

**LA PROMOTION DES
ORGANISATIONS FÉMININES
DANS LES DIALOGUES
PUBLICS-PRIVÉ :
UN OUTIL EN FAVEUR DE
L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES DANS LES PAYS ACP**

ICREPORT
Février 2022

**SÉRIE RÉFORMES DE L'ENVIRONNEMENT DES AFFAIRES
POUR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES**

Implemented by

CONTENU

LA PROMOTION DES ORGANISATIONS FÉMININES DANS LES DIALOGUES PUBLICS-PRIVÉ : UN OUTIL EN FAVEUR DE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES DANS LES PAYS ACP

Résumé analytique	3
Principales conclusions	4
INTRODUCTION	5
Comment expliquer la sous-représentation des femmes dans le dialogue public-privé ?	6
Les bénéfices économiques de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation économique des femmes dans un DPP	8
À propos de ce rapport	8
1. COMMENT SOUTENIR LA CRÉATION, LA CROISSANCE ET LA DURABILITÉ DES ORGANISATIONS DE FEMMES ?	10
1.1. Contraintes et facteurs de réussite dans la création ou les premières étapes d'organisations de femmes	10
1.2. Promotion de la croissance et de la durabilité des organisations de femmes	11
2. EXEMPLES DE RÉUSSITE D'ORGANISATIONS DE FEMMES DANS LE DIALOGUE PUBLIC-PRIVÉ, EN PROMOUVANT DES INITIATIVES D'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES	14
2.1. La Business Coalition for Women (BCFW) en Papouasie Nouvelle Guinée	14
2.2. La chambre de commerce des femmes de Tanzanie	16
2.3. L'Association des femmes entrepreneures du Cambodge	17
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DE POLITIQUES	19
IMPRINT	21

LA PROMOTION DES ORGANISATIONS FÉMININES DANS LES DIALOGUES PUBLICS-PRIVÉ : UN OUTIL EN FAVEUR DE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES DANS LES PAYS ACP

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Ce rapport met l'accent sur la manière de soutenir la création, la croissance et la durabilité des associations d'entreprises féminines (WBA ¹) et des sections féminines dans les chambres de commerce. Deuxièmement, il montre comment le plaidoyer des organisations féminines pour la défense des besoins des femmes dans les dialogues public-privé (DPP) peut favoriser l'autonomisation économique des femmes (WEE ²) de manière positive ; et par conséquent stimuler une croissance économique durable dans les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique.





Les femmes ont moins tendance que les hommes à être impliquées dans le DPP, en partie en raison de la sous-représentation des femmes à des postes de direction dans les associations d'entreprises, les chambres de commerce et dans la haute fonction publique. En outre, les résultats du DPP, de par sa conception, ne répondent pas nécessairement aux besoins spécifiques et aux obstacles rencontrés par les entreprises détenues par des femmes et par les femmes employées. Les normes sociales et culturelles, les lois et réglementations en vigueur et les dynamiques familiales (par exemple : rareté du temps, mécanismes de contrôle masculin) qui excluent les femmes de la sphère publique expliquent davantage ce manque de participation et de représentation dans le DPP.

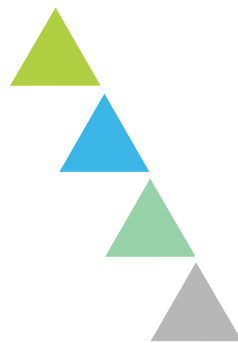
Les cas présentés dans ce rapport montrent que les associations de femmes peuvent mettre en avant des questions qui les touchent exclusivement ou fortement en tant que travailleuses ou propriétaires d'entreprises (par ex : violence sexiste et réglementations et politiques discriminantes à l'égard d'un sexe). Elles peuvent également attirer l'attention sur des contraintes auxquelles les femmes doivent faire face dans des industries spécifiques et des défis qu'elles rencontrent du fait de leur forte concentration dans des petites, moyennes et micro entreprises. Les gouvernements et les organisations du secteur privé, de leur propre initiative ou avec le soutien de donateurs peuvent développer différentes activités et fournir un soutien économique et politique pour promouvoir la création et le renforcement des organisations de femmes ainsi que leur participation et leur plaidoyer dans le DPP.

1 Women Business Associations

2 Women Economic Empowerment

PRINCIPALES CONCLUSIONS :

-  **Les normes sociales et culturelles, les dynamiques de la famille et les lois et réglementations** affectent la probabilité qu'ont les femmes de participer au DPP, à la fois en tant que décideuses et comme représentantes du secteur privé.
-  **La participation des femmes dans le DPP** est essentielle pour encourager des réformes qui bénéficient aux entreprises détenues par des femmes ainsi qu'aux travailleuses.
-  **La promotion des associations** de femmes et des sections féminines des chambres de commerce peut aider à encourager un DPP plus inclusif.
-  **Les organisations** de femmes peuvent soutenir des réformes clés de l'environnement des affaires dans le cadre DPP et promouvoir de meilleures conditions de travail pour les travailleuses et les entreprises détenues par des femmes.



INTRODUCTION

Le Dialogue Public-Privé (DPP) « réunit le gouvernement, le secteur privé et les parties prenantes concernées dans des processus officiels et informels pour atteindre des objectifs partagés »³. Le DPP a le potentiel de faciliter les réformes portant sur le climat d'investissement, de soutenir les leaders de ces réformes et d'accélérer les processus de réforme.

Ces réformes peuvent inclure le changement des anciennes lois, l'adoption de nouvelles, et/ou le retrait ou la simplification de réglementations et de procédures administratives. Certaines réformes de l'environnement des affaires (REA) traitent des obstacles spécifiques rencontrés par les entreprises détenues par des femmes ou qui touchent la présence féminine sur le marché du travail. Par exemple, dans certains pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), des femmes ne peuvent pas immatriculer une entreprise, ouvrir un compte bancaire, hériter d'actifs ou effectuer des tâches dans des industries spécifiques réputées dangereuses.⁴

Le DPP peut avoir lieu au niveau local, national ou international et réunit habituellement des associations professionnelles, des groupements et des secteurs industriels pertinents, ainsi que des gouvernements locaux, régionaux et nationaux, des organisations internationales et des banques régionales.⁵ Cependant, les femmes sont généralement moins impliquées que les hommes dans le

DPP, en raison notamment du manque de représentation des femmes à des postes de direction dans les associations professionnelles, les chambres de commerce et la haute fonction publique.

Les normes sociales et culturelles, les lois et réglementations en vigueur, les dynamiques familiales (par ex : manque de temps, mécanismes de contrôle masculin) qui excluent les femmes de la sphère publique, expliquent en grande partie ce manque de participation et de représentation.^{6,7} **Dans ce rapport, nous nous concentrons sur les obstacles et les solutions qui pourraient permettre l'inclusion de plus d'associations d'entreprises de femmes et de sections féminines dans les chambres de commerce.**

La création, le soutien et le renforcement des associations d'entreprises de femmes (WBA) existantes et des sections féminines dans des chambres de commerce constituent une étape cruciale vers la résolution de la sous-représentation des femmes dans le DPP. En outre, l'inclusion des voix de femmes dans le DPP permettra d'améliorer le développement de réformes qui prennent réellement en compte les besoins spécifiques des femmes. En effet, les données suggèrent que les DPP soutiennent de plus en plus des REA qui promeuvent l'autonomisation économique des femmes. A cet égard, des associations de femmes et des sections féminines deviennent des porte-parole influents.⁸

3 The World Bank Group, State of Play - Public-Private Dialogue practical Notes Series, 2016. p11

4 ICRReport, 2021a. Women-Owned Businesses https://www.icr-facility.eu/fileadmin/files/downloads/icreports/icreport_ber_wee_en.pdf

5 Herzberg, B. Wright, A. The PPD Handbook. A toolkit for business environment reformers. 2006. DFID. WB. IFC. OECD. <http://www.publicprivatedialogue.org/tools/PPDhandbook.pdf>

6 The World Bank, 2016, Gender-Informed Public-Private Dialogue.

7 Conclusions de entretiens avec James Brew, Lili Sosomat de la Banque mondiale, Sally Kahiu de Women In Manufacturing (WIM) Programme - Kenya Manufacturing Association, Co-fondateurs et anciens directeurs de Cambodian Women's Business Association : Onie Luna, Seng Takakneary, Dr Eng Lykuong et Keo Mom.

