en poupe, certaines personnes se demandent si cette pratique permet d'améliorer les performances financières. En février 2021, le Financial Times (2021) a publié une étude selon laquelle les fonds investis dans des projets tenant compte de la dimension de genre auraient, dans

Encadré 3 : Aider les femmes rurales en Tunisie grâce à la technologie

L'initiative « #EmpowerHer » de la Banque mondiale met en relation des femmes rurales avec de jeunes diplômés en technologie au chômage afin de lancer des start-ups ayant pour objet la conception d'applications utiles aux femmes rurales.

Plus de 97 jeunes ont été réunis dans le cadre d'une série de « hackathons » au cours desquels des applications ont été conçues et créées, parmi lesquelles cinq idées d'applications gagnantes ont été retenues.

Ces applications étaient : Ahimni, un service en ligne qui permet aux femmes rurales de s'inscrire à des services sociaux ; Hands & Crafts, une plateforme en ligne de vente d'objets artisanaux traditionnels ; Carpet Plus, une plateforme de conception et de vente de tapis personnalisés faits à la main ; Auction it 4 Her, une plateforme d'enchères en ligne dédiées à des produits tunisiens authentiques ; She Shares, une plateforme de mise en commun pour les femmes artisanes destinée à faciliter les achats et le transport de matières premières (Haddad, 2018).

l'ensemble, obtenu des résultats inférieurs à ceux de leurs indices de référence relatifs.

Bien que la méthodologie appliquée dans l'étude du Financial Times ait été critiquée, une autre étude, à l'initiative de Capital Monitor (Bindman, 2021), a de son côté révélé que les résultats obtenus par les fonds investis dans des projets sensibles à la dimension de genre ne semblent pas être inférieurs ni supérieurs à ceux d'autres fonds », ce qui corrobore les arguments de certains gestionnaires de fonds selon lesquels l'investissement sensible au genre n'est pas nécessairement associé à de meilleurs rendements financiers.

Capital Monitor estime toutefois qu'il pourrait être difficile de recueillir tous les fruits de l'investissement genré tant que l'inégalité entre les sexes persiste au niveau de l'entreprise et de la société. Cela tient peut-être au fait que des normes de genre fortement enracinées entravent les performances des fonds sensibles à cette question.

Ainsi, au-delà de l'assistance financière aux entreprises, les investisseurs attentifs à la question du genre doivent collaborer concrètement sur le plan stratégique avec les entreprises bénéficiaires.

Un article rédigé par la fondatrice de Domini Impact Investments, une société de fonds communs de placement disposant d'un petit portefeuille appliquant une approche genrée, souligne que dans de nombreux pays, il est rare de voir des femmes à des postes de direction. Cette situation complique l'application du sys-

tème des conditions ouvrant droit à certains avantages, conformément auquel une entreprise doit employer au moins une femme dans son équipe de direction ou compter au moins une femme dans son conseil d'administration. En effet, il arrive que la seule femme siégeant au conseil d'administration ou occupant un poste de direction quitte l'entreprise : dans pareille situation, les gestionnaires de fonds se retrouvent souvent contraints de vendre leurs titres en portefeuille, parce que les conditions ouvrant droit aux avantages en question ne sont plus remplies. Il semble donc que l'inclusion ou la diversité ne se répercute pas sur l'ensemble de l'entreprise (Domini, 2018).

En outre, une publication consacrée au « Gender Lens Investing Landscape » (Panorama de l'investissement sensible à la question du genre) (Sasakawa Peace Foundation, 2020) en Asie de l'Est et du Sud-Est se penche sur quelques-unes des principales difficultés auxquelles font face les fonds investis dans cette question.

Citons notamment : le fait que les expressions « sensible au genre », « attentif à la dimension de genre », « soucieux de l'égalité femmes-hommes », etc... sont comprises différemment ; les idées préconçues concernant l'investissement dans cette optique ; les préjugés sexistes (conscients ou non) des membres des équipes d'investissement ; la difficulté d'entrer en contact avec les entrepreneuses ou les entreprises détenues par des femmes, qui opèrent parfois dans des « filières moins visibles » ; les difficultés associées à l'obtention de données ventilées par genre dans les mesures d'impact.

Les investisseurs soucieux de l'égalité femmes-hommes doivent collaborer concrètement avec les entreprises bénéficiaires de leurs fonds

8. LE RÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Cette section traite du rôle des politiques publiques dans le soutien aux entrepreneuses et aux entreprises appartenant à des femmes. Elle met en évidence diverses initiatives déjà en place, ainsi que les lacunes de ces politiques. Elle examine aussi le rôle que d'autres parties prenantes, notamment le secteur privé, les institutions de développement et les organisations multilatérales, peuvent jouer pour aider à conduire et soutenir les interventions visant à stimuler l'entrepreneuriat féminin.

8.1 Environnement politique

La plupart des pays d'Afrique du Nord ont accompli des progrès considérables en adoptant une législation complète relative aux petites et moyennes entreprises (PME). Malgré cet environnement législatif relativement bien établi, les cadres juridiques ne sont pas toujours adaptés aux besoins spécifiques des entrepreneuses et aux obstacles qu'elles rencontrent. En d'autres termes, les défis particuliers auxquels font face les femmes entrepreneuses et propriétaires d'entreprises pour accéder à l'informa-

tion, aux marchés, aux services financiers, à la terre et à d'autres actifs ne sont pas explicitement abordés. Il n'existe pas non plus de politiques spécifiques visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin et les entreprises appartenant à des femmes. Cela s'explique en grande partie par la sous-représentation des femmes dans le domaine de l'élaboration des lois et des politiques (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020).

Égypte

Depuis la fin des années 1990, le Gouvernement égyptien promeut ce secteur, d'abord par l'adoption de la politique nationale de développement des PME, puis par plusieurs autres stratégies visant à leur accorder un plus grand appui financier et technique (IDSC, 2021). Parmi les initiatives les plus remarquables, on peut citer la création d'une agence des PME, dénommée Medium Small and Micro Enterprise Development Agency ; d'un organisme de réglementation des PME ; d'une loi qui officialise l'économie informelle ; et d'un programme de regroupement des PME. On peut y ajouter le lancement de la stratégie nationale de

La législation relative aux PME n'est pas toujours adaptée aux besoins des entrepreneuses en Afrique du Nord

développement des microentreprises et petites et moyennes entreprises et de l'entrepreneuriat, et le plan opérationnel pour 2018-2030.

