



## QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Stratégie de l'OIT pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes****I. Introduction**

1. La Commission de l'emploi et de la politique sociale a demandé au Bureau en novembre 2007 d'élaborer pour examen un document de stratégie sur la promotion de l'entrepreneuriat féminin. La première section du document présente le contexte de la question et plaide en faveur du renforcement de cette promotion. La section II souligne l'évolution des activités du Bureau visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. La section III présente les enseignements tirés de l'expérience; tandis que la section IV donne un aperçu de la stratégie proposée (également résumée dans l'annexe I). Enfin, la section V décrit la façon dont cette stratégie pourrait être mise en œuvre.
2. Dans le cadre de la promotion de l'emploi décent à travers le développement de l'esprit d'entreprise, qui est le cinquième élément clé de l'Agenda global pour l'emploi, la Commission de l'emploi et de la politique sociale a indiqué en novembre 2006 qu'«il peut être nécessaire d'adopter des mesures particulières pour permettre aux femmes entrepreneurs de démarrer une affaire et de la développer dans le secteur formel». La stratégie proposée de promotion de l'entrepreneuriat féminin suit les conclusions sur les entreprises durables formulées par la Conférence internationale du Travail en juin 2007 et selon une lesquelles «l'autonomisation économique des femmes est essentielle pour les sociétés durables». Ces conclusions appellent également à des «programmes ciblés en faveur de l'autonomisation et l'entrepreneuriat des femmes». De même, la recommandation (n<sup>o</sup> 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, pose comme principe que «les Membres devraient encourager l'appui à l'entrepreneuriat féminin en reconnaissant l'importance grandissante des femmes dans l'économie, par des mesures conçues spécialement pour les femmes entrepreneurs ou qui souhaitent le devenir».
3. Lorsqu'elles veulent créer puis faire croître leur entreprise, les femmes sont souvent confrontées à un certain nombre d'obstacles liés à leur sexe <sup>1</sup>:
  - législation en matière de propriété, de mariage et d'héritage et/ou pratiques culturelles discriminatoires;

<sup>1</sup> Document GB.289/ESP/1.

- manque d'accès aux mécanismes financiers officiels;
- mobilité et accès aux informations et aux réseaux limités;
- répartition inégale des responsabilités familiales et des tâches ménagères et absence de protection de la maternité.

Un grand pourcentage de femmes entrepreneurs gère des micro et petites entreprises de l'économie informelle. Dans les pays en développement, les travailleuses occupent environ 60 pour cent des emplois non agricoles de l'économie informelle – elles représentent jusqu'à 90 pour cent des vendeurs ambulants et jusqu'à 80 pour cent des travailleurs à domicile<sup>2</sup>. Par conséquent, elles restent souvent en dehors du champ d'application de la législation et des mécanismes réglementaires destinés à garantir le respect des normes de base en matière de santé et de sécurité et des droits des travailleurs.

4. La discrimination prive les femmes de leurs droits et est inefficace d'un point de vue économique. L'inégale répartition des biens entre hommes et femmes a une incidence sur l'allocation des ressources dans les ménages et la productivité du travail. La Banque mondiale estime que l'inégalité entre hommes et femmes en termes d'éducation et d'emploi a réduit la croissance par habitant en Afrique subsaharienne de 0,8 pour cent par an entre 1960 et 1992<sup>3</sup>. De nombreux gouvernements ont adopté une législation sur l'égalité des chances et ont ratifié les conventions pertinentes de l'OIT<sup>4</sup>. Toutefois, des politiques plus proactives et ciblées en faveur des femmes entrepreneurs sont nécessaires. Aux Etats-Unis, où les femmes entrepreneurs sont un groupe cible bénéficiant de mesures spécifiques, les entreprises détenues par des femmes contribuent de plus en plus à la croissance économique et à l'emploi. La majorité de ces entreprises ont connu ces vingt dernières années une croissance presque deux fois supérieure à la moyenne (42 pour cent contre 24 pour cent)<sup>5</sup>. Les femmes entrepreneurs emploient 52 pour cent de femmes et 48 pour cent d'hommes, ce qui représente un bon équilibre, alors que les chefs d'entreprise hommes, emploient 38 pour cent seulement de femmes<sup>6</sup>.
5. Les femmes chefs d'entreprise peuvent beaucoup contribuer au bien-être économique des familles et des collectivités, à la réduction de la pauvreté et à l'autonomisation des femmes, participant ainsi à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement 1 et 3<sup>7</sup>. Lorsque les femmes exercent un plus grand contrôle sur les ressources du ménage, les dépenses de consommation sont généralement davantage orientées vers les enfants et la satisfaction des besoins de base. Il ressort par exemple d'une étude de la Banque mondiale sur le microcrédit au Bangladesh que les hommes consacrent

<sup>2</sup> BIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2002.

<sup>3</sup> Groupe de la Banque mondiale: *Inégalité des sexes, croissance et réduction de la pauvreté: programme spécial d'assistance pour l'Afrique, rapport sur la pauvreté en Afrique subsaharienne*, n° 129, fév. 1999.

<sup>4</sup> Il s'agit notamment de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

<sup>5</sup> Global Entrepreneurship Monitor (GEM), 2005, Report on women and entrepreneurship, 2006.

<sup>6</sup> «Key facts about women-owned business», <http://www.womenowned.com>

<sup>7</sup> Les objectifs du Millénaire pour le développement 1 et 3 sont les suivants: «réduire l'extrême pauvreté et la faim» et «promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes».

au ménage 11 pour cent des ressources disponibles, et les femmes 18 pour cent (soit plus de 60 pour cent de plus)<sup>8</sup>. D'après une étude menée en Afrique du Sud, l'accroissement des revenus des femmes s'est traduit par une hausse des dépenses consacrées à l'éducation des enfants<sup>9</sup>. Au total, les femmes détiennent et exploitent environ le tiers des entreprises dans les économies de marché avancées<sup>10</sup>.