8 The World Bank, 2016, Gender-Informed Public-Private Dialogue.

QU'EST-CE QUE LE DIALOGUE PUBLIC-PRIVÉ ? ⁹

Il s'agit d'un dialogue entre le secteur privé et le gouvernement axé sur les résultats. Le secteur privé est souvent composé d'associations d'entreprises, de chambres de commerce et de conglomérats. Il promeut des processus de prises de décisions éclairés qui doivent déboucher sur des réformes politiques et réglementaires. Il peut être mené par des gouvernements, des entrepreneurs ou des tierces parties comme des organisations internationales. Récemment, le DPP a été largement utilisé comme outil pour promouvoir le développement du secteur privé. Le DPP peut avoir lieu à différents niveaux, local, national ou international ; il peut être officiel ou informel, ad hoc ou structuré, axé sur des questions spécifiques, ou plus vaste.

Le DPP possède de nombreux atouts, dont le fait de faciliter des réformes portant sur le climat des investissements par l'accélération et la consolidation des initiatives en cours. Il peut également fournir un meilleur diagnostic des problèmes et de meilleures conceptions des politiques. De plus, il promeut la transparence, la bonne gouvernance et la confiance entre les secteurs public et privé.

Cependant, le DPP comporte également de nombreux risques, comme son manque d'inclusion (pour les associations de femmes, micro et petites entreprises et entreprises du secteur informel dont les propriétaires sont plus souvent des femmes et se situant dans des zones rurales) et sa domination par certains groupes d'influence (dont les grandes entreprises). Un autre problème fréquent est que « l'on accorde trop d'importance au dialogue plutôt qu'aux résultats ».¹⁰

COMMENT EXPLIQUER LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE DIALOGUE PUBLIC-PRIVÉ ?

Le DPP rassemble généralement des hauts fonctionnaires et des leaders du secteur privé ; représentant, par exemple, des associations d'entreprises et des chambres de commerce. Le pouvoir des organisations du secteur privé dans ces discussions est basé en grande partie sur le nombre et le types d'entreprises qu'elles représentent ¹¹.

L'absence de participation des femmes dans le DPP reflète la série d'obstacles et d'événements que les femmes rencontrent dans leurs carrières - de l'immatriculation et l'officialisation d'une entreprise au développement de leurs sociétés ; et de l'adhésion comme membre actif d'une association d'entreprises ou d'une chambre de commerce à l'inclusion dans des groupes de travail et des discussions

dans le DPP. De plus, les femmes sont confrontées à des obstacles lorsqu'elles souhaitent occuper des postes de hauts fonctionnaires dans les ministères qui mènent ce dialogue et qui développent des réformes.

En raison des normes sociales et des contraintes familiales, il peut ne pas être bien vu ou même interdit pour les femmes (dans certains pays même légalement) de rencontrer des hommes dans des réunions officielles ou au sein d'un réseau - particulièrement lorsque ces événements ont lieu la nuit, dans des hôtels. De plus, il n'est souvent pas possible pour les femmes de participer à ces activités en raison de leur charge de travail non rémunérée, du manque de temps, du manque de sécurité ou du manque d'accès

⁹ Herzberg, B. Wright, A. The PPD Handbook.

¹⁰ Provenant d'un entretien avec un expert en DPP James Brew.

¹¹ Tiré d'un entretien avec Lili Sosomat, The World Bank.

au transport ou à des gardes d'enfants, etc. ; et cela, à son tour, les empêche de prendre part dans des associations de femmes, des chambres de commerce, et dans le DPP.¹²

Les micro- et petites entreprises du secteur informel sont souvent détenues par des femmes et leur productivité est plus faible, comme leur revenu. Cela limite leur probabilité de diriger et de prendre part dans des associations d'entreprises et des chambres de commerce et donc de faire partie du DPP. Les acteurs du secteur privé et du gouvernement peuvent ne pas les considérer comme des acteurs essentiels en raison de la taille de leur entreprise ou de leur faible influence. Les gouvernements peuvent ne pas trouver essentiel de parler aux micro-entrepreneurs et aux propriétaires d'entreprises du secteur informel, qui sont plus souvent des femmes.

Les lois et les réglementations en vigueur limitent également l'accès des femmes aux réseaux et limite leur implication dans des associations d'entreprises et des organisations locales. Par exemple, dans des pays comme le Soudan, la Zambie et le Zimbabwe¹³, une femme ne peut pas se déplacer en dehors de chez elle comme un homme, parce qu'elle a besoin de la permission de son mari, de documents supplémentaires ou doit être accompagnée par son mari ou un garde¹⁴. De plus, les femmes sont moins en contact avec les différents réseaux puisqu'elles ont moins de probabilité d'avoir un travail rémunéré ou de travailler en hors de leur domicile. Les lois et les réglementations limitent également la liberté des femmes à détenir et à hériter de biens, à immatriculer et à gérer une entreprise et à accéder à des prêts. Cela touche la croissance et la durabilité de leurs entreprises¹⁵ ce qui, à son tour, limite l'accès aux associations d'entreprises et aux opportunités d'être considérées comme partie intégrante des processus de consultation du DPP ou d'être considérées comme des parties prenantes potentielles dans les processus de réformes politiques et réglementaires.

Les femmes dans les pays ACP ont également moins de chance de suivre une éducation formelle, ce qui limite également leur accès à des réseaux et des processus de consultation¹⁶. Dans les pays d'Afrique subsaharienne, la durée moyenne de l'éducation chez les femmes est de 5,7 ans, alors que celle des hommes est de 6,6. Par exemple, l'écart le plus grand en Afrique subsaharienne est observé au Bénin où, en moyenne, les hommes restent 2,6 ans de plus à l'école que les femmes¹⁷.

Les contraintes familiales des femmes, comme le fait de s'occuper de leurs enfants et de leurs maisons, limitent le temps disponible et la mobilité, ce qui peut représenter un obstacle essentiel au réseautage et réduit le temps qu'elles peuvent consacrer au développement de leur entreprise. Par exemple, les femmes au Ghana passent en moyenne 20,5 heures par semaine aux tâches ménagères et aux soins aux enfants, alors que les hommes y consacrent seulement 4,6 heures¹⁸.

Autre fait important, dans certains pays,¹⁹ un des obstacles les plus importants que les femmes chefs d'entreprise rencontrent lorsqu'elles sont à la tête d'associations d'entreprises et de chambres de commerce est qu'il n'est pas jugé approprié pour elles de rencontrer des hommes lors de réunions de travail ou de manger seules au restaurant.²⁰ Cela affecte leurs chances de réseauter et de participer totalement à des discussions qui mènent à leurs inclusions dans le DPP. C'est pourquoi, dans certains cas, plutôt que d'attendre de changer les normes sociales et sociétales (ce qui peut prendre des générations), un moyen essentiel d'inclure les femmes dans le DPP est de promouvoir la création et la consolidation d'associations d'entreprises réservées aux femmes et de sections féminines dans les chambres de commerce.