Toutefois, l'OCDE (2018) estime que l'Égypte n'a pas beaucoup progressé dans la mise en place d'une plateforme de dialogue public-privé pour améliorer la formulation des politiques (OCDE/UE/ETF, 2018). Selon l'OIT (2016), même si l'entrepreneuriat féminin est déclaré prioritaire dans les divers plans et stratégies de développement du pays, un plan d'action spécifique n'a pas encore été défini. Il n'y a non plus aucune preuve de la prise en compte de l'égalité des genres dans le cadre politique de développement des PME. La stratégie actuelle relative aux PME ne reconnaît pas les défis auxquels font face les entrepreneuses et n'envisage pas de mesures pour favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin (OIT, 2016). L'Association des anciens fonctionnaires internationaux s'en est fait l'écho dans un rapport (AFICS-Égypte, 2007), qui met en évidence les disparités fondées sur le genre dans les politiques, les programmes et les services actuels relatifs aux microentreprises et petites et moyennes entreprises.

Cela dit, l'OIT (2016) reconnaît que le développement de l'entrepreneuriat féminin a été intégré dans deux organismes gouvernementaux dénommés Women Business Development Centre (WBDC) – un projet conjoint du Conseil national des femmes et de l'Agence américaine pour le développement international – et Gender Unit du Fonds social de développement.

Le WBDC, en coopération avec des partenaires de développement, propose aux

femmes des formations, des conseils aux entreprises, des informations sur les petites entreprises et des sources de financement. En 2011, en collaboration avec le Global Entrepreneurship Programme du Gouvernement des États-Unis et l'Association for Women's Total Advancement and Development, il a organisé un programme de mentorat individuel destiné à plus de 30 femmes cheffes d'entreprise. Plus récemment, le programme Rabeha a été lancé par l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et ONU-Femmes en partenariat avec le Conseil national des femmes, le Ministère du commerce et de l'industrie et l'Agence de développement des microentreprises et petites et moyennes entreprises. Le programme vise à renforcer considérablement l'autonomisation économique des femmes en Égypte d'ici à la mi-2024 en augmentant la participation économique d'au moins 6 300 femmes dans des secteurs axés sur la croissance.

Maroc

D'autres pays d'Afrique du Nord pourraient s'inspirer des efforts marocains visant à améliorer la politique relative aux PME. En 2002, le Maroc a adopté une loi, qui crée une agence des PME, reconnaît les associations de soutien aux PME et définit les mécanismes de soutien en place à cet effet. Depuis lors, le Maroc a considérablement renforcé la mise en œuvre de ses politiques de promotion des PME et de l'entrepreneuriat – par exemple, la législation sur les entreprises a été améliorée et une stratégie de promotion des microentreprises a été lancée (OCDE/UE/ETF, 2018). Les préoccupations des PME s'inscrivent dans le contexte plus large du programme national de développement, qui a été pilo-

té par le Plan d'accélération industrielle pour 2014-2020. L'agence des PME a adopté un cadre contractuel aligné sur ce plan de développement national et qui donne la priorité à la compétitivité des PME et à la promotion de l'esprit d'entreprise (OCDE/UE/ETF, 2018).

En 2015, le Maroc a également institué le « *statut d'auto-entrepreneur* », qui vise à « *encourager l'entrepreneuriat chez les Marocains* » par le biais d'une série de mesures de soutien (OCDE/UE/ETF, 2018).

Malgré ces réalisations, l'OCDE affirme qu'« *il reste encore beaucoup à faire pour que les PME deviennent un vecteur de compétitivité et de développement* » (OCDE/UE/EFT, 2018). L'une des recommandations formulées porte sur l'élaboration d'un mécanisme de suivi et d'évaluation de l'impact des mesures mises en œuvre à l'appui de l'entrepreneuriat féminin. L'OIT (2016) estime que, comme en Égypte, la question de l'entrepreneuriat féminin n'est souvent pas jugée prioritaire dans les déclarations gouvernementales au Maroc. Les besoins spécifiques des femmes n'ont pas été intégrés dans les stratégies en place. Il est noté que les entreprises dirigées par des femmes ont essayé, quand elles le pouvaient, de bénéficier des politiques et stratégies existantes qui se sont le plus souvent révélées inadaptées à leurs besoins (OIT, 2016).

C'est dans ce contexte que les initiatives visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin ont été menées en grande partie par une élite féminine, le secteur privé et les organisations non gouvernementales – une plus grande attention est requise de la part du Gouvernement (OIT, 2016). En 2000, par exemple, l'Association des

femmes chefs d'entreprise du Maroc (AFEM) – une association professionnelle de femmes – a été fondée dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Entre autres réalisations, l'AFEM a joué un rôle clé dans la négociation avec la Caisse centrale de garantie (institution financière publique), d'un système qui couvre 80 % d'un crédit d'investissement pour tout projet d'entrepreneuriat dirigé par une femme.

Malgré l'absence d'une approche tenant compte du genre dans la politique relative aux PME, plusieurs structures institutionnelles nationales soutiennent les questions relatives aux femmes. Il s'agit notamment du Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social (dont l'une des priorités est l'autonomisation économique des femmes), de la Fondation Mohammed V pour la solidarité (des activités génératrices de revenus sont encouragées par le biais de micro-projets ciblant les femmes rurales) et du Ministère de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire (qui promeut les microentreprises, les coopératives et les artisans indépendants, y compris les femmes).

D'autres institutions nationales, dont l'Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise, rebaptisée Maroc PME, ont également lancé des initiatives liées à l'autonomisation des femmes.

