

Opportunités pour promouvoir l'équité entre hommes et femmes dans les PME africaines

Mars 2018



Réunion chez Eden Tree, une entreprise de transformation de produits agricoles au Ghana,
dirigée par Catherine Krobo-Edusei © Béchir Malum

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| 1 – Contexte et objectifs | 2 |
| Notre contexte | 2 |
| En Afrique..... | 2 |
| En France | 3 |
| Notre vision et nos objectifs..... | 4 |
| 2 – Nos contributions et approches opérationnelles | 5 |
| Contributions internes | 5 |
| Politique de genre au niveau de la gouvernance | 5 |
| Promotion de la mixité au sein des postes de direction et d’investissement..... | 5 |
| Promotion régulière des questions liées au genre..... | 6 |
| Mise en œuvre de la stratégie au niveau du portefeuille | 6 |
| Développement du pipeline de PME..... | 6 |
| Sélection des projets d’investissement et diligences..... | 9 |
| Suivi des investissements | 10 |
| 3 – Évaluation et Rapports | 12 |
| Utilisation d'un cadre logique comme un outil d'évaluation et de planification | 12 |
| Autres initiatives d'évaluation et de recherche | 12 |
| Rapports | 12 |
| 4 – Activités de plaidoyer et de conseil | 13 |
| Plaidoyer sur l’entrepreneuriat féminin..... | 13 |
| Contribution de l’activité de conseil à la promotion des PME à impact sur les femmes..... | 14 |
| Annexe 1: Cadre logique et indicateurs clés de performance | 15 |

Contacts

Elodie Nocquet, Directrice ESG & Impact - e.nocquet@ietp.com

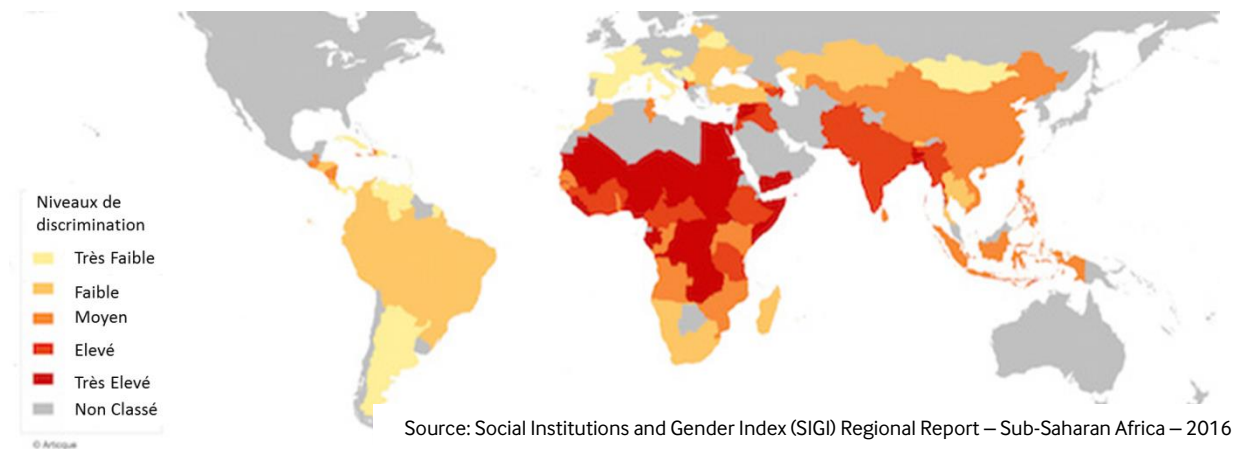
Clémence Bourrin, Chargée de Communications et de Relations Extérieures – c.bourrin@ietp.com

I – Contexte et objectifs

Notre contexte

En Afrique

Selon l'indice « [Institutions Sociales et Egalité homme-femme](#) » (SIGI), fondé sur une base de données qualitatives et quantitatives sur les discriminations au sein des institutions sociales, **l'Afrique subsaharienne serait l'une des régions du monde les moins performantes en termes d'égalité des sexes**. Plus de la moitié de ses pays affichent des niveaux de discrimination élevés ou très élevés selon les différentes dimensions utilisées pour mesurer l'inégalité entre les sexes, comme décrit dans la carte ci-dessous, avec une réalité très hétérogène entre les pays subsahariens.



Les filles en Afrique n'ont pas les mêmes chances d'acquérir une éducation de qualité que leurs homologues masculins. Malgré une amélioration au cours des dernières années, l'écart entre les sexes du point de vue de l'éducation reste très important, et l'accès à l'éducation reste fondamental pour lutter contre l'idéologie dominante des rôles féminins cantonnés à la sphère domestique et aux enfants. À ce titre, le site web "[Left behind](#)" de l'UNESCO fournit une source unique de données sur l'éducation des filles en Afrique.

L'écart entre les sexes en matière d'emploi reste également important, avec environ 40% de femmes en Afrique subsaharienne qui sont sans emploi, contre 28% pour les hommes¹. De plus, l'écart entre hommes et femmes dans l'emploi vulnérable (principalement dans l'économie informelle) est de 15 points de pourcentage (70% pour les hommes et 85% pour les femmes) et seulement une femme sur trois travaille dans les secteurs non agricoles. (ONU, 2014).