## II. Evolution des travaux du BIT pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin

6. Conformément à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes, le Bureau cherche à contribuer au développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes en corrigeant les inégalités existantes par le biais d'approches et d'activités destinées spécifiquement aux femmes, tout en travaillant simultanément avec les mandants pour s'assurer que toutes les initiatives prises en faveur des petites entreprises s'attachent à promouvoir, dans leur formulation et leur application, l'égalité entre les sexes. Les travaux du BIT ont jusqu'à présent porté sur les quatre principaux domaines suivants:
  - développement d'une base de connaissances sur les femmes entrepreneurs;
  - développement d'une variété de services d'appui pour les femmes entrepreneurs et leurs fournisseurs de services;
  - appui à des activités de sensibilisation;
  - développement de partenariats internes et externes.
7. Le Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED) est depuis 2000 au centre des activités du BIT pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Les recherches et études pilotes de la fin des années quatre-vingt-dix ont été suivies d'un programme soutenu par l'Irish Aid et qui est actuellement appliqué au Cambodge, en Ethiopie, au Kenya, en République populaire démocratique lao, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie. L'Irish Aid a également appuyé des activités de promotion de l'entrepreneuriat féminin à Banda Aceh (Indonésie) après le tsunami de décembre 2004. Cette dernière initiative se poursuit avec l'aide de l'Agence néo-zélandaise pour le développement international (New Zealand Aid).
8. Le programme SEED n'est pas la seule activité du BIT en faveur du développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Entre 2001 et 2006, 29 programmes et projets avaient une composante de promotion de l'entrepreneuriat féminin, généralement en tant que moyen d'atteindre un autre objectif<sup>11</sup>. Par exemple, le projet visant à promouvoir les liens entre l'emploi des femmes et la lutte contre le travail des enfants en République-Unie de Tanzanie et le projet de prévention et d'élimination du travail en servitude au Pakistan

<sup>8</sup> Leipziger, D., vice-président et directeur du Réseau lutte contre la pauvreté et gestion économique, intervention de la Banque mondiale à la conférence «Women's economic empowerment as smart economics», Berlin, 2007.

<sup>9</sup> Quisumbing, A.R., et Maluccio, J.A., 2003: «Resources at marriage and intra-household allocation: Evidence from Bangladesh, Ethiopia, Indonesia and South Africa», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 65(3):238-327.

<sup>10</sup> Jalbert, S.E: *Women entrepreneurs in the global economy*, CIPE, 2000.

<sup>11</sup> Document GB.298/TC/1.

promouvent l'entrepreneuriat féminin dans le cadre des efforts déployés pour lutter contre le travail des enfants et le travail en servitude.

9. Au Pakistan, le Bureau coopère depuis 2002 avec l'Autorité de développement des petites et moyennes entreprises au développement d'une cellule de promotion de l'entrepreneuriat féminin. Cette initiative a conduit à la création d'un centre d'information pour les femmes chefs d'entreprise ainsi que d'un site Web (plus de 700 000 connexions en 2007). Elle a de plus permis de fournir divers services d'aide à plus de 1 000 femmes entrepreneurs.
10. Le programme SEED œuvre avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) à la promotion de l'entrepreneuriat féminin en Afrique. Un atelier régional auquel ont participé 16 organisations d'employeurs s'est tenu à Lusaka en mai 2006 pour élaborer des plans d'action en vue d'appuyer le développement de l'entrepreneuriat féminin. On citera comme exemple de suivi la création par l'Association consultative des employeurs du Nigéria d'un réseau de femmes entrepreneurs comptant 120 membres. Une initiative similaire réunissant 13 organisations d'employeurs d'Asie a été lancée à Bangkok en 2002.
11. Le Bureau a établi des partenariats avec des organisations de travailleurs d'Ethiopie et de Zambie pour venir en aide aux travailleurs licenciés. A la suite d'une réunion organisée en 2006, dix membres du Congrès des syndicats de Zambie ont bénéficié d'une formation pour devenir des formateurs du programme Gérez mieux votre entreprise (GERME) et 96 travailleuses ont pu ainsi être formées. En Ethiopie, des travailleuses licenciées ont reçu une formation à la création et à la gestion de petites entreprises.

## Base de connaissances

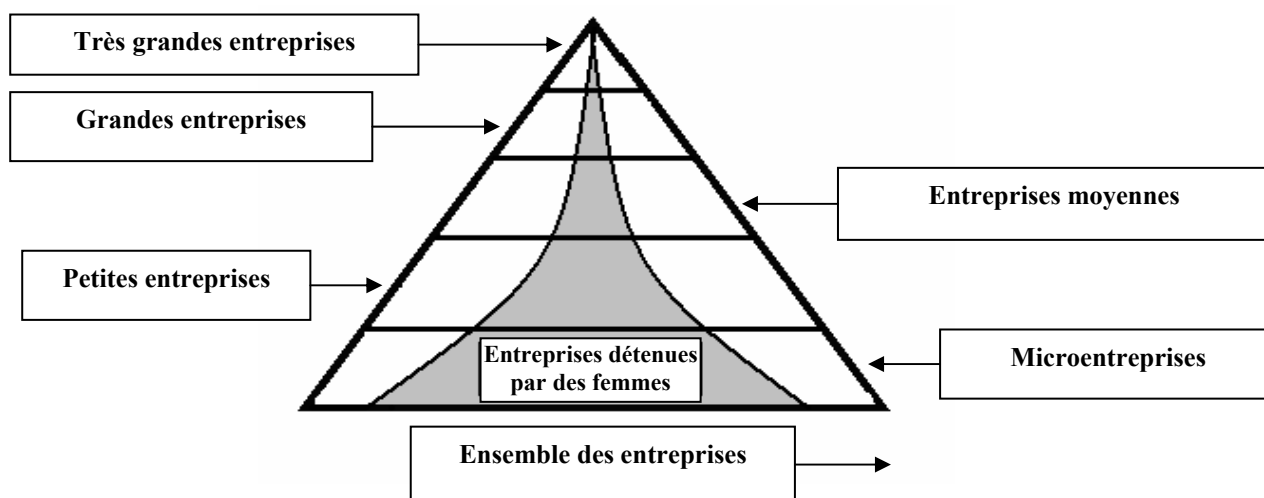
12. Le Bureau a élaboré des méthodes de recherche sur l'entrepreneuriat féminin et a collaboré avec des partenaires nationaux pour remédier au manque de données et d'analyses sur les femmes entrepreneurs dans 15 pays<sup>12</sup>. Par exemple, des études préliminaires ont été conduites sur la base d'entretiens approfondis menés avec 379 femmes entrepreneurs en Ethiopie, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie. Les principales conclusions étaient les suivantes:
  - les femmes entrepreneurs n'ont pas le même accès que les hommes à des réseaux;
  - les femmes entrepreneurs ont des difficultés à trouver des locaux, notamment parce qu'elles ne jouissent pas des mêmes droits de propriété et d'héritage;
  - faute de droits de propriété, les femmes ont du mal à obtenir des prêts, ce qui nuit à la croissance de leurs entreprises;
  - les femmes entrepreneurs n'ont pas accès aux financements classiques et doivent compter sur des prêts consentis par la famille ou la collectivité;
  - les femmes entrepreneurs travaillent surtout dans certains secteurs, en particulier l'industrie alimentaire et le textile;