Tunisie

Contrairement à l'Égypte et au Maroc, la Tunisie n'a pas de stratégie nationale relative aux PME et à l'entrepreneuriat. Toutefois, une politique spécifique visant à leur apporter un soutien est en cours

Les stratégies des PME doivent prendre une approche plus sensible au genre

d'élaboration (OCDE/UE/EFT, 2018). Les autorités ont aussi mis en œuvre plusieurs instruments d'appui aux PME, notamment la restructuration financière, la modernisation industrielle et un programme de développement des exportations. Le Ministère de l'industrie, de l'énergie et des mines est chargé de la promotion des PME et de l'entrepreneuriat par l'intermédiaire de la Direction générale des PME et de l'Agence pour la promotion de l'industrie et de l'innovation.

En 2016, une nouvelle loi sur l'investissement a été adoptée et certaines de ses dispositions concernent les PME. Selon l'OCDE (2018), la coordination des PME reste une question non résolue - chaque ministère a son propre mandat en la matière, mais le mécanisme de coordination est inopérant.

Dans ce contexte où il n'y a pas de stratégie nationale axée sur les PME, il n'en existe pas non plus pour l'entrepreneuriat féminin. Selon l'OIT (2016), bien que le Gouvernement soit de plus en plus conscient du potentiel de l'entrepreneuriat féminin, il « n'y a pas de point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du développement de l'entrepreneuriat féminin ». Cela dit, le Ministère de la femme, de la famille et de l'enfance est chargé des questions relatives aux femmes en général et élabore actuellement un programme national pour l'entrepreneuriat féminin (OIT, 2016).

L'OIT (2016) souligne également que les produits et services d'entrepreneuriat proposés par le secteur public tendent à manquer d'approche tenant compte du genre. Néanmoins, la proportion de femmes qui bénéficient de ces services

et produits est élevée. En 2014, par exemple, le nombre de femmes bénéficiaires des services aux microentreprises (y compris les bourses de soutien, la formation à la gestion et la formation technique) de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant était largement supérieur au nombre de bénéficiaires masculins (plus de 50 %). Cela s'explique probablement par le fait que la formation proposée par l'institution publique tend à cibler la population des chômeurs, qui est dominée par les filles et les femmes.

Il existe également plusieurs autres programmes qui visent à soutenir les femmes entrepreneurs grâce à la collaboration entre les autorités tunisiennes et les partenaires de développement. Souk At-tanmia, par exemple, est un partenariat regroupant près de 20 parties prenantes du secteur du développement, des institutions publiques et privées, ainsi que de la société civile et universitaire, dans le but de fournir un soutien à l'entrepreneuriat.

Remarques générales

Les résultats laissent à penser que les pays d'Afrique du Nord ne disposent pas de politiques gouvernementales spécifiques adaptées à l'entrepreneuriat féminin et aux entreprises détenues par des femmes. Néanmoins, des programmes axés sur la question sont mis en œuvre au niveau national, souvent en collaboration avec des partenaires de développement internationaux. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire en matière de participation des femmes et des hommes.

Les gouvernements devraient s'efforcer d'inclure explicitement les entrepreneuses dans leurs stratégies, objectifs

Seuls 5 % des fonds mobilisés dans le cadre de l'initiative « Défi 2X » du G7 sont allés à la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.

et plans d'action en faveur des PME. En outre, en complément des stratégies nationales plus générales en faveur des PME, il faudrait élaborer des stratégies spécifiques destinées à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Ces stratégies pourraient inclure des objectifs d'augmentation du nombre de PME détenues par des femmes, ainsi que des programmes visant à répondre aux besoins spécifiques des entrepreneuses.

L'absence de prise en compte du genre dans les cadres politiques relatifs aux PME ne doit cependant pas faire oublier les progrès significatifs que sont l'adoption de lois qui créent un environnement plus égalitaire et plus inclusif pour les femmes – l'environnement juridique et réglementaire au sens large joue un rôle important dans le fait que les femmes puissent se lancer dans les affaires (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020).

8.2 Soutenir les politiques publiques

L'absence de prise en compte du genre dans la politique relative aux PME et à l'entrepreneuriat a permis aux institutions de financement du développement, aux institutions financières internationales, aux organisations multilatérales et au secteur privé de jouer un rôle de premier plan dans la réduction des disparités fondées sur le genre dans le domaine du financement.

En 2014, la Société financière internationale et Goldman Sachs ont annoncé la création de la première ligne de crédit (d'un montant de 600 millions de dollars) dédiée exclusivement au financement de PME détenues par des femmes dans les pays en développement.

Depuis lors, les engagements pris dans ce sens par les institutions de financement du développement, les banques multilatérales de développement, les fonds et autres institutions financières ont augmenté de manière exponentielle (AWEF, 2021). L'un des engagements les plus significatifs en matière de financement attentif au genre a probablement été pris par le Groupe des Sept (G7) : le Canada, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis.

À son sommet de 2018, le G7 s'est engagé à faire bénéficier les institutions de financement du développement, les institutions financières internationales et le secteur privé en général de l'investissement attentif au genre par le biais de l'initiative « Défi 2X ». L'objectif initial de l'initiative était de lever 3 milliards de dollars de fonds d'investissement axés sur le genre. Cependant, sur la période 2018-2020, ce sont environ 11,5 milliards de dollars qui ont été engagés et mobilisés, dépassant largement cet objectif.

Ces fonds provenaient, pour l'essentiel, des capitaux des institutions de financement du développement (6,9 milliards de dollars), du secteur privé (2,5 milliards de dollars) et d'autres capitaux (2,1 milliards de dollars). Ils ont été mobilisés dans les secteurs des services financiers, de l'industrie manufacturière, de l'agro-industrie et des infrastructures. Cependant, seulement 5 % des 11,5 milliards de dollars sont allés à la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, ce qui signifie qu'il est possible de renforcer le soutien des institutions de financement du développement et du secteur privé à l'investissement attentif au genre en Afrique du Nord par le biais de cette initiative (Défi 2X, 2022).

