

# REVUE UBA

Revue de l'Union Des Banques Arabes - Edition Française

مجلة اتحاد المصارف العربية

Janvier / 2024 No.3

[www.uabonline.org](http://www.uabonline.org)

## Vers l'Égalité Financière

La Puissance Féminine au Cœur

de la Conférence Régionale

de l'UBA et l'UFM - 7 & 6 mars 2024

Caire - Egypte

## Femmes Arabes Visionnaires

Illuminant le chemin de l'autonomisation  
vers un Avenir Durable

# Financial expertise on a larger scale

Ranked as one of the world's  
best banks

- Forbes



WORLD'S  
BEST BANKS

Forbes  
2023  
POWER RANKING

qnb.com

# LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNION DES BANQUES ARABES



**Dr. Wissam Hassan Fattouh**  
Secrétaire Général



**Abdulmohsen Al-Fares**  
Vice-Président du conseil  
d'administration,  
Vice-Président du comité exécutif,  
*Arabie Saoudite*



**Dr. Joseph Torby**  
Président du comité exécutif  
*Liban*



**Mohamed Eletreby**  
Président du conseil  
d'administration (*Egypte*)



**Abdulla Mubarak Al Khalifa**  
*Qatar*



**Othman Benjelloun**  
*Maroc*



**Adnan Ahmed Yousif**  
*Bahreïn*



**Sheikh Mohammad Al-Jarrah Al-Sabah** (*Koweït*)



**Abdel Hakim EL Ojeily**  
*Sultanat d'Oman*



**Ziyad Khalaf Abed**  
*Irak*



**Abdul Razzaq Al Tarhouni**  
*Libye*



**Bassem EL Salem**  
*Jordanie*



**Naji Ghandari**  
*Tunisie*



**Mahmoud El Chawa**  
*Palestine*



**Ahmed Ali Ben Sankar**  
*Yémen*



**Raghed Gergy Maasab**  
*Syrie*



**Tarek Fayed**  
*Les Banques Communes*



**El Hanchi Ould  
Mohamed Saleh**  
*Mauritanie*



**Lazhar Latreche**  
*Algérie*



**Abbas Abdullah Abbas**  
*Soudan*



*Emirats Arabes Unis*



**Fonds Monétaire Arabe**  
*Membre observateur*



**STB**  
EVERYWHERE



**L'UNIVERS  
DIGITAL STB**

# I ndex

7. Le mot du  
Secrétaire Général de l'UBA

## • *Thème de couverture*

10. Femmes Arabes Visionnaires  
Illuminant le chemin de l'autonomisation vers  
un Avenir Durable.



## Articles / Nouvelles

- 8. La BMCI et la BERD, s'allient en faveur des femmes entrepreneures
- 9. Signature à Rabat d'une déclaration d'intention sur l'autonomisation économique des femmes
- 11. Une décennie d'innovation : L'impact du centre pour l'entrepreneuriat et l'innovation de l'université américaine du caire sur l'écosystème égyptien
- 13. Le Gulf International Bank (GIB) s'engage fermement en faveur de l'autonomisation des femmes en tant que signataire des principes de l'ONU femmes

magazine@uabonline.org



14. Réussite Éclatante à la Finale de la Compétition Femme Francophone Entrepreneure 2023 au Liban
16. Un prêt de l'IFC à la Banque Misr pour soutenir les MPME d'Égypte
17. Autonomisation Économique des Femmes dans la Région Méditerranéenne : Les Initiatives de l'UfM pour Stimuler l'Entrepreneuriat Féminin et Réduire les Inégalités de Genre
21. First Abu Dhabi Bank Égypte signe les Principes des Nations Unies pour autonomisation des femmes, renforçant son engagement envers l'égalité des sexes et la diversité au sein de l'environnement professionnel»
23. Markaz - Racines Traditionnelles - Vies Contemporaines
26. La place de la femme dans les conseils d'administration des banques et des institutions financières en Europe : Une nécessité à encourager davantage.
30. Dr. Sally Shamieh, Research Project Manager: Le Paradoxe de la Parité des Genres: Progrès et Persistance