<sup>12</sup> Cambodge, Ethiopie, Inde, Kenya, République démocratique populaire lao, Népal, Ouganda, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie et Zambie.

- les fournisseurs de services d'aide aux entreprises ne consacrent pas suffisamment de temps et de moyens aux femmes entrepreneurs – ils n'offrent pas assez de souplesse concernant la date et le lieu de la fourniture du service;
- les femmes sont souvent victimes de tracasseries lorsqu'elles immatriculent ou exploitent leur entreprise.

13. Une conclusion importante de ces travaux et d'autres études est que les activités des femmes entrepreneurs s'étendent plutôt horizontalement (création d'une deuxième entreprise) que verticalement. Par exemple, les femmes employaient en moyenne huit personnes<sup>13</sup>, mais 13 seulement (soit 3 pour cent) comptaient plus de 20 personnes, ce qui confirme le biais touchant les entreprises détenues par des femmes<sup>14</sup> (voir figure 1).

Figure 1. Taille des entreprises détenues par des femmes<sup>15</sup>



14. Etant donné que les femmes tendent à être surreprésentées dans les micro et petites entreprises et qu'elles s'investissent généralement plus que les hommes dans le bien-être de leur famille et de la collectivité, l'exécution de programmes visant les femmes peut être un moyen particulièrement efficace de réduire la pauvreté. On peut en outre créer davantage d'emplois, et notamment des emplois durables, en aidant les entreprises féminines qui présentent un fort potentiel de croissance. Le Bureau a développé, en association avec la Banque africaine de développement, l'outil d'évaluation des entreprises féminines à fort potentiel de croissance (GOWE). Cet outil aide les gouvernements à élaborer des politiques favorables aux femmes, en ciblant celles dont les entreprises présentent un fort potentiel de croissance. Il a été utilisé au Cameroun, en Ethiopie, au Kenya, en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie (voir annexe II).

<sup>13</sup> Richardson, P., Howarth, P., et Finnegan, G.: *The challenges of growing small businesses: Insights from women entrepreneurs in Africa*, SEED, 2004.

<sup>14</sup> Selon le Registre des entreprises d'Ouganda (UBOS 2003), 15 pour cent seulement des entreprises d'au moins 50 salariés étaient détenues par des femmes, contre 65 pour cent des entreprises d'au plus quatre employés.

<sup>15</sup> Finnegan, G., séance spéciale du Conseil d'administration sur l'égalité entre hommes et femmes, mars 2000.

## Services d'appui

15. Un ensemble d'outils, décrit ci-après, a été mis au point et testé dans le cadre du programme pour les petites entreprises sur la base des conclusions des travaux de recherches du Bureau.

Création d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'outil d'évaluation des entreprises féminines à fort potentiel de croissance (GOWE) permet de mieux comprendre l'incidence de l'environnement social, culturel et économique sur les femmes entrepreneurs.</li> <li>■ Le guide «Gender sensitive value chain analysis» (GSVCA, analyse de la chaîne de valeur en fonction du sexe) permet de déterminer l'incidence des relations et des différences entre hommes et femmes sur les différentes parties d'une chaîne de valeur.</li> </ul>
Renforcement des capacités institutionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le FAMOS (Female and Male Operated Small Enterprises) est un outil d'auto-évaluation du respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en particulier pour les organisations travaillant avec des micro et petites entreprises.</li> <li>■ Le guide du renforcement des capacités de l'association des femmes chefs d'entreprise est un outil de formation conçu pour contribuer à renforcer les capacités administratives, organisationnelles, techniques et financières des organisations membres.</li> <li>■ Le guide de promotion de l'entrepreneuriat féminin est un outil de formation destiné à fournir aux personnels des institutions intermédiaires et des projets de développement les notions et les qualifications requises.</li> <li>■ Le guide intitulé «Month of the woman entrepreneur» vise à aider les organisations engagées dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin à planifier et mettre en œuvre de façon systématique diverses manifestations visant à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes.</li> </ul>
Outils de formation pour les fournisseurs de services	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le programme intitulé «Gender and entrepreneurship together: GET ahead for women in enterprises» peut être utilisé pour former les femmes entrepreneurs pauvres et leur indiquer comment obtenir l'appui de groupes, de réseaux et d'institutions.</li> <li>■ Le programme «Improve your exhibition skills» forme des animateurs à diriger des ateliers pour préparer les femmes chefs d'entreprise aux foires commerciales.</li> </ul>

16. Ces outils sont utilisés par les mandants et les organisations partenaires dans les sept pays exécutant le programme et dans d'autres pays. Ils visent les femmes chefs d'entreprise et les fournisseurs de services mais, en vertu du principe d'égalité entre les sexes, la participation des hommes à tous les niveaux est également encouragée. Le tableau 1 donne la ventilation par sexe des différentes activités du Programme de développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes en 2007.