Seuls 5 % des fonds mobilisés dans le cadre de l'initiative « Défi 2X » du G7 sont allés à la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord

Cela dit, les entreprises présentes en Afrique du Nord ont bénéficié de l'impulsion donnée par le G7 à l'investissement axé sur le genre – voir l'encadré 4 ci-dessous pour plus de détails. Suite au succès de la campagne de financement initiale, l'initiative Défi 2X s'est engagée à collecter 15 milliards de dollars supplémentaires au cours de la période 2021-2022.

Les banques commerciales et les banques de développement s'efforcent de plus en plus de tenir compte du genre en matière d'investissement et de prêt en Afrique du Nord. En mai 2022, la banque HSBC a lancé, en faveur des entreprises détenues par des femmes, un fonds de prêt d'un milliard de dollars appelé Female Entrepreneur Fund, sur onze marchés, dont l'Égypte.

Grâce à ce fonds, les entrepreneuses peuvent accéder à une série de cours

magistraux animées par des chefs d'entreprise expérimentés, ainsi qu'à des séances de mise en réseau personnalisées avec de grandes entreprises sur les marchés où le fonds opère. Les entrepreneuses peuvent aussi présenter leur projet à des investisseurs providentiels, obtenir des informations de la communauté des investisseurs et recevoir des conseils personnalisés de la part de banquiers expérimentés de HSBC (Zawya, 2022).

Toujours en mai 2022, la BERD, une banque multilatérale d'investissement pour le développement, a proposé à Export Development Bank of Egypt (EBank) un programme de financement de 25 millions de dollars à l'appui des PME. Les fonds comprennent un prêt de 5 millions de dollars dans le cadre du programme Women in Business (WIB) de la BERD. Ces fonds sont destinés à répondre aux besoins financiers des PME dirigées par

Les banques adoptent également des approches tenant compte du genre en matière d'investissement

Encadré 4 : Une société panafricaine de capital-investissement tient compte de la dimension de genre

En 2020, Development Partners International (DPI), une société panafricaine de capital-investissement, a été choisie comme premier fonds phare 2X dans le cadre de l'initiative Défi 2X. La DPI investit dans des entreprises à croissance rapide opérant dans des secteurs à forte croissance dans toute l'Afrique et s'associe avec elles. Dans le cadre du fonds African Development Partners III (ADP), la DPI a inclus dans son portefeuille plusieurs entreprises opérant en Afrique du Nord (Défi 2X, 2020). En 2019, elle a investi 54 millions de dollars dans Channel VAS (rebaptisé Optasia), une entreprise de technologie financière fournissant des services financiers et de communication mobiles, présente en Algérie et en Égypte (Private Equity Wire, 2019).

En 2020, la DPI a investi 56 millions de dollars dans la Société industrielle des conserves alimentaires (Sicam), le leader de la transformation de la tomate et de l'agro-industrie en Tunisie. Toujours en 2020, la DPI, la CDC (rebaptisée British International Investment) et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) ont créé Kelix Bio, une plateforme pharmaceutique panafricaine de 750 millions de dollars (Africa Global Funds, 2022). En mars 2022, la plateforme a acquis Pharmaceutical Institute (PHI), un fabricant et distributeur de produits pharmaceutiques génériques et thérapeutiques basé au Maroc (Africa Global Funds, 2022). La DPI a également conclu, en 2021, un partenariat avec une entreprise de technologie financière égyptienne, MNT-Halan (TechCrunch, 2021).

des femmes ; des services consultatifs et un savoir-faire supplémentaires seront fournis par le biais du programme de conseils aux petites entreprises de la BERD (Zawya, 2022). Au début de cette année, la Banque allemande de développement (KfW) a lancé un appel régional à propositions en Égypte, au Maroc, au Sénégal et en Tunisie dans le cadre de sa facilité Investir pour l'emploi. Celle-ci accordera des subventions aux entreprises remplissant les conditions requises en fonction de plusieurs critères liés au genre (Zawya, 2022).

Parallèlement, les institutions de financement du développement et les institutions financières internationales d'Afrique du Nord ont de plus en plus tendance à investir en tenant compte du genre. En septembre 2022, le Fonds d'impact pour les femmes africaines a annoncé avoir reçu son premier engagement de 60 millions de dollars pour accélérer ses ambitions à long terme de lever 1 milliard de dollars sur 10 ans en faveur des femmes gestionnaires de fonds. Le Fonds d'impact pour les femmes africaines est une initiative de la CEA et de ses partenaires : ONU-Femmes, le Bureau de l'Envoyé spécial de la présidence de la Commission de l'Union africaine pour les femmes, la paix et la sécurité et le Réseau des femmes africaines dirigeantes. L'initiative est également mise en place en collaboration avec la Standard Bank Group, MiDA Advisors et RisCura. Les premiers fonds, fournis la Banque arabe pour le développement économique en Afrique, Motor Industry Retirement Funds et Copartes Pension Fund en Afrique du Sud, seront investis dans des secteurs et des projets à fort impact dans toute l'Afrique (CEA, 2022).

British International Investment (BII), l'institution de financement du développement du Gouvernement du Royaume-Uni, soutient activement la BMCE Bank of Africa au Maroc par le biais d'un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes. Ce plan prévoit d'aider la banque à renforcer la diversité de genre au sein de son personnel et de la former à des stratégies bancaires axées sur les femmes et leur autonomisation (Cleverly, 2022).

En 2021, la Société financière internationale (SFI) a également lancé SheWinsArabia, une initiative qui vise à aider les jeunes entreprises dirigées par des femmes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord à obtenir les conseils, le mentorat et le financement dont elles ont besoin pour se développer. Cette initiative a permis de renforcer les connaissances de 15 fonds de capital-risque et de 15 accélérateurs d'entreprises. Un peu moins de 80 jeunes pousses fondées par des femmes au Maroc, en Algérie, en Tunisie, en Égypte, en Jordanie, en Cisjordanie et Gaza, au Yémen et aux Émirats arabes unis ont bénéficié de cette initiative. Pour lever des fonds, les entrepreneurs ont également pu présenter leur entreprise à un groupe comprenant : Amazon Web Services, Lotus Capital, Plug and Play et Abu Dhabi Global Market Academy (We-fi, 2022).

