

Autonomisation économique des femmes en Afrique

Solutions prometteuses tirées des évaluations d'impact

Il est essentiel de réduire l'écart entre les sexes sur le marché du travail, pour assurer l'émancipation économique des femmes. Bien qu'elles enregistrent l'un des taux de participation au marché du travail parmi les plus élevés, les femmes d'Afrique subsaharienne sont toujours confrontées à de nombreux obstacles institutionnels, économiques et liés aux normes sociales qui limitent leur accès à un emploi rémunéré et formel et réduisent leurs revenus, elles ont donc des difficultés à bâtir une certaine stabilité et autonomie.

À l'aide d'exemples tirés principalement de pays d'Afrique subsaharienne, ce document rassemble des données et des leçons apprises sur les solutions permettant de surmonter ces obstacles et réduire efficacement l'écart entre les sexes sur le marché du travail. Cet examen se concentre uniquement sur les preuves issues d'évaluations scientifiques utilisant des méthodes expérimentales ou quasi-expérimentales, et qui nous permettent de quantifier l'impact causal des interventions testées.

Les normes sociales entravent l'accès au travail et la productivité des femmes

Les opportunités et les résultats économiques des femmes sont fortement limités par une série de normes sociales, telles que le fardeau du travail domestique, une restriction de leurs interactions sociales, et les croyances stéréotypées liées au genre. En effet, le temps que les femmes consacrent à la sphère domestique rogne sur le temps qu'elles peuvent consacrer aux formations, aux apprentissages et aux activités génératrices de revenus (AGR), ce qui pèse sur leur productivité. Ces activités sont également entravées par les normes sociales qui limitent leurs interactions en dehors du foyer. Enfin, les femmes intériorisent souvent les rôles et les stéréotypes liés à leur sexe, ce qui a un fort impact sur leur confiance en soi et leur compétitivité et, en fin de compte, sur leurs choix en matière d'études et de carrière.

Des solutions prometteuses ont été identifiées grâce à des évaluations d'impact rigoureuses dans le monde entier

Solution 1 : Fournir des services de garde d'enfants et des horaires flexibles

Face au fardeau du travail domestique, la fourniture de services de garde d'enfants peut augmenter la productivité des femmes, ainsi que leur accès à la formation et au travail à l'extérieur du foyer. Les évaluations d'impact ont montré que l'accès aux services de garde d'enfants ou leur subvention augmente le taux d'emploi des personnes s'occupant des enfants d'environ 26 % au Mozambique et de 17 % au Kenya. Dans le sud du Togo, l'inscription des enfants de 3 à 5 ans dans des établissements préscolaires a augmenté de 37 % la probabilité que les femmes travaillent à l'extérieur du foyer. Au Burkina Faso, les centres d'accueil communautaires ont permis aux femmes s'occupant d'enfants de moins de deux ans de consacrer 20 % de temps en plus à un emploi salarié et d'accroître de 50 % leurs revenus provenant d'un travail salarié.

De même, un programme d'écoles agricoles au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda a augmenté la productivité des cultures et le revenu par habitant des ménages dirigés par une femme, en mettant en place un horaire adapté et flexible qui a facilité leur participation en tenant compte des tâches ménagères.

Solution 2 : Utiliser les nouvelles technologies pour promouvoir la formation et la productivité des femmes

Les formations à distance utilisant des tablettes, des SMS ou des vidéos réduisent le temps à consacrer aux formations et les frais de déplacement pour accéder à l'information. L'apprentissage à distance facilite la formation des femmes sans nécessiter qu'elles interagissent avec un formateur masculin, et permettent de personnaliser les conseils. En Éthiopie et en Ouganda, de courtes vidéos montrant des agriculteurs mettant en œuvre de nouvelles pratiques agricoles ont été présentées aux ménages dans le cadre d'un programme de formation à la culture du maïs. Une évaluation d'impact a montré que la participation à ces sessions a augmenté d'environ 25 % l'accès des femmes à l'information ainsi que le niveau de rétention de l'information. En Ouganda, les femmes étaient par la suite plus susceptibles d'adopter les nouvelles pratiques recommandées. Au Ghana, les diagnostics sur tablette et les conseils hebdomadaires personnalisés sur les techniques agricoles ont permis aux hommes et aux femmes d'accroître leurs connaissances et d'adopter des techniques agricoles, mais pas d'augmenter leurs bénéfices. Dans le cadre d'une autre étude menée au Niger, des bénéficiaires adultes ont reçu une formation sur l'amélioration de différents rendements agricoles, ainsi qu'un téléphone portable à partager avec quatre autres co-bénéficiaires. Cela a notamment fait augmenter la culture duombo, essentiellement pratiquée par les femmes.