**Tableau 1. Services fournis en 2007 dans le cadre du Programme de développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes**

		Services financiers	Formations	Ateliers de sensibilisation	Total
République démocratique populaire lao	femmes	10 531	272	50	10 853
	hommes	9 330	227	23	9 580
Cambodge	femmes	2 648	5 040	101	7 789
	hommes	455	1 079	142	1 676

		Services financiers	Formations	Ateliers de sensibilisation	Total
<b>Ethiopie</b>	femmes	146	197	541	884
	hommes	n.d.	7	186	193
<b>Kenya</b>	femmes	13	123	213	353
	hommes	n.d.	19	62	81
<b>République-Unie de Tanzanie</b>	femmes	n.d.	73	165	238
	hommes	n.d.	21	33	54
<b>Ouganda</b>	femmes	n.d.	17	512	529
	hommes	n.d.	10	23	33
<b>Zambie</b>	femmes	n.d.	458	981	1 439
	hommes	n.d.	8	48	56
<b>Total</b>		23 110	7 551	3 039	33 753

17. Les grandes différences en termes de populations bénéficiant directement des services tiennent à un certain nombre de facteurs. En Afrique, le programme a principalement visé à renforcer les capacités institutionnelles et à sensibiliser les populations et à aider les gouvernements à réformer politiques et règlements. Les effets des interventions à ces niveaux apparaissent moins rapidement et il est plus difficile de les évaluer. Il y a donc en Afrique beaucoup moins de personnes directement touchées qu'en Asie du Sud-Est, où il s'agissait surtout d'assurer une formation aux qualifications commerciales de base et un meilleur accès aux services financiers.
18. Plus de 10 000 femmes entrepreneurs de la République démocratique populaire lao ont bénéficié en 2007 du Programme de développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Comme le montre le tableau ci-dessous, ce programme leur a permis de quadrupler leur chiffre d'affaires et d'augmenter leurs bénéfices de 50 pour cent. Il a également eu pour effet d'accroître la contribution des maris à la formation de revenus et aux travaux ménagers. En outre, il ressort d'une étude réalisée dans 250 micro et petites entreprises du pays que les entreprises dirigées par des femmes, même si elles sont dans l'ensemble plus petites, emploient deux fois plus de travailleuses que les entreprises dirigées par des hommes, ce qui appuie l'hypothèse selon laquelle les femmes favoriseraient davantage que les hommes l'emploi féminin.

**Tableau 2. Impact du programme de promotion de l'entrepreneuriat féminin en République démocratique populaire lao**

	Avant la mise en œuvre du programme	Après la mise en œuvre du programme
Entreprises activement engagées dans le marketing	15 %	40 %
Entreprises tenant une comptabilité en bonne et due forme	22 %	38 %
Ventes mensuelles	490 dollars	2 150 dollars
Bénéfices mensuels	180 dollars	270 dollars (+ 50 %)
Entreprises proposant un emploi à temps plein	12 %	19 %
Maris assurant des tâches ménagères	0 %	11 %

19. Pour que les femmes chefs d'entreprise puissent créer un maximum d'emplois, le principe d'égalité entre les sexes doit également être respecté dans les programmes génériques. Le

programme GERME, qui intègre ce principe, a bénéficié à 940 000<sup>16</sup> entrepreneurs ces dix dernières années et a contribué à la création de 1,2 million d'emplois. En Chine et en Inde, comme le montre le tableau 3, il y eu pratiquement autant d'hommes que de femmes formés, mais la création d'emplois a beaucoup plus profité aux femmes. En Chine, l'emploi féminin est très important dans le secteur des micro et petites entreprises. Au total, 85 pour cent des entrepreneurs bénéficiaires travaillaient dans les services et le commerce, secteurs où la croissance est rapide et le taux d'emploi féminin élevé. Les analyses d'impact du programme décidé à Sri Lanka indiquent également que les femmes entrepreneurs bénéficiant de cette formation sont plus susceptibles que les hommes de créer des emplois<sup>17</sup>.

**Tableau 3. Impact du programme GERME sur les femmes et les hommes en Chine et au Viet Nam**

	Viet Nam	Chine <sup>1</sup>	A travers le monde
Nombre de personnes ayant suivi la formation	25 628	760 000	940 000
Femmes	12 197 (48 %)	456 000 (60 %)	540 000 (57 %)
Hommes	13 431 (52 %)	304 000 (40 %)	400 000 (43 %)
Nombre d'emplois créés	15 119	1 000 000	1 200 000
Ratio entre le nombre de personnes formées et le nombre d'emplois créés	5:3	3:4	4:5
Emplois féminins	9 576 (63 %)	680 000 (68 %)	n.d.
Emplois masculins	5 542 (37 %)	320 000 (32 %)	n.d.

n.d.: non disponible.

<sup>1</sup> Les données pour la Chine reposent sur une évaluation d'impact de 2004 dont les conclusions ont été extrapolées à l'année 2007.

## Sensibilisation

- 20.** Le Bureau a permis aux femmes entrepreneurs d'être mieux représentées et mieux entendues en promouvant les associations d'entreprises et en les mettant en liaison avec des partenaires sociaux au niveau national. Un manuel de formation a été élaboré en vue de renforcer les capacités d'organisation et de gouvernance des associations de femmes chefs d'entreprise. Il a, à ce jour, été diffusé en Ethiopie, au Kenya, en République-Unie de Tanzanie et à Banda Aceh (Indonésie). En République démocratique populaire lao, le Bureau de promotion et de développement des micro et petites entreprises a inclus dans son plan national de développement de ces entreprises un programme de renforcement des associations qu'il a fourni à plus de 100 associations d'entreprises dans l'ensemble des 16 provinces du pays.
- 21.** Conséquence directe des travaux du Bureau en faveur de l'entrepreneuriat féminin, l'égalité entre les sexes figure dans la stratégie révisée de l'Ethiopie pour le développement

<sup>16</sup> Chiffre résultant d'une extrapolation fondée sur le rapport de sensibilisation à l'échelle mondiale du programme GERME pour la période 1998-2003 et sur le rapport d'évaluation du programme GERME en Chine pour la période 2004-2007.