Les sociétés de capital-risque qui fournissent des fonds aux jeunes pousses ou aux entreprises en phase de démarrage ont également montré un intérêt croissant pour l'investissement dans les entreprises fondées par des femmes. Par exemple, Flat6Labs, une société de capital-risque de premier plan, basée en Égypte, a été l'investisseur le plus actif

Les sociétés de capital-risque augmentent également leurs investissements dans les jeunes entreprises détenues par des femmes.

dans les jeunes pousses féminines et mixtes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord en 2021, participant à 18 transactions (Wamda, 2022).

Alors que l'on observe une tendance croissante à l'investissement tenant compte des questions de genre dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, Wamda constate que les investissements dans les jeunes pousses fondées par des femmes ne représentent que 1,2 % du total des capitaux mobilisés dans le cadre de 52 opérations en 2021 (soit 34,6 millions de dollars sur un total de 2,8 milliards). Étant donné que la majorité des fonds levés (indépendamment du sexe) est allée à des jeunes pousses aux Émirats arabes unis (1,46 milliard de dollars), en Arabie saoudite (647 millions de dollars) et en Égypte (445 millions de dollars), les données suggèrent qu'une

bonne part de ces investissements n'a pas atteint une grande partie de l'Afrique du Nord (Wamda, 2022). Cela signifie que les institutions de financement du développement, les institutions financières internationales, les acteurs internationaux et les fonds d'impact disposent d'une marge de manœuvre importante pour renforcer leur présence dans des pays tels que le Maroc, la Tunisie, l'Algérie, la Mauritanie et l'Égypte. Ces parties prenantes devraient également mettre l'accent sur l'adoption d'une approche globale, qui ne se limite pas à fournir aux femmes un accès au capital.

Le renforcement des capacités des entrepreneuses et des personnes engagées dans le domaine de l'investissement est tout aussi crucial pour tirer pleinement parti de l'investissement attentif au genre.

9. RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

Avant de proposer des recommandations fondamentales et d'éventuelles mesures correctives, nous passons d'abord en revue certaines des **principales constatations** mises en évidence dans le présent rapport.

- i. L'écart entre l'emploi des hommes et des femmes en Afrique du Nord par rapport au reste du monde est considérable. Les femmes y représentent moins de 20 % de la population active en âge de travailler.

Les femmes ont connu des taux de chômage nettement plus élevés que les hommes au plus fort de la pandémie de COVID-19, et elles continuent de connaître des taux de chômage relativement plus élevés en dépit de la reprise. Les défis économiques que posent la guerre entre la Russie et l'Ukraine constituent un autre obstacle pour elles.

- ii. Le rôle vital que l'entrepreneuriat et les PME peuvent jouer pour stimuler la croissance et l'emploi est solidement documenté. Outre les avan-

tages économiques, une meilleure promotion des PME et de l'entrepreneuriat peut également contribuer à relever les défis sociaux résultant du taux de chômage élevé des femmes et du fait qu'elles sont peu nombreuses à être propriétaires d'entreprises.

- iii. Une enquête sur la part des femmes dans l'environnement commercial nord-africain a révélé que la majorité des entreprises détenues par des femmes est extrêmement faible dans l'échantillon des pays d'Afrique du Nord - ce qui suggère que les entrepreneuses peuvent rencontrer des difficultés lorsqu'elles tentent de créer une entreprise, et que celles qui sont propriétaires de PME peuvent se heurter à des obstacles pour développer leurs opérations et faire croître leurs entreprises.

La participation majoritaire des femmes est aussi beaucoup plus fréquente dans les PME, ce qui joue un rôle important dans la création d'emplois pour les femmes. En outre, la participation détenue par les femmes

– une définition plus large – n'est que légèrement liée à une croissance plus faible des ventes, mais à une croissance plus forte de l'emploi. De même, les entreprises où les femmes détiennent une participation tendent à employer proportionnellement plus de femmes.

- iv. L'accès au financement est un facteur clé de la réussite des entreprises et des PME. D'autres facteurs liés à l'environnement économique, infrastructurel et politique au sens large jouent également un rôle de stimulation de l'activité entrepreneuriale et de soutien aux entreprises.

Cela dit, l'accès au financement n'est pas seulement inégal selon la taille de l'entreprise en Afrique du Nord, mais aussi selon le sexe, l'accès des femmes au financement étant disproportionnellement faible.

- v. L'investissement sensible au genre peut stimuler la croissance économique et l'emploi des femmes. En offrant de meilleures perspectives économiques aux femmes, il soutient également les résultats sociaux, éducatifs et sanitaires.

Cela dit, il est essentiel de mettre en place des politiques et des cadres juridiques favorables pour soutenir l'investissement tenant compte des questions de genre. Des politiques spécifiques visant à encourager l'entrepreneuriat féminin font défaut dans de nombreux pays d'Afrique du Nord, alors qu'il est possible d'améliorer l'alignement stratégique des politiques existantes.

- vi. En favorisant l'emploi des femmes et en élargissant ainsi leurs perspectives économiques, l'investissement sensible au genre peut contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable.

Quatre de ces objectifs sont particulièrement pertinents lorsqu'il s'agit des résultats de l'investissement attentif au genre : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde (objectif de développement durable n° 1) ; Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles (objectif 5) ; Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (objectif 8) ; et Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre (objectif 10).

Le contexte nécessaire étant établi par les résultats clés présentés ci-dessus, les recommandations qui suivent visent à améliorer l'environnement commercial en faveur des femmes et lutter contre les niveaux élevés de chômage des femmes dans la région de l'Afrique du Nord :

- 1) **Accorder davantage la priorité à l'entrepreneuriat et aux PME des femmes** : dans certains cas, il n'existe pas de politiques spécifiques destinées à soutenir l'entrepreneuriat féminin et les entreprises détenues par des femmes, et il convient d'envisager la mise en œuvre de telles politiques, idéalement en conformité avec les meilleures pratiques mondiales.

