

VUE D'ENSEMBLE

Le présent rapport traite de la façon dont les femmes chefs d'entreprise peuvent apporter une contribution plus importante à la qualité et à l'orientation du développement économique et social de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Le Moyen-Orient a bénéficié d'une croissance économique remarquable au cours des quatre dernières années, essentiellement grâce à la hausse des cours du pétrole. Cette croissance s'est traduite par une progression rapide des emplois, principalement sous l'impulsion du secteur privé. Mais la région demeure confrontée à d'importants problèmes : Il lui faut d'abord créer de meilleurs emplois pour une population active jeune dont le niveau d'instruction ne cesse d'augmenter ; il lui faut ensuite diversifier sa base économique en réduisant la part relative des secteurs traditionnels de l'agriculture, des ressources naturelles et de la construction et des travaux publics au profit des secteurs qui peuvent fournir des emplois plus nombreux et plus gratifiants pour les jeunes — dans les secteurs plus tournés sur l'exportation, à plus forte intensité de main-d'œuvre et plus largement fondés sur le savoir. Cela n'est possible qu'avec des investisseurs qui favorisent davantage l'innovation et la diversité. À cet égard, le secteur privé doit jouer un rôle encore plus important que par le passé.

La région est aussi confrontée à une autre gageure, qui est de donner aux femmes une plus grande liberté d'action, en particulier dans les sphères économiques et politiques, où le ratio d'activité de ce segment de la population demeure le plus faible de toutes les régions. Il y a quelques décennies encore, les femmes étaient moins instruites et ne constituaient qu'une modeste fraction du capital humain de la région. Le coût économique des obstacles qui les bridaient était relativement plus faible qu'aujourd'hui, alors qu'après des décennies d'investissement dans l'éducation des filles, l'élément féminin représente près de la moitié du capital humain de la région, en particulier parmi les jeunes générations. Le coût des obstacles sexuellement différenciés s'est alourdi.

Les mesures destinées à promouvoir l'esprit d'entreprise parmi les femmes peuvent en partie résoudre ces problèmes — et faire émerger une classe de femmes dirigeantes. De fait, les responsables politiques, les gouvernants et les bailleurs de fonds ont fait beaucoup d'efforts pour aider les femmes à devenir chefs d'entreprise, d'autant que l'islam leur donne de solides droits économiques et que les femmes d'affaires ont leur place dans la culture économique de ces pays depuis des temps reculés. L'islam offre un modèle fort avec le personnage de la première épouse du Prophète Mohammed, Khadija, riche commerçante et femme d'affaires redoutable en son temps, qui a joué un rôle central dans la montée en puissance de l'islam.

LA PORTEE DU RAPPORT — ET SES LIMITES

L'intérêt porté depuis peu aux femmes chefs d'entreprise de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord a suscité diverses études qui visent à identifier les problèmes qui se posent à ce groupe d'agents économiques. Dans toutes ces études, les femmes s'estimaient émancipées. Mais, comme les données contenues dans la plupart de ces travaux n'englobent pas les hommes chefs d'entreprise, il n'est pas possible de déterminer avec certitude si les femmes sont confrontées à des obstacles qui sont propres à leur sexe ou communs à tous les chefs d'entreprise.

Le présent rapport est différent. Il a pour objet de présenter une idée plus juste des obstacles à l'investissement et à l'activité économique qui peuvent être communs à tous les investisseurs et de ceux qui affectent les femmes d'une manière disproportionnée. Il analyse les nouvelles données tirées de plus de 5 100 entreprises du secteur formel de huit pays du Moyen-Orient (Arabie saoudite, Cisjordanie et Gaza, Égypte, Jordanie, Liban, Maroc, Syrie et Yémen). Les enquêtes effectuées sur ces entreprises détaillent leurs caractéristiques, ainsi que les réponses de leurs propriétaires, hommes ou femmes, aux questions concernant les obstacles perçus pour 18 catégories de composantes du climat de l'investissement. L'objectif du rapport est triple.

- Présenter une vue d'ensemble des caractéristiques des entreprises de la région appartenant à des femmes.
- Analyser les obstacles spécifiques au sexe qui existent dans la région ou au sein des pays.
- Identifier des facteurs autres que ceux du monde de l'entreprise qui pourraient freiner l'accession des femmes à la direction d'une entreprise.

Le rapport se termine par des recommandations pratiques sur les mesures permettant de réduire les obstacles recensés et de donner aux femmes chefs d'entreprise les moyens de lutter à armes égales avec les hommes.

L'analyse tient compte des limites liées à la disponibilité et aux lacunes des données. Ses auteurs ne cherchent pas à répondre à toutes les questions concernant les femmes chefs d'entreprise de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. De fait, le rapport soulève plus de questions qu'il n'en résout. Son ambition est d'amener les chercheurs et les responsables politiques à s'intéresser de plus près à cette question.

LES ENTREPRISES DONT LE CAPITAL EST DETENU PAR UNE FEMME SONT PEU NOMBREUSES — MAIS ELLES NE CORRESPONDENT PAS DU TOUT A L'IDEE QUE L'ON S'EN FAIT HABITUELLEMENT

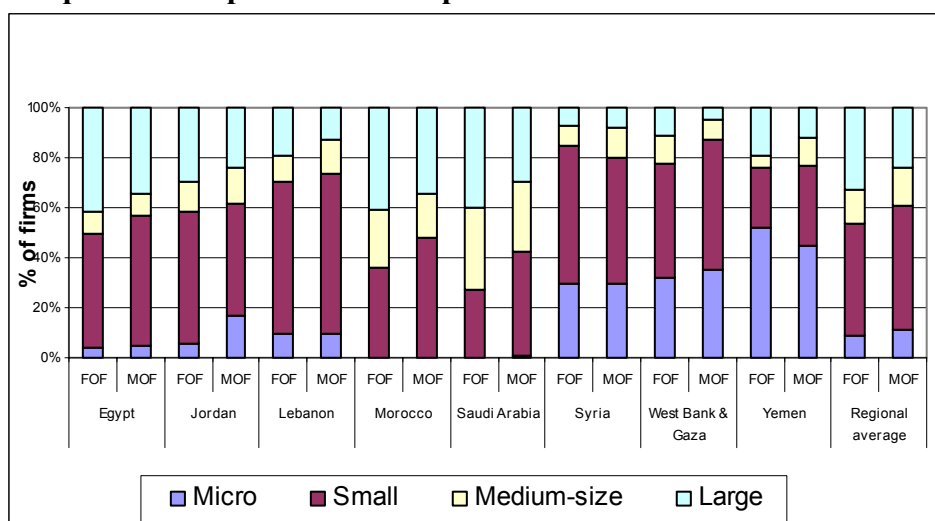
Sur les 5 169 entreprises étudiées par la Banque mondiale, 13 %, soit à peu près une sur huit, sont détenues dans une proportion majoritaire par une femme. Les femmes chefs d'entreprise sont une minorité partout dans le monde. Mais leur proportion dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord est nettement plus faible que celle observée dans les

autres régions à revenu intermédiaire d'Asie de l'Est, d'Amérique latine et des Caraïbes, d'Europe et d'Asie centrale.

On pense en général que le petit groupe des entreprises détenues par des femmes dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord se trouve essentiellement dans le secteur informel ou le secteur formel des microentreprises (moins de dix employés), qui produisent des biens et services relativement peu sophistiqués. C'est une idée fautive. Sur les entreprises du secteur formel appartenant à des femmes qui ont été étudiées, 8 % seulement sont de très petites entreprises (figure 1). Plus de 30 % sont des firmes très importantes de plus de 250 salariés.

Les entreprises détenues par des femmes sont aussi bien établies que celles détenues par des hommes. À peu près 40 % des entités détenues par des femmes sont des entreprises unipersonnelle — ce qui est un pourcentage impressionnant, même s'il est inférieur aux 60 % d'entreprises détenues par des hommes. Et en Syrie et au Maroc, les deux pays où les données sont comparables, plus de 65 % des entreprises détenues par des femmes sont dirigées par leur propriétaire, ce qui démythifie l'idée reçue qui veut que les femmes ne soient propriétaires qu'en titre. Au plan sectoriel, les proportions d'entreprises détenues par des femmes sont très similaires à celles détenues par des hommes, avec près de 85 % dans le secteur manufacturier et 15 % dans les services pour les premières, contre 88 % d'entreprises appartenant à des hommes dans le secteur manufacturier et 10 % dans les services.

Figure 1 Les entreprises détenues par les femmes sont souvent d'une taille aussi importante que les entreprises détenues par des hommes



PF = Propriétaire féminin ; PM = Propriétaire masculin.

Source : Estimations des services de la Banque mondiale basées sur les données de l'enquête sur les entreprises.

Note : La moyenne générale couvre l'ensemble des entreprises.

Les entreprises détenues par des femmes sont aussi résolument tournées vers l'exportation et une fraction importante d'entre elles attirent les investisseurs étrangers et sont de grandes utilisatrices de la technologie de l'information — autant d'ingrédients

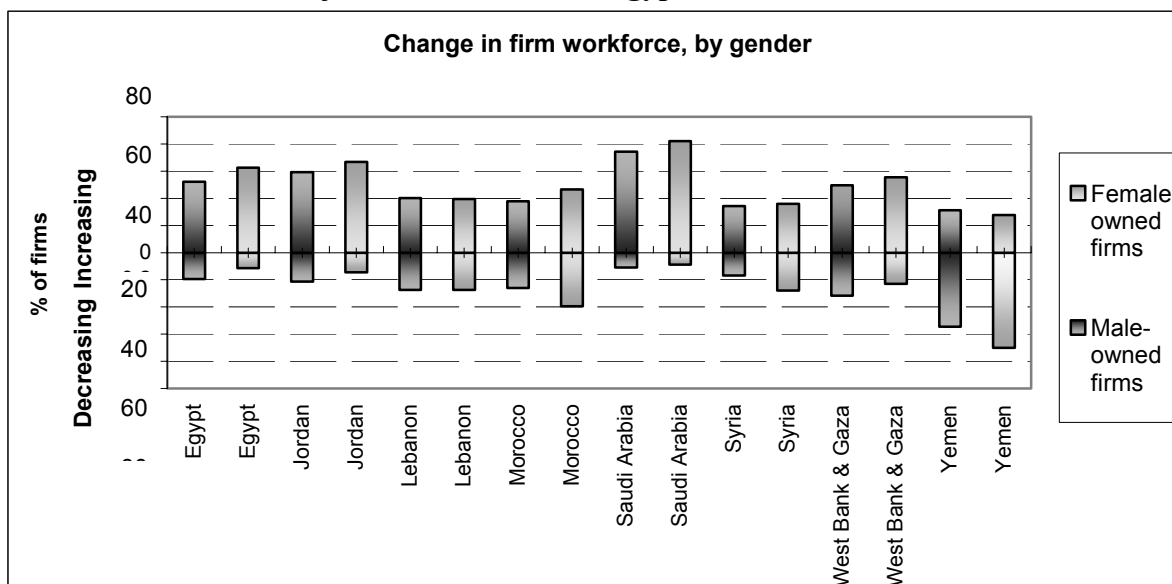
fondamentaux pour la compétitivité internationale. Au plan régional, ces entreprises exportent aussi fréquemment que celles détenues par les hommes et nettement plus souvent en Égypte, en Jordanie et au Maroc. Dans ce dernier pays, la présence des investisseurs étrangers est plus importante dans les entreprises appartenant à des femmes. L'utilisation régulière de la messagerie électronique et des sites Internet dans les relations avec la clientèle est plutôt une caractéristique des entreprises détenues par des femmes.

Les emplois offerts par les entreprises appartenant à des femmes sont de bons emplois. Leurs salariés sont à peu près aussi instruits et qualifiés que ceux des autres entreprises. En Égypte par exemple, 19 % des employés des entreprises détenues par des femmes ont des compétences professionnelles, contre à peine 16 % dans les autres entreprises.

Les entreprises détenues par des femmes recrutent davantage de femmes. Dans ces entreprises, les femmes représentent environ 25 % des effectifs, contre 22 % pour les autres entreprises. Cette différence ne paraît peut-être pas importante, mais dans les entreprises appartenant à des femmes la proportion des femmes qui occupent des postes de cadres ou de direction est aussi plus forte. Les entreprises détenues par des hommes recrutent davantage de femmes pour les postes non qualifiés.

Et, de manière générale, les entreprises détenues par des femmes ont des effectifs plus importants. En Arabie saoudite, en Cisjordanie et Gaza, en Égypte et en Jordanie, la proportion des entreprises de cette catégorie dont les effectifs ont récemment augmenté est plus importante que celle des entreprises détenues par des hommes (figure 2).

Figure 2 Les entreprises détenues par des femmes recrutent plus que les autres en Arabie saoudite, en Cisjordanie et Gaza, en Égypte et en Jordanie



Source : Estimations des services de la Banque mondiale basées sur les données de l'enquête sur les entreprises.

Note : Les données indiquent la variation des effectifs des entreprises entre 2001 et 2000. Pour la Cisjordanie et Gaza, elles se rapportent à 2001 et 1999.

La productivité des entreprises appartenant à des femmes soutient la comparaison avec celle des autres entreprises. Pour la productivité de la main-d'œuvre (telle que mesurée par la valeur ajoutée par agent permanent) et le chiffre d'affaires, il n'y a que de faibles différences entre les deux catégories d'entreprises.

MAIS L'ENTREPRENARIAT FEMININ N'EST PAS A LA HAUTEUR DE SON POTENTIEL

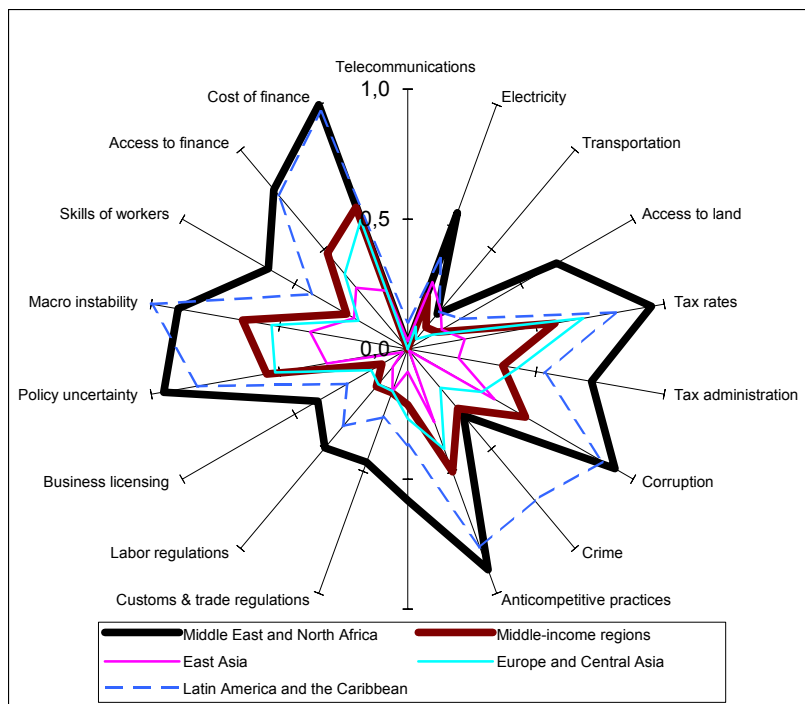
Compte tenu des promesses et du succès des entreprises détenues par des femmes, comment se fait-il qu'il n'y en ait pas davantage ? Ces entreprises se heurtent-elles à des difficultés différentes et supplémentaires comparativement aux entreprises détenues par des hommes ?