Solution 3 : Recruter des formatrices

Le recrutement de formatrices peut également rendre les formations et les cours accessibles aux femmes lorsque l'interaction des femmes avec des formateurs masculins n'est pas acceptée. Le gouvernement du Mozambique a recruté des conseillères bénévoles pour faire le lien entre les formateurs agricoles en techniques de gestion foncière durable (GFD) et les ménages dans leurs communautés. Elles ont été encouragées à promouvoir et à diffuser les techniques apprises auprès des agents de formation dans leurs réseaux sociaux. L'évaluation d'impact a montré que les connaissances des femmes en matière de GFD ont augmenté de près des deux tiers par rapport à leur niveau initial et que les femmes ont été 50 % plus nombreuses à adopter la GFD.

Solution 4 : Proposer des formations aux couples

Le fait d'inviter des couples à des formations agricoles s'est également avéré être un levier pour améliorer la participation des femmes à la production, accroître la productivité agricole des ménages et l'autonomie des femmes. En Côte d'Ivoire, une formation de trois jours à la culture des graines d'hévéa a été dispensée aux agriculteurs et à leurs épouses, en tant que couple : Les agriculteurs ayant suivi la formation en couple ont affiché une meilleure gestion des parcelles, ont utilisé plus de main-d'œuvre et d'intrants et ont été 19 % plus susceptibles d'avoir conservé leur plan d'action deux ans après la formation. Ils ont planté deux fois plus d'arbres et ont pu maintenir les niveaux de récolte et de productivité sur les arbres plus anciens, contrairement aux agriculteurs individuels qui ont enregistré une baisse des récoltes de 26 %.

Solution 5 : Corriger les fausses croyances sur les revenus et les perceptions des normes sociales

Le fait de corriger les fausses croyances sur les rendements et les perceptions des normes sociales peut être un levier puissant pour modifier les stéréotypes liés au genre sur le marché du travail. Le choix d'un secteur d'activité est déterminé par de multiples facteurs tels que les croyances sur les revenus dans chaque secteur, ainsi que les croyances sur les normes sociales. En Afrique subsaharienne, les femmes chefs d'entreprise dans les secteurs à prédominance féminine réalisent moins de bénéfices, ont un potentiel de croissance plus faible et opèrent plus souvent dans l'économie informelle que leurs homologues féminines dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes.

Deux études menées en Éthiopie et en Ouganda ont montré que les femmes entrepreneurs dans les secteurs à prédominance féminine ont tendance à sous-estimer les bénéfices réalisés par les femmes dans les secteurs à prédominance masculine. L'impact de la correction de ces croyances a été évalué en République du Congo dans le cadre d'un programme de développement des compétences. Le fait de fournir des informations sur les revenus réels et les salaires médians dans les différentes professions a augmenté de 28 % la probabilité qu'une femme choisisse une formation dans des secteurs typiquement masculins, tels que la topographie et la conduite de grues.

De plus, le soutien des hommes de leur famille ou de leurs cercles sociaux est un facteur clé pour que les femmes entrent et demeurent dans les secteurs dominés par les hommes. Une récente étude de l'AFD (Agence française de développement) a montré que les hommes en Tunisie évaluent correctement les normes sociales concernant les femmes sur le marché du travail, après correction pour tenir compte du biais de désirabilité. En revanche, une étude menée en Arabie saoudite a montré que les maris de femmes en âge de travailler sous-estiment l'acceptation par la communauté de la participation d'une femme au marché du travail. Lorsqu'ils ont été informés que la majorité de leurs concitoyens masculins étaient en réalité favorables à cela, les maris ont été 2,6 fois plus enclins à autoriser leurs femmes à travailler en dehors du foyer, et ces dernières ont alors été plus susceptibles de postuler à un emploi.