Les gouvernements devraient s'efforcer d'inclure explicitement les entrepreneuses dans leurs stratégies, objectifs et plans d'action en faveur des PME. En outre, pour compléter les stratégies nationales plus générales en faveur des PME, il faudrait élaborer des stratégies spécifiques visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

- 2) **Améliorer l'alignement des politiques** : les cadres politiques et réglementaires en place doivent être alignés sur les objectifs nationaux, afin d'assurer des stratégies et des plans d'action transversaux dans les différentes sphères du secteur public.
- 3) **Mobiliser et encourager le soutien d'un large éventail de parties prenantes** : un environnement favorable plus large est crucial pour le succès final de l'investissement tenant compte des questions de genre. Le soutien des pouvoirs publics, par le biais de structures d'incitation, de politiques de soutien et de cadres, pourrait encourager le secteur privé et des acteurs tels que les institutions de financement du développement à investir davantage en tenant compte des questions de genre, tout en améliorant la probabilité de réussite et l'ampleur des avantages potentiels.
- 4) **L'investissement tenant compte des questions de genre ne se limite pas au soutien financier** : si l'accès au financement est indispensable, les parties prenantes et

les investisseurs doivent prendre conscience de l'importance d'interventions plus larges mais étroitement liées au renforcement des capacités, à la formation professionnelle et à l'amélioration de la situation des femmes sur le lieu de travail et sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

- 5) **Les institutions de financement du développement, le secteur privé et les investisseurs peuvent étendre leurs interventions en Afrique du Nord** : les résultats de l'étude suggèrent que les institutions de financement du développement, les institutions financières internationales, les acteurs internationaux et les fonds d'impact devraient renforcer leur présence dans des pays tels que le Maroc, la Tunisie, l'Algérie, la Mauritanie et l'Égypte.

Ces parties prenantes devraient adopter une approche globale, qui ne se limite pas à fournir aux femmes un accès au capital. Le secteur privé peut également renforcer ses interventions en faveur des entreprises détenues par des femmes et des femmes chefs d'entreprise.

Une approche axée sur la chaîne de valeur donne souvent de bons résultats à cet égard car elle permet d'exploiter les ressources des entreprises détenues par des femmes et d'offrir à celles-ci des mécanismes de soutien financier et plus large sous la forme d'une aide de l'État et des organismes multilatéraux, ainsi que des struc-

tures d'incitation au niveau local et à l'étranger.

- 6) **Faire évoluer les mentalités quant au rôle des femmes dans la société** : les limites à l'activité économique des femmes sont également de nature sociale – les femmes sont perçues comme remplissant des rôles sociétaux différents de ceux des hommes.

Les femmes sont encore considérées comme les principales dis-

pensatrices de soins et chargées des tâches ménagères, ce qui explique qu'elles soient souvent traitées différemment lorsqu'il est question d'entrepreneuriat et d'affaires. Pour atteindre les objectifs ultimes d'accélération de la croissance économique, du développement et de la création d'emplois, il faut changer la perception générale de la contribution des femmes dans une société dominée par les hommes.

CONCLUSION

La présente étude examine l'environnement de l'entrepreneuriat et des PME dans la région de l'Afrique du Nord, en mettant l'accent sur le rôle des femmes.

Les résultats montrent que l'emploi des femmes n'y est pas seulement dérisoire par rapport à celui des hommes, mais que ces disparités fondées sur le genre sont également importantes dans une perspective mondiale. Les publications confirment le rôle important que l'entrepreneuriat et les PME peuvent jouer pour stimuler la croissance et l'emploi et lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes. En général, cependant, il est clair que les PME et les entrepreneurs des pays d'Afrique du Nord se heurtent toujours à divers obstacles qui empêchent ces pays de tirer parti des immenses avantages associés à un environnement entrepreneurial florissant caractérisé par un écosystème innovant.

Si l'on se concentre sur la part des femmes dans l'environnement commercial nord-africain, il est évident qu'il y a très peu de cas de participation majori-

taire de femmes dans les entreprises. En outre, la participation détenue par les femmes est faiblement liée à une croissance plus faible des ventes et à une croissance plus forte de l'emploi. Toutefois, les entreprises dont l'actionnariat est féminin tendent à employer proportionnellement plus de femmes. **Cela suggère que les politiques, les stratégies et les investissements favorables aux PME détenues par des femmes peuvent avoir un effet multiplicateur plus important tendant à créer davantage d'emplois pour les femmes et combler l'écart important en matière d'emploi entre les hommes et les femmes, le chômage des femmes étant déjà élevé dans les pays d'Afrique du Nord.**

En ce qui concerne les facteurs de réussite des entreprises et des PME, l'accès au financement ou à des services financiers plus larges est indispensable. Néanmoins, cet accès n'est pas seulement inégal en fonction de la taille de l'entreprise en Afrique du Nord, mais aussi en fonction du sexe, l'accès des femmes au financement étant disproportionnellement faible.

On ne saurait trop insister sur le rôle de l'investissement attentif au genre en matière d'accès amélioré au financement et de stimulation de la croissance et de l'emploi. Cela dit, des politiques et des cadres juridiques favorables sont essentiels pour soutenir les opérations d'investissement tenant compte des questions de genre. Des politiques spécifiques visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin font défaut dans de nombreux cas en Afrique du Nord, alors qu'il est possible d'améliorer l'alignement stratégique des politiques existantes.

Parmi les recommandations clés liées à ce qui précède, citons les suivantes : 1) Renforcer l'engagement politique d'axer la politique sur l'entrepreneuriat féminin et les PME ; 2) Améliorer l'alignement des politiques ; 3) Obtenir et encourager le soutien de parties prenantes diverses ; 4) Adopter une approche plus globale de l'investissement tenant compte des questions de genre ; et 5) Obtenir un soutien et une participation accrus des institutions de financement du développement, du secteur privé et des investisseurs en Afrique du Nord et à l'étranger.

Initiative Défi 2X. (2020). *Encourager les possibilités économiques pour les femmes en Afrique : le dernier fonds de Development Partners International en passe de devenir le premier fonds phare du Défi 2X.* Disponible [ici](#).

Initiative Défi 2X. (2022). *Page d'accueil.* Disponible [ici](#).