Les différences sexospécifiques dans certains pays et pour certains éléments du cadre de l'activité économique au sein des pays donnent à penser que les entreprises sont dans une certaine mesure traitées différemment selon que le propriétaire est un homme ou une femme. Mais le rapport montre que le cadre de l'activité économique dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord n'est pas en soi systématiquement différencié en fonction du sexe pour la catégorie d'entreprises incluses dans l'échantillon.

Le plus frappant, c'est que toutes les entreprises de cette région considèrent le cadre de l'activité économique plus pesant que les entreprises des autres régions à revenu intermédiaire, quel que soit le sexe du propriétaire (en règle générale et compte tenu des problèmes d'agrégation ; figure 3).

Figure 3 Un climat de l'investissement contraignant pour toutes les entreprises du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord

(Obstacles cités par les entreprises comme des contraintes majeures ou très sérieuses)



Source : Estimations des services de la Banque mondiale basées sur les données de l'enquête sur les entreprises.

Note : Les indices sont basés sur les données de l'enquête sur les entreprises. Les valeurs sont normalisées par des maximums et des minimums pour chaque indicateur. L'indice va de 0 (opinion la plus positive) à 1 (opinion la plus négative).

L'analyse au niveau des pays confirme que les entreprises détenues aussi bien par les hommes que par les femmes jugent que les obstacles sont importants dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Aucune structure claire de différenciation en fonction de sexes ne se dessine pour l'une ou l'autre des catégories — car, pour aucune des contraintes, les entreprises détenues par des femmes ne font systématiquement état d'une opinion plus négative dans tous les pays de la région. Il n'y a pas non plus de pays où les entreprises détenues par des femmes signalent que tous les obstacles sont plus contraignants que pour les entreprises détenues par les hommes. Des différences apparaissent toutefois dans les jugements des entreprises de certains pays et pour certaines catégories au sein des pays.

Une structure plus nette de différenciation en fonction des sexes se dessine au Yémen et au Liban, où les contraintes sexuellement différenciées sont les plus significatives statistiquement. Ce constat est surprenant : Ces deux pays occupent les extrémités opposées du spectre pour les configurations sociales, la diversité confessionnelle, le degré d'ouverture économique et sociale et (surtout) les revenus par habitant.

Dans tous les autres pays, il y a des différences entre les entreprises détenues par des hommes et celles détenues par des femmes, mais elles sont moins systématiques. Une

proportion démesurée des entreprises marocaines aux mains de femmes juge que la rareté relative de la main-d'œuvre qualifiée et instruite est une contrainte majeure ; en Jordanie, les entreprises de cette catégorie jugent plus généralement que la réglementation du travail et l'incertitude qui pèse sur l'action gouvernementale sont des contraintes incontournables. En Cisjordanie et à Gaza, il y a plus de probabilités de trouver parmi les entreprises détenues par des femmes des entités qui estiment que les problèmes de télécommunications et d'accès à la terre et à la main-d'œuvre sont des obstacles contraignants (tant pour ce qui est de la réglementation du travail que de la rareté relative des éléments qualifiés d'un bon niveau d'instruction).

En Égypte, les entreprises détenues par des femmes considèrent plus fréquemment que celles détenues par des hommes que l'accès à la terre et à l'électricité sont des contraintes — ces facteurs qui sont statistiquement significatifs. D'après les entreprises appartenant à des femmes en Égypte, les pannes ou sautes de courant du réseau public provoquent des pertes ou interruptions de ventes représentant en moyenne 40 % du chiffre d'affaires. Pour ces entreprises, les contraintes juridiques sont plus importantes que pour les entreprises appartenant à des hommes — il leur faut en moyenne huit mois de plus pour régler un différend lié à des arriérés de paiement.

En revanche, les réponses des entreprises détenues par des hommes ou des femmes en Syrie sont similaires, ce qui indique qu'aucune des contraintes n'est sexuellement différenciée. Chose surprenante peut-être, le cadre de l'activité économique ne paraît pas sexuellement différencié en Arabie saoudite non plus. Cela pourrait indiquer que le cadre de l'activité économique dans ce pays est de fait sexuellement neutre — ou qu'il n'y a pas de différence entre les entreprises — que ce soit des hommes ou des femmes qui en détiennent le capital —, parce qu'elles sont toutes dirigées par des hommes avec une main-d'œuvre masculine étant donné que la proportion des femmes salariées est faible dans ce pays. Mais les entreprises détenues par des femmes signalent toutefois que les transports sont un obstacle statistiquement significatif, ce que ne font pas les entreprises détenues par des hommes.

Toutes les différences ne pénalisent pas les entreprises appartenant à des femmes. Les réponses données par cette catégorie d'entreprises sont plus positives au sujet de la réglementation du travail en Égypte et en Arabie saoudite. Cela pourrait indiquer que ces entreprises sont plus disposées que les autres à accepter les réglementations rigoureuses du travail de la région. Cela pourrait aussi expliquer pourquoi les entreprises détenues par des femmes recrutent davantage de femmes — qui sont normalement considérées comme une main-d'œuvre plus coûteuse et plus contraignante en raison des avantages et des réglementations spécifiques qui les protègent. Les transports sont moins souvent cités aussi parmi les problèmes contraignants au Liban et au Yémen, ce qui est un constat intéressant puisque les entreprises détenues par les femmes au Yémen sont plus souvent implantées hors de la capitale.

Plus surprenant encore est le fait que l'accès aux moyens de financement, longtemps suivi comme un obstacle sexuellement différencié, n'est significatif dans aucun des pays étudiés

sauf le Yémen. Cela ne signifie nullement que les moyens de financement ne sont pas un obstacle considérable pour les entreprises, mais seulement que toutes les entreprises, que leur capital soit détenu par un homme ou une femme, se heurtent aux mêmes difficultés imposantes dans ce domaine.

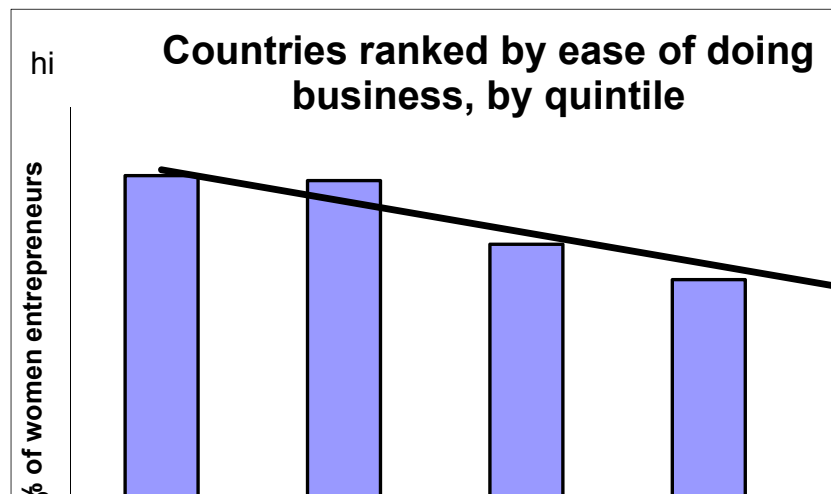
EST-IL PLUS DIFFICILE DE CREER UNE ENTREPRISE LORSQUE LE CAPITAL EST DETENU PAR UNE FEMME ?

Le cadre de l'activité économique dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord n'est peut-être pas aussi sexuellement différencié qu'on ne le pensait pour cet échantillon d'entreprises du secteur formel, mis à part certains obstacles dans certains pays. Ces obstacles pourraient tout de même peser sur la performance des entreprises détenues par des femmes. Mais les femmes se heurtent aussi à des obstacles propres à leur sexe en dehors du monde des affaires, obstacles qui les dissuadent de créer une entreprise. Le rapport met en avant trois facteurs susceptibles d'expliquer pourquoi cette région a comparativement moins de femmes chefs d'entreprise que les autres.

Premièrement, les mentalités à l'égard des femmes et du travail peuvent être moins favorables s'il s'agit de femmes qui travaillent et par voie de conséquence de l'entrepreneuriat féminin. Dans certaines parties de la région, le travail des femmes reste mal considéré (en ce qu'il dénote l'incapacité de la parentèle male à pourvoir aux besoins familiaux), ou l'on pense que c'est aux hommes que doivent d'abord aller les rares emplois disponibles, compte tenu en particulier du taux de chômage élevé de la région. L'analyse du rapport montre que les mentalités à l'égard des femmes qui travaillent — et du travail féminin en général — sont moins favorables au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que dans les autres régions. Dans toutes les régions, il existe une corrélation entre les préjugés à l'encontre de l'emploi de femmes ou du travail féminin à l'extérieur du foyer et les résultats de l'activité des entreprises.

Deuxièmement, les obstacles neutres au plan sexuel peuvent avoir des effets différenciés selon le sexe. Les procédures lourdes et coûteuses qu'implique la création d'une entreprise, et l'incertitude concernant la récupération des actifs en cas de faillite peuvent être plus difficiles à supporter pour les femmes. Les procédures multiples et complexes sont autant d'occasions de recherche de rente et de corruption, problème que les entreprises détenues par les hommes comme celles détenues par les femmes jugent plus difficile que dans d'autres régions. Il y a en général une corrélation négative entre la corruption et l'entrepreneuriat féminin, et les données d'observation montrent que les femmes ont une aversion au risque et aux pertes et que les procédures lourdes accroissent leur perception du risque. D'après la publication de la Banque mondiale *Doing Business 2008*, dans les pays où le cadre de l'activité économique est marqué par la pesanteur des formalités de toute sorte, la proportion des femmes chefs d'entreprise est plus faible, l'inverse étant également vrai (figure 4), et il est probable que la simplification des processus opérationnels permet de faire émerger une nouvelle classe de femmes d'affaires à un rythme 33 % plus rapide que pour leurs homologues masculins.

Figure 4 La proportion de femmes chefs d'entreprise est plus faible lorsque la conduite de l'activité économique est plus difficile



Source : Base de données de Doing Business et enquêtes sur les entreprises.

Note : La relation est significative au niveau de 1 % et reste significative avec la neutralisation des effets du revenu par habitant.

Troisièmement, une enquête auprès des avocats d'affaires réalisée pour ce rapport montre que les lois des pays de la région qui gouvernent le droit commercial et l'investissement sont dans leur grande majorité neutres et aveugles à l'égard des sexes. Mais dans d'autres domaines, la législation est sexuellement différenciée et peut influencer sur l'application et l'interprétation du droit commercial, cette influence étant encore accentuée par les perceptions et mentalités fondées sur l'appartenance à un sexe. Et cela malgré les déclarations constitutionnelles sans équivoque sur l'égalité des femmes en tant que citoyennes et malgré les droits économiques solides que leur confère la charia.

D'après l'enquête auprès des avocats effectuée dans le cadre de ce rapport, le droit et les réglementations qui gouvernent la famille peuvent influencer sur la législation économique puisque les femmes sont parfois considérées comme des mineures au plan juridique. Un exemple que les femmes chefs d'entreprise citent invariablement comme un problème est l'obligation d'obtenir d'un parent mâle l'autorisation de voyager, ce qui peut entraîner des formalités bureaucratiques supplémentaires. Et l'application de la législation économique et commerciale peut être influencée par l'interprétation du rôle attribué à l'homme ou à la femme, en particulier par les magistrats conservateurs. Les juges peuvent prendre une décision en faveur d'un plaignant masculin, même lorsqu'il s'agit par exemple du règlement des effets à recevoir d'une entreprise, en se fondant sur le fait que les hommes sont responsables de la famille.

La combinaison de ces différents facteurs peut créer des ambiguïtés et déboucher sur une interprétation et une exécution sexuellement différenciées d'une législation économique neutre au regard des sexes.

COMMENT PROMOUVOIR L'ESPRIT D'ENTREPRISE CHEZ LES FEMMES

Examinons le taux d'activité de la main-d'œuvre féminine au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Les parallèles avec l'esprit d'entreprise des femmes sont frappants. Le taux d'activité des femmes est faible malgré les progrès substantiels de l'éducation des filles. Ces dernières n'entrent pas sur le marché du travail pour toute une série de normes sociales. Celles qui le font trouvent peu de possibilités d'emploi, comme le montre à l'évidence les taux de chômage élevés parmi ce segment de la population — ce qui tend à montrer que les femmes se heurtent encore à certains obstacles tant à l'intérieur du marché du travail qu'à l'extérieur. Mais celles qui parviennent à surmonter ces handicaps sont capables de réussir.

Il en va de même pour les activités d'entreprise des femmes : Les caractéristiques et la performance des entreprises détenues par des femmes n'expliquent pas pourquoi il n'y en a pas davantage. Et celles qui surmontent les obstacles obtiennent de bons résultats.

Les femmes chefs d'entreprise peuvent jouer un rôle plus important que par le passé — en créant des emplois plus nombreux et plus gratifiants, en diversifiant les économies au profit des secteurs modernes et en permettant aux femmes de maîtriser leur destin. En contribuant à rénover les idées, les technologies et les méthodes de production, ces entreprises peuvent accroître les gains de productivité dans tous les secteurs économiques et même stimuler les entreprises existantes pour améliorer leur productivité. Le présent rapport formule deux recommandations pratiques pour soutenir les femmes chefs d'entreprise :

- *Réformer le cadre de l'activité économique afin de créer des opportunités pour tous les investisseurs, et les femmes en particulier, tout en levant les quelques obstacles spécifiquement féminins qui restent.* La plupart des économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord sont encore dominées par le secteur public. Si le secteur privé s'est caractérisé depuis quelques années par une croissance dynamique et la création de nombreux emplois, l'expansion de ce secteur reste bridée par les obstacles importants qui entravent l'entrée des entreprises sur le marché, ainsi que leur fonctionnement et leur sortie du marché. La région doit attirer tous les entrepreneurs, les producteurs et les investisseurs qu'elle peut. Les femmes qui ont fait des études et qui ont des idées, du talent et des ressources financières veulent participer.