## Entrevue

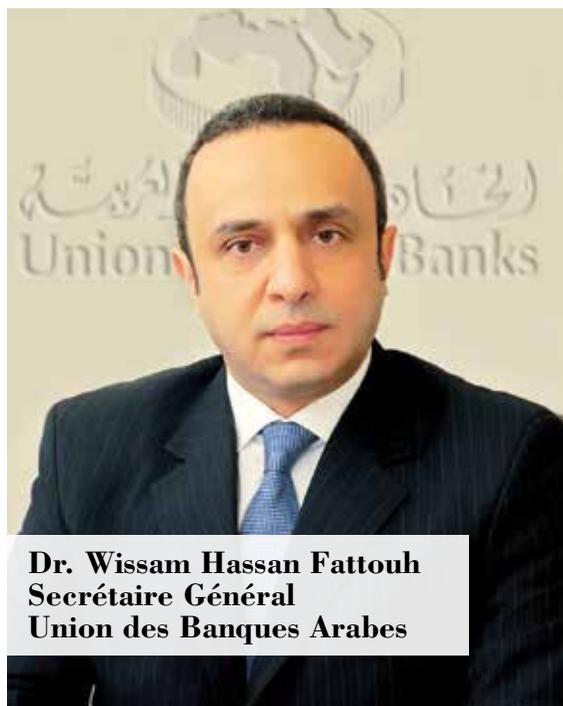
34. M. Mohammed Al-Etreby - Banque Misr: Une Vision Engagée en Faveur de l'Autonomisation des Femmes et de la Diversité des Genres
38. Entrevue de Mme Mouna Saaied Gattoufi, Déléguée Générale, Conseil Bancaire et Financier, Tunisie



43. M. Al-Amine Nejjar, Président du Directoire Al Barid Bank
47. Mme. Nahla Khaddage Bou Diab , COO , AM Bank et responsable du Groupe de la diversité des genres pour l'Union mondiale des banquiers arabes - Liban
51. Mme. Leila Doukali - Présidente nationale de l'Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc (AFEM)

## Etude

55. Un Partenariat Stratégique : L'Union des Banques Arabes et l'Union pour la Méditerranée Ensemble pour l'Égalité, l'Autonomisation des Femmes et l'Éducation Financière».
57. Le rôle des femmes arabes dans le développement socio-économique



**Dr. Wissam Hassan Fattouh**  
**Secrétaire Général**  
**Union des Banques Arabes**

## Éclats d'Inspiration

Femmes Arabes Visionnaires Guidant la Voie de l'Autonomisation vers un Avenir Durable»

Bienvenue à tous nos lecteurs dans cette édition spéciale de la Revue UBA, où nous mettons en lumière un thème des plus inspirants : «Femmes Arabes Visionnaires : Illuminant le Chemin de l'Autonomisation vers un Avenir Durable». Nous sommes fiers de mettre en lumière le rôle essentiel des femmes arabes dans la création d'un avenir plus équitable et durable.

Cette édition spéciale explore de manière approfondie le dynamisme de l'entrepreneuriat féminin dans le monde arabe. Nous mettons en avant les histoires de femmes visionnaires qui, par leur courage, leur ingéniosité et leur détermination, façonnent un avenir où l'autonomisation des femmes est au cœur du progrès.

Nous sommes également ravis de partager une initiative phare qui accompagne cette édition : la tenue d'une conférence régionale en partenariat avec l'Union pour la Méditerranée, à l'occasion de

la Journée Internationale de la Femme. Le thème de cette conférence, «Œuvrer pour Comblent les Inégalités de Genre dans le Secteur Financier de la Région MENA pour Favoriser le Développement d'Entreprises Dirigées par des Femmes», offre une plateforme pour des discussions enrichissantes et des actions concrètes en faveur de l'autonomisation économique des femmes.

Nous espérons que cette édition captivante de la Revue UBA stimulera vos réflexions et inspirera des initiatives positives dans le domaine de l'autonomisation des femmes. Ensemble, continuons à soutenir et à célébrer les femmes visionnaires qui contribuent de manière significative à notre société et à l'économie.

Je vous souhaite une lecture enrichissante et vous encourage à participer activement à la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.



**L**a BMCI et la BERD unissent leurs forces en faveur des entrepreneurs au Maroc. En tant que membre fondateur de l'institution financière européenne, le Maroc a bénéficié de ressources de la Banque depuis 2012, avec un investissement total de 4,3 milliards d'euros à travers 96 projets.

La Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) a annoncé le 28 novembre 2023 un prêt de 20 millions d'euros à la Banque marocaine pour le commerce et l'industrie (BMCI) afin de soutenir les très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) marocaines dirigées par des femmes. Ce partenariat mettra l'accent sur la digitalisation et offrira un soutien renforcé aux TPME dirigées par des femmes dans les régions touchées par le séisme du 8 septembre 2023, selon un communiqué de la BERD.

Le prêt de 20 millions d'euros, annoncé mardi, vise à soutenir les TPME marocaines dirigées par des femmes, en mettant particulièrement l'accent sur la digitalisation. La BERD prévoit également un renforcement du soutien aux entreprises situées dans les régions affectées par le séisme du 8 septembre 2023. Cette initiative sera accompagnée d'un programme d'assistance technique financé par l'Union européenne, fournissant un soutien concret en termes de conseil, de formation et de développement des compétences entrepreneuriales des TPME dirigées par des femmes.