<sup>17</sup> Vingt-cinq pour cent des femmes entrepreneurs ayant suivi le programme ont créé des emplois dans leur entreprise, contre 8 pour cent des hommes.



des micro et petites entreprises. La stratégie reconnaît à présent explicitement que les femmes forment une part importante du secteur des petites et microentreprises mais que des obstacles d'ordre économique et culturel les ont désavantagées. Il engage le gouvernement éthiopien à identifier les facteurs qui limitent l'accès des femmes à la création d'entreprises, et à prendre des mesures correctrices.

22. Le «mois de la femme chef d'entreprise» est célébré chaque année en Ethiopie, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie (et il devrait l'être au Kenya en 2008). Des foires commerciales, des programmes de formation et des manifestations à caractère promotionnel sont organisés pendant un mois pour attirer l'attention sur les réussites des femmes chefs d'entreprise, y compris les femmes handicapées ou porteuses du VIH/sida. Ces manifestations sont préparées et organisées avec les gouvernements, les partenaires sociaux et les organisations locales. Au total, 3 200 femmes entrepreneurs y ont participé en 2006 dans les quatre pays. Elles ont mis à l'honneur des femmes chefs d'entreprise, leur ont donné la possibilité de se faire entendre et de défendre leurs intérêts et ont facilité l'échange de bonnes pratiques en matière de promotion de l'entrepreneuriat féminin.

#### **Association des femmes entrepreneurs d'Amhara (Ethiopie) (AWEA)**

L'Association des femmes entrepreneurs d'Amhara (Ethiopie) est passée de 40 membres en 2002 à plus de 2 600 en 2007. Après des négociations avec les autorités municipales, elle s'est vu accorder 6 000 m<sup>2</sup> de terrain utilisable pour la construction de locaux professionnels au profit de 200 de ses membres. Amplement reconnue par le gouvernement et les ONG, l'AWEA représente les associations de femmes chefs d'entreprise au conseil d'administration de cinq grandes organisations gouvernementales.

Un groupe de 40 membres de l'AWEA a remporté un appel d'offres concernant les repas de 10 000 étudiants d'une université. Chacune de ces femmes a ainsi pu gagner 12 000 birr (1 350 dollars), que la plupart ont utilisés pour moderniser leurs entreprises et que d'autres ont investi dans la création d'une nouvelle affaire.

## **Partenariats**

23. Le Bureau s'est attaché à améliorer l'employabilité et la capacité d'entreprendre des femmes handicapées, porteuses du VIH/sida ou réfugiées. Un partenariat a été établi avec EMP/SKILLS pour favoriser l'emploi des femmes handicapées et prendre en compte les questions liées au handicap dans toutes les activités du programme. Un autre partenariat a été conclu avec ILO/AIDS au profit des femmes porteuses du VIH/sida en Afrique de l'Est. Entre 2005 et 2007, 17 pour cent des participantes au programme étaient handicapées et 8 pour cent étaient porteuses du VIH/sida. Un partenariat a été établi avec ILO/CRISIS et le HCR pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans les camps de réfugiés au Mozambique et parmi les femmes rapatriées en Angola.
24. Après avoir mis en œuvre l'outil d'évaluation des entreprises féminines à fort potentiel de croissance, l'AfDB et le BIT coopèrent avec la Société financière internationale à la mise en place au Kenya d'un programme qui:
- fournit des garanties à un certain nombre d'institutions commerciales et financières pour faciliter l'octroi de prêts aux femmes entrepreneurs;
  - favorise l'accès des femmes entrepreneurs aux services d'aide aux entreprises;
  - renforce les capacités grâce à la création d'associations;

- renforce les capacités d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes des départements d'octroi de prêts aux petites et microentreprises d'institutions financières sélectionnées.
25. En 2007, la mise en œuvre du programme commun a facilité l'octroi par trois banques kenyanes de prêts d'un montant moyen de 133 000 dollars à 13 entreprises féminines en croissance. Après avoir suivi une formation dispensée par le BIT en mars 2007, un groupe d'associations de femmes chefs d'entreprise du Kenya a réussi, avec l'appui du programme GOWE, à faire en sorte que le projet de loi sur les petites et microentreprises intègre le principe d'égalité entre les sexes et que le conseil des petites entreprises qu'il établit compte au minimum 30 pour cent de femmes.
26. En Indonésie, le module de formation «GET Ahead» est utilisé par le programme de développement du Kecamatan dans le cadre d'un programme soutenu par la Banque mondiale. Au Cambodge, la Banque asiatique de développement aide le ministère des Affaires féminines à mettre à la disposition de 3 000 femmes divers outils de promotion de l'entrepreneuriat féminin dans des centres d'aide aux femmes. Le Bureau coopère également avec la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe en vue d'établir un environnement favorisant l'entrepreneuriat féminin en Asie centrale.

### **III. Leçons tirées de l'expérience et nécessité d'une stratégie de l'OIT**

27. L'expérience acquise par le BIT depuis 2001 en matière de promotion de l'entrepreneuriat féminin permet de tirer un certain nombre d'enseignements:
- l'entrepreneuriat peut être un moyen efficace de renforcer le rôle des femmes et de créer des emplois;
  - favoriser l'entrepreneuriat féminin peut permettre de renforcer le rôle des femmes au sein de la famille et de la société en général;
  - l'appui aux associations de femmes chefs d'entreprise et l'organisation de manifestations telles que le «mois de la femme chef d'entreprise» peuvent être des outils de sensibilisation très efficaces au service des femmes entrepreneurs;
  - l'établissement de partenariats stratégiques avec d'autres organisations présentant des compétences différentes peut améliorer et compléter l'action du BIT pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Les résultats des travaux de recherche et des interventions du BIT sont encourageants, mais des questions demeurent quant à la signification de beaucoup de leurs conclusions, notamment en ce qui concerne le nombre et la qualité des emplois créés. Il ne fait aucun doute que de nouvelles recherches et de nouvelles études d'impact sont nécessaires pour affiner le programme.

28. Les mandants demandent de plus en plus au BIT de les aider à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Durant l'exercice biennal 2006-07, le Bureau a ainsi reçu plus de 20 demandes officielles d'aide. La promotion de l'entrepreneuriat féminin est une priorité dans 25 des 38 programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) établis

jusqu'à présent <sup>18</sup>. D'autres organisations du système des Nations Unies ont également exprimé le souhait d'un partenariat avec le BIT dans ce domaine.