Ce serait une bonne chose de commencer par les domaines où les préjugés contre les femmes sont prononcés. Les gouvernants pourraient aussi envisager de prendre les devants en incluant davantage de femmes dans les syndicats et les associations. Il est aussi nécessaire de prendre des mesures en ce sens pour que ces organisations reflètent le point de vue des femmes chefs d'entreprise et gagnent leur soutien. Et, au lieu de se focaliser sur les problèmes d'égalité des sexes au sens étroit du terme, les groupes de défense des intérêts des femmes pourraient apporter leur appui (et leur voix) à ceux qui militent en faveur des réformes globales du cadre de l'activité économique.

- *Atténuer la rigidité des normes sociales et des décisions juridiques sexuellement différenciées qui affectent les femmes en particulier.* À l'heure où de plus en plus de familles ont besoin de deux salaires pour boucler leur budget, le travail des femmes à l'extérieur du foyer devient une nécessité de plus en plus impérieuse pour les familles du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Les attitudes à l'égard des femmes qui occupent un emploi doit changer : Il faut cesser de considérer ce travail comme inutile et néfaste et reconnaître que c'est un apport précieux pour la société. Il est d'une importance cruciale de promouvoir l'environnement et l'infrastructure afin d'établir un meilleur équilibre entre travail et famille.

Les lois économiques et commerciales ignorent la notion de sexe. Ainsi, bien qu'une femme dispose de tous les droits pour gérer ses finances et ses affaires de manière indépendante, ainsi que le stipule la charia, dans d'autres domaines du droit, elle est juridiquement considérée comme mineure et ses relations avec l'État doivent être gérées par un parent masculin. Cela entraîne des incertitudes supplémentaires pour les femmes chefs d'entreprise, mais pas pour leurs homologues mâles. Ces obligations se traduisent aussi par des incohérences juridiques et des pratiques opaques, que ce soit du fait des réglementations mises en place par l'État pour protéger la famille ou des mesures prises pour soutenir le droit de la famille. L'opacité juridique conduit à des interprétations juridiques sexuellement différenciées et un traitement différentiel.

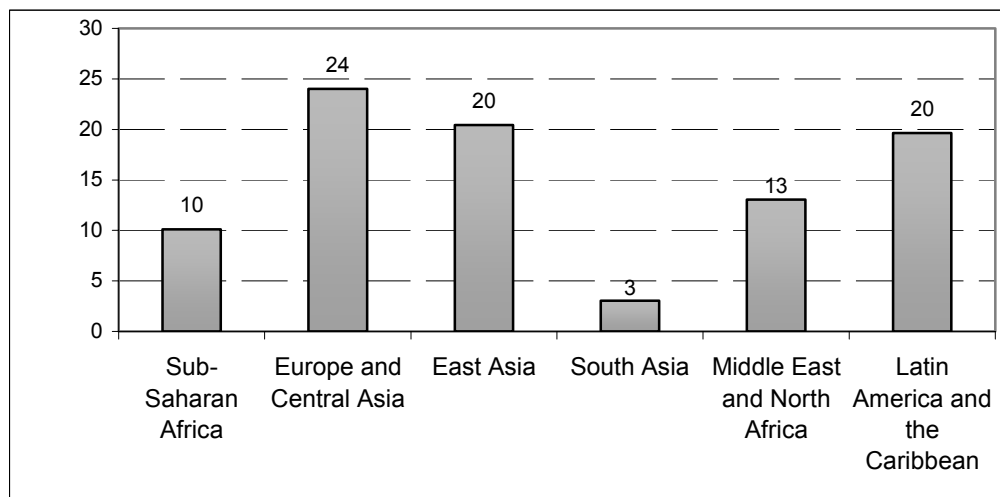
2. LES ENTREPRISES DETENUES PAR DES FEMMES SONT UN DEFI AUX IDEES REÇUES

Les femmes chefs d'entreprise sont une minorité dans tous les pays du monde. Mais au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, à peine 13 % des entreprises sont détenues par des femmes, pourcentage nettement plus faible qu'en Asie de l'Est, en Amérique latine, ou en Europe et en Asie centrale (figure 2.1). Mais au Moyen-Orient, l'importance relative de ces entreprises dans l'économie varie substantiellement d'un pays à l'autre — allant de près de 30 % au Liban et 20 % en Égypte et en Cisjordanie et à Gaza à tout juste 10 % au Maroc et en Syrie (figure 2.2).

Malgré tout, les entreprises appartenant à des femmes ne correspondent pas à ce que l'on attend généralement. Le présent chapitre se fonde sur les données des enquêtes de la Banque mondiale concernant les entreprises pour détailler les caractéristiques et la performance des entités détenues par des femmes dans la région, en les comparant avec les entreprises détenues par des hommes ou des entreprises implantées dans d'autres régions (voir encadré 2.1 pour des données et la méthodologie). Il montre que les entreprises appartenant à des femmes sont plus nombreuses, plus importantes, plus anciennes et de façon plus générale plus ouvertes qu'on ne le pensait.

Figure 2.1 Les entreprises détenues par des femmes sont relativement rares au Moyen-Orient

(Entreprises détenues par des femmes en pourcentage de l'ensemble des entreprises)



Source : Données des enquêtes sur les entreprises par pays, 2003–2006.

Figure 2.2 La part des entreprises détenues par des femmes varie dans la région



Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises par pays, 2003–2006.

Encadré 2.1 Données et méthodologie

L'analyse présentée dans les chapitres 2 et 3 est basée sur les enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, qui couvrent plus de 26 000 firmes dans le secteur manufacturier formel et le secteur des services de 53 pays en développement. Les enquêtes analysent les principales caractéristiques des entreprises — structure du capital, taille de l'entreprise, secteur d'activité, nombre d'années d'activité, composition des effectifs et performance dans l'économie. Dans certains pays, les données peuvent être désagrégées selon que le détenteur des capitaux est un homme ou une femme.

Chose plus importante pour ce rapport, les entreprises sont invitées à indiquer le jugement qu'elles portent sur 18 catégories d'éléments du climat de l'investissement en les classant comme obstacles mineurs, modérés ou extrêmement contraignants¹. Pour certains obstacles, l'enquête comportait des questions supplémentaires sur les événements concrets sur lesquels s'appuie le jugement porté (la « réponse objective »). À propos des problèmes posés par l'électricité par exemple, les entreprises ont fourni des détails sur la fréquence des pannes et des sautes de courant et sur les pertes de recettes que cela entraînait pour elles.

Pour la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, les enquêtes désagrégées selon le sexe couvrent 5 169 entreprises implantées en Arabie saoudite, en Cisjordanie et Gaza, en Jordanie, au Liban, au Maroc, en République arabe d'Égypte, en République arabe syrienne et au Yémen².

Composition de l'échantillon des données de l'enquête de la Banque mondiale sur les entreprises pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord

Pays	Année	Observations
Égypte	2006	996
Jordanie	2006	503
Liban	2006	354

¹ Pour plus d'informations concernant les enquêtes sur les entreprises, consulter le site www.enterprisesurveys.org.

² Les données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord incluent aussi l'Algérie et Oman. Mais, pour ces deux pays, l'analyse désagrégée par sexe n'est pas possible.

Maroc	2004	850
Arabie saoudite	2005	681
Syrie	2003	560
Cisjordanie et Gaza	2006	401
Yémen	2004	487

Les données ont des limitations. Premièrement, les échantillons sont de petite taille et les séries de données ne permettent pas la pondération. La prudence s'impose donc avant de tirer des conclusions générales au sujet de la totalité de la population des entreprises de la région. Deuxièmement, les effets de sélection peuvent fausser les conclusions. Compte tenu des obstacles contraignants qui entravent l'entrée sur le marché, les entreprises en place comptent peut-être être parmi les plus performantes et ont peut-être une meilleure perception du climat de l'investissement ou davantage d'expérience pour gérer la situation. Cela vaut aussi bien pour les entreprises détenues par des hommes que celles détenues par des femmes, mais l'effet de sélection joue peut-être davantage pour ces dernières du fait que le cadre de l'activité économique tend à rebuter davantage les femmes (voir chapitre 4). Toutefois, ce biais peut être en partie contrebalancé par l'effet d'autosélection. Les entreprises qui perçoivent le climat de l'investissement comme particulièrement contraignant peuvent être disposées à consacrer plus de temps à répondre à l'enquête que celles qui jugent que ce problème est secondaire.

Les données ne fournissent pas non plus d'indications sur la question de savoir si l'entreprise a été fondée par son propriétaire ou si le propriétaire l'a reçue en héritage ou l'a achetée. Pour tous les pays, il manque en outre des données cohérentes pour déterminer si les entreprises sont dirigées par le propriétaire ou si celui-ci est avant tout un investisseur. Les données concernent uniquement un point spécifique dans le temps et ne permettent pas d'analyser les variations au fil des ans, ou de connaître le nombre des entreprises créées ou fermées dans chaque pays.

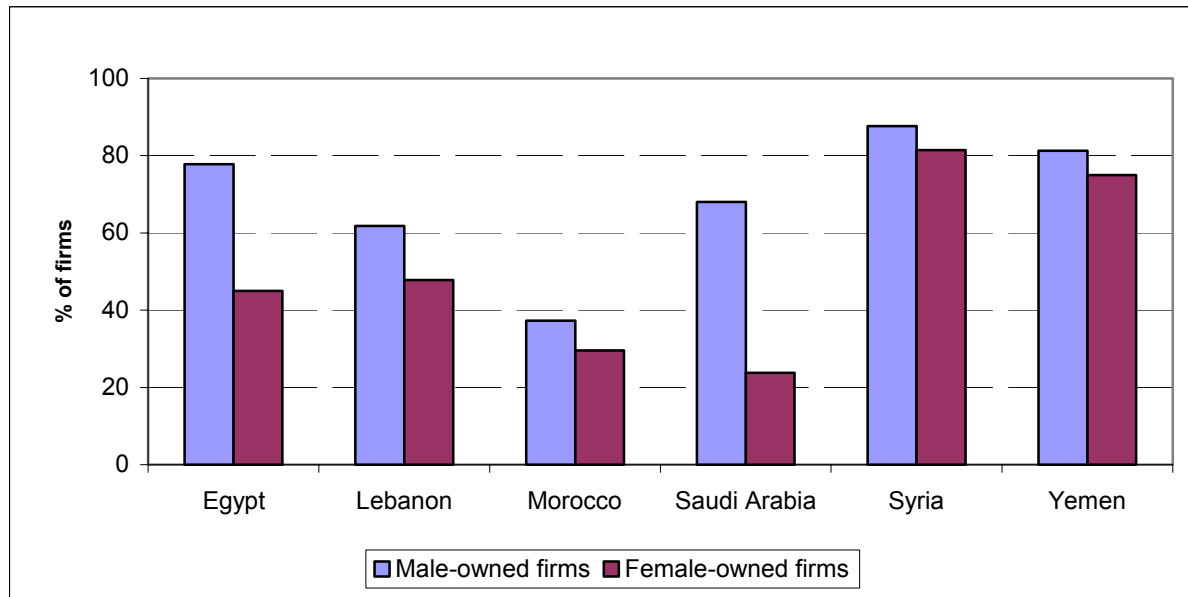
L'analyse des caractéristiques des entreprises et des relations entre ces éléments et le climat de l'investissement a été effectuée en deux étapes. On a d'abord examiné la distribution des fréquences des variables. Les différences entre les entreprises détenues par des hommes et celles détenues par des femmes sont vérifiées par des tests binaires. L'hypothèse que l'on cherche à vérifier est qu'il n'existe aucun rapport entre le sexe du propriétaire des entreprises et leurs caractéristiques ou les jugements portés sur les obstacles liés à l'activité économique. Dans toute la mesure du possible, on vérifie la robustesse des résultats à l'aide d'une analyse à plusieurs variables qui tient compte du sexe du propriétaire, de la taille (nombre de salariés), de l'emplacement (entreprises situées dans la capitale ou ailleurs), du secteur d'activité (textile, agroalimentaire, autres secteurs manufacturiers, ou services), de l'expérience du marché (logarithme des années d'activité) et des qualifications managériales (logarithme des années de formation du principal dirigeant). Mais compte tenu de l'endogénéité des problèmes, il n'est pas possible d'établir une relation causale forte avec les conclusions de l'analyse à plusieurs variables. Quoi qu'il en soit, c'est un instrument utile et efficace pour vérifier la robustesse des résultats de l'analyse descriptive.

PLUS DE FEMMES QU'ON NE LE PENSAIT SONT PROPRIETAIRES D'ENTREPRISES UNIPERSONNELLES

Dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, la proportion des femmes propriétaires d'entreprises unipersonnelles et non familiales est plus importante qu'on ne le pensait (figure 2.3). En Syrie et au Yémen, la plupart des femmes possèdent leur entreprise individuellement, dans des proportions comparables aux hommes. Les pourcentages sont moindres au Maroc, mais toujours égaux à ceux des hommes. En Égypte, au Liban et en

Arabie saoudite toutefois, la proportion des entreprises détenues par des femmes est nettement plus faible que celle des entreprises détenues par des hommes³.

Figure 2.3 Entreprises unipersonnelles, selon le sexe du propriétaire (%)



Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Note : Les données d'information concernant le caractère unipersonnel ou familial d'une entreprise ne sont disponibles ni pour la Jordanie, ni pour la Cisjordanie et Gaza.

Au Maroc et en Syrie, plus de 65 % des femmes propriétaires d'entreprises les dirigent aussi, contrairement au mythe qui veut que les femmes ne soient propriétaires qu'en titre seulement. Dans les autres pays, les données ne permettent pas de déterminer si les entreprises détenues par des hommes ou des femmes sont gérées par le propriétaire.

LES ENTREPRISES DETENUES PAR DES FEMMES SONT DES ENTREPRISES IMPORTANTES ET SOLIDEMENT ETABLIES

Contrairement à ce que l'on pensait, les entreprises détenues par des femmes ne sont pas reléguées au rang des microentreprises ou des petites entreprises. La plupart des entreprises de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, qu'elles soient détenues par des hommes ou par des femmes, sont de petites entités, mais les propriétaires de grosses entités sont plutôt des femmes (tableau 2.1). Il y a autant de probabilité que les femmes soient propriétaires de grandes entreprises que de petites entreprises.