En outre, une subvention financée par l'Union européenne sera accordée aux TPME dirigées

par des femmes pour leurs investissements dans la digitalisation, dans le cadre du programme Women in Business (WiB) de la BERD, visant à favoriser l'inclusion économique des femmes. Ce prêt représente le cinquième partenariat entre la BMCI et la BERD, visant à soutenir la BMCI dans la consolidation de son modèle commercial, sa transformation numérique et ses pratiques pour mieux répondre aux besoins financiers des TPME dirigées par des femmes.

Dans le contexte de la réponse de la BERD au séisme d'Al Haouz, le Fonds Spécial des Actionnaires (SSF) de la Banque financera une couverture des premières pertes dédiée aux TPME dirigées par des femmes dans les régions touchées. Cette opération s'inscrit dans un ensemble d'interventions d'un montant total de 250 millions d'euros, s'étalant de 2023 à 2025, annoncé le mois dernier pour reconstruire l'économie du Maroc dans les régions touchées par le séisme.

La BERD souligne que cette initiative permettra une réponse rapide aux conséquences du séisme tout en demeurant alignée sur l'objectif principal de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Maroc.

# S

## ignature à Rabat d'une déclaration d'intention sur l'autonomisation économique des femmes



***Une déclaration d'intention sur l'autonomisation économique des femmes a été signée, lundi à Rabat, entre le ministère de la Solidarité, de l'insertion sociale et de la famille, le Programme du Golfe arabe pour le développement (AGFUND), le Bureau de la Coordinatrice résidente du système des Nations unies pour le développement au Maroc et Al Barid Bank.***

Cette déclaration d'intention, dont la cérémonie de signature a été présidée par la ministre de la Solidarité, de l'insertion sociale et de la famille, Awatif Hayar et le président de l'AGFUND, SAR le prince Abdul Aziz bin Talal bin Abdul Aziz Al Saoud, vise à soutenir l'intégration des catégories vulnérables, en particulier les femmes en situation difficile, pour consacrer les fondements de l'État social, notamment à travers les grands chantiers ouverts, qui comprennent notamment la généralisation de la protection sociale à tous les citoyens, ainsi que la mise en place de réformes significatives dans les secteurs de la santé et de l'éducation, outre le Code de la famille. Elle concerne les domaines de l'autonomisation

des femmes, de l'inclusion financière, du soutien au développement de l'économie des soins, de la digitalisation et de l'amélioration de l'infrastructure pour la prise en charge de la petite enfance et des personnes en situation difficile, afin de soutenir les familles et de renforcer les liens familiaux.

Dans une déclaration à la presse, Mme Hayar a souligné que la signature de cette déclaration d'intention intervient en application des Hautes Orientations de SM le Roi Mohammed VI, qui accorde une importance particulière à la promotion de la situation de la femme et à la protection de l'enfance.

Elle s'inscrit également dans le cadre de la mise

en œuvre du programme gouvernemental visant à renforcer les fondements de l'Etat social, a-t-elle ajouté.

« En vue d'atteindre les objectifs du développement durable, en particulier le 5ème objectif relatif à la promotion de l'égalité entre les sexes, il est essentiel d'assurer l'autonomisation économique des femmes, notamment en réduisant la charge qui pèse sur elles au sein de la famille », a relevé la ministre.

De son côté, la Coordonnatrice résidente des Nations Unies au Maroc, Nathalie Fustier, a noté que ce partenariat repose sur un engagement mutuel à développer des domaines clés d'intérêt commun, notamment la promotion des conditions de la femme et de la petite enfance, l'inclusion financière et la digitalisation, notant à cet égard que le Maroc œuvre à consolider sa position de pays leader en matière d'inclusion financière dans la région MENA.



Par la même occasion, a poursuivi Mme Hayar, un accord de partenariat a été signé entre l'AGFUND et l'UNICEF Maroc, dans le but de développer l'infrastructure de la petite enfance et la prise en charge des enfants, notamment en créant des crèches et en soutenant l'enseignement préscolaire.

Pour sa part, SAR le prince Abdul Aziz bin Talal bin Abdul Aziz Al Saoud, a affirmé que l'AGFUND œuvrera avec le ministère de la Solidarité, de l'Insertion sociale et de la Famille et d'autres ministères, ainsi qu'avec les acteurs de la société civile dans les domaines de l'éducation, de l'inclusion financière, de l'autonomisation des femmes et des enfants, du développement de la petite enfance et d'autres secteurs vitaux.

Le président du directoire d'Al Barid Bank, Al Amin Nejjar, a quant à lui estimé que la signature de la déclaration d'intention sur l'autonomisation économique des femmes s'inscrit dans le cadre de la réalisation des objectifs de développement durable, d'inclusion financière et développement de la petite enfance.



# Une décennie d'innovation : L'impact du centre pour l'entrepreneuriat et l'innovation de l'université américaine du caire sur l'écosystème égyptien

Mise à jour le 26 octobre 2023



En 2010, l'Université Américaine du Caire (AUC), École de Commerce, a révolutionné le paysage entrepreneurial dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) en inaugurant le Programme d'Entrepreneuriat et d'Innovation (EIP). Cette initiative pionnière visait à combler le fossé entre l'académie et les dynamiques du marché, ouvrant la voie à un changement de paradigme dans le rôle de l'entrepreneuriat dans le développement économique.