L'inégalité dans l'éducation et la ségrégation professionnelle entraînent d'importantes disparités en termes de salaires. Les salaires masculins sont environ 2,8 fois plus élevés que les salaires féminins pour les individus sans accès à l'éducation.

L'accès à la terre et à la propriété, demeure l'un des plus grands défis auxquels les femmes sont confrontées en Afrique subsaharienne. Leur faible accès à la terre et à la propriété dans le contexte plus général de systèmes fonciers défaillants dans de nombreux pays réduit leur autonomisation économique: les femmes produisent 80% des ressources alimentaires en Afrique mais ne possèdent que 15% des terres. On estime que la production alimentaire au Burkina Faso pourrait augmenter de 20% si les femmes possédaient la même superficie de terres que les hommes.

¹ Organisation Internationale du Travail, "[Global Employment Trends](#)", 2014

Les femmes africaines sont également désavantagées en ce qui concerne **l'accès aux prêts bancaires**. En effet, les institutions financières formelles considèrent les femmes comme des candidates «à haut risque», en l'absence de garantie financière ou matérielle. Des obstacles juridiques formels, tels que la conclusion de contrats en leur propre nom, ou encore le manque de connaissances financières, peuvent également limiter leur accès aux services financiers.

En 2016, un rapport de McKinsey & Company², basé sur un échantillon de sociétés cotées africaines, montre que les sociétés africaines avec une plus grande proportion de femmes dans leurs conseils d'administration et comités exécutifs obtiennent de meilleurs résultats financiers, comme observé dans le monde entier. De façon plus surprenante, il constate que le **secteur privé africain a tendance à avoir une proportion plus grande de femmes que la moyenne mondiale dans les comités de direction** (23% contre 20% de moyenne mondiale), à la tête des entreprises (moyenne de 5% contre 4% dans le monde), ou dans les conseils d'administration (14% contre 13 % de moyenne mondiale). Les chiffres varient selon l'industrie et la région - ce qui n'est pas surprenant - et sont beaucoup plus faibles dans les industries qui comptent traditionnellement sur les hommes pour leur main-d'œuvre (industrie lourde, par exemple). Les femmes sont toujours sous-représentées à tous les échelons de la hiérarchie – non cadres, cadres intermédiaires et cadres supérieurs – et diminuent en nombre à mesure qu'elles gravissent les échelons, comme partout dans le monde.

Les femmes sont plus actives en tant qu'agents économiques en Afrique que partout ailleurs dans le monde, mais elles se heurtent encore à une série d'obstacles pour atteindre leur plein potentiel : des pratiques culturelles restrictives, des lois parfois discriminatoires ou encore une forte segmentation des marchés du travail. **L'autonomisation des femmes et des filles est un élément crucial pour une croissance et un développement inclusifs et durables en Afrique**. On estime que les pertes économiques annuelles potentielles totales dues aux écarts entre les sexes dans la participation au marché du travail s'élèvent à 255 milliards de dollars pour la région subsaharienne et pourraient représenter l'équivalent de 9% de la croissance globale du PIB de l'Afrique.

Dans le secteur des PME et comme indiqué dans le rapport de la Banque Africaine de Développement sur l'égalité du genre en Afrique³, Les femmes africaines sont très entrepreneuses et exploitent la majorité des entreprises dans le secteur informel (62% en Côte d'Ivoire). Cependant, elles ont tendance à être des **entrepreneuses de nécessité plutôt que d'opportunité** et sont généralement engagées dans des activités à faible valeur ajoutée, en particulier dans le domaine de l'agroalimentaire. Par conséquent, elles sont très représentées parmi les clients de la microfinance. **Pourtant, en ce qui concerne les PME formelles, seulement 15% des entreprises ont une femme comme directeur général. Le passage du secteur informel au secteur formel représente un enjeu fondamental dans ce contexte.**

En France

Avec une proportion significative d'employés d'I&P basés en France (siège social), le statut de la mixité en France doit également être souligné. Des enquêtes annuelles sont menées par Deloitte et France Invest dans le secteur du capital-investissement français pour analyser l'écart entre les hommes et les femmes. Selon le dernier sondage, publié en novembre 2017⁴, les femmes représentent 40% de l'effectif des sociétés de capital-investissement françaises mais seulement 15% des comités exécutifs et 23% des équipes d'investissement.

² McKinsey, "[Women Matter Africa](#)", 2016

³ Banque Africaine de Développement, "[Indice de l'égalité en Afrique](#)", 2015

⁴ Deloitte, AFIC, "[Etude sur la mixité dans le capital-investissement](#)", 2017

Notre vision et nos objectifs

Atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles **est le cinquième objectif de développement durable des Nations Unies**⁵. Plus que jamais, les politiques de développement en Afrique considèrent l'égalité des sexes comme une priorité et une opportunité.



Enval Laboratoire © Béchir Malum, 2016

Nous sommes convaincus que **les activités d'I&P peuvent contribuer à l'autonomisation et à l'inclusion des femmes** en augmentant leur participation aux activités formelles et productives des PME, en facilitant l'accès aux intrants essentiels - terres, crédits, engrais, nouvelles technologies - et en encourageant les initiatives entrepreneuriales féminines dans les activités à forte valeur ajoutée.