Les entreprises détenues par des femmes sont solidement établies. L'âge moyen des entreprises appartenant à des femmes est un peu plus élevé que celui des entreprises

³ Les données d'information concernant le caractère unipersonnel ou familial d'une entreprise ne sont disponibles ni pour la Jordanie, ni pour la Cisjordanie et Gaza.

appartenant à des hommes — 21 ans pour l'ensemble de la région, contre 18 pour les entreprises détenues par des hommes⁴.

⁴ Le test t confirme que la différence entre l'âge moyen des entreprises détenues et l'âge moyen des entreprises détenues par les hommes est statistiquement significative. Le résultat a été vérifié avec l'estimation d'un modèle de régression, où la variable dépendante est le logarithme de l'âge de l'entreprise, les variables contrôles étant le sexe du propriétaire, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et le lieu d'implantation, ainsi qu'un ensemble de variables indicatrices. Le modèle confirme que, toutes choses égales par ailleurs, l'ancienneté des entreprises appartenant à des femmes est supérieure de 10 % en moyenne à celle des entreprises appartenant à des hommes.

Tableau 2.1 Distribution des entreprises détenues par des hommes et par des femmes, par taille et nombre moyen d'années d'activité

Pays	Taille des entreprises								Nombre d'années d'activité	
	<i>(Pourcentage du parc des entreprises de la catégorie considérée)</i>								<i>(ancienneté moyenne des entreprises considérées dans leur ensemble)</i>	
	Microentreprises (1–9 salariés)		Petites entreprises (10–49 salariés)		Entreprises moyennes (50–99 salariés)		Grandes entreprises (100+ salariés)		Entreprises détenues	
	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes
Égypte	4,9	4,4	52,1	45,0	8,2	8,8	34,8	41,9	21,3	21,9
Jordanie	17,1	5,4	44,5	52,7	14,5	12,2	23,9	29,7	14,5	15,1
Liban	9,2	9,8	64,1	60,9	13,5	9,8	13,1	19,6	28,4	30,7
Maroc	0,0	0,0	47,7	36,4	17,8	22,7	34,5	40,9	17,7	17,0
Arabie saoudite	0,6	0,0	41,6	27,4	28,1	32,3	29,8	40,3	18,7	23,4
Syrie	29,3	29,6	50,8	55,6	11,8	7,4	8,1	7,4	15,6	18,7
Cisjordanie et Gaza	35,1	31,9	51,8	45,8	8,2	11,1	4,9	11,1	16,4	18,6
Yémen	44,6	52,4	32,6	23,8	10,9	4,8	12,0	19,1	13,6	18,8

Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

La taille et les années d'activité des entreprises sont importantes pour évaluer leur performance et leur productivité, ainsi que la relation qui existe entre l'entreprise et le cadre de l'activité économique. En général, les grosses entreprises ne se développent pas aussi rapidement que les petites, mais elles ont plus de chances de survivre. Elles disposent de plus de possibilité d'accès à la technologie et profitent des économies d'échelle. Les grandes entreprises peuvent attirer une main-d'œuvre plus qualifiée car elles offrent souvent de meilleurs salaires et une plus grande sécurité d'emploi. Par conséquent, le fait que les entreprises détenues par des hommes et par des femmes dans la région soient d'une taille similaire et que la distribution des âges soit aussi similaire n'explique pas pourquoi il n'y a pas davantage d'entreprises détenues par des femmes. Considérer que la taille et l'ancienneté des entreprises soient des variables indicatrices de leur aptitude à s'adapter au marché implique que les entreprises appartenant à des femmes, dès lors qu'elles sont établies, sont aussi capables que celles détenues par les hommes à rester sur le marché, acquérir de l'expérience et se développer.

La distribution sectorielle des entreprises appartenant à des femmes est à peu près la même que celle des entreprises appartenant à des hommes (tableau 2.2). De petites différences apparaissent d'un pays à l'autre. Au Maroc et en Syrie, les firmes textiles sont plutôt aux mains des femmes et, en Arabie saoudite, les entreprises détenues par les femmes occupent une part disproportionnée de l'agroalimentaire. En Cisjordanie et à Gaza, il y a plus de chances de trouver des entreprises détenues par les femmes dans le secteur des services.

Les entreprises appartenant à des hommes et à des femmes diffèrent peu aussi quant à l'emplacement. Sauf en Égypte et au Yémen, la moitié des entreprises à peu près — que leur capital soit détenu par des hommes ou des femmes — sont implantées dans la

capitale : En Égypte, où la proportion des entreprises situées dans la capitale est plus faible que la moyenne générale, les entreprises appartenant à des femmes ont plus de chances d'être situées au Caire. Au Yémen, la probabilité que cette catégorie d'entreprises se trouve dans la capitale est nettement moins grande⁵.

Tableau 2.2 Distribution des entreprises détenues par des hommes et par des femmes, par secteur et par localisation

Pays	Secteur (Pourcentage du total des entreprises de la catégorie considérée)								Entreprise située dans la capitale ? (Pourcentage)	
	Textile		Agroalimentaire		Autres secteurs manufacturiers		Services		Entreprises détenues	
	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes	par des hommes	par des femmes
Égypte	32,7	32,7	12,7	15,7	53,5	50,3	1,2	1,3	19,6	28,8
Jordanie	19,7	18,9	18,0	21,6	31,2	37,8	23,9	17,6	—	—
Liban	16,4	15,2	15,6	12,0	20,2	25,0	39,5	42,4	52,1	48,9
Maroc	68,8	86,4	8,4	2,3	22,8	11,4	—	—	64,1	59,1
Arabie saoudite	—	—	11,3	25,4	79,3	66,7	—	—	47,3	47,6
Syrie	41,3	63,0	17,8	14,8	40,1	22,2	0,2	—	—	—
Cisjordanie et Gaza	7,6	8,3	17,4	9,7	57,3	56,9	9,8	20,8	—	—
Yémen	—	—	—	—	23,9	33,3	76,1	66,7	30,5	12,5

— indique que les données ne sont pas recueillies dans l'enquête.

Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Note : Les différences sont vérifiées par le test χ^2 . Les chiffres en italique indiquent des différences statistiquement significatives au niveau de 5 %.

Les sources de financement diffèrent peu en fonction du sexe du propriétaire de l'entreprise. Que celle-ci appartienne à des hommes ou à des femmes, près de 80 % des nouveaux investissements et des fonds de roulement sont financés par des fonds propres ou des bénéfices non distribués. Les banques commerciales et d'autres sources formelles, telles que les accords de leasing, les fonds d'investissement ou les cartes de crédit représentent 10 % des financements. Les sources informelles n'en représentent que 4 %.

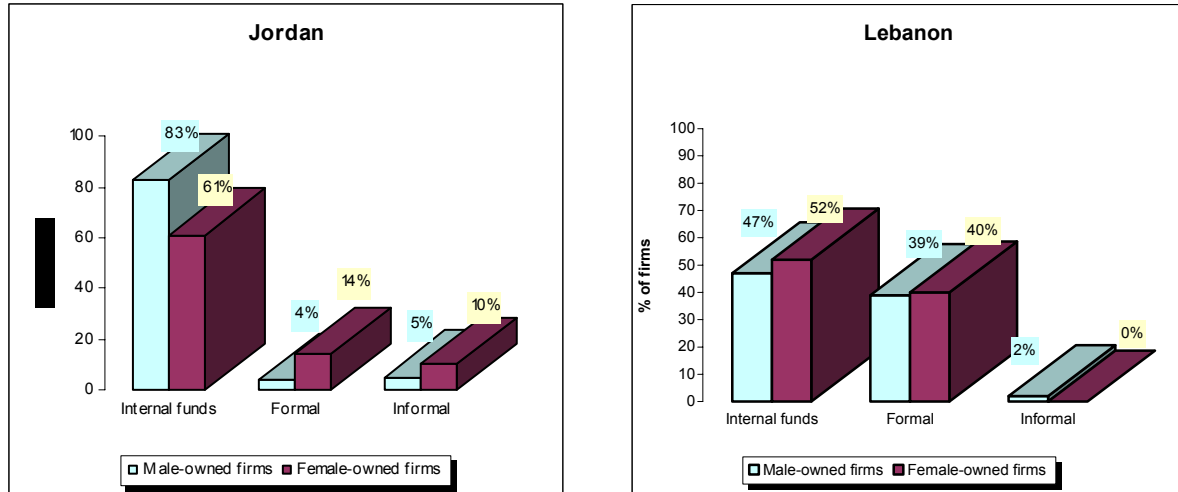
On note des différences fondées sur le sexe en Jordanie. Dans ce pays, 14 % environ des nouveaux investissements des entreprises aux mains des femmes sont financés par des banques commerciales ou d'autres sources formelles de financement, contre 4 % seulement pour les entreprises détenues par des hommes. Toutefois, les entreprises jordaniennes appartenant à des femmes financent nettement plus souvent leurs fonds de roulement par recours à des sources informelles.

Au Liban, les entreprises détenues par des hommes ou des femmes ont apparemment plus de facilités d'accès aux moyens de financement que les entreprises des autres pays de la région. En moyenne, à peu près 40 % des investissements et des fonds de roulement sont

⁵ L'absence de différences substantielles entre les entreprises détenues par des hommes et par des femmes est validée par l'analyse à plusieurs variables, qui confirme qu'il n'existe de différences importantes entre les deux catégories d'entreprises que dans un petit nombre de cas.

financés par des banques commerciales et d'autres sources formelles de financement, contre 50 % seulement par des fonds propres ou des bénéfices non distribués (figure 2.4).

Figure 2.4 Sources of financement en Jordanie et au Liban, selon le sexe du propriétaire



Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Le recours massif aux fonds propres (sauf en Jordanie) montre que, dans tous les pays de la région, les entreprises des deux catégories ont peu d'accès aux marchés financiers développés, même en tant qu'entreprises établies. Le fait d'avoir accès à des bailleurs de fonds et à des investisseurs signifie que les entreprises de toutes les tailles peuvent saisir les possibilités d'investissement prometteuses au moment choisi, ce qui est moins le cas si elles doivent compter sur des ressources d'autofinancement et l'argent fourni par la famille ou les amis⁶.

L'insuffisance de possibilités d'accès aux financements est un problème fondamental au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, tout comme dans d'autres régions en développement. Pour les entreprises en place, il ne semble pas qu'il y ait un lien avec le sexe du propriétaire. Comme les entreprises appartenant à des femmes sont aussi importantes quant à la taille et aussi anciennes que les entreprises détenues par les hommes, les banques ne les considèrent pas comme un risque plus substantiel. Il est fort possible que l'accès aux moyens de financement soit différent pour les entreprises qui démarrent, mais cette éventualité n'a pu être évaluée avec les données actuelles.

LES ENTREPRISES APPARTENANT A DES FEMMES PARTICIPENT A L'ECONOMIE MONDIALE

La structure des ventes sur le marché intérieur est identique pour les entreprises détenues par des hommes et celles détenues par des femmes : Elles écoulent l'essentiel de leur

⁶ World Bank (2005c).

production auprès de petites entreprises du pays ou de particuliers. Leur orientation internationale — participation aux marchés d'exportation, utilisation de la technologie de l'information et de la communication et attraction des investissements étrangers directs — est similaire aussi, bien que les entreprises appartenant à des femmes aient de l'avance sur ce plan.

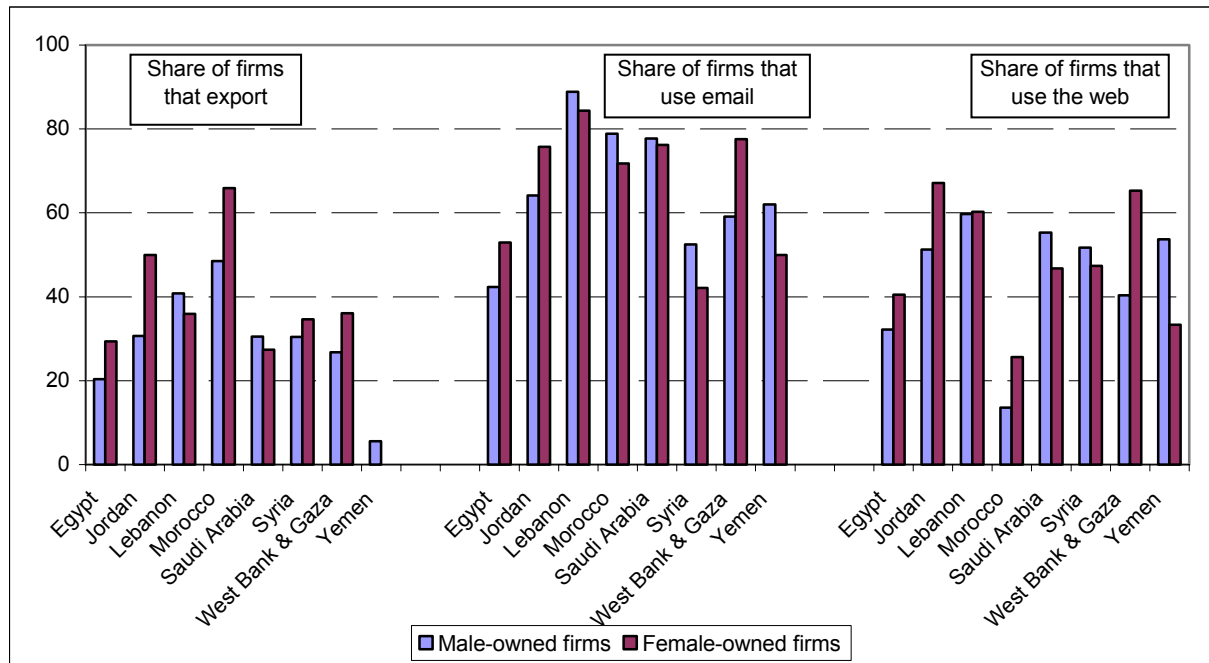
En Égypte, en Jordanie et au Maroc, les entreprises aux mains des femmes ont plus de chances d'appartenir à la catégorie des entreprises exportatrices (figure 2.5)⁷. Au Maroc, les entreprises appartenant à des femmes attirent davantage les investissements étrangers directs que les autres⁸. Cette performance robuste à l'exportation tend à montrer que les entreprises détenues par des femmes sont productives — seules les entités efficaces peuvent affronter la concurrence sur le marché international. Les succès à l'exportation des entreprises qui sont aux mains des femmes peuvent aussi être liés à leur taille, qui les aide à réaliser des économies d'échelle.