L'EIP est rapidement devenu un pionnier, menant le développement de l'écosystème entrepreneurial en Égypte. Grâce à ses interventions multidimensionnelles, il a non seulement stimulé l'idéation et l'innovation, mais a également formé des start-ups à différents stades, les préparant à perturber les modèles commerciaux traditionnels grâce à la technologie. De manière cruciale, l'EIP a connecté ces entreprises avec des accélérateurs, des incubateurs et des investisseurs, créant ainsi un terrain propice à l'innovation.

L'avènement des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies a entraîné une évolution significative. En conséquence, en 2015,

l'École de Commerce de l'AUC a élevé l'EIP à un centre complet, le rebaptisant le Centre pour l'Entrepreneuriat et l'Innovation (CEI). Cette transformation a élargi les horizons du CEI pour englober des thèmes transversaux tels que le genre, le climat et la durabilité, diversifiant son public et ses offres en collaborant avec des organisations nationales, régionales et internationales.

À l'approche de son jalon décennal en 2020, le CEI de l'AUC a redéfini ses piliers stratégiques :

1. *Gestion de Programmes Divers : Mener des programmes et des projets financés par une gamme de partenaires internationaux, régionaux et locaux.*
2. *Autonomisation par le Savoir et le Renforcement des Capacités : Équiper les communautés avec les compétences essentielles à leur autonomisation.*
3. *Établissement de Réseaux Complets : Créer des bases de données et des réseaux reliant les start-ups, les facilitateurs, les experts, les PME et les entreprises ancrées.*
4. *Collaboration pour un Développement Holistique : Partenariat avec diverses entités pour favoriser le progrès économique, social et environnemental.*
5. *Engagement des Entrepreneurs Étudiants : Inclure des étudiants locaux, régionaux et internationaux grâce à des programmes, des compétitions et des événements entrepreneuriaux.*

Au fil du temps, l'entrepreneuriat et l'innovation ont transcendé leur statut de simples contextes pour devenir des concepts clés pour atteindre des objectifs fondamentaux tels que la durabilité financière, la création d'emplois et l'égalité des sexes. La trajectoire du CEI souligne l'intégration de l'entrepreneuriat et de l'innovation en tant qu'état d'esprit essentiel au développement communautaire, établissant des liens entre l'académie et la communauté, et se positionnant comme une marque réputée et un point focal pour les parties prenantes souhaitant impliquer diverses populations et communautés défavorisées.

### Domaines d'Action

#### **Autonomisation Économique des Femmes:**

Le CEI est à l'avant-garde du soutien aux femmes entrepreneures, visant à réduire l'écart entre les sexes au sein de l'écosystème entrepreneurial égyptien. Cette initiative, opérant sous le Programme Conjoint Égypte de l'ONU Femmes - ONUDI Égypte, offre une formation, un mentorat et une incubation à plus de 1 500 femmes dans sept gouvernorats depuis 2020, avec des plans s'étendant jusqu'en 2025.

#### **Services de Mentorat pour les Entreprises :**

En tant que membre certifié du Service de Mentorat pour les Entreprises du MIT (MIT VMS), le CEI collabore avec la Société Financière Internationale (IFC) pour créer une communauté de mentors chevronnés guidant les entrepreneurs aspirants et établis. Le programme recrute et forme des mentors, favorisant un réseau solide de mentorat depuis janvier 2023.

**Business Égypte:** Faisant partie du programme de l'USAID mis en œuvre par DAI Global, LLC, le CEI contribue à élargir les opportunités d'emploi, en particulier pour les femmes et les jeunes, tout en favorisant la croissance de start-ups innovantes et de PME.

Le CEI aide à renforcer les capacités et à établir une base de données de centres de services de développement des affaires, visant à faciliter l'accès pour les PME.

#### **Programme de Diversité et d'Inclusion:**

Financée par l'Union Européenne par l'intermédiaire de la Facilité d'Assistance Technique SANAD et gérée par Finance in Motion, cette initiative, en partenariat avec trois banques, vise à renforcer la diversité et l'inclusion au sein des systèmes bancaires, en particulier en soutenant les PME dirigées par des jeunes et des femmes.

#### **Initiatives Axées sur les Étudiants**

#### **Concours Shoroq Venture Capital (VCC):**

En collaboration avec Shoroq Partners, le CEI de l'AUC a lancé le premier concours de capital-risque en Égypte en 2023, offrant aux étudiants la possibilité de jouer le rôle de capitalistes de risque en investissant de manière hypothétique dans de vraies start-ups.