29. Il faut manifestement passer à l'échelle supérieure et développer une stratégie viable pour exploiter les succès déjà enregistrés et en obtenir de nouveaux. Il n'existe toutefois aucune structure institutionnelle bien définie qui permette de partager au sein du Bureau l'expertise et les connaissances acquises. Des connaissances ont été exploitées, mais seulement au cas par cas.
30. Après avoir débattu de la question de l'entrepreneuriat féminin en mars 2007, la Commission de la coopération technique a suggéré au Bureau de travailler davantage avec les mandants en vue de créer un environnement favorisant l'entrepreneuriat féminin et de développer des systèmes plus robustes de partage des connaissances, d'évaluation et d'études d'impact <sup>19</sup>. Une évaluation thématique du programme d'entrepreneuriat féminin menée par des consultants indépendants en août et septembre 2007 a confirmé ces conclusions.

#### **IV. Stratégie de l'OIT pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin**

31. Le Bureau propose de lancer un programme beaucoup plus vaste de promotion de l'entrepreneuriat féminin pour répondre à la progression de la demande durant la période biennale actuelle et au-delà. L'objectif est de travailler, dans la plupart des pays où il existe une demande en la matière, dans le cadre des PPTD (on estime qu'environ 35 pays devraient être concernés à la fin de la prochaine période biennale). La stratégie vise à libérer le potentiel économique des entreprises détenues par des femmes pour favoriser la création d'emplois, l'égalité entre les sexes, la croissance économique et la réduction de la pauvreté dans le cadre de l'Agenda du travail décent et de l'Agenda global pour l'emploi et conformément aux orientations indiquées par les conclusions de la Commission de la promotion des entreprises durables (voir annexe I).
32. La stratégie vise à réduire la vulnérabilité des entreprises ayant une femme à leur tête sur les points suivants: conditions de travail; sécurité et santé au travail; protection sociale; déficit d'organisation, de représentation et d'expression; accès à des services financiers appropriés; lutte contre toutes les formes de discrimination liée au sexe. Il s'agira de supprimer les causes sous-jacentes à ces vulnérabilités (y compris les obstacles particuliers auxquels sont confrontées les femmes handicapées) plutôt que de se contenter d'en faire disparaître les symptômes.
33. Conformément à la politique annoncée en 1999 par le Directeur général concernant l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, la stratégie continuera de mener des actions ciblant les femmes tout en s'assurant que tous les programmes visant les entreprises intègrent la question de l'égalité entre les sexes.
34. La stratégie visera en particulier les femmes dont les entreprises présentent un fort potentiel de croissance, ce qui constituera un axe privilégié pour la création d'emplois

<sup>18</sup> Les pays concernés sont les suivants: Afrique du Sud, Azerbaïdjan, Burkina Faso, Cameroun, Ethiopie, Ghana, Indonésie, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Mali, Mauritanie, Mongolie, Nigéria, Oman, Ouganda, Pakistan, Sénégal, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam et Zambie.

<sup>19</sup> Document GB.298/TC/1.

durables et décents. Permettre à un plus grand nombre de femmes de continuer à faire croître leur entreprise grâce à un environnement plus favorable génère des emplois, renforce l'autonomie des femmes et a des conséquences sociales et économiques positives pour les femmes et la société en général (voir annexe II) <sup>20</sup>.

35. Conformément au cinquième élément clé de l'Agenda global pour l'emploi et aux conclusions de la Conférence internationale du Travail sur les entreprises durables, la stratégie prendra en compte la diversité des entreprises en termes de type (entreprises formelles ou informelles), de taille (moyennes, petites ou microentreprises) et de leur structure (entreprises isolées ou groupes d'entreprises, coopératives ou entreprises communautaires). Conformément à la recommandation n° 189, les principaux niveaux opérationnels de la stratégie sont les suivants:

- création d'un environnement favorisant l'entrepreneuriat féminin;
- renforcement des capacités institutionnelles pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin;
- développement d'outils et de services d'appui pour les femmes entrepreneurs.

De plus, les travaux de recherche et les études d'impact constitueront un volet important de la stratégie.

### **Création d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin**

36. Le Bureau s'attachera à promouvoir des politiques et des réglementations propices à la création et à la croissance des entreprises féminines qui génèrent des emplois de qualité. Les réformes nécessaires devront être fondées sur un dialogue entre les gouvernements, les représentants des employeurs, les représentants des travailleurs, les associations de femmes chefs d'entreprise et d'autres parties prenantes pour évaluer les obstacles auxquels se heurtent les femmes chefs d'entreprise.

### **Renforcement des capacités institutionnelles pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin**

37. Le Bureau s'emploiera, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Turin), à renforcer les capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs, des fournisseurs de services d'aide aux entreprises, des fournisseurs de services financiers, des ONG, des organismes donateurs et d'autres intermédiaires à appuyer les femmes entrepreneurs plus largement, à moindre coût et à grande échelle. Il s'efforcera en outre d'œuvrer en faveur d'une plus grande représentation des femmes au niveau institutionnel.

### **Développement d'outils et des services d'appui pour les femmes entrepreneurs**

38. Le Bureau s'emploiera avec les mandants et d'autres parties prenantes à développer et affiner des outils et des méthodes permettant d'élargir les débouchés commerciaux,

<sup>20</sup> *Assessing the enabling environment for women in growth enterprises* (AfBD/BIT, 2005).

d'améliorer l'accès aux ressources financières et de renforcer les compétences de gestion des femmes entrepreneurs. De plus, il cherchera à cibler plus systématiquement les femmes chefs d'entreprise, par exemple via le regroupement d'entreprises, les approches par zone ou l'amélioration de la chaîne de valeur.