Les entreprises des deux catégories sont assez similaires quant à l'utilisation du courrier électronique et des sites Internet pour les relations avec leurs clients et fournisseurs. Toutefois, en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Cisjordanie et à Gaza, les entreprises détenues par des femmes utilisent plus régulièrement l'Internet que les celles qui sont détenues par les hommes. Les taux élevés d'exportation et d'utilisation du courriel sont étroitement liés. Par exemple, si l'on tient compte des autres caractéristiques structurelles (taille, secteur d'activité, expérience et emplacement de l'entreprise), la vocation exportatrice accroît la probabilité d'utilisation du courrier électronique de 37 points de pourcentage en Égypte, 33 points en Jordanie et 21 au Maroc. Mais en Cisjordanie et à Gaza, l'utilisation courante du courriel dépend surtout de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise.

⁷ Les entreprises exportatrices sont celles qui exportent plus de 10 % de leur production.

⁸ Les entreprises où les investissements étrangers directs sont élevés sont celles dont la part du capital souscrit détenue par des investisseurs étrangers représente au moins 10 % du total.

Figure 2.5 Orientation internationale des entreprises détenues par des hommes et des femmes



Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Note : Les différences ne sont statistiquement significatives (au niveau de 5 %) que pour l'Égypte et le Maroc.

LES FEMMES EMPLOIENT DES SALARIÉS D'UN MEILLEUR NIVEAU DE FORMATION ET D'AVANTAGE DE FEMMES

Les salariés des entreprises aux mains des femmes sont aussi instruits et aussi qualifiés que ceux des entreprises détenues par les hommes (tableaux 2.3 et 2.4). Et, sauf au Liban et en Arabie saoudite, les entreprises détenues par des femmes emploient plus de femmes que celles détenues par les hommes (figure 2.6). Cela vaut non seulement pour le Maroc et la Syrie, où les entreprises aux mains de femmes sont plus nombreuses dans le secteur textile traditionnellement féminin, mais aussi pour l'Égypte et le Yémen, où les deux catégories d'entreprises sont réparties de façon similaire entre les différents secteurs d'activité.

Tableau 2.3 Composition de la main-d'œuvre, par niveau de formation
(Pourcentage des salariés du sexe considéré)

Pays	Moins de 6 ans		7–12 ans		Plus de 12 ans	
	Ent. dét. par des hommes	Ent. dét. par des femmes		Ent. dét. par des femmes		Ent. dét. par des femmes
Égypte	<i>12,9</i>	<i>15,7</i>	<i>70,0</i>	<i>66,4</i>	17,1	17,9
Jordanie	29,8	20,7	65,4	70,7	4,9	8,6
Liban	6,7	6,0	61,5	66,6	31,6	26,9
Maroc	40,5	41,8	51,7	48,7	7,7	9,5
Arabie saoudite	11,7	12,6	62,8	64,9	25,6	23,6
Syrie	—	—	—	—	—	—
Yémen	—	—	—	—	—	—
Cisjordanie et Gaza	—	—	—	—	—	—

— indique que les données ne sont pas recueillies dans le cadre de l'enquête.

Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Note : Les différences sont vérifiées par le test χ^2 . Les chiffres en italique indiquent des différences statistiquement significatives au niveau de 5 %.

Tableau 2.4 Composition de la main-d'œuvre, par niveau de qualification du poste
(Pourcentage des salariés du sexe considéré)

	Non productive		Non qualifiée		Qualifiée		Cadres	
	Ent. dét. par des hommes	Ent. dét. par des femmes	Ent. dét. par des hommes	Ent. dét. par des femmes	Ent. dét. par des hommes	Ent. dét. par des femmes	Ent. dét. par des hommes	Ent. dét. par des femmes
Égypte	<i>9,9</i>	<i>12,1</i>	<i>28,1</i>	<i>25,8</i>	<i>45,8</i>	<i>43,2</i>	<i>16,5</i>	<i>19,1</i>
Jordanie	—	—	29,1	33,0	41,5	38,1	29,0	28,8
Liban	—	—	34,2	34,6	36,8	37,5	28,9	27,2
Maroc	<i>7,6</i>	<i>4,8</i>	43,0	43,6	40,5	43,2	8,7	8,4
Arabie saoudite	<i>15,7</i>	<i>15,6</i>	32,3	34,7	<i>34,4</i>	<i>30,8</i>	17,2	<i>17,8</i>
Syrie	<i>7,7</i>	<i>8,1</i>	33,6	36,0	33,1	36,3	25,6	<i>19,6</i>
Yémen	—	—	—	—	—	—	—	—
Cisjordanie et Gaza	—	—	—	—	—	—	—	—

— indique que les données ne sont pas recueillies dans l'enquête.

Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Note : Les différences sont vérifiées par le test χ^2 . Les chiffres en italique indiquent des différences statistiquement significatives au niveau de 5 %.

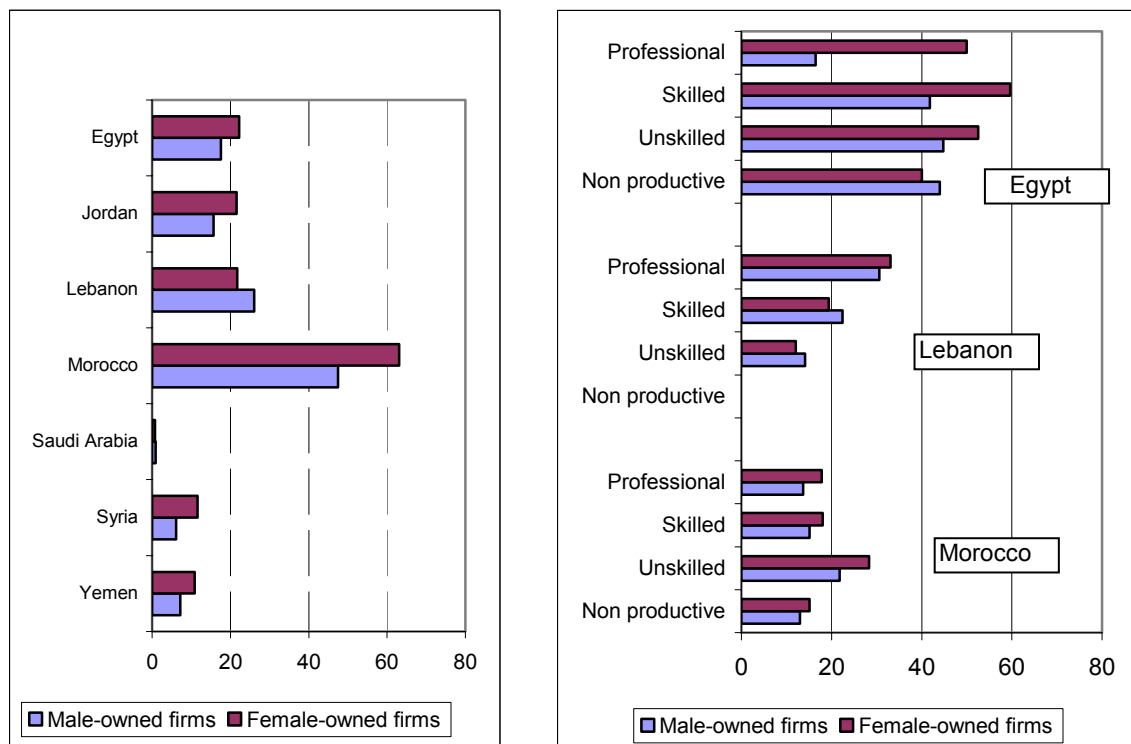
Les entreprises détenues par des femmes en Égypte et au Maroc ne recrutent pas seulement une plus forte proportion de femmes que celles détenues par des hommes, mais elles emploient aussi une plus forte proportion de femmes pour les postes d'encadrement et de la direction. Ce constat est particulièrement pertinent compte tenu du fort taux de chômage des femmes de la région qui ont un niveau d'instruction élevé. La promotion de l'entrepreneuriat féminin peut donc permettre de stimuler la participation des femmes au marché du travail et de réduire le chômage des femmes qui ont une solide formation.

L'Arabie saoudite constitue une anomalie de l'échantillon, puisque les femmes représentent moins de 1% des effectifs des entreprises, que celles-ci appartiennent à des hommes ou à des femmes. En outre, les entreprises saoudiennes trouvent plus souvent que les entreprises des autres pays que la réglementation du travail est une contrainte pour le fonctionnement et la croissance des entreprises (voir chapitre 3). Ce constat, ainsi que les grandes différences observées entre les entreprises détenues par les hommes et par les femmes en termes de propriété unipersonnelle (voir figure 2.3), tendent à montrer que la prudence s'impose avant de tirer des conclusions sur la question de savoir si, en Arabie saoudite, les femmes gèrent elles-mêmes leur entreprise. Mais, en l'état actuel des choses, les données ne permettent pas de tirer cette question au clair.

Figure 2.6 Femmes recrutées par les entreprises détenues par les hommes et celles détenues par des femmes

Pourcentage de l'effectif total

Pourcentage des effectifs de chaque catégorie, dans certains pays



Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Note : Les différences sont vérifiées par un test *t*. Les différences dans la part relative des femmes dans la main-d'œuvre totale sont toujours statistiquement significatives. Les différences dans la proportion relative des femmes dans les différentes catégories sont statistiquement significatives en Égypte (au niveau de 5 %) et au Maroc (au niveau de 1 %).

Enfin, les entreprises détenues par des femmes recrutent in général plus d'employés que les autres entreprises. Sauf au Yémen, l'orientation et l'importance des changements intervenus dans les effectifs des entreprises aux mains des femmes sont aussi

satisfaisantes que pour les entreprises détenues par les hommes (figure 2.7)⁹. En Égypte, en Jordanie, en Arabie saoudite et en Cisjordanie et Gaza, la proportion des entreprises appartenant à des femmes dont les effectifs ont augmenté depuis peu est plus importante que celles des entreprises détenues par des hommes, et les entreprises aux mains de femmes dont les effectifs ont diminué sont moins nombreuses que les entreprises détenues par des hommes.

Figure 2.7 En Égypte, en Jordanie, en Arabie saoudite et en Cisjordanie et Gaza, les entreprises détenues par des femmes recrutent davantage de salariés



Source : Estimations des services de la Banque mondiale basées sur les enquêtes sur les entreprises.

Note : Les données se rapportent aux changements intervenus dans les effectifs des entreprises entre 2001 et 2000. Pour la Cisjordanie et Gaza, les données se réfèrent à 2001 et 1999.

Au Maroc et en Syrie, les entreprises détenues par des femmes étaient aussi plus portées que les entreprises détenues par les hommes à augmenter les recrutements formels. Mais dans ces deux pays, cette augmentation des effectifs a été pratiquement compensée par la plus forte proportion des entreprises détenues par des femmes qui ont réduit leurs effectifs. Au Liban, les résultats étaient dans l'ensemble similaires pour les entreprises des deux catégories. Au Yémen, les entreprises détenues par des femmes ont été moins performantes sur ce point. Certes, elles étaient plus portées que les entreprises détenues par des hommes à recruter de nouveaux employés, mais, globalement, le nombre de leurs salariés a diminué. À peu près 70 % des entreprises aux mains des femmes ont réduit leurs effectifs, contre moins de 60 % pour les entreprises appartenant à des hommes.

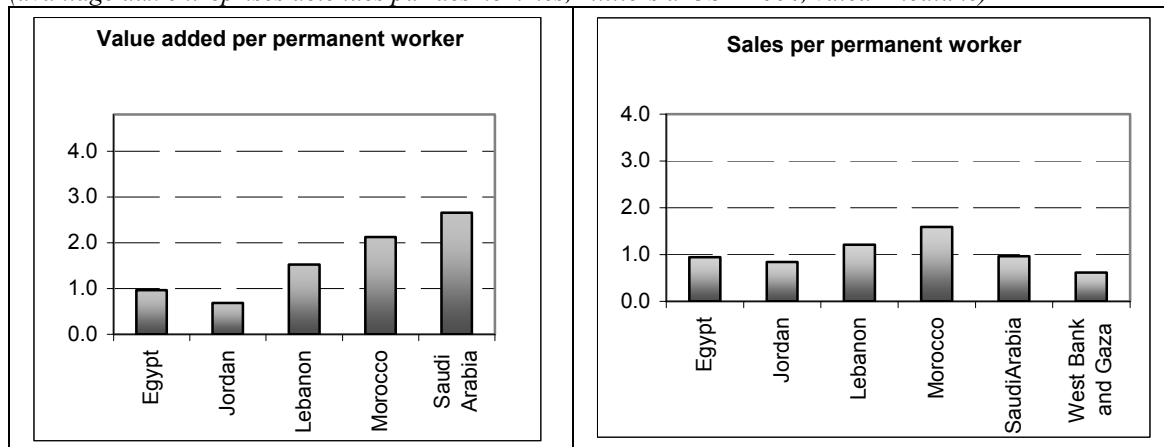
⁹ Cela vaut pour l'ensemble de l'échantillon des entreprises, des microentreprises et des petites entreprises détenues par des femmes, ce qui confirme qu'une fois établies les entités aux mains des femmes obtiennent de bons résultats, avec seulement des différences insignifiantes selon la taille.

LA PRODUCTIVITE DES ENTREPRISES EST SIMILAIRE, QU'ELLES SOIENT AUX MAINS DE FEMMES OU D'HOMMES

Lorsque les données voulues sont disponibles, la productivité des entreprises détenues par des femmes telle que mesurée par le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée par salarié permanent supporte la comparaison avec les entreprises appartenant à des hommes (figure 2.7)¹⁰. Des différences plus importantes (mais toujours modestes) sont observées au Maroc et en Arabie saoudite. La distribution des entreprises entre les secteurs peut expliquer en partie ces différences. Les entreprises aux mains des femmes dans ces pays sont concentrées dans les textiles et l'agroalimentaire (voir tableau 2.2), secteurs traditionnellement caractérisés par une faible valeur ajoutée. Les différences de chiffre d'affaires par salarié permanent sont très petites d'un pays à l'autre.

Figure 2.8 Différences de productivité entre les entreprises détenues par des hommes et celles détenues par des femmes

(avantage aux entreprises détenues par des hommes, milliers d'USD 2004, valeur médiane)



Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

Note : Il n'existe pas de données pour la Syrie et le Yémen. Les données concernant la Cisjordanie et Gaza ne concernent que le chiffre d'affaires.

3. OBSTACLES LIES AU CLIMAT DE L'INVESTISSEMENT AUXQUELS SE HEURTENT LES ENTREPRISES APPARTENANT A DES FEMMES

Les entreprises détenues par des femmes dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord sont aussi importantes, dynamiques, solidement établies et rompues à la technologie, et même plus parfois, que celles qui sont détenues par les hommes. Compte tenu de leur succès — et de leur potentiel pour stimuler la croissance économique —, pourquoi n'y a-t-il pas davantage de femmes chefs d'entreprises dans la région ? Les

¹⁰ La taille de l'échantillon des entreprises détenues par des femmes qui ont des données sur la productivité est trop petite pour la Syrie et le Yémen. Les données concernant la Cisjordanie et Gaza ne concernent que le chiffre d'affaires.

obstacles liés au climat de l'investissement sont-ils plus nombreux pour les entreprises aux mains des femmes ?