Solution 6 : Faire appel à des modèles féminins pour attirer les femmes dans les domaines scientifiques

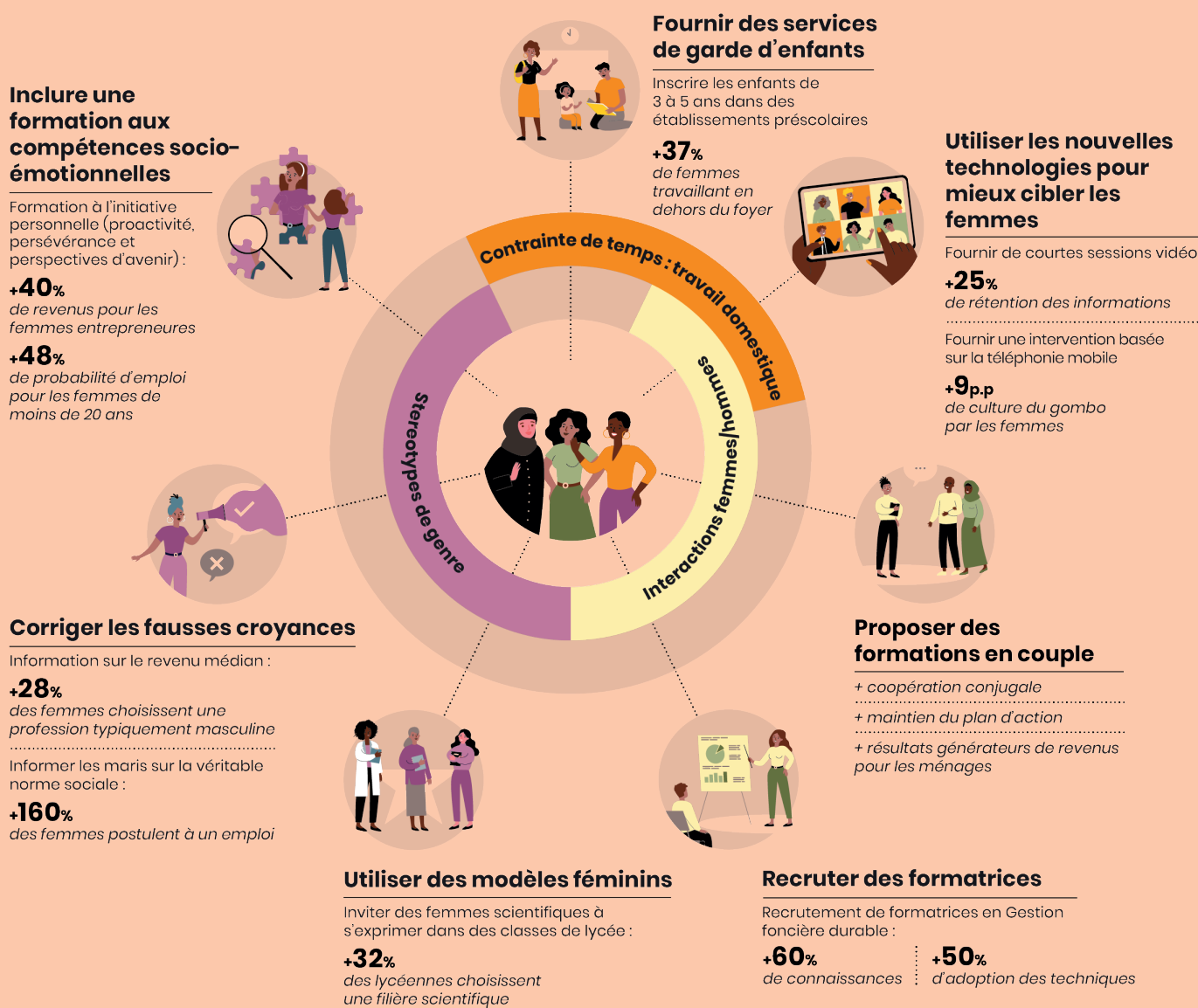
En Afrique subsaharienne, les femmes sont très peu présentes dans les domaines scientifiques, ce qui diminue leur accès à des secteurs d'activité lucratifs. Dans d'autres pays, l'exposition des femmes et des adolescentes à des modèles féminins et à des exemples de réussite a donné des résultats prometteurs : cela semble encourager les femmes à choisir des filières scientifiques. Par exemple, un quota de sièges réservés aux femmes dans les conseils de village a permis d'accroître l'exposition au leadership féminin et de réduire de près d'un tiers l'écart entre les filles et les garçons en ce qui concerne les aspirations à des emplois hautement qualifiés. En France, le programme « Girls in Science » de L'Oréal a organisé des conférences d'une heure en classe données par des jeunes femmes ayant une formation scientifique. Une évaluation rigoureuse de ce programme a montré que l'intervention de femmes scientifiques dans les classes du secondaire réduit les stéréotypes associés aux carrières scientifiques, tant chez les filles que chez les garçons, et augmente la part de filles en dernière année de lycée qui s'orientent vers un programme de préparation aux carrières scientifiques.