## Recherches sur l'entrepreneuriat féminin

39. Les travaux entrepris jusqu'à présent par le Bureau montrent que la promotion de l'entrepreneuriat féminin est un moyen stratégique de créer des emplois, de lutter contre la discrimination, d'accroître l'autonomie des femmes et de réduire la pauvreté. Il ne fait toutefois aucun doute que de nouvelles études doivent être menées pour déterminer la meilleure façon d'atteindre et d'appuyer les femmes chefs d'entreprise. Il faudra en particulier apporter des réponses aux questions suivantes:
- A quels niveaux d'intervention et pour quels groupes cibles la promotion de l'entrepreneuriat féminin peut-elle au mieux favoriser l'égalité entre les sexes, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté?
  - Quels sont l'impact et l'efficacité économique de l'accent mis sur la promotion de l'entrepreneuriat féminin en termes de créations d'emplois et d'autonomisation des femmes?
  - Quelle est la qualité (en termes de travail décent) des emplois créés dans le cadre des programmes de promotion de l'entrepreneuriat féminin?
40. Le Bureau établira un guide sur le suivi et l'évaluation des projets de promotion de l'entrepreneuriat féminin. Ce manuel comprendra des indicateurs qualitatifs et quantitatifs permettant de suivre les progrès réalisés et de mesurer l'impact des activités de promotion dans le contexte du travail décent. Il contiendra aussi des lignes directrices pour les professionnels chargés de planifier et d'exécuter les projets du BIT dans ce domaine et pour ceux qui en assurent la conception, le suivi et l'évaluation. Il sera élaboré dans le cadre du Programme pour les petites entreprises avec l'aide de EVAL, INTEGRATION, CODEV et GENDER.

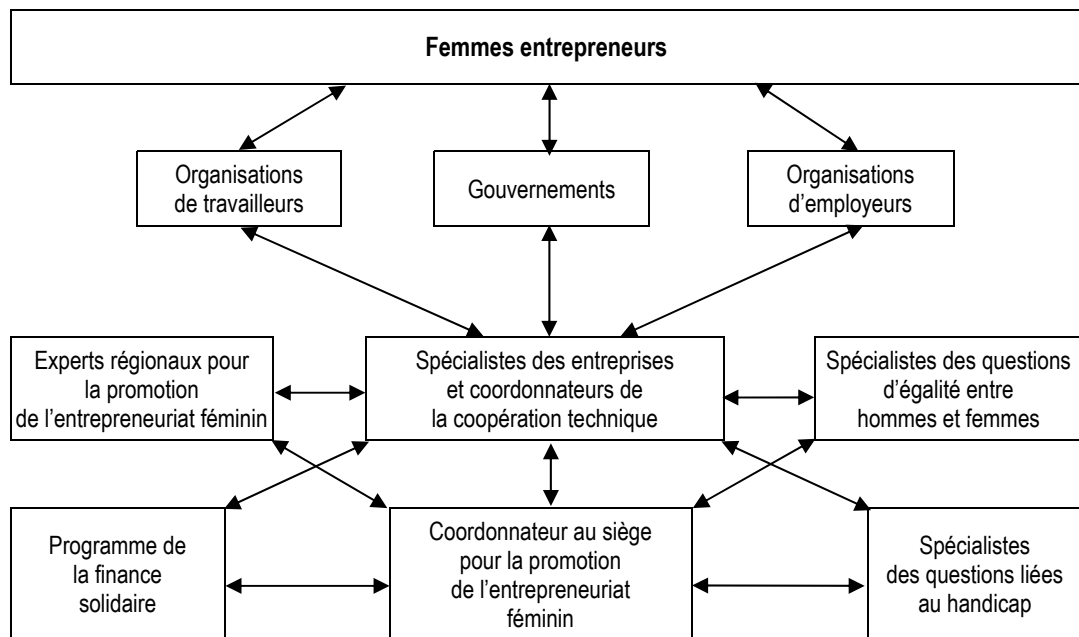
## V. Plan d'action et déploiement au niveau mondial

### Organisation et opérations

41. Il faudra fortement augmenter les ressources humaines et financières pour que la stratégie soit déployée à l'échelle voulue et qu'elle ait l'impact escompté. Au cours du précédent exercice biennal, le financement de l'Irish Aid a permis au Bureau d'employer un expert associé au siège et d'engager deux spécialistes de la promotion de l'entrepreneuriat féminin, l'un à plein temps en Afrique et l'autre à mi-temps en Asie. De plus, des coordonnateurs de programmes nationaux ont été employés dans chacun des sept pays concernés.
42. Dans le cadre de la stratégie proposée, un coordonnateur en charge du développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et chez les jeunes travaillera au siège au Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise. Avec deux spécialistes de la promotion de l'entrepreneuriat féminin (que l'Irish Aid a proposé de rémunérer dans le cadre d'un projet de coopération technique), il proposera une assistance technique, un

appui et une formation aux spécialistes des entreprises chargés de mettre en œuvre la stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les pays qui la sollicitent. Ces spécialistes travailleront en étroite collaboration avec divers spécialistes (activités pour les employeurs et les travailleurs, questions d'égalité entre hommes et femmes, emploi) et avec le Programme de la finance solidaire. De plus, le Bureau mettra en place un réseau mondial de consultants pour appuyer la mise en œuvre de la stratégie. En avril et en mai 2008, les parties prenantes susmentionnées se réuniront à Dar es-Salaam et Bangkok pour décider du déploiement de la stratégie respectivement en Afrique et en Asie.

**Figure 2. Déploiement des activités pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin**



43. Le programme de promotion de l'entrepreneuriat féminin établira un système de gestion des connaissances permettant de recueillir, stocker et diffuser les informations sur ces questions. Ce système devrait être accessible à partir de la plate-forme des ressources d'entreprises sur le site Web de l'OIT. On pourrait renforcer les travaux du BIT pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin et les rendre plus efficaces en développant des partenariats avec d'autres organisations multilatérales pour exploiter, dans l'esprit du rapport «Unis dans l'action», les avantages qu'offrent les différentes organisations spécialisées du système des Nations Unies.

### Mobilisation des ressources

44. Les activités menées jusqu'à présent pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin ont été fortement tributaires de l'Irish Aid, qui a versé 5,7 millions de dollars entre 2002 et 2008. La stratégie proposée exigera beaucoup plus de ressources pour répondre aux demandes formulées dans les PPTD. Le Bureau définira une stratégie de mobilisation des ressources (CODEV ciblant des ressources extrabudgétaires pour la coopération technique) et cherchera à utiliser le Compte supplémentaire du budget ordinaire pour mettre en œuvre la stratégie.