Pour répondre à cette question, le rapport examine les faits concrets concernant la façon dont les principaux obstacles qui entravent le fonctionnement et l'expansion des entreprises affectent les entités détenues par des femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord —, ainsi que la situation de la région par rapport aux autres régions à revenu intermédiaire¹¹.

L'analyse présentée dans ce chapitre se situe à deux niveaux. Tout d'abord, l'opinion globale des entreprises concernant les 18 obstacles liés au climat de l'investissement que les données de l'enquête sur les entreprises permettent d'identifier est comparée avec l'opinion des entreprises d'autres régions à revenu intermédiaire comparables — Asie de l'Est et Pacifique, Amérique latine et Caraïbes, Europe de l'Est et Asie centrale. Puis les perceptions des entreprises détenues par des femmes au Moyen-Orient sont comparées à celles des entreprises détenues par des hommes au niveau de chaque pays, avec l'analyse des raisons qui amènent chaque entreprise à considérer les contraintes du climat de l'investissement comme un obstacle contraignant pour le fonctionnement et le développement des entreprises. Les obstacles contraignants sont ceux qui sont considérés comme « majeurs » ou « très importants »¹². Si les données le permettent, l'analyse examine aussi les différences entre les entreprises appartenant à des hommes et à des femmes face aux événements cités à l'appui des contraintes perçues (les « réponses objectives »). Pour l'électricité par exemple, les entreprises ont fourni des détails sur la fréquence des pannes et des sautes d'électricité et sur les pertes de recettes qui en résultaient.

La conclusion surprenante est que le climat de l'investissement au Moyen-Orient et en Afrique du Nord est beaucoup moins sexuellement différencié qu'on ne le pensait. Pour les entreprises détenues par des femmes, le climat de l'investissement n'est que marginalement plus difficile que pour les entités détenues par des hommes — et seulement dans un petit groupe de pays et de secteurs. La différence entre les réponses des entreprises du Moyen-Orient et celles des autres régions est plus surprenante. Les entreprises de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord estiment en général que le cadre de l'activité économique est plus difficile que ne le pensent les entreprises des

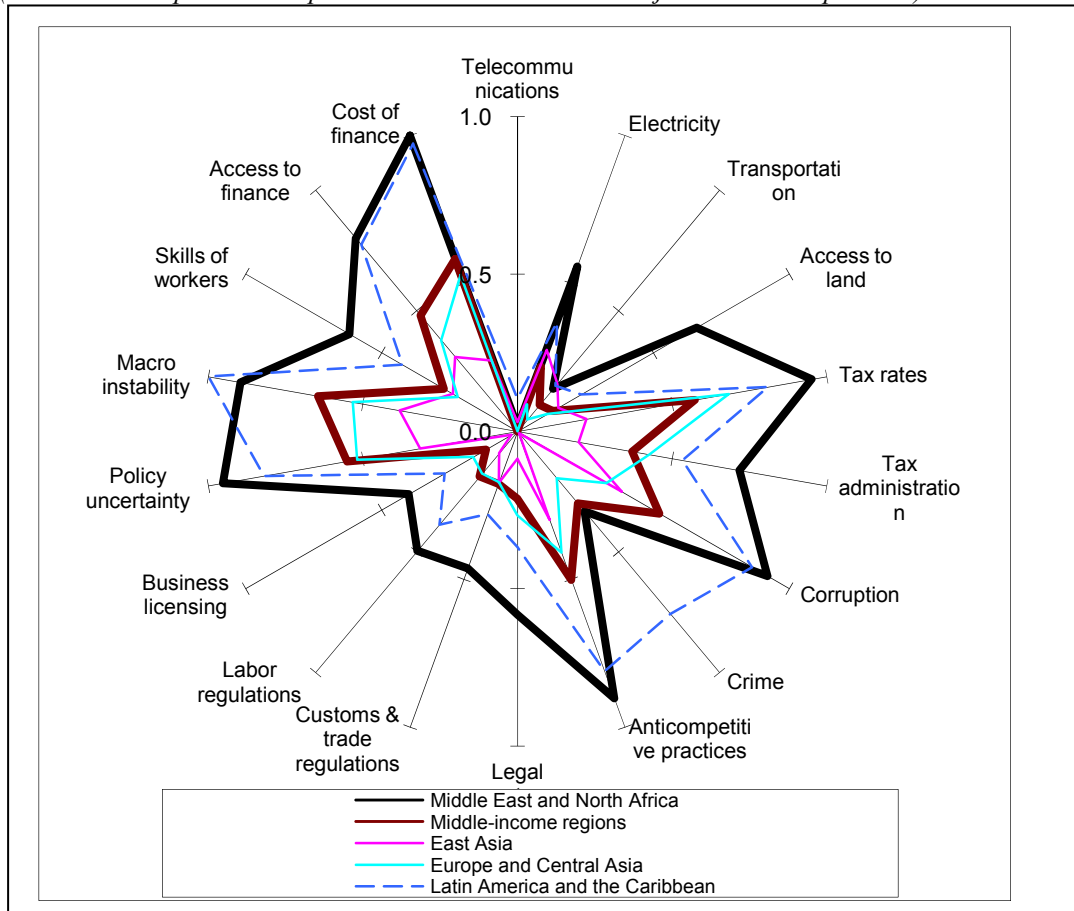
¹¹ L'existence d'un facteur sexuel dans le climat de l'investissement est analysée dans une perspective différente de celle des travaux précédents sur la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Les études antérieures relevaient les réponses des femmes chefs d'entreprise, qui montraient qu'elles sont optimistes quant à l'avenir de leur affaire. Estimant qu'elles réussissent et qu'elles maîtrisent leur destin, ces femmes jugent que, tout compte fait, leur sexe ne constitue pas un handicap dans la société et qu'il n'affecte pas le bon fonctionnement de leur entreprise, tout en reconnaissant qu'elles se heurtent à certaines difficultés (CAWTAR 2007).

¹² Dans l'enquête, les personnes interrogées doivent évaluer l'importance des problèmes en tant que contraintes au bon fonctionnement des entreprises dans le secteur formel. Elles doivent assigner une note sur une échelle à quatre points : 0 = pas d'obstacle, 1 = obstacle mineur, 2 = obstacle moyen, 3 = obstacle majeur, et 4 = obstacle très important. Sur la base de ces réponses, une variable catégorique a été construite pour chaque contrainte (0 si la réponse n'est pas d'obstacle, 1 si l'obstacle est qualifié de mineur ou moyen, et 2 si l'obstacle est qualifié de majeur ou des très important).

autres régions, et ce quel que soit le sexe du propriétaire (en règle générale et compte tenu des problèmes des pays et des régions ; figure 3.1).

Figure 3.1 Dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, le climat de l'investissement est contraignant tant pour les entreprises détenues par des hommes que pour celles détenues par des femmes

(Obstacles cités par les entreprises comme une contrainte majeure ou très importante)



Source : Données des enquêtes sur les entreprises par pays, 2003–2006.

Note : Les valeurs sont normalisées par des maximums et des minimums pour chaque indicateur. L'indice va de 0 (opinion la plus positive) à 1 (opinion la plus négative).

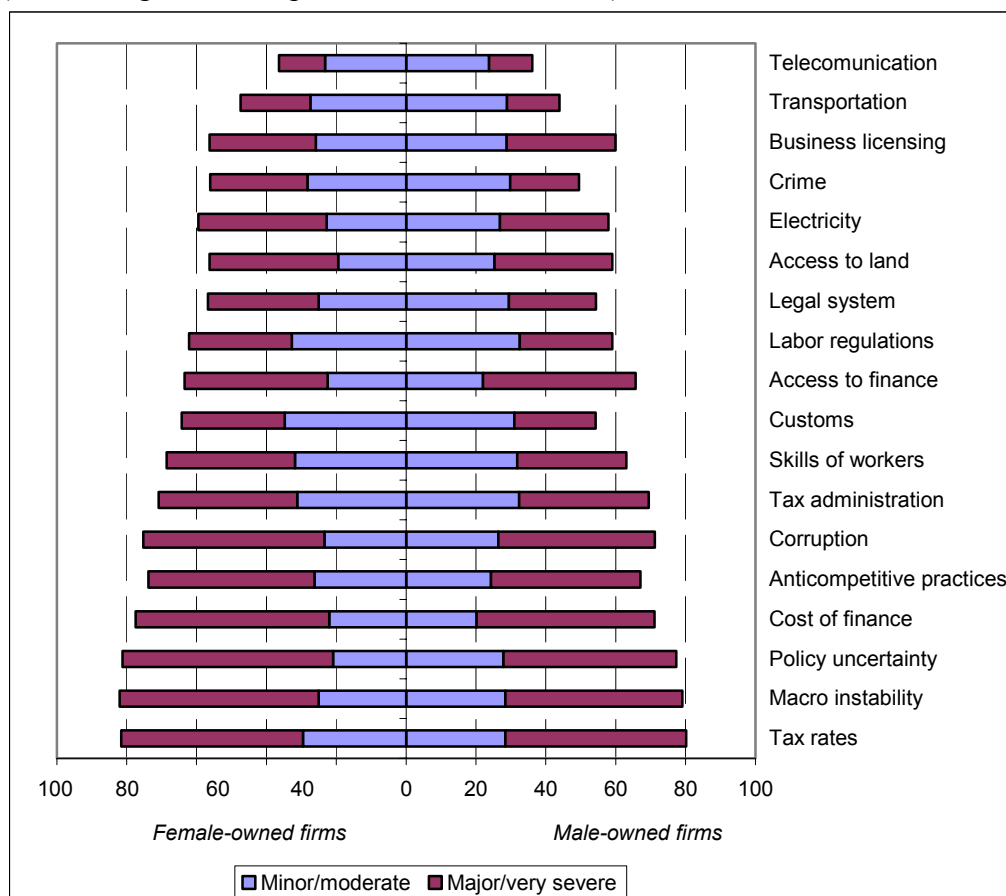
LES OBSTACLES LIES AU CLIMAT DE L'INVESTISSEMENT NE SONT PAS PARTICULIEREMENT DIFFERENCIÉS EN FONCTION DES SEXES

Pour les entreprises du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, le climat de l'investissement est contraignant, quel que soit le sexe du propriétaire. Qu'elles soient détenues par des hommes ou des femmes, les entreprises considèrent en général les mêmes contraintes comme majeures et très importantes et les mêmes contraintes comme mineures et moyennes (figure 3.2).

La qualification identique des obstacles se retrouve au niveau national, ce qui donne à penser qu'il n'y a pas d'indication claire (statistiquement significative) que le climat de l'investissement soit sexuellement différencié (voir annexe 3.1 à la fin du présent chapitre pour des résultats détaillés au niveau des pays)¹³. Pour la réponse pas de contrainte, les entreprises appartenant à des femmes portent un jugement systématiquement plus pessimiste dans tous les pays de la région. Et dans tous les pays aussi, ces entreprises jugent tous les obstacles plus contraignants que les entreprises détenues par des hommes. Lorsqu'il y a des différences, elles ne sont pas toujours au détriment des entreprises appartenant à des femmes. Dans un petit nombre de cas, cette catégorie d'entreprises qualifie plus souvent que les autres les contraintes comme obstacles majeurs ou très graves.

¹³ Les différences entre les entreprises des deux catégories sont vérifiées à l'aide d'un test χ^2 , qui vérifie l'hypothèse que les rangées et les colonnes d'une table à deux sens sont indépendantes. L'hypothèse testée est qu'il n'existe pas de relation entre le sexe du propriétaire de l'entreprise et la façon dont il perçoit les obstacles. Dans la mesure du possible, la robustesse des résultats est vérifiée à l'aide d'une analyse à plusieurs variables qui tient compte du propriétaire, de la taille (nombre de salariés), de l'emplacement (si l'entreprise est implantée dans la capitale), du secteur d'activité (textile, agroalimentaire, autres secteurs manufacturiers, ou services), de l'expérience du marché (logarithme des années d'activité) et des qualifications managériales (logarithme des années d'études du principal dirigeant).

Figure 3.2 Jugement porté sur le climat de l'investissement au Moyen-Orient et Afrique du Nord, en fonction du sexe du propriétaire majoritaire
(Pourcentage des entreprises citant la contrainte)



Source : Données des enquêtes sur les entreprises par pays, 2003–2006.

Quelques différences apparaissent toutefois. Le climat de l'investissement est plus sexuellement différencié au Yémen et au Liban, où les différences liées au sexe sont statistiquement significatives pour un plus grand nombre d'obstacles. C'est surprenant : Ces deux pays occupent les extrémités opposées du spectre pour les configurations sociales, la diversité confessionnelle, le degré d'ouverture économique et sociale et (surtout) les revenus par habitant.

Dans les deux pays, les entreprises détenues par des femmes ont tendance à classer plus souvent les pratiques anticoncurrentielles et les pratiques informelles parmi les obstacles contraignants. Les entreprises libanaises aussi jugent plus souvent les délits, la corruption et l'incertitude de l'action gouvernementale comme des obstacles particulièrement contraignants, tandis qu'au Yémen les différences de jugement sont pertinentes et statistiquement significatives pour le système juridique, l'administration fiscale, les réglementations douanières et commerciales et l'instabilité macroéconomique. Au Yémen, l'accès à la terre et aux moyens de financement et le coût des financements sont aussi des obstacles plus fréquemment cités parmi les obstacles contraignants par les entreprises appartenant à des femmes. Les différences pour quelques autres contraintes

sont aussi pertinentes mais non statistiquement significatives. Les transports sont moins souvent cités parmi les obstacles contraignants (mais légèrement seulement) au Liban et au Yémen — constat intrigant pour le Yémen parce que les entreprises détenues par des femmes sont moins souvent implantées dans la capitale que celles détenues par les hommes.

Les différences liées au sexe affectent aussi le climat de l'investissement en Cisjordanie et à Gaza, puisqu'il y a plus de probabilités pour que les entreprises détenues par des femmes classent parmi les obstacles contraignants les télécommunications, l'accès à la terre et la main-d'œuvre (tant au plan de la réglementation du travail que de l'offre de main-d'œuvre qualifiée et instruite). Chose intéressante, les entreprises appartenant à des femmes estiment apparemment que la corruption est un obstacle moins contraignant.