#### **Concours Annuel International (ICC) :**

L'ICC réunit des équipes internationales d'étudiants pour résoudre des cas d'affaires complexes, offrant une plateforme pour comprendre le paysage entrepreneurial en Égypte, en Afrique et au Moyen-Orient.

#### **Hackathon Annuel (HACK) :**

Une compétition axée sur l'innovation conçue pour inspirer les étudiants à relever des défis sociétaux, en promouvant des solutions technologiques pour un avenir durable.

#### **Impact et Rayonnement (depuis 2020) :**

- Programmes de sensibilisation à l'entrepreneuriat : Plus de 7000 participants.
- Participation aux compétitions étudiantes : Implication de plus de 1000 étudiants.
- Événements de sensibilisation et renforcement des capacités : Organisation de plus de 500 événements.
- Événements de collaboration et de connectivité : Organisation de plus de 200 opportunités de réseautage.
- Heures de mentorat : Plus de 2000 heures consacrées au mentorat.
- Partenariats : Formation de plus de 100 collaborations

# **L**e Gulf International Bank (GIB) s'engage fermement en faveur de l'autonomisation des femmes en tant que signataire des Principes de l'ONU Femmes

Un pas significatif vers l'égalité des sexes et l'inclusion au sein du GIB Group»

Gulf International Bank B.S.C. (GIB) a annoncé qu'il est devenu signataire des Principes d'autonomisation des femmes (WEPs). Établis par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies, les WEPs sont un ensemble de principes offrant des conseils aux entreprises sur la manière de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.



En rejoignant la communauté des WEPs, GIB continue de faire avancer sa mission et de soutenir, au sein du GIB Group, le développement et l'avancement des femmes sur le lieu de travail et dans la société. Pour promouvoir la mise en œuvre des WEPs, GIB a mis en place un groupe de travail multipartite composé de membres des bureaux du GIB Group à Bahreïn, en Arabie saoudite, aux Émirats arabes unis et au Royaume-Uni.

Le groupe de travail a la responsabilité de s'assurer que le Groupe GIB favorise et met en œuvre des pratiques commerciales qui contribuent à atteindre les objectifs de

développement durable des Nations Unies en matière d'égalité des sexes.

Commentant cette annonce, Abdulaziz Al-Helaissi, PDG du GIB Group, a déclaré : «Nous sommes fiers de devenir signataire et partisan des Principes d'autonomisation des femmes et de rejoindre des organisations partageant les mêmes convictions dédiées à apporter les changements nécessaires pour parvenir à l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, sur le marché et au sein de la communauté, dans l'intérêt de la société dans son ensemble. Il est impératif que nous comprenions clairement les enjeux et les actions nécessaires pour garantir que l'équité, la diversité et l'inclusion soient intégrées au sein de notre organisation, et faire partie des Principes d'autonomisation des femmes nous aidera à y parvenir.»

Dr Mouza Al Shehhi, Directrice du Bureau de liaison de l'ONU Femmes pour le CCG, a commenté : «Nous sommes ravis d'accueillir Gulf International Bank (GIB) en tant que signataire des Principes d'autonomisation des femmes (WEPs). Cette étape témoigne de l'engagement du GIB Group à faire progresser l'égalité des sexes dans l'ensemble de ses opérations. Nous sommes impatients que le GIB Group mette en œuvre le cadre des WEPs et poursuive son parcours vers la construction d'une organisation inclusive et sensible au genre.»

# Réussite Éclatante à la Finale de la Compétition Femme Francophone Entrepreneur 2023 au Liban

## Des Projets Inspirants et des Lauréates Exceptionnelles»

La grande finale de la compétition Femme Francophone Entrepreneur 2023 a été le théâtre de performances exceptionnelles, de présentations de projets captivants et de moments inspirants qui continuent à marquer le paysage de l'entrepreneuriat féminin au Liban. Le verdict a été livré durant la cérémonie qui a eu lieu jeudi 28 septembre 2023, au Centre d'Employabilité Francophone de l'AUF à Beyrouth : Gael Bou Ghannam, Sandrine Attalah, Gaëlle el Chaer et Christelle Gemayel ont remporté l'édition libanaise. L'égyptienne Heba Refaat El Hattab s'est vue remporter le prix régional s'élevant à 6000 euros.

Ce concours, organisé par l'AUF Moyen-Orient et Berytech, en partenariat avec L'Orient-Le Jour, favorise depuis plus d'une décennie l'entrepreneuriat féminin au Liban. Les partenaires continuent à croire au potentiel des startups et PME malgré les difficultés spécifiques à l'écosystème libanais, et ont souhaité également soutenir cette année une femme entrepreneure de la région. L'égyptienne Heba Refaat El Hattab s'est vue remporter le prix régional s'élevant à 6000 euros.