12 The World Bank, 2016, Gender-Informed Public-Private Dialogue.

13 The World Bank. Data. Mobility. n.d. https://wbi.worldbank.org/en/data/exploretopics/wbi_gp

14 World Bank Group. Women, Business and the Law 2021. Washington: World Bank Group, 2021. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf>

15 ICRReport, 2021a. Women-Owned Businesses

16 Idem. Women's Employment

17 Barro-Lee. Educational Attainment for Female and Male Population 1975-2015. <http://www.barrolee.com/>

18 World Bank Data. Proportion de temps passé à des tâches domestiques et de soins non rémunérées (% sur une journée de 24 heures), 2021.

19 Tous les pays n'ont pas les mêmes normes sociales et lois qui empêchent le mouvement en toute liberté des femmes. De plus, les normes sociales restrictives envers les femmes peuvent également varier dans les pays entre les zones rurales et urbaines et parmi les minorités ethniques avec des lois coutumières différentes.

20 Entretien avec Lili Sosomat, The World Bank. Anciens leaders du Cambodian Private Forum.

LES BÉNÉFICES ÉCONOMIQUES DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES DANS UN DPP

Les associations de femmes d'affaires (WBA) et les sections féminines dans les chambres de commerce plaident pour des solutions aux défis spécifiques que rencontrent principalement les propriétaires de petites entreprises ou les femmes. Elles sont plus susceptibles de formuler de meilleures propositions et de prendre des décisions bien informées pour répondre à ces défis dans le cadre du DPP. Le concept du DPP est lié à l'idée que différents groupes de parties prenantes du secteur privé doivent être représentés et être à même d'exprimer leurs opinions, préoccupations et solutions. Puisque les femmes font face à différentes contraintes dans leurs activités économiques et sont touchées par des normes sociales, des réglementations et des politiques spécifiques et parce qu'elles représentent la moitié de la population, sans leur voix, le processus est incomplet et risque de produire des solutions sous-optimales.

Deuxièmement, les WBA et l'action collective qu'elles exercent jouent un rôle central dans la création d'un élan de réforme au sein et en dehors du gouvernement. Troisièmement, la promotion de la participation des WBA dans le DPP peut conduire à de meilleures décisions en

général, en vue de poursuivre des intérêts plus équilibrés entre les sexes. En effet, la recherche suggère qu'une plus grande diversité et une inclusion de différentes voix (représentant des femmes ou des personnes de différents groupes ethniques, éducatifs ou socio-économiques), conduisent à de meilleures prises de décisions. Dans les entreprises, une plus grande diversité peut se traduire par des ventes plus élevées, un plus grand profit et une plus grande efficacité ainsi qu'une meilleure représentation de l'ensemble de la société et de sa clientèle. Cela est dû au fait que les femmes représentent plus de la moitié des consommateurs et prennent jusqu'à 80 % des décisions d'achat.²¹

Enfin, le DPP qui promeut les réformes bénéficiant aux entreprises détenues par des femmes peut également avoir des effets indirects sur d'autres problèmes touchant les femmes. Ceux-ci comprennent l'augmentation des revenus des femmes et la réduction de la transmission intergénérationnelle de la pauvreté ainsi que l'amélioration de la sécurité alimentaire, du niveau de nutrition et des résultats scolaires de leurs enfants.²²

À PROPOS DE CE RAPPORT

Il s'agit du troisième article dans la série Autonomisation économique des femmes

(WEE). Les articles précédents mettaient l'accent sur la manière de soutenir les entreprises détenues par des femmes et la manière de promouvoir l'emploi des femmes dans la réforme de l'environnement des affaires. Ce rapport possède deux objectifs qui sont liés. Premièrement, il étudie

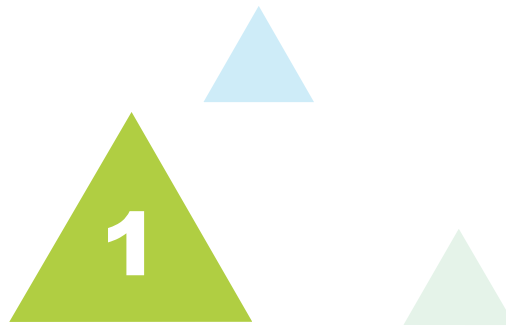
la manière de soutenir la création, la croissance et la durabilité des associations d'entreprises féminines (WBA) et des sections féminines dans les chambres de commerce. Deuxièmement, il montre la manière dont les organisations de femmes peuvent favoriser le WEE dans les pays ACP de manière positive en défendant les besoins des femmes par le DPP.

21 Davis, K. Facts And Figures To Know When Marketing To Women. Forbes, 2019. <https://www.forbes.com/sites/forbescontentmarketing/2019/05/13/20-facts-and-figures-to-know-when-marketing-to-women/?sh=1b2cc8621297>

22 Kronfol, H. Nichols, A. Tran, T. Women at Work : How Can Investment Incentives Be Used to Enhance Economic Opportunities for Women? Policy Research Working Paper; No. 8935. World Bank, 2019. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32055> License : CC BY 3.0 IGO

La **Facilité ICR** peut fournir de l'assistance technique à court terme pour l'autonomisation économique des femmes dans les pays ACP dans le cadre de ses trois composantes. Cela comprend, par exemple, la fourniture d'une assistance aux agences gouvernementales, associations d'entreprises de femmes, syndicats et autres organismes demandeurs, sur des sujets tels que des réformes pour éliminer les obstacles réglementaires ou la législation discriminatoire. Un soutien peut également être apporté pour renforcer le rôle des femmes et des associations de femmes d'affaires dans le dialogue public-privé et les processus de réforme du climat d'investissement. De plus, une assistance technique peut être offerte pour combler les lacunes dans les données disponibles pour des politiques de climat d'investissement sensibles au genre. La Facilité ICR peut également offrir une assistance à des institutions de financement du développement pour améliorer leur stratégie et leur capacité en matière de genre. De plus, la Facilité réalise des produits de gestion de la connaissance comme cet ICRReport, organise des événements en direct et développe des cours en ligne et en personne ; le tout axé sur la promotion de l'autonomisation économique des femmes.

Pour en savoir davantage, vérifiez les conditions d'admissibilité ou faites une demande d'assistance technique, rendez-vous sur www.icr-facility.eu/request-form.



COMMENT SOUTENIR LA CRÉATION, LA CROISSANCE ET LA DURABILITÉ DES ORGANISATIONS DE FEMMES ?

Les normes sociales et culturelles, les obstacles internes et même les contraintes légales affectent la participation des femmes dans le DPP. Ce rapport et cette partie sont exclusivement axés sur la création et le renforcement des organisations de femmes (les WBA et les sections féminines dans les chambres de commerce) pour qu'elles deviennent des actrices plus actives du DPP et puissent donc défendre les questions qui touchent leurs membres. Le travail à réaliser avec les organisations de femmes dépendra de leur stade de développement. Dans certains cas, le travail doit commencer à partir de la création d'une organisation de femmes ; dans d'autres cas, il pourrait s'agir de renforcer des organisations déjà existantes. Dans cette section, nous examinons les deux scénarios.

Cette section repose donc sur un mélange d'informations provenant de sources secondaires et d'entretiens avec des experts qui ont facilité la création et le renforcement d'associations de femmes d'affaires et de leur participation au DPP. Pour acquérir des connaissances sur le processus de création et de consolidation d'une WBA, nous avons interviewé des experts et des dirigeantes de WBA et des sections féminines dans des chambres de commerce, comme précédemment mentionné.