Solution 7 : Fournir des compétences socio-émotionnelles

Les formations à l'initiative personnelle (IP), qui ciblent certaines compétences socio-émotionnelles telles que l'initiative personnelle, la persévérance et la résolution de problèmes, ont permis d'améliorer les résultats économiques des femmes. Au Togo, un programme de formation a proposé aux entrepreneuses et entrepreneurs, de manière aléatoire, une formation commerciale standard ou une formation à l'IP. Alors que la formation standard a eu peu d'impact, la formation à l'IP a augmenté les bénéfices de l'entreprise de 30 % en général, et de 40 % pour les femmes.

Deux programmes en Ouganda et au Libéria ont permis à des jeunes femmes de moins de 20 ans d'acquérir des compétences socio-émotionnelles, telles que le renforcement de l'estime de soi et des compétences de planification, ainsi qu'une formation professionnelle locale. Les deux programmes ont augmenté la probabilité d'emploi (+48 % après 4 ans en Ouganda, +30 % après 6 mois au Libéria). En Ouganda, les programmes ont également amélioré la confiance en soi des femmes et réduit leur niveau d'anxiété, leur âge au moment du mariage et les grossesses précoces.

Graphique 1 - Des normes sociales qui entravent la participation productive des femmes au marché du travail et quelques solutions prometteuses



Encadré 1: Promouvoir l'accès des femmes aux secteurs émergents, tels que le numérique et les énergies renouvelables, où les préférences de genre ne sont pas encore très marquées.

Pour cela, il serait possible d'adapter la formation des femmes aux besoins de ces secteurs ou de sensibiliser les recruteurs. Si aucun projet dédié aux femmes dans le secteur numérique dans un pays en développement n'a fait l'objet d'une évaluation rigoureuse, l'évaluation de l'impact d'un programme de formation professionnelle également ouvert aux hommes, organisé par le Gender Innovation Lab de la Banque mondiale au Nigeria, est encourageante : par rapport au groupe témoin, 28 % de jeunes diplômés supplémentaires se sont orientés vers le secteur numérique lorsqu'ils ont bénéficié d'une formation de dix semaines pour répondre aux normes internationales. Ce mouvement vers le secteur numérique est trois fois plus prononcé pour les femmes ayant des préjugés contre la professionnalisation des femmes (c'est-à-dire l'accès à l'emploi en général).

Des expériences passées nous ont permis d'identifier quelques solutions prometteuses pour atténuer les entraves liées aux normes sociales sur le marché du travail. Davantage d'évaluations d'impact sont néanmoins nécessaires, non seulement pour valider l'efficacité de ces interventions dans différents contextes, mais aussi pour surveiller leurs éventuelles conséquences involontaires, telles qu'une augmentation de la violence domestique.

Pour plus de détails et les références utilisées pour ce dossier, veuillez-vous référer au rapport technique complet ici : [Autonomisation économique des femmes | AFD - Agence Française de Développement](#)

Bibliographie

ILO (2018), *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3^{ème} éd., Genève.

Groupe de la Banque mondiale (2019), *Profiting from Parity: Unlocking the Potential of Women's Business in Africa*, Banque mondiale, Washington, D.C.

Banque mondiale (2022), *Breaking Barriers: Female Entrepreneurs Who Cross Over to Male-Dominated Sectors*, Banque mondiale, Washington D.C.

Mbirianjau L. W., Chege F. et Oanda I. (2019), « Exploring Enabling Interventions for Increasing Female Students' Access and Participation in Science, Technology, Engineering and Mathematics (Stem) Disciplines in Kenyan Public Universities », *Msingi Journal*, 1(2), 1-6.

Jayachandran S. (2021), « Social norms as a barrier to women's employment in developing countries », *Revue économique du FMI*, 69(3), 576-595.

Goedhuys M., Mahé C., Nillesen E. et Reitmann A. (2023), « Measuring social norms towards women and work in Tunisia: An assessment of the 'opinion-matching' method », *Document de travail*, AFD, Paris.

Agence française de développement (AFD)
5, rue Roland Barthes | 75012 Paris | France
Directeur de la publication Rémy Rioux
Directeur de la rédaction Thomas Mélonio
Création graphique MeMo, Juliegilles, D. Cazeils
Conception et réalisation eDeo-design.com

Dépôt légal 1^{er} trimestre 2024 | **ISSN** 2271-7404
Crédits et autorisations
Licence Creative Commons CC-BY-NC-ND
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
Imprimé par le service de reprographie de l'AFD.

Les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de ses auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'AFD ou de ses institutions partenaires.



Pour consulter les autres publications de la collection QDD : <https://www.afd.fr/collection/question-de-developpement>