L'appel à candidatures a été lancé en mai 2023. Une cinquantaine de dossiers ont été reçus et

33 candidates ont été sélectionnées et ont suivi diverses formations. Les projets déposés ont été évalués selon des critères d'innovation, d'étude de marché, de viabilité et de complémentarité



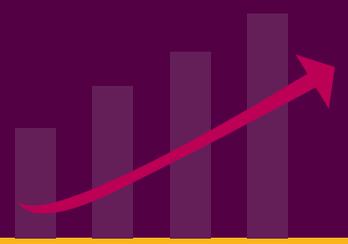
des compétences de l'équipe, pour sélectionner les projets finalistes.

• Jennifer Aouad – Ata3allam

Ata3allam enseigne le cursus Arabe aux enfants de 4 à 8 ans, d'une manière interactive, technologique, ludique, avec plus de 400 exercices et 30 vidéos et comptines académiques, éducatives et amusantes.

• Gaëlle El Chaer – Gaio

Gaio Cosmetics est une petite gamme de produits



de beauté individualisés, artisanaux et issus de matières premières importées de France ou achetées au Liban, eco-friendly et à bon prix.

•Gaël Abou Ghannam et Sandrine Atallah – Metle Metlik

Metle Metlik est une plateforme digitale éducative de cours en ligne en arabe sur la santé reproductive et sexuelle de la femme. Elle offre des cours en ligne pré enregistrés, des webinaires, des groupes de support une fois par mois (infertilité, fausses couches ...), et des chat rooms.

•Marie Nawal Gemayel – Rowine

Le but primaire de Rowine est de transformer les pêches de Bickfaya en une liqueur naturelle fabriquée traditionnellement, pour valoriser et

entretenir la production locale.

•Alaa Ghandour – Ta Mabsouta

« Ta Mabsouta » est une entreprise spécialisée dans la création de matériel pédagogique et thérapeutique destiné aux enseignants et aux orthophonistes en langue arabe. Son objectif principal est de combler le manque de ressources éducatives et thérapeutiques dans cette langue.

•Christelle Gemayel – Vietrail

Vietrail offre à ses clients un art de vitrail revisité. Dans un souci d'innovation, des souvenirs et objets d'art personnalisés sont conçus pour répondre à la demande. Les créations reflètent une passion pour l'art et un attachement au patrimoine culturel et artistique libanais.



## Un prêt de l'IFC à la Banque Misr pour soutenir les PME d'Égypte»



La Banque Misr, qui inclut la dimension genre via son programme ZAAT, est la première banque publique égyptienne à bénéficier d'un prêt de l'IFC.

La Société financière internationale (IFC) a accordé un prêt de 234 millions de dollars à la Banque Misr d'Égypte pour améliorer l'accès au financement des micro, petites et moyennes entreprises (PME), y compris celles détenues par des femmes. Selon l'IFC, ce partenariat, avec la deuxième banque du secteur public égyptien contribuera à créer des emplois, à stimuler la croissance économique et à réduire l'écart de financement entre les hommes et les femmes en Égypte.

La moitié du prêt est affectée aux PME détenues par des femmes ce qui contribue à combler le déficit de financement auquel ces entreprises sont confrontées, a précisé l'IFC dont les activités sont axées sur le secteur privé dans les marchés émergents. L'investissement de l'IFC s'inscrit dans le prolongement de son soutien au programme ZAAT de la Banque Misr, qui offre aux femmes des conseils et un encadrement pour développer leurs activités. En 2022, la Banque

Misr a offert des services bancaires à plus de 55 000 femmes.

Ce partenariat « contribuera à accroître le nombre d'entreprises dirigées par des femmes dans notre portefeuille bancaire de PME et à stimuler l'inclusion financière des femmes entrepreneures dans tout le pays », a déclaré le président de la Banque Misr, Mohamed El Etreby. Il a expliqué que cet investissement aidera la banque à faire passer les micro-entreprises informelles, dont beaucoup sont détenues ou dirigées par des femmes, dans le secteur formel.

« Nous avons élargi notre champ d'action à ce segment », a-t-il précisé.

L'IFC soutient le secteur privé égyptien dans les domaines de l'accès au financement, la fintech, le climat, la fabrication, les infrastructures et les énergies renouvelables, la santé et l'inclusion des femmes. Elle dispose d'un portefeuille d'investissements en Égypte de 1,7 milliard de dollars et d'un portefeuille de conseil actif de 32 millions de dollars.

Source : dpa.news

# Autonomisation Économique des Femmes dans la Région Méditerranéenne

## Les Initiatives de l'UfM pour Stimuler l'Entrepreneuriat Féminin et Réduire les Inégalités de Genre.

Les politiques visant à autonomiser les femmes renforcent l'économie et sont cruciales pour un progrès durable dans le développement. La croissance économique mondiale ralentit, les risques croissants liés au changement climatique, aux conflits et aux effets persistants de la COVID-19 ont considérablement entravé ce progrès ces dernières années, avec des effets disproportionnés sur la vie et les moyens de subsistance des femmes.