Cette stratégie de genre est ancrée dans la mission d'I&P : contribuer au développement durable et à la stabilité sociale sur le continent africain en finançant et conseillant les entrepreneurs, les porteurs de projet et les PME africaines désireux d'atteindre les meilleures performances économiques, environnementales et sociales.

L'objectif plus large est de promouvoir l'égalité des sexes au sein des PME du secteur formel en Afrique subsaharienne.

L'objectif spécifique est **d'intégrer une perspective genre dans les principaux domaines d'impact des entreprises partenaires I&P** :

- **Les dirigeant-e-s de PME** : développer le leadership des femmes et l'accès à la gouvernance d'entreprise, pour faire progresser, en tant que décideurs, la participation des femmes dans la conception et la réalisation du développement africain.
- **Les employé-e-s** : développer l'accès des femmes à des emplois décentés et à des opportunités de formation.
- **Les client-e-s** : répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de biens et services de base répondant aux objectifs de développement durable.
- **Les fournisseurs et les distributeurs** : favoriser l'activité des fournisseurs et distributeurs femmes localement.

Cette stratégie sera également reflétée tant au niveau de l'équipe d'I&P qu'à l'échelle de la gouvernance des fonds d'impact.

⁵ [Cliquez ici](#) pour en savoir plus

2 – Nos contributions et approches opérationnelles

Cette stratégie est mise en œuvre à la fois en interne et en externe :

- En interne au travers des recrutements, de la formation et de la gouvernance à l'échelle d'I&P.
- En externe, au travers d'une intégration des questions liées au genre dans toutes nos activités et en particulier dans toutes les étapes du processus d'investissement.

Contributions internes

Dans la mesure où I&P cherche à promouvoir l'égalité des sexes parmi ses sociétés en portefeuille en Afrique, I&P doit démontrer son engagement en faveur de la parité hommes-femmes tant au niveau de la gouvernance que de ses propres employés.

Politique de genre au niveau de la gouvernance

Pour tous les fonds d'impact, I&P veille à ce que les **organes de gouvernance soient mixtes**, avec un objectif, à terme, de parité. À ce jour, les femmes représentent en moyenne 25% des membres des organes de gouvernance, et I&P cherche à augmenter progressivement cette proportion.

Pour tous les fonds d'impact récents, un **comité ESG & Impact** composé d'experts de haut niveau a été mis en place pour examiner, sur une base annuelle ou semestrielle, les progrès réalisés et les défis en matière d'ESG et d'impact. Ces comités soulèvent régulièrement les questions liées au genre, au moins une fois par an. Sont abordés divers sujets, tels que la mixité des organes de gouvernance, la participation des femmes dans les équipes d'investissement, les meilleures façons de développer le pipeline d'entreprises détenues ou dirigées par des femmes ou encore de promouvoir la mixité dans les comités de direction et les conseils d'administration des entreprises en portefeuille.

Promotion de la mixité au sein des postes de direction et d'investissement

Chez I&P, les hommes et les femmes **bénéficient de conditions égales** en termes de grille salariale, de possibilités de formation, d'assurance-santé et d'autres avantages sociaux.

I&P analyse régulièrement la mixité au sein des équipes. **La parité homme-femme est excellente tant au niveau de l'équipe I&P qu'au niveau du comité de direction** : les femmes représentent 48% de l'équipe et 50% des postes de direction (comité de direction).

Cependant, il existe un **certain déséquilibre au sein des équipes d'investissement** qui comprennent 23% de femmes pour les fonds IPAE 1 et 2 et 38% pour les fonds IPDEV 2. Cette situation résulte des conditions du marché du travail dans le secteur du capital investissement en France (où les femmes ne représentent que 23% des équipes d'investissement) et en Afrique. La mixité de cette équipe revêt une importance particulière, car ses membres sont les interlocuteurs privilégiés des sociétés partenaires d'I&P en Afrique et font partie des conseils d'administration de ces sociétés.

En conséquence, des efforts particuliers sont déployés pour parvenir à une plus grande mixité au sein de l'équipe d'investissement avec deux défis clés: recruter et retenir les femmes dans l'équipe d'investissement sur le long-terme.

Lors du recrutement de nouveaux collaborateurs pour ces postes, notamment en Afrique, I&P s'engage à :

- Travailler avec les cabinets de recrutement pour inclure au moins 50% de femmes dans la sélection initiale de candidatures
- Veiller à ce que la « short list » de candidats soit mixte
- I&P cherche également à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de façon générale et reste attentif à la fréquence des déplacements professionnels.

Promotion régulière des questions liées au genre

L'équipe d'I&P est régulièrement formée sur des sujets ESG par l'équipe dédiée. Au moins une fois par an, l'accent est mis sur la stratégie genre d'I&P et son intégration dans les activités d'investissement. Ces sensibilisations peuvent prendre différentes formes: ateliers sur les actions liées au genre, présentation des mesures d'impact liées au genre, etc.

Mise en œuvre de la stratégie au niveau du portefeuille

A l'échelle du portefeuille d'entreprises partenaires d'I&P, les quatre domaines d'actions prioritaires sont intégrés dans l'ensemble du processus d'investissement, du développement du pipeline au suivi et l'évaluation.