Tableau 3.1 Pourcentage des entreprises détenues par des hommes et par des femmes indiquant s'être heurtées de fait à certaines contraintes

	Égypte		Jordanie		Liban		Maroc		Arabie saoudite		Syrie		Yémen		Cisjordanie et Gaza	
	Ent. Détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. Détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. Détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. Détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. Détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. Détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. Détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. Détenues Par des hommes	Ent. détenues par des femmes firms
Électricité Nbre de jours de pannes ou de sautes de courant du réseau public au cours de l'année précédente	10**	14**	nd	nd	25	24	8	—	6	6	30	29	26	—	nd	nd
Pertes de recettes dues aux pannes (% du chiffre d'affaires)	5**	7**	2	3	7	8	1	—	4	2	9	—	—	—	5	4
Syst. jurid/résolut. des différends Nbre moyen de semaines pour résoudre des différends liés à des arriérés de paiement devant les tribunaux	54*	86*	45	—	111	89	45	—	27	29	12	—	43	—	—	—

** significatif au niveau de 5 % ; * significatif au niveau de 10 %.

— indique que les observations sont inférieures à 25 ; nd signifie que les données ne sont pas recueillies dans le cadre de l'étude.

Source : Enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

En Égypte, il existe quelques différences liées au sexe dans le climat de l'investissement. Les entreprises égyptiennes détenues par des femmes classent plus fréquemment l'accès à la terre et à l'électricité parmi les problèmes qui se posent¹⁴. Cette conclusion est confirmée par une analyse supplémentaire, qui montre, faits à l'appui, que les problèmes sont bien réels. Les entreprises égyptiennes détenues par des femmes citent une moyenne de 14 jours d'interruption de courant imputables à des pannes ou des sautes de courant du réseau public, contre dix pour les entreprises appartenant à des hommes¹⁵. Il est difficile d'en expliquer les causes profondes. Chose plus intéressante, les entreprises appartenant à des femmes signalent des pertes plus élevées dues à ces problèmes (7 % du chiffre d'affaires, contre 5 % pour les entreprises détenues par les hommes). Pour les entreprises égyptiennes appartenant à des femmes, les contraintes juridiques sont jugées comme un problème plus contraignant. Bien que statistiquement non significative, cette différence est confirmée par la survenue d'obstacles objectifs. En moyenne, les entreprises appartenant à des femmes doivent tabler sur 86 semaines pour résoudre des différends liés à des arriérés de paiement, soit huit mois de plus que les 54 semaines nécessaires pour les entreprises détenues par des hommes. Cette différence est statistiquement significative (tableau 3.1).

Au Maroc, les entreprises appartenant à des femmes paraissent avoir plus de difficultés à trouver de la main-d'œuvre qualifiée et instruite, tandis qu'en Jordanie cette catégorie d'entreprises a tendance à citer plus fréquemment la réglementation du travail et l'incertitude pesant sur l'action gouvernementale parmi les obstacles contraignants. Par contre, les réponses des deux catégories d'entreprises sont similaires en Syrie, ce qui indique qu'aucune des contraintes n'a de biais important pour un sexe ou un autre.

Chose curieuse, le cadre de l'activité économique en Arabie saoudite ne paraît pas sexuellement différencié. Cela pourrait indiquer que le monde de l'entreprise est sexuellement neutre dans ce pays — ou qu'il n'y a pas de différence entre les entreprises appartenant à un homme ou à une femme parce que les unes et les autres sont dirigées par des hommes avec des salariés masculins pour la plupart étant donné que la proportion des femmes dans les effectifs des entreprises est faible. Mais les entreprises détenues par des femmes indiquent bien que les transports sont un obstacle statistiquement significatif, ce qui n'est pas le cas des entreprises détenues par les hommes.

L'accès aux moyens de financement, généralement jugé comme un obstacle sexuellement différencié, n'est pas considéré comme plus contraignant par les entreprises qui appartiennent à des femmes. Cela pourrait être attribuable au fait que ces entreprises sont bien établies et actives. Les données de ce rapport n'ont pu être utilisées pour déterminer s'il existe une différenciation fondée sur le sexe pour les entreprises naissantes. Il n'y a qu'au Yémen que les réponses des entreprises appartenant à des femmes donnent à penser que l'accès aux moyens de financement est sexuellement différencié. L'écart sur

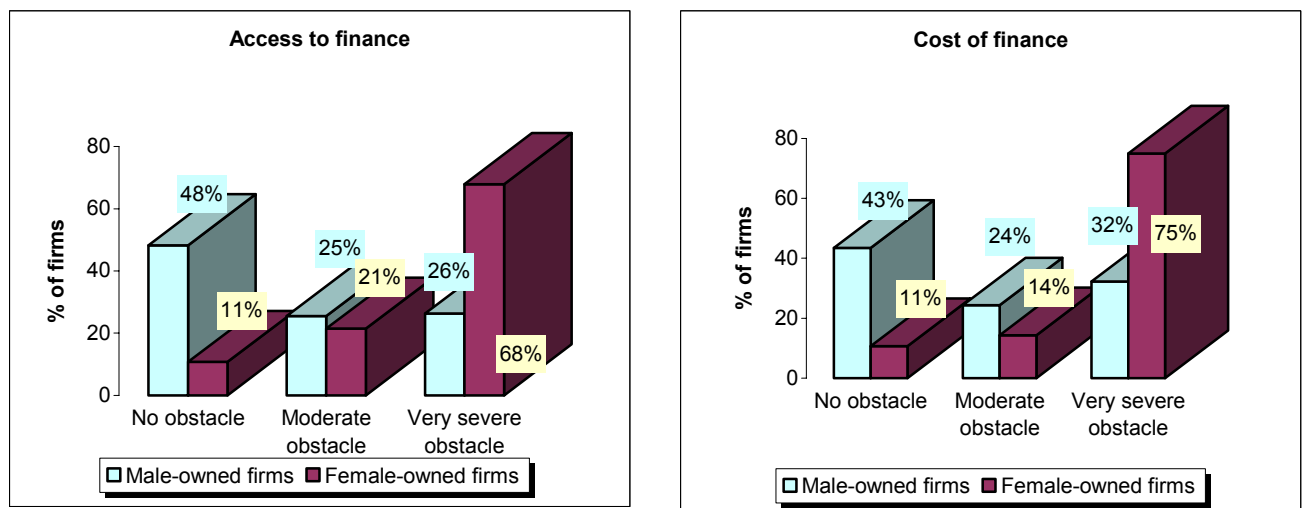
¹⁴ L'évaluation du climat de l'investissement en Égypte en 2005 présente des conclusions légèrement différentes quant au jugement porté sur les contraintes au développement des entreprises. Par rapport à l'enquête sur les entreprises réalisée en 2004, l'évaluation de 2005 ne relève pas de différences notables entre les entreprises appartenant aux hommes ou aux femmes. Les données contenues dans le présent rapport se rapportent à 2006.

¹⁵ Il n'existe pas d'indicateur objectif pour l'accès à la terre.

ce point est non seulement statistiquement significatif, mais aussi particulièrement important (figure 3.3). Cela ne veut pas dire que les moyens de financement ne sont pas un obstacle très important pour les entreprises, mais seulement que les deux catégories d'entreprises sont confrontées sur ce plan à des problèmes de financement très importants.

Dans certains pays (Égypte et Arabie saoudite par exemple), les entreprises détenues par les femmes s'adaptent mieux que celles détenues par les hommes à la rigueur de la réglementation du travail, qu'elles considèrent comme une contrainte moins forte que les entreprises appartenant à des hommes. Ce jugement peut expliquer en partie pourquoi les entreprises appartenant à des femmes recrutent plus volontiers des femmes, qui sont normalement considérées comme une contrainte par les employeurs car elles sont protégées par toute une panoplie d'avantages sociaux et de restrictions spécifiques à leur sexe. Là encore, les résultats sont variables d'un pays à l'autre. En Jordanie et en Cisjordanie et Gaza, la réglementation du travail est plus souvent citée comme un obstacle contraignant par les entreprises appartenant à des femmes.

Figure 3.3 Obstacles liés aux financements au Yémen, selon le sexe du propriétaire majoritaire



Source : Données des enquêtes sur les entreprises par pays, 2003–2006.

LE CADRE NON SEXUELLEMENT DIFFERENCIE DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE SOULEVE DES QUESTIONS QUANT A LA RARETE DES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE

Les conclusions de ce chapitre soulèvent des questions qui leur sont propres

La première série de questions porte sur l'absence de données concernant l'incidence du sexe sur les entreprises qui se créent. Bien que le climat de l'investissement pour les entreprises installées sur le marché ne soit pas particulièrement différencié selon le sexe, on ne sait si les obstacles fondés sur l'appartenance à un sexe entravent la création d'entreprises. En règle générale, les obstacles importants dissuadent tous les chefs

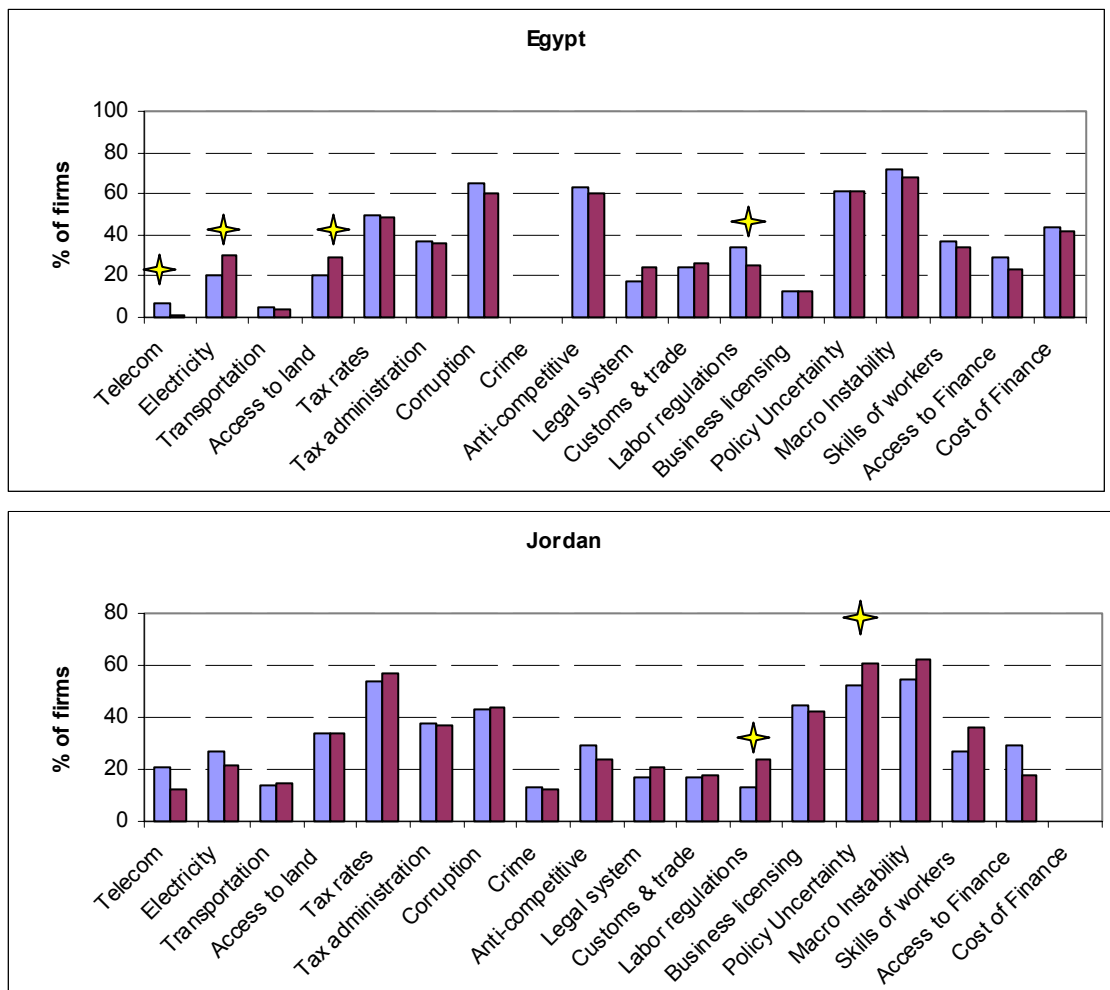
d'entreprises en puissance de créer de nouvelles entreprises dans le secteur formel. Mais les obstacles peuvent être plus dissuasifs pour les femmes que pour les hommes. Toutefois, les femmes disposent parfois d'un capital-risque — provenant d'un héritage ou de leurs propres revenus — parce que c'est aux hommes qu'il appartient de pourvoir aux besoins de la famille. Il n'existe pas de données permettant de déterminer combien d'hommes et de femmes tentent de créer de nouvelles entreprises et combien réussissent, et il n'existe pas non plus de données concernant l'incidence des obstacles sur la création, le fonctionnement et la fermeture d'une entreprise. Il n'est par conséquent pas possible de déterminer si le petit nombre d'entreprises appartenant à des femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord tient au fait que les femmes chefs d'entreprise sont incapables d'entrer sur le marché, ou qu'il leur est trop difficile de rester sur le marché une fois qu'elles ont surmonté les obstacles élevés à l'entrée.