Les femmes de cette région font face à plusieurs barrières à une participation économique complète, notamment un accès inégal à l'éducation, aux finances et aux opportunités d'emploi, ainsi que des obstacles juridiques et culturels limitant leur capacité à créer et développer des entreprises, à accéder à des postes de direction et à atteindre leur plein potentiel. À mesure que le monde devient de plus en plus interconnecté, l'importance des marchés et de l'entreprise privée dans la stimulation de la croissance économique ne peut être surestimée.

Cela est particulièrement vrai dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA), où l'activité entrepreneuriale a considérablement augmenté ces dernières années, notamment dans une région qui a traditionnellement penché vers l'emploi dans le secteur public. Cette augmentation

de l'entrepreneuriat est particulièrement prometteuse lorsqu'elle est associée aux niveaux élevés d'éducation dans de nombreuses parties de la région. Cependant, la faiblesse flagrante persiste dans les importantes barrières auxquelles les femmes sont confrontées pour réaliser leurs projets entrepreneuriaux. À l'échelle mondiale, 34 % des petites et moyennes entreprises sont détenues par des femmes. Cependant, dans la région MENA, seulement 23 % des entreprises sont détenues par des femmes, allant de 7 % au Yémen à 49 % en Tunisie.

De plus, la région MENA souffre en moyenne du taux de participation féminine le plus bas au monde dans les affaires (19 %). Parmi toutes ces contraintes, l'accès aux financements pour démarrer ou développer une entreprise semble être le défi dominant. Pour parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser davantage les femmes entrepreneures, il est crucial de se concentrer sur le changement de mentalité des femmes entrepreneures ainsi que des banques, des secteurs privés et des institutions financières afin de créer un écosystème entrepreneurial plus favorable aux femmes dans la région.

En conséquence, le secteur bancaire et financier détient une responsabilité et une opportunité significatives de contribuer à l'égalité des sexes en adoptant des politiques sensibles au genre, en proposant des produits et services financiers



sur mesure pour les femmes, et en promouvant activement et en soutenant les femmes entrepreneures et dirigeantes d'entreprise. De plus, alors que la révolution de l'industrie 4.0, qui transforme actuellement nos sociétés et nos systèmes, crée des opportunités pour de nouveaux modèles de production plus verts, les femmes entrepreneures de la région méditerranéenne semblent peu informées de celles offertes par les nouvelles technologies. Pourtant, l'accès à la technologie a tendance à favoriser l'entrepreneuriat et la participation économique.

Tous les défis mentionnés ci-dessus sont abordés par l'Agenda sur l'autonomisation des femmes de l'Union pour la Méditerranée, une institution intergouvernementale réunissant les 27 États membres de l'Union européenne et 16 pays des rives méridionales et orientales de la Méditerranée pour renforcer la coopération régionale, le dialogue et la mise en œuvre de projets concrets et d'initiatives ayant un impact

tangible sur le développement humain, la stabilité et l'intégration.

Les 43 États membres de l'UfM dans la 5e Déclaration ministérielle de l'UfM sur le renforcement du rôle des femmes dans la société, adoptée en octobre 2022, se sont engagés à promouvoir la transition vers l'emploi formel pour les femmes employées dans l'économie informelle, le travail à domicile, les activités de soins, les micro, petites et moyennes entreprises, ainsi que le travail dans le secteur agricole et le travail à son compte et à temps partiel.

Ils ont convenu de soutenir l'entrepreneuriat féminin, notamment par le biais de programmes d'incubation aux stades précoce, de démarrage et de croissance, de stimuler les investissements dans l'éducation à l'entrepreneuriat et de fournir des services financiers adaptés au genre, tout en encourageant les institutions financières à adopter une approche axée sur le genre dans



leurs investissements, en particulier pour les fonds de capital-risque et d'équité.

Convaincue de l'importance de promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans la région, en 2022, l'UfM - en collaboration avec l'ONUDI et le Business Club Africa - a lancé le MENA Women Business Club, réunissant 150 femmes entrepreneures. Cette initiative promeut l'entrepreneuriat féminin dans la région, offrant des opportunités de réseautage et de mentorat, et un accès à des événements tels que le Forum des femmes d'affaires de l'UfM. Parmi les activités mise en œuvre par l'UpM visant à autonomiser économiquement la population féminine de la région, on peut mentionner ici le projet FLOWER, qui visait à autonomiser les femmes rurales en Tunisie et au Maroc en offrant de nouvelles opportunités de marché et en améliorant la durabilité des groupes de production féminins.

Actuellement, l'UfM travaille également à la

mise en œuvre d'un projet pilote de programme d'incubation au Liban. Le projet cible les early-stage start-ups dirigées par des femmes et se concentrant sur les chaînes de valeur spécifiques de la gestion des déchets et de la réutilisation, leur permettant de valider leur modèle économique et d'être en contact avec des mentors personnels.