CONTRAINTES ET FACTEURS DE RÉUSSITE DANS LA CRÉATION OU LES PREMIÈRES ÉTAPES D'ORGANISATIONS DE FEMMES

Bien que la recette parfaite de la réussite n'existe pas encore, certains aspects peuvent aider à promouvoir les WBA et les sections féminines dans des chambres de commerce. Alors que certaines contraintes sont endogènes aux femmes entrepreneuses et aux dirigeantes d'organisation (manque de confiance en soi, manque de connaissances, temps), d'autres peuvent être exogènes (normes sociales).

Considération du rôle des normes sociales : Dans certains pays, les normes sociales veulent que des femmes qui travaillent avec des hommes ou rencontrent des

hommes dans des réunions privées ou au restaurant soient perçues comme déloyales envers leur mari. Ces normes ont été observées par des donateurs dans des pays de l'hémisphère Sud, et elles peuvent constituer des obstacles empêchant les femmes de devenir des membres à part entière ou des dirigeantes d'associations.²³ De plus, les obligations familiales et de care empêchent de nombreuses femmes entrepreneuses de participer au DPP. Dans des pays où ces croyances sont omniprésentes, il est souvent plus efficace de créer une association de femmes que d'inclure des femmes dans des associations existantes.

23 Entretien avec Lili Sosomat, de la Banque mondiale.

En outre, les femmes qui travaillent ensemble ressentent une plus grande liberté de parole et de rencontre et ont plus confiance en elles, que des femmes dans des associations mixtes avec des hommes, particulièrement si elles sont dirigées par des hommes et que les voix des femmes sont sous-représentées et sous-évaluées. Il est important de noter que les femmes peuvent également participer à des associations professionnelles, pas seulement à des associations professionnelles de femmes. L'objectif n'étant pas de séparer les hommes et les femmes. **Toutefois, étant donné les normes sociales et culturelles et la dynamique familiale dans certains pays, et dans certaines circonstances, il peut être plus facile et plus efficace à court terme de promouvoir et de renforcer des associations professionnelles de femmes.**

Promouvoir l'agentivité²⁴ des femmes : L'agentivité est définie comme la capacité des femmes à définir des objectifs, se sentir capables de les atteindre, et prendre des mesures en conséquence²⁵. La notion d'agentivité collective²⁶ montre la manière dont l'action collective des femmes peut promouvoir leur accès à de meilleures ressources et une meilleure prise de décision qui pourraient favoriser leur autonomisation économique et sociale. Les associations professionnelles de femmes peuvent promouvoir les deux. Sally Kahi du Women In Manufacturing (WIM) Programme au Kenya parle de la « crise de confiance » qui peut même dissuader ces femmes et les WBA qui sont invitées à participer au DPP d'exprimer leurs problèmes en raison du manque de confiance en elles. Lorsqu'elles le font, elles ne sont pas toujours écoutées. Alors que le premier obstacle est interne et le produit de normes sociales, le dernier peut refléter la dynamique des discussions traditionnellement fortement masculinisées.

Lili Sosomat, de la Banque mondiale, rappelle que son implication dans la formation de la Cambodian Women's Entrepreneurs Association (CWEA) a commencé avec la création d'événements de réseautage pour que des

femmes se rencontrent et communiquent. Ceux-ci les ont convaincues de former une association, et elle a dispensé une formation pour les sensibiliser aux REA nécessaires pour promouvoir les intérêts des femmes chefs d'entreprise. D'autres donateurs sont venus plus tard et ont dispensé des formations en plaidoirie et communication pour soutenir l'établissement de leurs objectifs et une action collective dans le Forum du secteur privé (DPP au Cambodge). Pour l'expert du DPP James Brew, une formation en plaidoirie²⁷ pour un DPP est essentielle pour promouvoir la confiance des femmes à parler en public avec des hauts fonctionnaires et défendre les REA qu'elles recherchent pour soutenir la croissance de leurs entreprises membres. De plus, il est essentiel d'encourager des processus inclusifs dans le DPP qui incluent tous les acteurs du secteur privé concernés, indépendamment de leur sexe, de la taille de leurs entreprises, de leur localisation ainsi que de leur puissance économique et de leur influence.

Rareté du temps : Les femmes manquent de temps à consacrer à une association en raison de leur travail en tant qu'entrepreneures, propriétaires d'entreprises et de leurs activités de care. En effet, comme précédemment indiqué, les femmes dans les pays ACP ont tendance à consacrer trois à six fois plus de temps aux activités de soins et aux tâches domestiques que les hommes. Les femmes chefs d'entreprise, la plupart de micro, petites et moyennes entreprises (MPME), ont besoin de gérer ces demandes supplémentaires sur leur temps en plus de leurs occupations professionnelles très exigeantes. Dans le cas du Cambodge, en raison du manque de temps, certaines fondatrices d'associations professionnelles ont dû embaucher des cadres supérieurs et/ou des directeurs pour gérer leurs entreprises pour qu'elles aient suffisamment de temps pour gérer et développer l'association. Il faut pour cela qu'elles aient suffisamment d'activité et de revenu personnel, ce qui limite le nombre de femmes en capacité de diriger des WBA.

PROMOTION DE LA CROISSANCE ET DE LA DURABILITÉ DES ORGANISATIONS DE FEMMES

Des gouvernements et des donateurs internationaux peuvent promouvoir le renforcement de la croissance et de la durabilité des associations de femmes et des sections féminines dans les chambres de commerce en apportant des fonds, en ouvrant des opportunités de réseautage et de formation. Ces organisations

peuvent développer des stratégies pour promouvoir leur durabilité sur le long terme sans le soutien de donateurs et du gouvernement. Cette partie décrit les contraintes et les opportunités pour promouvoir la croissance et la durabilité des organisations de femmes et leur inclusion dans le DPP.

24 Le terme d'agentivité est ici utilisé pour traduire agency. Le concept d'agency pose des problèmes de traductions : capacité d'agir, puissance d'agir, agentivité etc.

25 Comme défini par Kabeer (1999; 2016) et Donald et al. (2017),

26 Gamage et al, 2015, Voice and Agency: Où en sommes-nous maintenant ?

27 Voir l'outil de la liste de vérification du Dialogue Public-Privé sensible au genre dans la boîte à outils de l'ICR www.icr-facility.eu/toolbox

Gestion et accès aux fonds et à la durabilité : Le manque d'accès aux fonds peut limiter la durabilité et la croissance des associations. Pendant les entretiens, il était clair que dans de nombreux cas, les organismes donateurs et les hauts responsables gouvernementaux femmes soutiennent les opérations précoces et l'expansion des WBA. Des associations peuvent se développer et gagner du pouvoir au sein du gouvernement et dans le DPP en augmentant le nombre de leurs adhérents et leurs services. Les frais d'adhésion et de formation sont, par conséquent, essentiels pour arrêter la dépendance aux donateurs et gagner une durabilité financière à long terme. Bien qu'il ne soit pas spécifique au genre, un problème fréquent est que les chefs d'entreprises manquent de connaissance sur la manière de gérer une organisation à but non lucratif avec une structure de gouvernance et un modèle d'entreprise très différents de leurs entreprises à but lucratif.