Acs, Z., Audretsch, D., Braunerhjelm, P. et Carlsson, B. (2005). *Growth and entrepreneurship: An empirical assessment.* Documents de travail sur l'entrepreneuriat, la croissance et les politiques publiques. Disponible [ici](#).

Africa Global Funds. (2022). *La DPI et la CDC fourniront jusqu'à 200 millions de dollars de financement à KELIX bio.* Disponible [ici](#).

African Business. (2021). *Gender lens investing takes centre stage.* Disponible [ici](#).

African Business. (2022). *Le Groupe OCP obtient sa première certification EDGE.* Disponible [ici](#).

Banque africaine de développement. (2022). *Initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique (AFAWA).* Disponible [ici](#).

Ahamed, A. (2021). *Improving access to finance for businesses in MENA region.* Forum économique mondial. Disponible [ici](#).

Arab Women's Enterprise Fund (AWEF). (2021). *Gender-smart investing in Mena: An Egyptian perspective on strengthening investment strategies to empower women.* Disponible [ici](#).

Audretsch, D. et Keilbach, M. (2005). *Entrepreneurship capital and regional growth.* The Annals of Regional Science. Disponible [ici](#).

Bindman, P. (2021). *Why gender lens investing is struggling to make an impact.* Disponible [ici](#).

Campos, F. et Gassier, M. (2017). *Gender and enterprise development in Sub-Saharan Africa: A review of constraints and effective interventions.* La Banque mondiale.

CDC Group plc (CDC) et la Société financière internationale (SFI). (2020). *Private equity and value creation: A fund manager's guide to gender-smart investing.* Disponible [ici](#).

- Chaudhuri, K., Sasidharan, S. et Raj, R. (2018).** *Gender, small firm ownership, and credit access: some insights from India*. Disponible [ici](#).
- Cleverly, J. (2022).** *Morocco: British International Investment*. Disponible [ici](#).
- Coffman, K. B., Exley, C. I. & Niederle, M. (2018).** *When gender discrimination is not about gender*. Document de travail de la Harvard Business Schola. Disponible [ici](#).
- Development Partners International (DPI). (2020).** *La DPI et la CDC s'associent pour créer une plateforme biopharmaceutique de 750 millions de dollars afin d'élargir l'accès aux médicaments génériques essentiels en Afrique*. Disponible [ici](#).
- Development Partners International (DPI). (2020).** *La DPI annonce un investissement de 56 millions de dollars dans une entreprise tunisienne leader de la transformation de la tomate et de l'agro-industrie*. Disponible [ici](#).
- Development Partners International (DPI). (2021).** *La DPI lève l'un des plus grands fonds africains, doté de 900 millions de dollars, pour investir dans des entreprises axées sur l'innovation*. Disponible [ici](#).
- Development Partners International (DPI). (2022).** *Our impact agenda*. Disponible [ici](#).
- Domini, A. (2018).** *Emerging challenges in gender lens investing*. Disponible [ici](#).
- Doyle, A. (2022).** *Top soft skills employers value with examples*. Disponible [ici](#).
- Commission économique pour l'Afrique (CEA). (2022).** *Le Fonds d'impact pour les femmes africaines est lancé grâce à un engagement de 60 millions de dollars pour favoriser un environnement d'investissement inclusif*. Disponible [ici](#).
- Erken, H., Donselaar, P. et Turki, R. (2008).** *Total factor productivity and the role of entrepreneurship*. Documents de recherche économique 2008-019. Université Friedrich-Schiller d'Iéna. Disponible [ici](#).
- Fairlie, R. et Robb, A. (2009).** *Gender differences in business performance: evidence from the characteristics of business owners survey*. Small Business Economics. Disponible [ici](#).
- Fakih, A., Ghazalian, P. et Ghazzawi, N. (2020).** *The effects of power outages on the performance of manufacturing firms in the MENA region*. *Review of Middle East Economics and Finance*, 16(3). Disponible [ici](#).
- Financial Times. (2021).** *Gender funds collectively underperform the wider market data show*. Disponible [ici](#).

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).

(2011). *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture. Le rôle des femmes dans l'agriculture - Comblant le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement*. Disponible [ici](#).

Fouejie, A., Ndoye, A. et Sydorenko, T. (2020). *Unlocking access to finance for SMEs: A cross-country analysis*. Document de travail du FMI.

Fulvia, F. (2013). *A survey on women's entrepreneurship and innovation*. Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement.

Ge, T., An, J., Ullah, R. et Abbas, A. (2022). Women's entrepreneurial contribution to family income: innovative technologies promote females' entrepreneurship amid COVID-19 crisis. *Frontiers in Psychology*. Disponible [ici](#).

GenderSmart. (2022). Investissement sensible au genre Disponible [ici](#).

Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2022). Disponible [ici](#).

Haddad, A. (2018). *#EmpowerHer: Using technology to help women and young people in Tunisia*. Disponible [ici](#).

Halabisky, D. (2006). *The growth process in firms: Job creation by firm age*. Small Business Policy Branch, Industry Canada. Disponible [ici](#).

Haltiwanger, J. (1999). *Job creation and destruction by employer size and age: Cyclical dynamics*, in Z. Acs, B. Carlsson and C. Karlsson (eds.), *Entrepreneurship, Small and Medium-Sized Enterprises and the Macroeconomy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hardy, M. et Kagy, G. (2018). *Mind the (profit) gap: Why are female enterprise owners earning less than men?* AEA Papers and Proceedings, 108:252-255.

Henrekson, M. et Johansson, D. (2009). Gazelles as job creators: a survey and interpretation of the evidence. *Small Business Economics*, 35:227-244. Disponible [ici](#).

Centre d'information et d'aide à la décision : Égypte (IDSC). (2021). *The Egyptian SME's force field analysis*. Disponible [ici](#).

Organisation internationale du Travail (OIT). (2016). *Évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin en Égypte*. Disponible [ici](#).

Organisation internationale du Travail (OIT). (2016). *Évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc*. Disponible [ici](#).

Organisation internationale du Travail (OIT). (2016). *Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie*. Disponible [ici](#).