Développement du pipeline de PME

Dans la zone intervention d'I&P et en l'absence de prise en compte du genre, le flux d'affaires «naturel» conduit à une moyenne de 15% de projets d'investissement dans des PME détenues ou dirigées par des femmes et à une grande majorité d'hommes parmi les postes de direction des sociétés.

Pour aller vers plus de parité, I&P cherche activement à développer le flux de projets d'investissements au sein de «PME à impact pour les femmes», à savoir les PME où les femmes sont parties prenantes des processus de décision⁶ ou qui favorisent l'inclusion des femmes - en fournissant des biens et des services de base aux femmes ou en instaurant des programmes de soutien spécifiques pour les femmes en tant qu'employées ou fournisseurs/distributeurs. Ces projets présentent une opportunité clé pour développer le flux d'affaires dans des entreprises prometteuses et à fort impact.

Le bilan d'I&P comprend, à ce jour, environ **20% d'entreprises dirigées ou détenues⁷ par des femmes et 40% d'entreprises à impact pour les femmes**. Cela se compare favorablement aux 5% de Directrices Générales femmes dans les entreprises cotées africaines⁸. Notre expérience montre que les entreprises dirigées par des femmes génèrent souvent d'autres impacts positifs pour les femmes, tels que des emplois ou des opportunités génératrices de revenus, ou encore des biens ou services répondant à leurs besoins spécifiques.

⁶ Au moins une femme comme actionnaire de référence (>30%), DG ou Présidente de l'entreprise ou 30% de femmes parmi les postes de direction.

⁷ Au moins une femme comme actionnaire de référence (>30%), DG ou Présidente de l'entreprise ou 30% de femmes parmi les postes de direction.

⁸ Mc Kinsey & Company, "Women Matter, Africa", 2016

Entreprises à impact pour les femmes - quelques exemples du portefeuille I&P

Parmi le portefeuille d'I&P, plusieurs entreprises partenaires illustrent comment une perspective de genre peut être développée au sein de l'entreprise. Certains exemples sont présentés ci-dessous.

NEST est un réseau médical basé au Sénégal, offrant un suivi complet des femmes et des jeunes enfants. La société a été fondée en 2012 par Khadidiatou Nakoulima et sa famille, déjà impliquée dans le secteur médical. Khadidiatou, actuelle PDG de la société, a grandi au Sénégal et est diplômée des Mines de Paris en 2009.

NEST offre des services de santé de haute qualité pour les femmes à des prix raisonnables, et principalement destinés aux classes moyennes. Dans le cadre de son engagement en faveur de la santé reproductive des femmes, l'entreprise a lancé un programme spécifique d'information et de communication pour les jeunes femmes des écoles professionnelles.

NEST n'est pas seulement gérée par une femme entrepreneure, elle compte également une large majorité (80%) de femmes parmi ses employés (sages-femmes, infirmières, etc.).

Neurotech est une société de service informatique et technologique fournissant des solutions aux entreprises sénégalaises. La société a été créée en 2003 par Abdoulaye Mbaye, ingénieur en informatique diplômé de Tunisie. Il a travaillé plus de dix ans pour de grandes entreprises de télécommunication et de technologie, comme Orange au Sénégal, TIGO, CBAO et Gambia Telecom. La société a progressivement étendu ses activités à la gestion de centres de données, à la plateforme de communication, aux solutions de gestion, à la veille économique et aux services haut de gamme.

Dans ce secteur, considéré traditionnellement comme un secteur masculin, Neurotech favorise l'accès des femmes aux emplois informatiques, avec 44% de personnel féminin, et leur accès aux postes de direction, avec 50% de femmes dans le comité de direction. Neurotech rend compte chaque année au Pacte Mondial des Nations-Unies de ses performances en matière de RSE, et notamment en termes de parité homme-femme.



Neurotech © Béchir Malum

Nutri'Zaza est une entreprise sociale luttant contre la malnutrition infantile. La société a développé un réseau de restaurants pour bébés (hotelin'jazakely) ainsi que la vente commerciale de «Koba Aina», une gamme d'aliments améliorés pour bébés. L'entreprise cherche à donner accès le plus largement possible à des aliments de bonne qualité pour les nourrissons, en particulier chez les femmes les plus pauvres, tout en conservant une approche entrepreneuriale en tant qu'entité financièrement viable. Nutri'Zaza a également lancé une campagne contre la malnutrition à travers des campagnes d'information et une veille sur le poids des bébés.

"Koba Aina" est distribué en packs individuels ou prêts à l'emploi par les animatrices de terrain Nutri'Zaza lors des visites de quartier.

La société est dirigée par une femme : Mieja Vola RAKOTONARIVO, ingénieure spécialisée dans l'agro-alimentaire qui a contribué au projet dès sa création.