Accès aux informations, à la formation et aux réseaux : Le rôle des organismes donateurs dans le soutien des associations à un stade précoce est essentiel lorsqu'il s'agit de promouvoir le renforcement de la capacité ainsi que l'accès aux informations et aux réseaux. En Papouasie Nouvelle Guinée (PNG) un certain nombre d'organismes de développement européens et la Banque mondiale ont collaboré avec l'USAID, la Chambre de l'industrie minière, le Conseil des Fabricants et la Chambre de l'industrie minière et du pétrole de PNG²⁸. Ces organisations ont fourni non seulement des fonds mais également une formation aux REA à des dirigeantes d'entreprises sur un éventail de sujets spécifiques comme l'exportation, le commerce, les affaires et le tourisme et particulièrement sur la manière d'empêcher et de gérer la violence sexiste sur le lieu de travail. Grâce à cette formation et à l'apprentissage en cours, les dirigeantes deviennent des expertes qui peuvent communiquer sur leurs problèmes dans le DPP avec la terminologie technique appropriée. Le renforcement des capacités dont bénéficient les membres fondatrices peut ensuite constituer l'un des services qu'elles offrent à leurs membres. Les quatre cofondatrices de la CWEA interviewées ont révélé qu'aujourd'hui, les membres des associations peuvent obtenir des informations sur la manière d'accéder au financement. Elles ont alors commencé à développer une expertise sur d'autres sujets comme l'exportation, le commerce, les affaires et le tourisme.

Défendre des questions qui touchent les femmes chefs d'entreprise : Lili Sosomat de la Banque mondiale suggère que les femmes qui dirigent les WBA ont besoin d'une formation technique approfondie pour défendre les REA qui pourraient les aider à développer leurs entreprises, à encourager leurs exportations et à se libérer d'autres

contraintes qu'elles rencontrent dans les affaires. De plus, James Brew indique qu'il est essentiel de former ces dirigeantes au plaidoyer pour le DPP puisque la plupart des femmes n'ont aucune expérience pour converser avec des hauts fonctionnaires, qui pour la plupart sont des hommes. Les fondatrices de la CWEA ont identifié les défis essentiels qui pourraient être relevés avec les REA : défis de la production à grand échelle et de l'exportation, de l'accès au financement, de la comptabilité d'entreprise et de l'élaboration de business plans et de business models. La plupart de ces problèmes les ont touchées non pas parce que ce sont des femmes mais parce qu'elles dirigeaient des petites entreprises, parce qu'elles ont manqué de temps, parce qu'elles ont rencontré des problèmes de sécurité ou parce qu'elles étaient concentrées dans certaines industries comme le textile et l'industrie de la soie. Seules certaines réglementations ont explicitement ciblé les femmes, et ces femmes étaient dans l'industrie minière et manufacturière et concentrées sur des tâches réputées dangereuses et/ou réalisées la nuit.

Inclure des entreprises du secteur informel dans le DPP : Les femmes dirigent souvent des micro-entreprises dans le secteur informel et, pour la plupart, n'appartiennent pas à une WBA ou ne sont pas incluses dans des processus de DPP. Les WBA et les DPP peuvent inclure leurs voix en intégrant des activités de consultation qui identifient leurs besoins. Sally Kahiu, de Women in Manufacturing (WIM) au Kenya, suggère que lors de la réalisation de tels processus, il est essentiel que cette consultation soit menée par des femmes. Au Kenya, des femmes entrepreneures du secteur informel dans les zones rurales n'assisteront ou ne participeront pas à des échanges menés par des hommes. Elle affirme cependant que la présence d'un homme dans une délégation est essentielle pour montrer l'importance du processus. C'est pourquoi les WBA ainsi que les sections féminines spécifiques ont un fort potentiel pour diriger ces processus. La langue est un obstacle significatif pour les femmes dans les zones rurales. Au Kenya, par exemple, bien que la plupart aient au moins un niveau basique d'anglais et de swahili, bon nombre sont plus à l'aise pour parler en langue locale. Pourtant peu de ces conversations sont menées en dialectes locaux. Le manque de connaissance technique est un autre problème. Par conséquent, les facilitateurs femmes doivent communiquer en langues locales et éviter un jargon technique, si possible, dans ces consultations.

La CWEA qui appartient aux huit comités du Forum du Secteur Privé du Cambodge suggère que même si les femmes d'entreprises du secteur informel ne sont pas représentées dans le DPP, elles sont souvent consultées.

28 Davantage d'informations seront fournies sur cette association dans la deuxième section de ce rapport. Pour davantage d'informations sur la PNG consultez la Business Coalition for Women <https://www.pngbcfw.org/>.

L'inclusion d'entreprises de ce type dans les WBA peut être l'un des services offerts aux membres. Par exemple, la CWEA a créé un centre incubateur de femmes (actuellement en construction) où des femmes entrepreneures peuvent apprendre à monter, immatriculer et développer une entreprise et faire ensuite partie de la WBA. Bien sûr, cela peut être extrêmement difficile dans des pays où les femmes ne peuvent pas immatriculer une entreprise, signer un contrat ou ouvrir leur propre compte bancaire, ce qui représente des réformes de l'environnement de l'entreprise essentielles que les WBA doivent défendre dans ces pays.

Croissance économique et du secteur privé florissante :

Le DPP est durable si le secteur privé est florissant. Par conséquent, un dynamisme économique et une croissance économique du pays jouent des rôles clés. Dans le cas du Cambodge, la forte croissance économique du pays autour de 2010 a permis de dynamiser le secteur privé, créant des conditions propices pour les entreprises détenues par des femmes de créer la CWEA et d'être incluses dans le Forum du Secteur Privé du Cambodge. Les WBA dans des pays en proie à des conflits internes, à une faible croissance économique ou à des niveaux élevés de corruption rencontrent des difficultés significatives par exemple, pour recruter de nouveaux membres, fournir de services, défendre leurs besoins, ou être incluse dans le DPP. Cependant, cette contrainte peut affecter toute association d'entreprises indépendamment du genre de ses membres.

RÉSUMÉ DES FACTEURS CLÉS POUR PROMOUVOIR ET RENFORCER LES WBA

Le soutien des gouvernements, donateurs et du secteur privé aux WBA et aux sections féminines

- 1. Fournir un soutien économique et politique des fonctionnaires et des donateurs*
- 2. Renforcer les capacités dans les domaines des REA et du plaidoyer dans le cadre de la formation au DPP*
- 3. Fournir une formation de sensibilisation sur les préjugés sexistes implicites et explicites dans des politiques et des réglementations qui touchent les femmes entrepreneures.*
- 4. Promouvoir une viabilité financière à long terme en créant des flux de revenus grâce aux produits et services de la WBA*

Le soutien des services des WBA et des sections féminines envers leurs membres

- 1. Étendre les services pour leurs membres, y compris le renforcement des capacités pour leurs membres sur les problèmes de REA*
- 2. Étendre le nombre de membres et leur représentation géographique*
- 3. Inclure la voix des femmes dans des micro-entreprises du secteur informel et les soutenir pour les immatriculer officiellement*
- 4. Défendre les problèmes de leurs membres dans le DPP*

Une économie dynamique avec une croissance robuste encourage les gouvernements à écouter les associations, promouvoir les WBA, et les inclure dans le DPP.



2

EXEMPLES DE RÉUSSITE D'ORGANISATIONS DE FEMMES DANS LE DIALOGUE PUBLIC- PRIVÉ, EN PROMOUVANT DES INITIATIVES D'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Cette partie explore trois cas de DPP qui encouragent la participation des femmes et le WEE par certaines de leurs activités et certains de leurs résultats. Alors que deux de ces exemples viennent directement des pays ACP, un exemple du Cambodge a été également choisi parce qu'il

est reconnu par des experts comme un exemple de réussite d'une WBA prenant part dans le DPP ²⁹. De plus en plus, le DPP est utilisé pour réformer des aspects qui touchent des femmes et les femmes chefs d'entreprises.