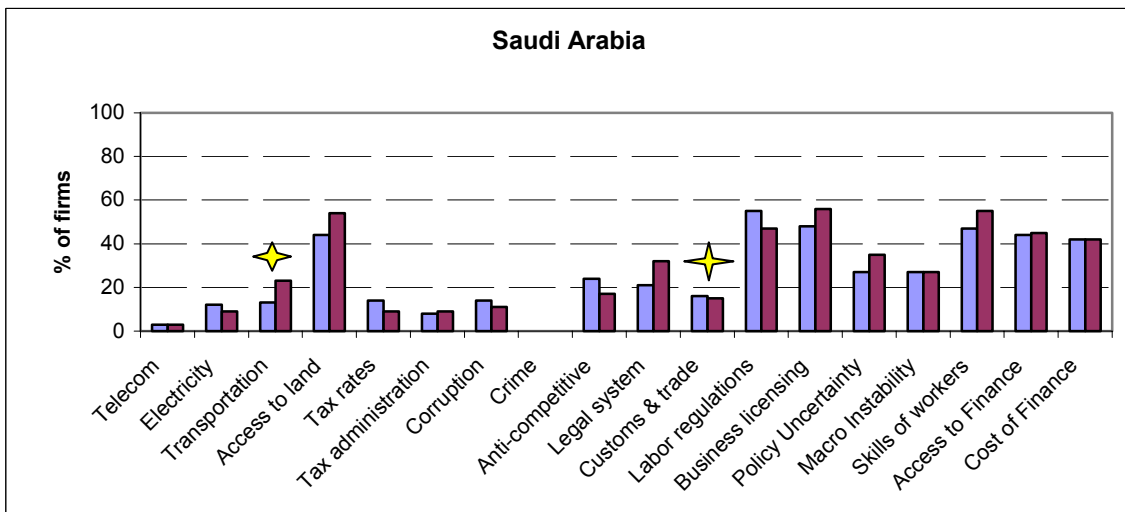
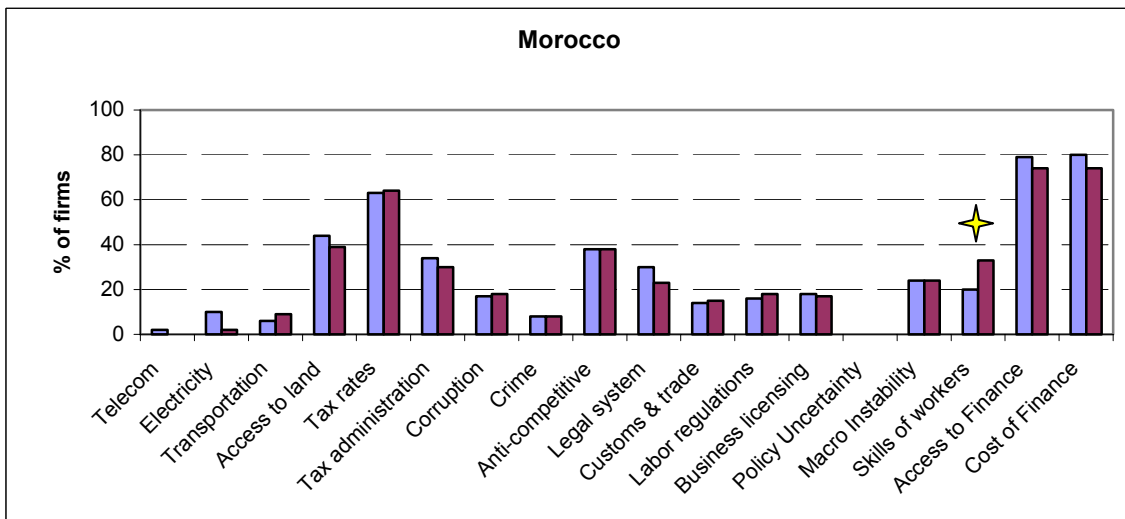
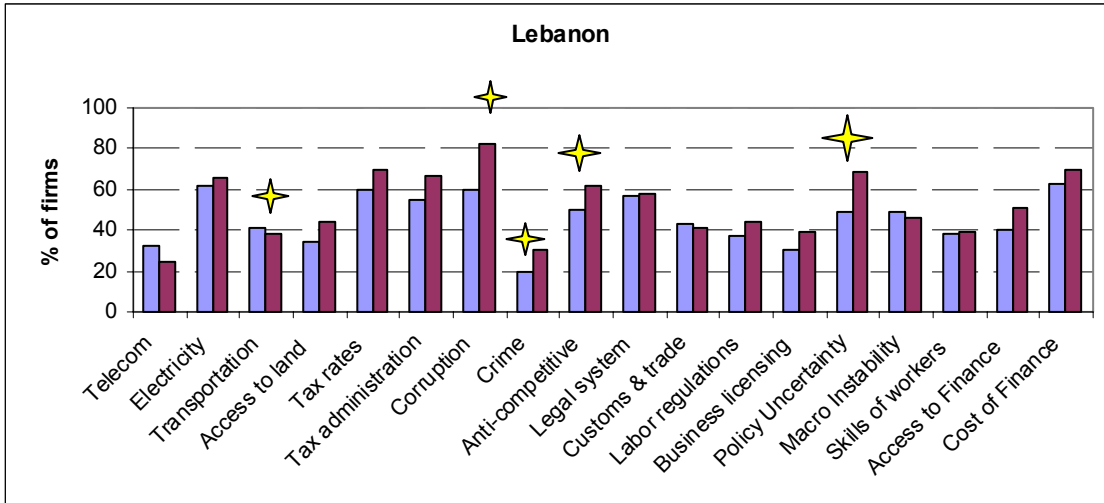
La seconde série de questions concerne l'incidence des normes sociales. Les caractéristiques et la performance des entreprises ne sauraient expliquer pourquoi il n'y a pas plus de femmes chefs d'entreprise, d'autant que le climat de l'investissement n'est pas tellement différencié en fonction des sexes. Un mystère analogue entoure le taux de participation des femmes à l'activité économique. Les caractéristiques des femmes aujourd'hui — plus jeunes, plus instruites et procréant moins d'enfants — ne peut expliquer pourquoi le taux de participation des femmes est plus faible au Moyen-Orient que dans toute autre région. Une explication possible pour les deux phénomènes est que les normes sociales empêchent encore les femmes d'entrer sur le marché du travail et de devenir chefs d'entreprise. Le chapitre qui suit présente des mesures pour traiter ces problèmes.

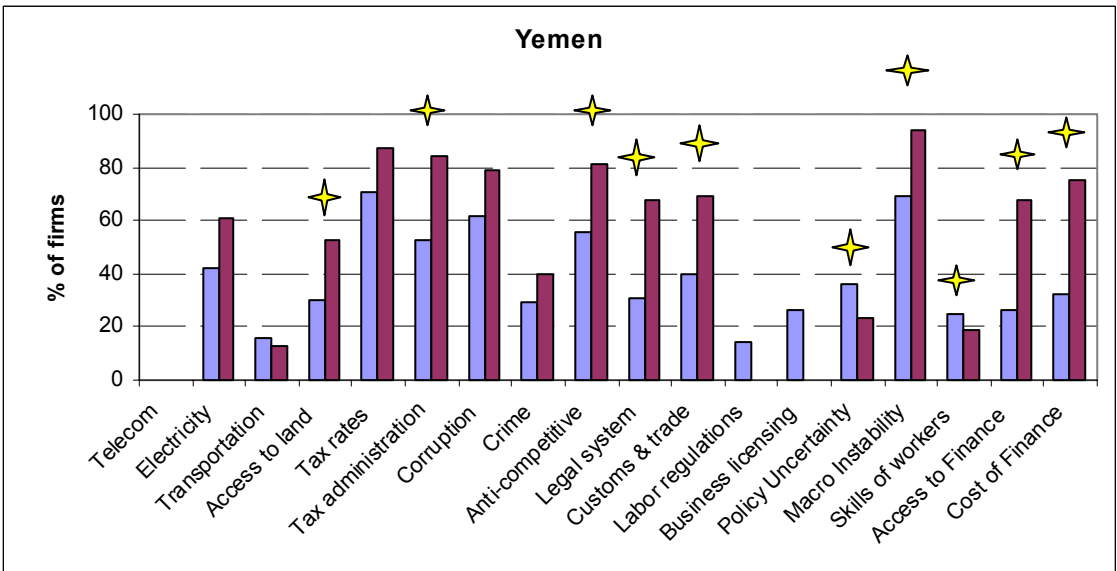
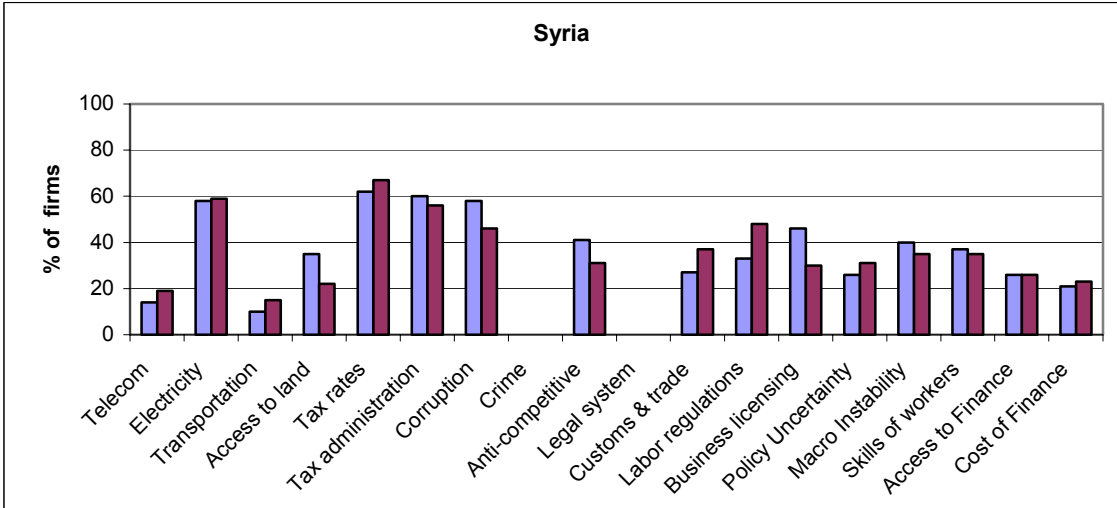
ANNEXE 3.1 RESULTATS PAR PAYS CONCERNANT LES OBSTACLES LIES AU CLIMAT DE L'INVESTISSEMENT TELS QUE PERÇUS PAR LES INTERESSES

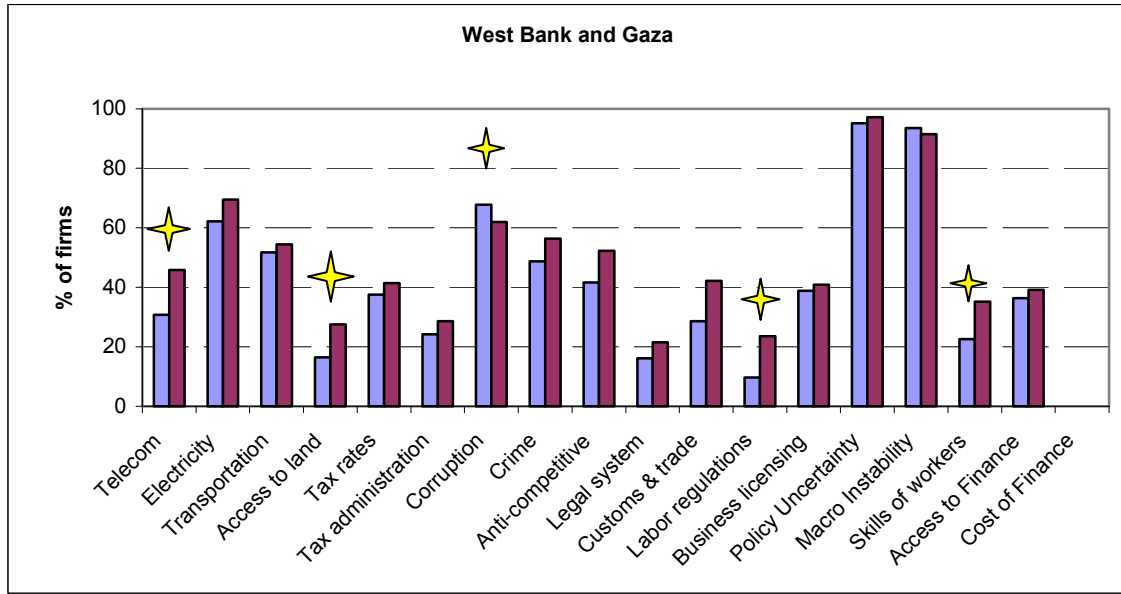
La présente annexe détaille l'ensemble des résultats par pays concernant les obstacles liés au climat de l'investissement tels que perçus par les intéressés (figure 3A.1 et tableau 3A.1).

Figure 3A.1 Proportion des entreprises détenues par des hommes et par des femmes citant les contraintes du climat de l'investissement comme des obstacles majeurs ou très importants pour l'exploitation et le développement des entreprises









Entreprises détenues par des femmes
 Entreprises détenues par des hommes

Les étoiles indiquent que les différences sont statistiquement significatives au niveau de 1 % ou de 5 %.

Note : Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, il n'est pas possible de déterminer, pour les pays où la différence est pertinente mais non statistiquement significative, si le résultat tient à la petite taille de l'échantillon ou s'il dénote une absence de différence économique entre les entreprises appartenant à des hommes et les entreprises appartenant à des femmes.

Tableau 3A.1 Proportion des entreprises détenues par des hommes et des entreprises détenues par des femmes citant les contraintes du climat de l'investissement comme des obstacles majeurs ou très importants à l'exploitation et au développement des entreprises, selon le sexe du propriétaire et le pays

	Égypte		Jordanie		Liban		Maroc		Arabie saoudite		Syrie		Yémen		Cisjordanie & Gaza	
	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes	Ent. détenues par des hommes	Ent. détenues par des femmes
Télécommunications	7**	1**	21	12	32	25	2	0	3	3	14	19	na	na	31**	46**
Électricité	20**	30**	27	22	62	66	10	2	12	9	58	59	42	61	62	69
Transports	5	4	14	15	41**	38**	6	9	13**	23**	10	15	16	13	52	54
Accès à la terre	20***	29***	34	34	34	44	44	39	44	54	35	22	30**	53**	16**	28**
Taux d'imposition	50	49	54	57	60	70	63	64	14	9	62	67	71	87	38	41
Administration fiscale	37	36	38	37	55	67	34	30	8	9	60	56	53***	84***	24	29
Corruption	65	60	43	44	60***	82***	17	18	14	11	58	46	62	79	68***	62***
Délits	—	—	13	12	20**	30**	8	8	—	—	—	—	29	40	49	56
Pratiques anticoncurrentielles	63	60	29	24	50***	62***	38	38	24	17	41	31	56**	81**	42	52
Système juridique	17	24	17	21	57	58	30	23	21	32	—	—	31***	68***	16	22
Douanes & commerce	24	26	17	18	43	41	14	15	16	15	27	37	40**	69**	29	42
Réglementation du travail	34**	25**	13**	24**	37	44	16	18	55**	47**	33	48	14	—	10***	24***
Délivrance de licences	13	13	45	42	30	39	18	17	48	56	46	30	26	—	39	41
Incertitude pesant sur l'action gouvernementale	61	61	52**	61**	49***	69***	—	—	27	35	26	31	36**	23**	95	97
Instabilité macroéconomique	72	68	55	62	49	46	24	24	27	27	40	35	69**	94**	94	92
Qualifications de la main-d'œuvre	37	34	27	36	38	39	20**	33**	47	55	37	35	25***	19***	23**	35**
Accès aux moyens de financement	29	23	29	18	40	51	79	74	44	45	26	26	26***	68***	36	39
Coût des financements	44	42	—	—	63	70	80	74	42	42	21	23	32***	75***	—	—

** Significatif au niveau de 5 % ; *** significatif au niveau de 1 %.

— indique que les données ne sont pas recueillies dans le cadre de l'enquête.

Source : Données des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, 2003–2006.