Organisation internationale du Travail (OIT). (2019). *Small matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*. Résumé analytique en français : *Les petits comptent aussi. Données mondiales sur les contributions des travailleurs indépendants, des microentreprises et des PME à l'emploi*. Disponible [ici](#).

Jewell, A., Mansour, M., Mitra, P. et Sdrlevich, C. (2015). *Fair taxation in the Middle East and North Africa*. IMF Staff Discussion Note

Kengne, B. (2016). Mixed-gender ownership and financial performance of SMEs in South Africa: A multidisciplinary analysis. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. Disponible [ici](#).

Lagarde, C. et Ostry, J. (2018), Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought, blog du FMI (28 novembre). Disponible [ici](#).

McKinsey (2020), Diversity wins: How inclusion matters (19 mai). Disponible [ici](#).

Neumark, D., Wall, B. et Zhang, J. (2008). *Do small businesses create more jobs? New evidence from the National Establishment Time Series*. Document de travail 13818. Disponible [ici](#).

Nichter, S. et Goldmark, L. (2009). *Small firm growth in developing countries*. Disponible [ici](#).

OCDE/UE/ETF. (2018). *Moyen-Orient méditerranéen et Afrique du Nord - Évaluation intermédiaire des principales réformes en faveur des PME*. Indice de politique des PME. Disponible [ici](#).

OCDE/OIT/CAWTAR (2020). *Changing laws and breaking barriers for women's economic empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia: Competitiveness and private sector development*. Disponible [ici](#).

OCDE-CAD. (2011). *L'autonomisation économique des femmes*. Document de réflexion Réseau du CAD sur l'égalité des sexes (GENDERNET). Disponible [ici](#).

Okah-Efogo, F. et Timba, G. T. (2015). *Female entrepreneurship and growth in Cameroon*. *African Journal of Economic and Management Studies* Disponible [ici](#).

Okolie, U. C., Ehiobuche, C., Igwe, P. A., Agha-Okoro, M. A. & Onwe, C. C. (2021). *Women entrepreneurship and poverty alleviation: Understanding the economic and*

socio-cultural context of the Igbo Women's Basket Weaving Enterprise in Nigeria. *Journal of African Business*. Disponible [ici](#).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2011). *Women's access to finance in the Middle East and North Africa (MENA) region*. Disponible [ici](#).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). *Moyen-Orient méditerranéen et Afrique du Nord Évaluation intermédiaire des principales réformes en faveur des PME*. Disponible [ici](#).

Orser, B., Riding, A. et Manley, K. (2006). Women entrepreneurs and financial capital. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Disponible [ici](#).

Private Equity Wire. (2019). *La DPI investit 54 millions de dollars des États-Unis dans Channel VAS*. Disponible [ici](#).

Quak, E., Barenboim, I. & Guimarães, L. (2022). *Female entrepreneurship and the creation of more and better jobs in sub-Saharan African countries*. MUVA Paper Series Brighton: Institute of Development Studies. Disponible [ici](#).

Raman, R., Subramaniam, S., Nair, V. K., Shivdas, A., Achuthan, K. et Nedungadi, P. (2022). Women entrepreneurship and sustainable development: Bibliometric analysis and emerging research trends. *Sustainability*, 14(15). Disponible [ici](#).

Robb, A. M. et Watson, J. (2012). Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States *Journal of Business Venturing*. Disponible [ici](#).

Rodrigues, M., Franco, M., Silva, R. et Oliveira, C. (2021). Success factors of PME: Empirical study guided by dynamic capabilities and resources-based view. *Sustainability*, 13(21), 12301. Disponible [ici](#).

Sajjad, M., Kaleem, N., Chani, M. I. et Ahmed, M. (2020). Worldwide role of women entrepreneurs in economic development. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Disponible [ici](#).

Sasakawa Peace Foundation. (2020). *Gender lens investing landscape*. Disponible [ici](#).

Shava, H. et Rungani, E. (2016). Influence of gender on SME performance in emerging economies. *Acta Commercii*. Disponible [ici](#).

Skonieczna, A. et Castellano, L. (2020). *Financement intelligent intégrant la dimension de genre – Investir dans les femmes et avec elles : les perspectives pour l'Europe* Commission européenne. Disponible [ici](#).

TechCrunch. (2021). *Egyptian fintech MNT-Halan lands \$120m from Apis Partners, DisrupTech and others.* Disponible [ici](#).

ONU-Femmes. (2020). *Les femmes, moteurs de la résilience et du relèvement économique pendant la crise de COVID-19 et au-delà.* Disponible [ici](#).

Urban, J. (2020). Factors of entrepreneurial success: A qualitative multiple case study of new small businesses. *SHS Web of Conferences*, 91(3/4). Disponible [ici](#).

Wamda. (2022). *2021 Year in Review: Investments in Mena.* Disponible [ici](#).

We-fi. (2022). *Switching on the light in the MENA start-up scene!* Disponible [ici](#).

Williams, C. et Kedir, A. (2017). Starting-up unregistered and firm performance in Turkey. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(3). Disponible [ici](#).

Banque mondiale. (2021). *Enquête auprès des entreprises.* Disponible [ici](#).

Banque mondiale. (2021). *Base de données sur l'accès aux services financiers.* Disponible [ici](#).

Banque mondiale. (2022). *Inclusion financière.* Disponible [ici](#).

Banque mondiale. (2022). *Les femmes, l'entreprise et le droit.* Disponible [ici](#).

Forum économique mondial (2017). *Forum économique mondial sur la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.* Disponible [ici](#).

Wu, P., Yao, X. et Muhammad, S. (2017). The effect of female participation in top management teams on the growth performance of small and medium-sized enterprises (SMEs): Evidence from a panel-data analysis in Chinese-listed SMEs. Disponible [ici](#).

Zawya. (2022). *EBRD offers \$25mn in finance to SMEs in Egypt through EBank.* Disponible [ici](#).

Zaywa. 2022. *HSBC launches \$1bln lending fund for female entrepreneurs in Egypt, 10 other markets.* Disponible [ici](#).