LA BUSINESS COALITION FOR WOMEN (BCFW) EN PAPOUASIE NOUVELLE GUINÉE

La Business Coalition for Women (BCFW) Inc. en Papouasie Nouvelle Guinée a été lancée en 2014, sous la direction de Société financière internationale (SFI), et depuis 2014, elle a reçu un financement du programme Pacific Women Shaping Pacific Development dans deux phases différentes (2014-2018 et 2018-2021).³⁰ La BCFW fait partie d'un DPP de Papouasie Nouvelle Guinée et travaille sur des projets qui cherchent à augmenter la sécurité des employées sur le lieu de travail et soutenir des employées qui ont été victimes de violence familiales ou sexuelles pour rester actives

professionnellement, en sensibilisant sur le besoin de mettre en place des politiques sur le lieu de travail qui traitent de ces problèmes. Des organismes donateurs, la Chambre de l'industrie minière et des membres de la Chambre de l'industrie minière et pétrolière de PNG ont soutenu la création et la croissance de cette association après avoir observé des cas extrêmement nombreux de violence qui ont affecté la productivité et le bien-être de leurs travailleurs. Aujourd'hui, la BCFW est la principale voix en PNG qui défend l'égalité des sexes dans le milieu des affaires. Des

²⁹ Ce cas a été recommandé par James Brew et Lili Sosomat, experts en REA et DPP reconnus au niveau mondial.

³⁰ PNGAus Partnership. Pacific Women. Pacific Women in Papua New Guinea Performance Report 2019-2020. 2020. <https://pacificwomen.org/wp-content/uploads/2020/07/Pacific-Women-Papua-New-Guinea-Performance-Report-2019-2020.pdf>

entreprises immatriculées de toutes les tailles sont invitées à rejoindre la coalition. Leur pouvoir de plaider dans le DPP pour l'égalité des sexes et contre la violence sexuelle sur le lieu de travail vient des membres du secteur privé, qui

comprennent les compagnies minières les plus fortes, mais également des activités que la BCFW développe pour ses membres.

ACTIVITÉS DÉVELOPPÉES PAR L'ASSOCIATION :

Le travail de la BCFW consiste à évaluer et auditer l'égalité des sexes sur le lieu de travail dans les entreprises et à mettre en place des politiques ainsi qu'un programme de perfectionnement des cadres pour promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail et de meilleures opportunités pour les travailleuses et les femmes chefs d'entreprise.

- 1. Faciliter le réseautage entre les grandes entreprises et les fournisseurs et les clients féminins.**
- 2. Promouvoir l'emploi formel pour les femmes.**
- 3. Faciliter le mentorat des employées à fort potentiel et des femmes chefs d'entreprise.**
- 4. Défendre des initiatives en matière d'égalité des sexes et de violences sexuelles dans des forums privés et le DPP.**
- 5. Développer des outils de recherche et d'informations et des ressources de défense pour sensibiliser aux coûts de l'ignorance de la violence sexiste, et à l'importance de traiter la violence sexiste au travail et à la maison.**
- 6. Mettre en place des politiques sur la violence sexuelle et familiale dans des entreprises membres de PNG.**
- 7. Former des femmes et des hommes pour identifier le harcèlement sexuel et ses effets sur les organisations, les équipes et les individus.**
- 8. Former des entreprises sur des audits de sécurité en matière de genre, y compris des « outils pour mesurer la sécurité physique, émotionnelle et professionnelle des femmes au travail »**

Un aspect clé à souligner concernant la durabilité des associations est qu'elles ont pu diversifier leurs flux de revenus via le parrainage, l'adhésion et les revenus provenant des services.

L'impact positif du travail des associations sur les femmes et les entreprises dirigées par des femmes

La BCFW a aidé à développer un dialogue national autour de la violence sexiste sur le lieu de travail. Son pouvoir de plaider dans le DPP national vient du fait que les chambres de commerce de l'industrie minière et les compagnies minières les plus puissantes soutiennent la coalition et en sont membres.

Les activités de recherche de la BCWF aident également à soutenir les activités de plaider visant à reconnaître les coûts de la violence sexiste pour le secteur privé. Un exemple pour l'illustrer est une recherche menée par la BCFW avec le soutien de l'IFC et du gouvernement australien qui s'est traduit par la création d'un « abri » pour les survivants des violences sexistes. Une autre action de plaider a été faite grâce à la publication d'une étude novatrice en 2020, en partenariat avec l'IFC, sur les coûts de la violence sexiste sur le lieu de travail. De plus, des évaluations de leurs interventions dans des entreprises par le biais de formation, de plaider et de changements des normes et procédures pour traiter la violence sexiste sur le lieu de travail ont montré des résultats positifs en termes de modifications des perceptions et comportements.

LA CHAMBRE DE COMMERCE DES FEMMES DE TANZANIE

La chambre de commerce des femmes de Tanzanie (CCFT) est une organisation établie en 2005, qui réunit des WBA, des sociétés, des groupes et des chefs d'entreprises ³¹. La CCFT cherche à promouvoir l'autonomisation des femmes par les entreprises et travaille avec des organisations du secteur privé et public pour aider et fournir le soutien nécessaire aux femmes dans les affaires et en défendant des politiques favorables dans lesquelles les entreprises de femmes peuvent prospérer³². Elle a de bonnes relations et maintient une étroite collaboration avec le gouvernement et les institutions privées concernant divers problèmes. Certaines institutions : Ministère du commerce, de l'industrie et de l'investissement, Ministère de la santé, du Genre, des Femmes et des Enfants ; Ministère des affaires étrangères ; Bureau du Premier ministre ; Ministère des Finances et de la Planification ; Bureau du Président ; Administration régionale et Autorités gouvernementales locales ; Administration Fiscale de Tanzanie ; Conseil de l'autonomisation économique (TRA) ; Conseil national de l'autonomisation économique (NEEC) ; Autorité de développement du commerce en Tanzanie (Tantrade) ; Organisation du développement des petites industries (SIDO) ; Chambre de Commerce de Tanzanie, et Agriculture de Tanzanie-TCCIA ; Fondation du secteur privé de Tanzanie-TPSF ; et autres institutions ³³.

Activités mises en œuvre par les chambres de commerce ³⁴ :

1. **Lobbying et plaidoyer, renforcement des capacités, liens financiers, réseautage et partage d'informations et marketing**
2. **Organisation de réunions régulières, comme des petits-déjeuners et des événements promotionnels mensuels, pour le partage d'informations commerciales, le réseautage, l'apprentissage, et le partage d'expérience**
3. **Le soutien des membres dont l'activité est informelle à l'immatriculation de leurs entreprises et leur mobilisation pour rejoindre des associations de commerce pour avoir un accès facile aux informations et faire entendre leur voix**
4. **Organisation et conduite de formation de renforcement des capacités pour des femmes dans tous les aspects du management et du développement d'entreprises**
5. **Défense des politiques, lois et réglementations liées à la croissance des entreprises de femmes**
6. **Encouragement et aide des femmes dans la formation de groupes d'affaires comme SACCOS, VICOBA pour s'auto-financer et accéder à un capital commercial**
7. **Mise en relation de femmes et d'institutions financières**
8. **Organisation de partage d'expériences locales et internationales et de visites d'échange pour que des femmes acquièrent de nouvelles connaissances sur les affaires, particulièrement le management, le marketing et la technologie ».**

³¹ Chambre de commerce des femmes de Tanzanie (CCFT). Our History. (n.d.). <https://www.twcc-tz.org/about-us/our-history/>

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

Quel sont les impacts positifs directs des activités et du travail de plaidoyer des associations pour les femmes ?