Les efforts pour identifier des projets d'investissement à impact pour les femmes comprennent les principales actions suivantes :

- **Initier ou consolider des partenariats** avec des acteurs axés sur la promotion du genre dans chaque pays d'intervention et à l'échelle africaine. Ces acteurs seront constitués de :
 - ➔ **Réseaux ou consultants assurant la promotion des PME et de l'entrepreneuriat féminin** tels que: BidNetwork, l'Organisation des Femmes Africaines de la Diaspora, l'Organisation Internationale de la Francophonie, le groupe WhatsApp WomenInAfricanInvestments, l'African Women Entrepreneurship Cooperative, le réseau d'entrepreneurs ASPEN, le Women World's Banking ou encore l'Institut de Stanford pour l'innovation dans les économies en développement (SEED)
 - ➔ **Acteurs du capital-investissement** axés sur le genre
 - ➔ **Femmes leaders** en Afrique, engagées sur les questions de genre.

Une liste agrégée de contacts est établie et régulièrement mise à jour.

- **Rechercher de façon proactive de projets d'investissement dans des secteurs où les PME à impact pour les femmes sont bien représentées** (agro-industrie, santé, services aux entreprises, inclusion financière, par exemple). La stratégie est définie pays par pays afin de définir des priorités adaptées au contexte local. Il peut être intéressant également d'aller chercher des projets portés par des femmes dans des secteurs plus traditionnellement masculins.
- **Développer des programmes de préparation à l'investissement.** Comme expliqué dans la phase contextuelle, les femmes entrepreneures sont bien représentées dans le secteur informel, mais le principal défi pour elles est d'accéder à des activités à plus forte valeur ajoutée dans le secteur formel. Un programme est actuellement mis en œuvre avec l'USAID pour les fonds nationaux IPDEV 2 dans cette perspective (voir encart ci-dessous). Il s'agit également d'un domaine d'intérêt clé pour les services de conseil et de formation d'I&P (plus d'informations dans la partie 4).



Zoom: Programme USAID PACE en partenariat avec IPDEV 2

Le programme PACE de l'USAID vise à développer un nouveau modèle d'accélération au Sahel, à travers la création d'un mécanisme de capital d'amorçage porté par un réseau de sociétés d'investissement existantes. Son objectif est de combler le déficit de préparation à l'investissement pour les jeunes entreprises à fort potentiel et les petites entreprises en croissance (PEC) au Sénégal, au Burkina Faso et au Niger. Ce mécanisme combinera financement de démarrage avec un coaching de haut niveau afin d'atteindre l'objectif d'accélérer le développement de 52 petites entreprises et de débloquer 5,6 millions USD d'investissements. Son objectif principal sera de permettre aux PEC d'accéder à des financements sous la forme de prêts bancaires et d'investissements en actions, afin de croître et de créer des emplois à moyen terme. Son objectif subsidiaire sera de tirer parti des capitaux et des compétences africaines afin de construire un écosystème de soutien durable aux PEC dans les pays cibles.

La promotion de l'entrepreneuriat féminin est l'un des principaux objectifs d'impact de ce programme. À ce jour, 10 projets d'investissement ont été approuvés (au Burkina Faso, au Niger et au Sénégal), dont 80% de projets dirigés par des femmes, avec un grand nombre d'entrepreneures engagées dans le domaine de l'agro-industrie.

Pour en savoir plus sur le partenariat, [cliquez ici](#)

Sélection des projets d'investissement et diligences

Lors de la **phase de présélection initiale**, une grille de notation d'impact a été développée, afin de vérifier l'alignement de chaque projet d'investissement avec les objectifs d'impact spécifiques au fonds, avec une approche prospective. Cette évaluation d'impact *ex-ante* inclut des considérations spécifiques au genre, telles que le genre des chefs d'entreprise, la proportion de femmes parmi le personnel et la représentation des femmes au niveau de la direction. Pour le fonds IPAE 2, le mécanisme de rémunération extra-financière pour l'équipe prend en compte un objectif spécifique lié à la question du genre et basé sur le pourcentage de sociétés détenues ou dirigées par une femme⁹ ou avec plus de 30% de femmes parmi les cadres dirigeants¹⁰ (cible: 35% ou plus).

Au cours de la phase d'analyse du projet d'investissement, une étude des questions liées au genre est menée, sur la base des éléments suivants :

- **Au travers de questions spécifiques au genre** incluses dans le questionnaire de diligences ESG: proportion de femmes au sein du personnel et dans les postes de direction, ainsi que l'équité dans la politique de rémunération, par exemple
- **Au travers d'autres questions d'ordre social** et non liées directement à la mixité mais critiques pour le bien-être des femmes: assurance-maladie, compensation pour congé de maternité, conditions de travail et horaires, etc.

⁹ Au moins une femme comme actionnaire de référence (>30%), DG ou Présidente de l'entreprise ou 30% de femmes parmi les postes de direction

¹⁰ Membres du comité de direction (ou équivalent)

L'analyse de la situation préinvestissement est intégrée à la note d'investissement et elle est discutée avec le comité d'investissement. La note présente non seulement les impacts positifs des projets sur les femmes et les opportunités d'amélioration, mais aussi les actions correctives visant à atténuer les impacts négatifs potentiels. Elle présente également une description des résultats attendus, assortis, le cas échéant, d'indicateurs appropriés.