**45. La Commission de l'emploi et de la politique sociale voudra sans doute recommander au Conseil d'administration:**

- i) d'approuver la stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin;***
- ii) d'inviter les donateurs à concourir au financement du programme.***

Genève, le 13 février 2008.

*Point appelant une décision:* paragraphe 45.

## Annexe I

### Stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin

**Vision: Rôle moteur de l'OIT à l'échelle mondiale pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin**

#### Objectifs stratégiques:

- Égalité entre les sexes et accès des femmes à l'autonomie économique
- Création d'emplois décents et productifs et lutte contre la discrimination sur le marché du travail
- Réduction de la pauvreté

#### Activités:

- Actions spécifiquement destinées à promouvoir l'égalité entre les sexes et intégration de cette question dans toutes les activités
- Aide apportée aux mandants et aux partenaires pour qu'ils évaluent et corrigent les inégalités de traitement entre hommes et femmes dans les politiques et réglementations et pour qu'ils suppriment les obstacles socioculturels à la promotion de l'entrepreneuriat féminin – en privilégiant les entreprises, qui présentent un potentiel de croissance
- Renforcement des capacités des mandants et des organismes intermédiaires à promouvoir et appuyer l'entrepreneuriat féminin
- Renforcement des capacités des femmes chefs d'entreprise grâce à des outils du BIT nouveaux ou existants
- Travaux de recherche

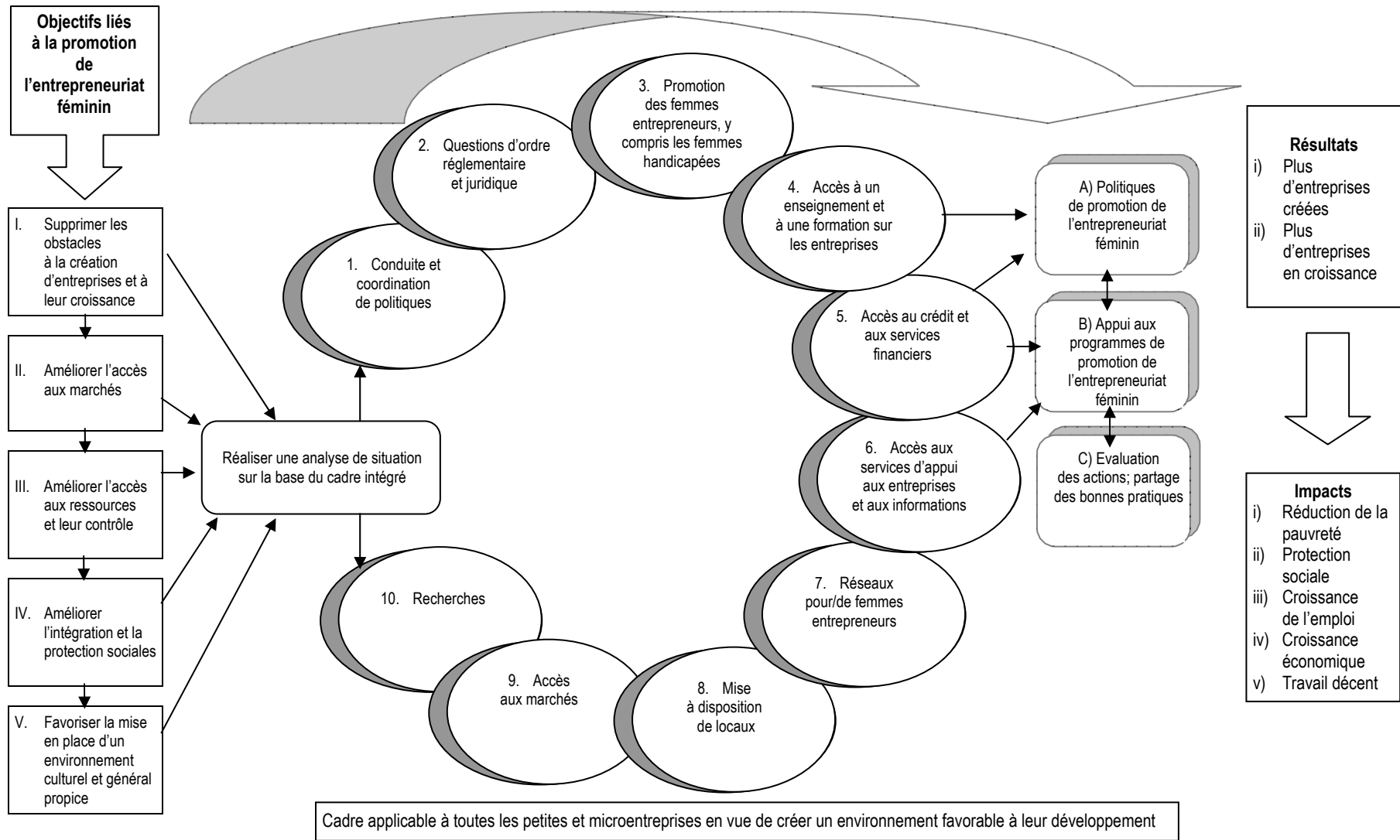
#### Déploiement de la stratégie:

- Spécialistes des entreprises/des questions d'égalité entre hommes et femmes/de l'emploi/et de la coopération technique sur le terrain
- Collaboration étroite avec les mandants, la priorité étant accordée aux PPTD
- Partenariats prolongés et partage des connaissances
  - en interne
  - avec des organisations multilatérales ou bilatérales
- Suivi et évaluation; études d'impact
- Centre de gestion des connaissances liées à la promotion de l'entrepreneuriat féminin au sein d'EMP/SEED



## Annexe II

### Cadre intégré BAD/OIT: faire croître les entreprises détenues par les femmes



Source: Stevenson, L.; St. Onge, A.: *Assesing the enabling environment for women in growth enterprises: An AfDB/ILO integrated framework assessment guide* (BAD et BIT, 2004, p. 7)