Grâce au travail de plaidoyer et aux activités développées par la CCFT, davantage de femmes participent à des forums d'affaires aux niveaux national, régional et international. La CCFT a augmenté la sensibilité des femmes entrepreneures aux accords régionaux, internationaux et multilatéraux, ainsi qu'aux règles et procédures à suivre pour accéder aux opportunités disponibles.³⁵

La CCFT est un acteur national essentiel qui défend l'adoption de REA qui favorisent l'employabilité des femmes, la qualité de leur travail et qui facilite la croissance et la durabilité des entreprises détenues par des femmes. Elle travaille en étroite collaboration avec des organisations internationales et le gouvernement local et national pour défendre les femmes ainsi que leurs membres.

La CCFT fait partie des partisans plaidant pour l'adoption de réformes pour faciliter la création et la fermeture d'une entreprise. Après avoir adopté cette réforme, elle a nommé des acteurs essentiels dans sa mise en œuvre en établissant un registre des entreprises au niveau local et en fournissant des informations aux entreprises sur les taxes, les prélèvements, les réglementations et les normes de conformité existants.

En Tanzanie et dans de nombreux pays en développement, les femmes entrepreneures ont plus de problèmes pour respecter les procédures de mise en conformité avec la législation. C'est pourquoi il a été demandé à la CCFT de mettre en œuvre des cliniques fiscales spéciales pour femmes pour aider des entrepreneures à comprendre les avantages de tenir des registres et les inconvénients de ne pas payer de taxes et de rester dans le secteur informel. La CCFT a également été essentielle dans la mise en œuvre de programmes pour aider les femmes entrepreneures à comprendre l'importance des procédures et de la protection de la propriété intellectuelle.

Bien que cela ne soit pas uniquement des questions qui touchent les femmes entrepreneures, elles ont plus tendance à se trouver dans le secteur informel et à rencontrer des obstacles aux procédures administratives. Le travail de la CCFT soutient ces réformes en plaidant en leur faveur dans le cadre du DPP et en tant qu'allié dans la mise en œuvre de ces réformes en fournissant une formation essentielle et en devenant le mentor des femmes chefs d'entreprise en Tanzanie.

L'ASSOCIATION DES FEMMES ENTREPRENEURES DU CAMBODGE

L'exemple de l'Association des femmes entrepreneures du Cambodge (CWEA) est cité par des experts internationaux comme l'un des cas de meilleures réussites d'une association professionnelle de femmes pour son travail dans le DPP. Cette association a été créée pour que les femmes puissent avoir une voix dans le forum du secteur public-privé du gouvernement. Lili Sosombat, spécialiste senior du développement du leadership à l'IFC de la Banque mondiale, a lancé ce processus en 2009 en partant de rien, « à la suite de sa frustration d'un DPP très masculin » avec de l'argent du Forum du Secteur privé du gouvernement.

En 2012, la CWEA est née avec 14 co-fondateurs qui dirigent et développent encore l'organisation à ce jour. Elle compte aujourd'hui 1 000 entreprises de femmes, avec des sections dans cinq provinces. L'association a permis d'importants changements dans les lois et les réglementations qui soutiennent des entreprises de femmes au cours des neuf dernières années.

'Elles ont une réelle voix dans le DPP'
– Lili Sosomat, la Banque mondiale

35 Ibid.

ACTIVITÉS DÉVELOPPÉES PAR L'ASSOCIATION

Le pouvoir des WBA dans le DPP « provient des activités et des services qu'elles fournissent à leurs membres, ainsi que de leur capacité à défendre les problèmes qui les touchent ». ³⁶ Il s'agit notamment de:

- 1. dispenser une formation à ses membres**
- 2. créer un centre incubateur de femmes (actuellement en construction) où toute femme peut apprendre comment montrer et développer une entreprise**
- 3. travailler activement avec la Chambre de commerce et prendre part à différents groupes de travail dans le Forum du secteur privé du gouvernement pour promouvoir les REA auprès du gouvernement du Cambodge, notamment dans les domaines de la manufacture, de l'exportation et des affaires, des relations industrielles, de la propriété et de la construction et gouvernance**
- 4. mener des activités de plaidoyer auprès du gouvernement, particulièrement avec les Ministères des affaires étrangères, du Commerce, des Finances et du Tourisme.**

QUEL EFFET L'ASSOCIATION A-T-ELLE EU SUR LES ENTREPRISES DÉTENUES PAR DES FEMMES ?

La CWEA défend dans le DPP les questions qui touchent leurs membres féminins chefs d'entreprise. Dans le cas du Cambodge, certaines contraintes de l'environnement de l'entreprise ont un effet plus prononcé sur les entreprises dirigées par des femmes en raison de leur petite taille et des industries dans lesquelles elles sont concentrées (par ex : alimentaire, tourisme et textiles). Grâce à sa simple existence et à son travail de plaidoyer pour lever les contraintes dans le Forum Privé du Cambodge, la CWEA a obtenu une REA importante qui améliore la façon dont ses membres peuvent faire des affaires.

Le travail de défense de la CWEA dans le DPP a contribué à l'approbation d'une politique de facilitation pre-trade. Cette politique a facilité et rendu plus sûre l'importation de soie brute du Vietnam ; un résultat essentiel car les articles en soie contribuent à une part significative du Produit Intérieur Brut (PIB) du Cambodge, et car la fabrication de la soie est un secteur avec une forte concentration d'entreprises exploitées par des femmes et employant des femmes. De plus, la CWEA a conduit à la mise en place du « SME Free Pass » (Pass liberté PME) qui permet des exonérations fiscales pour des entreprises générant moins de 80 000 dollars par an de chiffre d'affaires. Enfin, elle soutient actuellement le gouvernement du Cambodge pour faire connaître les mesures d'incitations fiscales récemment adoptées. Comme abordé dans un précédent [ICReport dans cette série](#), les femmes sont moins souvent connectées aux réseaux et ont moins accès à des informations sur les réformes et les procédures.

Alors que ces mesures ne ciblent pas exclusivement les femmes, elles bénéficient aux femmes chefs d'entreprise, puisqu'elles sont plus concentrées dans l'industrie de la soie et dans des entreprises qui ont un chiffre d'affaires inférieur à 80 000 dollars par an.

36 Entretien avec James Brew, Expert en PPD.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

DE POLITIQUES

Le DPP entre le gouvernement, le secteur privé et la société civile peut conduire à des REA pratiques, efficaces et durables. Les processus de dialogue doivent inclure le secteur privé, notamment les femmes chefs d'entreprise et les organisations de femmes. Les WBA et les sections féminines dans les chambres de commerce (mais également toute association professionnelle) ont le potentiel de défendre des problèmes qui ont plus tendance à toucher leurs membres, en tant que femmes, ou en tant qu'entreprises de petite taille ou concentrées dans certaines industries.

L'inclusion des WBA dans le processus de dialogue et de consultation du DPP peut promouvoir des REA qui soutiennent les initiatives d'autonomisation économique des femmes. Le processus doit s'étendre de la création de la WBA à sa consolidation, en s'assurant qu'elle atteigne l'étape où elle peut défendre les problèmes de ses membres dans le DPP.