Suivi des investissements

Plans d'action à l'échelle des entreprises

Sur la base de cette analyse, des **améliorations spécifiques au sujet du genre sont incluses dans le plan d'action ESG développé avec la société partenaire**, telles que les actions pour augmenter l'emploi des femmes et l'accès aux postes de direction, les formations spécifiques ou programmes pour les femmes (comme employées, sous-traitantes ou clientes).

Un engagement spécifique est inclus dans le pacte d'actionnaire avec IPAE 2 à cet égard: «en matière d'égalité des genres, si la proportion de femmes est inférieure à 30% des postes de direction (comité de direction), les actions possibles pour promouvoir la mixité doivent être discutées avec I&P ».

Pour chaque action liée au genre, le calendrier, les personnes responsables et les éventuels coûts engendrés sont spécifiés.

Des réunions semestrielles sont organisées avec l'équipe de direction pour évaluer les progrès réalisés et mettre à jour le plan d'action. Un soutien continu est fourni par l'équipe d'I&P pour favoriser la mise en œuvre des plans d'action ESG. Par exemple, l'équipe d'investissement est généralement impliquée dans les recrutements des cadres supérieurs et peut aider à identifier des candidatures féminines.

Assurance Santé

En plus de cette approche entreprise par entreprise, I&P a mis en place une stratégie à l'échelle du portefeuille. Avec un réseau actuel de plus de 70 entrepreneur-e-s en Afrique, I&P essaie de mettre en œuvre des initiatives transversales sur certaines questions clés, telles que l'assurance-santé.

La couverture en matière d'assurance-maladie est un **facteur essentiel pour attirer et retenir les femmes qui ont besoin d'une couverture appropriée** pour la grossesse et les soins de santé pour les enfants. Pour les hommes comme pour les femmes, c'est un avantage clé pour leurs conjoint-e-s et leurs enfants.

En ce qui concerne l'assurance-maladie, les systèmes étatiques dans les pays d'intervention d'I&P offrent généralement des niveaux de couverture très bas. Une étude détaillée sur les systèmes existants dans les sociétés du portefeuille I&P et les pays d'intervention a été menée. En s'appuyant sur cette étude, I&P est en mesure de partager son expérience avec des entreprises partenaires et de leur fournir des conseils en cas de besoin.

Développement de compétences

Les budgets d'I&P en matière d'assistance technique peuvent être mobilisés pour développer de façon spécifique les compétences des femmes au sein des postes de direction et des conseils d'administration des entreprises bénéficiaires, afin de promouvoir l'intégration des femmes dans les processus de décisions des PME.

En plus de bénéficier à l'équipe et à la direction, l'assistance technique pourra cibler également les bénéficiaires dans le réseau de la chaîne d'approvisionnement des PME. Plusieurs secteurs comprennent un grand nombre de femmes parmi les fournisseurs (dans le secteur agricole par exemple) ou en tant que distributeurs (vendeurs finaux de produits alimentaires par exemple). Dans ces cas-là, les missions d'assistance technique pourront répondre en priorité aux problèmes spécifiques affectant les femmes dans les chaînes d'approvisionnement (tels que l'accès à la formation ou au crédit) afin d'améliorer leur participation et leurs opportunités d'affaires.



Pharmivoire © Béchir Malum

3 - Évaluation et Rapports

Utilisation d'un cadre logique comme un outil d'évaluation et de planification

La stratégie genre d'I&P a été résumée au sein d'un cadre logique, utilisé comme instrument de planification et d'évaluation (détaillé en annexe 1). Chaque année, I&P recueille un ensemble d'indicateurs auprès de toutes les entreprises du portefeuille pour analyser les résultats et les évolutions, en incluant des données spécifiques aux enjeux genre. Ces résultats sont consolidés pour être évalués dans la perspective des quatre objectifs clés :

- **Dirigeant-e-s d'entreprise:** développer le leadership des femmes et l'accès à la gouvernance d'entreprise.
- **Employé-e-s:** développer l'accès des femmes à des emplois décents et à des opportunités de formation.
- **Client-e-s:** répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de biens et services de base répondant aux ODD
- **Sous-traitants:** créer des opportunités d'affaires pour les femmes présentes localement comme fournisseurs et distributeurs

Autres initiatives d'évaluation et de recherche

Outre ces indicateurs quantitatifs, des **évaluations qualitatives sont effectuées de façon synthétique pour tous les investissements** et des études de cas détaillées sont réalisées pour quelques investissements chaque année.

Ces évaluations sont intégrées dans la perspective plus globale d'un programme de recherche conduit par deux doctorants en thèse CIFRE chez I&P. L'un des objectifs de ce programme est de mieux analyser l'impact des PME sur les employés, en utilisant notamment une perspective de genre. Grâce aux études de terrain et à la collecte de données, ce programme de recherche devrait contribuer à la connaissance des questions liées au genre dans le secteur des PME africaines (contrôle des femmes sur les ressources matérielles dans les PME et les chaînes de valeur des PME, changements liés aux relations hommes-femmes, rôles et responsabilités au sein des PME, accès à un travail décent pour les femmes, etc.)

Rapports

Les rapports annuels ESG & Impact envoyés aux investisseurs comprennent une partie centrée sur les principales réalisations et les défis en matière de genre, ainsi que les résultats quantitatifs. Les sections de ce rapport consacrées à la performance d'impact à l'échelle du portefeuille sont disponibles sur le site web d'I&P dans la section « documentation ». ¹¹.