1. Clés de la réussite dans la création ou les premières étapes d'organisations de femmes : lorsqu'il n'existe aucune association de femmes ou chambres de commerce de femmes représentée dans le DPP, il est essentiel de créer et de soutenir des organisations de femmes. Particulièrement au début, les organisations de femmes ont besoin de soutien économique et politique de la part des gouvernements et des donateurs internationaux. Élément très important, elles ont besoin de renforcer leurs capacités pour comprendre et défendre les problèmes qui affectent le plus leurs membres. La promotion de l'agentivité des membres fondateurs à s'exprimer, comprendre les lois et les réglementations qui les touchent différemment, en tant que femmes, ou propriétaires de petites entreprises, ou entrepreneures dans des secteurs spécifiques et faire entendre leurs préoccupations est essentielle à leur réussite.

2. Promotion de la croissance et de la durabilité des entreprises détenues par des femmes : Les organisations de femmes qui existent déjà peuvent avoir besoin de soutien pour se développer, se pérenniser, être incluse dans un DPP et défendre leurs problèmes. Les données issues des cas présentés dans ce rapport (d'aucunes façons représentatives de toutes les associations de femmes) suggèrent que les associations de femmes peuvent bénéficier de formations qui les aident à mieux comprendre et défendre les points qu'elles doivent faire valoir pour leurs membres et dans le DPP. De plus, la promotion d'un modèle d'affaires durable

est essentielle pour mettre un terme à la dépendance aux fonds des donateurs. L'augmentation du nombre des membres est essentielle à leur visibilité et à leur autorité dans le DPP. À cet égard, les associations de femmes ont besoin de fournir des services et soutenir leurs membres.

3. L'impact positif des organisations de femmes sur le DPP et les femmes : Les organisations de femmes peuvent promouvoir des questions qui touchent les femmes en tant que telles et aborder les contraintes que ces dernières rencontrent car elles font partie d'industries spécifiques ou car elles sont plus représentées dans des MPME. Premier exemple : le cas de la BCW en Papouasie Nouvelle Guinée qui défend la nécessité de traiter la violence sexiste au travail et à la maison. Le second exemple est le travail de la CWEA dans la défense des questions qui touchent les femmes chefs d'entreprise, dont les entreprises sont pour la plupart des MPME concentrées dans les industries du tourisme, de l'alimentaire et de la soie. Comme étudié dans les rapports précédents, la plupart des **contraintes des REA qui touchent le WEE** doivent être traitées dans le cadre d'un DPP. Même dans des pays où l'inclusion des femmes dans le DPP n'est pas problématique, il est essentiel de sensibiliser aux lois et réglementations qui ont des effets spécifiques sur les femmes et les entreprises dirigées par des femmes.

4. Il est essentiel d'analyser les processus du DPP avec une optique de genre pour comprendre la participation des femmes dans les institutions et les processus de prise de décision et de plaidoyer. Par exemple, il est essentiel de surveiller le nombre d'associations professionnelles de femmes dans les DPP, le nombre de femmes dans des groupes de travail notamment en tant que porte-paroles, et de façon très significative, si les réformes proposées et adoptées à la suite d'un DPP bénéficient aux femmes.

Davantage de recherches doivent être réalisées pour comprendre les besoins des chambres de commerce et des associations de femmes dans les pays ACP pour renforcer leurs capacités et celle de leurs membres. De plus, de futures recherches doivent aborder le manque d'informations pour promouvoir davantage les préoccupations des femmes et des propriétaires d'entreprises de femmes dans des associations professionnelles et chambres de commerce qui n'ont pas de sections féminines spécifiques. N'oublions pas qu'il est essentiel de continuer à promouvoir les femmes

dans des associations communautaires (la plupart menées par des hommes) et dans des postes gouvernementaux clés, particulièrement dans les ministères des affaires, du commerce, de la mine, traditionnellement tenus par des hommes. De futures études doivent aborder cette sous-représentation et la manière dont elle affecte les résultats

du DPP. Le seul fait d'avoir des femmes plaidant dans un DPP en tant que représentantes du secteur privé et décideuses dans le secteur public représentera ici un DPP totalement inclusif avec de meilleurs résultats pour la société et le secteur privé.

La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation économique des femmes sont des éléments essentiels de la stratégie de l'Union européenne en matière de relations extérieures. Le Plan stratégique de la DG DEVCO INTPA de la Commission européenne pour 2020-2024 considère le secteur privé comme un acteur clé du développement, notamment en soutenant un environnement des affaires et un climat d'investissement propices pour encourager la croissance et la création d'emplois décents.

Le Plan stratégique de l'UE indique :

Surmonter l'inégalité entre les sexes et les obstacles à l'autonomisation économique des femmes demeurent parmi les plus grands défis à relever pour une croissance durable et inclusive. [...] L'UE fera progresser l'agenda de l'égalité entre les sexes à l'échelle internationale et s'efforcera d'obtenir une réponse globale, transformatrice et fondée sur des données probantes, au niveau national et mondial, afin d'aboutir à des sociétés plus justes, plus pacifiques et plus inclusives.

Une approche en trois volets sera suivie :

- 1. intégration de la dimension genre (gender mainstreaming)*
- 2. égalité des sexes dans des dialogues politiques/de politique*
- 3. initiatives clés spécifiques au genre*

Et plus récemment, la Commission européenne a adopté fin 2020 le Plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes dans toute l'action extérieure de l'Union européenne 2021-2025 (GAP III) qui vise à faire progresser l'émancipation des femmes et des filles, et conserver les acquis sur l'égalité des sexes au cours des 25 dernières années depuis l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin.

L'UE promeut l'autonomisation économique des femmes également dans le cadre de ses autres initiatives, comme le Fonds européen pour le développement durable +, un instrument clé pour attirer les investisseurs privés, où des propositions économiques viables répondent à des besoins sociaux, et où des fonds publics limités peuvent attirer des fonds privés. Associé à un travail sur l'amélioration du climat d'investissement, l'UE soutient l'accès au financement pour les femmes entrepreneures, qui rencontrent souvent des difficultés pour accéder à un crédit auprès des banques.

MENTIONS LÉGALES

La Facilité ICR a soutenu la production de cette publication. Elle est cofinancée par l'Union européenne (UE), l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (OACPS) dans le cadre du 11ème Fonds européen de développement (FED), le Ministère fédéral allemand de la Coopération Economique et du Développement (BMZ) et le British Council. La Facilité ICR est mise en œuvre par la GIZ, le British Council, Expertise France et SNV. Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'UE, de l'OACPS, du BMZ ou des autres partenaires de mise en œuvre.

La Facilité ICR soutient les pays et les institutions régionales de l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), dans leur processus de dialogue public-privé afin de créer un climat d'investissement plus propice et durable

ÉDITEUR:

ICR Facility, Rond-Point Robert Schuman 6 / 7th Floor, 1040 Bruxelles – Belgique
www.icr-facility.eu

AUTEUR:

Susana Martinez-Restrepo, PhD

CONCEPTION/MISE EN PAGE:

Atelier Löwentor GmbH, Darmstadt

URL:

La responsabilité du contenu des liens vers les sites externes liés à cette publication incombe toujours à leurs éditeurs respectifs. La Facilité ICR n'est pas responsable de ce contenu.

Bruxelles, Février 2022

INVESTMENT CLIMATE REFORM FACILITY

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ? N'HÉSITEZ-PAS À NOUS CONTACTER.

ICR Facility

Rond-Point Robert Schuman 6 / 7th Floor
1040 Bruxelles
Belgique

CONTACTEZ-NOUS :

info@icr-facility.eu
[in /icr-facility](https://www.linkedin.com/company/icr-facility)

VISITEZ NOTRE SITE :

[▶ ICR Facility](https://www.youtube.com/channel/UCGj38y0m3jK6D4o1Lm3v8)
www.icr-facility.eu