¹¹ [Cliquez ici](#) pour télécharger le dernier rapport ESG & Impact du fonds IPAE

4 – Activités de plaidoyer et de conseil

Plaidoyer sur l'entrepreneuriat féminin

Dans le cadre de sa mission de plaidoyer sur l'entrepreneuriat africain, **I&P met en avant les projets d'investissement dirigés par des femmes en Afrique**: les femmes entrepreneures remettent en cause les schémas traditionnels et peuvent servir de modèles à d'autres femmes sur le continent et contribuer à faire évoluer les mentalités.

I&P a lancé un réseau d'entrepreneurs africains, Le Club Africain des Entrepreneurs, constitué des PME partenaires d'I&P en Afrique. Cette plateforme contribue tout particulièrement aux activités de plaidoyer, au développement des opportunités d'affaires entre entreprises, à leur formation et au travail en réseau. La promotion de l'entrepreneuriat féminin est l'une des priorités des actions de plaidoyer du Club.



Zoom: Project "Les Grands Moyens"

Initié par le photographe Joan Bardeletti et Investisseurs & Partenaires, le projet «Les Grands Moyens» vise à proposer une nouvelle vision du continent africain. En se concentrant sur cinq petites et moyennes entreprises, le projet explore leurs activités ainsi que leurs impacts sociaux et environnementaux. Le projet met ainsi en évidence les impacts générés par deux entreprises dirigées par des femmes en Afrique:

- **NEST**, une PME sénégalaise qui propose une couverture médicale complète pour les femmes et les jeunes enfants (accompagnée par I&P depuis 2012).
- **Wecyclers**, une PME nigériane qui allie haute technologie et moyens de transport à bas coûts pour proposer un service de recyclage innovant et adapté aux besoins des habitants des quartiers informels à Lagos.

[Cliquez ici](#) pour en savoir plus sur Les Grands Moyens



Wecyclers © Joan Bardeletti

Cette stratégie genre est **relayée largement par I&P auprès de ses réseaux**, afin de partager ses pratiques avec d'autres investisseurs en Afrique et d'obtenir d'autres idées et contributions. Cette communication vise également à informer les partenaires d'I&P sur la stratégie genre, afin d'encourager les femmes à se porter candidates pour les offres d'emploi ou les financements d'I&P.

I&P publie régulièrement des actualités spécifiques sur ces enjeux et des portraits de femmes entrepreneures, relayées dans ses newsletters trimestrielles et ses réseaux sociaux. Un plan de communication spécifique est mis en place lors de la Journée Internationale des Femmes (8 mars) et de la Journée Internationale des Femmes Africaines (31 juillet). Plus généralement, I&P prend en compte la question du genre dans tous ses outils de communication (photos d'entreprise, portraits d'entrepreneures dans les newsletters, etc.) et assure un suivi détaillé de l'impact de ses actions de communication sur les hommes et les femmes.

Contribution de l'activité de conseil à la promotion des PME à impact sur les femmes

Fort de son expérience dans le financement et le soutien d'entrepreneurs africains, I&P a développé une gamme de services de conseil à travers sa société dédiée: I&P Conseil. Cette société de conseil nouvellement créée vise à améliorer l'écosystème des PME dans les secteurs à fort impact local, et en particulier à promouvoir des PME responsables, innovantes et créatrices d'emploi, en créant notamment des outils pour leur développement.

La directrice générale d'I&P Conseil est une femme qui a passé plusieurs années à soutenir l'entrepreneuriat et plus particulièrement l'entrepreneuriat féminin. **I&P Conseil développe actuellement des outils spécifiques dédiés aux femmes entrepreneures africaines**, tels que des formations à la levée de fonds auprès d'investisseurs, des outils de renforcement des capacités de financement (création de réseaux « Business Angels » dédiés aux femmes) ou de gestion de l'innovation. Les femmes entrepreneures et les réseaux de femmes sont puissants, mais leur participation est limitée à certains secteurs ou activités (commerce, santé, industries alimentaires, agriculture). L'appui à la levée de fonds pour les femmes entrepreneures et les PME à impact pour les femmes en dehors des réseaux de femmes, la construction de projets industriels voire la capacité à devenir des « business angels » demeurent de réels défis. Ce sont là les principaux obstacles qu'I&P Conseil aborde à travers des formations et des conférences spécifiques.

Enfin, I&P Conseil veille à ce ses rapports de missions tiennent toujours compte des enjeux liés au genre. Chaque nouveau projet développé à la suite d'une étude de faisabilité menée par I&P Conseil devra inclure une perspective de genre avec une mesure d'impact appropriée.

Annexe I: Cadre logique et indicateurs clés de performance

I. VISION STRATÉGIQUE

Objectif global: promouvoir l'égalité des sexes au sein des PME du secteur formel en Afrique subsaharienne

II. Objectif Stratégique

Objectif spécifique: intégrer une perspective genre dans les principaux domaines d'impact des entreprises partenaires

Entrepreneur-e-s : développer l'entrepreneuriat durable dans les PME locales

Employé-e-s : Créer des emplois décents et des opportunités de formation

Client-e-s : répondre à la demande non-satisfaite de biens et services de base répondant aux ODD

Fournisseurs et Distributeurs : créer des opportunités d'affaires pour les fournisseurs et les distributeurs locaux

| OBJECTIF | INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES | MOYENS DE VÉRIFICATION |
|--|--|---|
| Dirigeant-e-s de PME : développer le leadership des femmes et l'accès à la gouvernance d'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> Proportion des PME détenues / dirigées par des femmes ou avec plus de 30% de femmes parmi les postes de direction (objectif: 35% ou plus) Proportion des femmes dans les organes de gouvernance (objectif: 30% ou plus) | Indicateurs d'impact clés collectées annuellement auprès des sociétés du portefeuille |
| Employé-e-s : développer l'accès des femmes à des emplois décents et à des opportunités de formation. | Part des femmes salariées dans les PME (objectif: 30% ou plus) travaillant comme : <ul style="list-style-type: none"> Employées à plein temps Employées à temps partiel Cadres supérieurs (comité de pilotage) | |
| Client-e-s : Répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de biens et services de base répondant aux objectifs de développement durable | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de clientes pour des projets axés sur les femmes | |
| Fournisseurs et Distributeurs : favoriser l'activité des fournisseurs et distributeurs femmes localement. | <ul style="list-style-type: none"> Nombre et proportion de femmes parmi les sous-traitants (en particulier pour les projets agro-industriels) | |

III. RÉSULTATS

| OBJECTIF | INDICATEURS OBJECTIVEMENT VERIFIABLES | MOYENS DE VÉRIFICATION |
|--|--|--|
| 1. Davantage de PME dirigées par des femmes et intégrant le genre sont identifiées et financées | Proportion cumulée de "PME à impact pour les femmes" ¹² | Indicateurs d'impact clés annuels collectées auprès des sociétés du portefeuille |
| Partenariats avec des réseaux et des acteurs centrés sur le genre en Afrique | Nombre de partenariats consolidés ou établis (cible: 2 par année) | Rapports I&P et site web |

¹² SMEs where women are empowered in decision-making processes (women-led/owned companies or with more than 30% of women in leadership positions) or SMEs focusing on women inclusion - providing basic goods and services for women and/or implementing specific support programs for women as employees or small-scale suppliers/distributors.

| | | |
|---|---|---|
| Des ressources spécifiques d'assistance technique (AT) sont dédiées aux PME dirigées par des femmes ou des femmes | Montants et part des ressources d'AT dédiées aux «PME à impact pour les femmes» Nombre de femmes employées formées | Rapports d'assistance technique |
| L'entrepreneuriat féminin est une priorité des activités de plaidoyer d'I&P | Nombre d'initiatives de communication sur les femmes entrepreneures et l'entrepreneuriat féminin en Afrique (objectif: 2 par an) | Rapports médias I & P (presse / TV / radio, etc.) |
| 2. Les PME partenaires favorisent l'accès à des postes de direction et l'accès aux organes de gouvernance de façon équitable | INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES | MOYENS DE VÉRIFICATION |
| La prise en compte du genre fait partie du processus de sélection <ul style="list-style-type: none"> Les critères de genre sont inclus dans la grille de notation d'impact (pour tous les fonds d'impact) Une analyse des questions liées au genre est menée pendant la due diligence ESG | <ul style="list-style-type: none"> Part cumulée des « PME à impact pour les femmes» (objectif: 40% ou plus) Part de la due diligence ESG incluant les questions liées au genre (cible: 100%) | <ul style="list-style-type: none"> Outils ESG et Impact complétés Mémos d'investissement |
| Les considérations de genre font partie du processus de suivi: <ul style="list-style-type: none"> Les plans d'action ESG incluent des actions spécifiques au genre L'assistance technique dédiée est utilisée spécifiquement pour développer les compétences des femmes Des mesures de soutien (telles que l'assurance-maladie, le congé de maternité) sont mises en œuvre pour attirer et retenir les employées | <ul style="list-style-type: none"> Proportion des plans d'action des sociétés du portefeuille incluant les actions liées au genre (cible: 30% ou plus) Proportion des entreprises bénéficiaires de régimes de protection sociale adéquats (assurance maladie et congé de maternité compensé) Montants et part des ressources d'AT dédiées aux PME ayant un impact sur les femmes | <ul style="list-style-type: none"> Plans d'action ESG Mesures d'impact clés annuelles sur les entreprises partenaires |
| 3. L'équipe d'I&P et les organes de gouvernance donnent l'exemple et encouragent les considérations liées au genre | INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES | MOYENS DE VÉRIFICATION |
| La diversité des genres est assurée à tous les niveaux d'I&P | Part des femmes: <ul style="list-style-type: none"> Dans les instances de gouvernance, les comités de pilotage (objectif: 50%); Dans l'équipe d'I&P (au total et par fonction - cible: 40-60%) | Liste des membres du personnel et des organes de gouvernance |
| Les questions liées au genre sont régulièrement soulevées, évaluées et discutées au sein des organes de gouvernance | Pourcentage des comités extra-financiers soulevant les questions de genre (objectif: 100%) | Procès-verbaux des comités extra-financiers |