Dans un avenir proche, nous prévoyons également de reproduire le projet dans deux autres pays de la région MENA.

En juin dernier, un effort collaboratif entre l'UfM, la FAO, le CIHEAM et PRIMA a abouti à un webinaire sur le «Role of Women as key players in greening Mediterranean food systems: Drivers and Challenges». Les recommandations de ce webinaire ont souligné la nécessité de créer un environnement propice à la participation égale des femmes à l'économie verte, garantissant l'accès aux finances et favorisant la participation et le leadership féminins dans la transformation verte des systèmes alimentaires.

En septembre, la Conférence «Towards Inclusive Economies», coorganisée avec LECE et l'IEMed, a abordé les obstacles substantiels auxquels les femmes sont confrontées dans la participation économique dans toute la région MENA. La principale recommandation émergeant de cette conférence a soutenu une approche globale, tout en plaidant pour le soutien aux femmes dans l'emploi formel, l'entrepreneuriat et les postes de direction grâce à des programmes d'incubation, des investissements dans l'éducation à l'entrepreneuriat et en adoptant une approche axée sur le genre dans les services financiers. En octobre, le Women Business Forum en octobre 2023 s'est réuni à Tunis pour examiner le rôle des femmes entrepreneures de la région MENA dans l'industrie 4.0. Les participants ont souligné le besoin de promouvoir l'éducation, la formation et la sensibilisation aux technologies liées à l'industrie 4.0.

En novembre 2023, l'UfM a organisé un atelier en ligne sur «Gender Lens in FinTech», où l'accent a été mis sur le rôle de la diversité et de l'inclusivité dans le développement économique. Le financement participatif est apparu comme un outil essentiel pour combler l'écart financier pour les fondatrices, en particulier aux premiers stades de développement de la start-up. La session a également analysé l'intersection des non-fungible tokens (NFTs) et de la technologie blockchain, mettant l'accent sur les opportunités pour les femmes dans l'industrie de la FinTech. Les avantages économiques de la participation active des femmes dans la FinTech ont été étayés par des données, et la nécessité d'un cadre réglementaire solide dans le secteur bancaire a été soulignée pour garantir la transparence, la responsabilité et le respect des règles.

En 2024, entre le 6 et le 7 mars, au Caire, à l'occasion de la Journée internationale

de la femme et en partenariat avec l'Union des banques arabes, nous organiserons une conférence intitulée : «Closing the Gender Gap in MENA Financial sectors towards women-led businesses development». Cet événement marquera la Journée internationale de la femme 2024 et réunira des représentants du monde financier et de l'écosystème entrepreneurial de la région MENA pour aborder les défis auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures dans le développement de leurs entreprises, en premier la disparité entre les genres dans l'accès au financement. Mais au même temps il mettra en évidence les actions en cours pour réduire l'écart entre les genres dans le secteur financier du MENA, en partageant des bonnes pratiques en termes de soutien aux femmes entrepreneurs tant pour l'accès au crédit que aux institutions financières pour qu'elles adoptent une approche genre dans leurs stratégies de crédit.

Le point culminant de tous ces efforts sera la Conférence de haut niveau sur les femmes, prévue les 18 et 19 avril à Chypre.

La feuille de route thématique pour la mise en œuvre (2024-2025) sera au centre de la conférence, couvrant l'autonomisation économique des femmes, la violence contre les femmes et les filles, le genre et le changement climatique, et les médias et les stéréotypes de genre. De plus, grâce au soutien reçu de la SIDA, de l'AECID et de la GIZ, la division SCA de l'UfM travaille actuellement sur de nouvelles initiatives pour l'année prochaine, notamment : (i) «Une communauté de pratiques sur le genre et le changement climatique», (ii) «Un agenda régional sur le genre et la sécurité alimentaire» et (iii) «Un réseau de femmes dans la technologie et l'entrepreneuriat social».

Ces initiatives soulignent l'engagement à relever des défis multidimensionnels et à promouvoir l'égalité des sexes dans la région euro-méditerranéenne.

# **F**irst Abu Dhabi Bank Égypte signe les Principes des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes, renforçant son engagement envers l'égalité des sexes et la diversité au sein de l'environnement professionnel»



**First Abu Dhabi Bank Égypte**, filiale égyptienne de la banque émiratie First Abu Dhabi Bank, a annoncé la signature des Principes des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes. Ces principes ont été lancés par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en collaboration avec le Pacte mondial des Nations Unies, visant à fournir des orientations aux institutions pour soutenir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'environnement professionnel, sur le marché du travail, et dans la société en général. L'accord a été signé en présence des dirigeants du Premier Abu Dhabi Bank en Égypte et des responsables de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes en Égypte.

L'adhésion de la banque aux Principes d'autonomisation des femmes s'inscrit dans le cadre de sa stratégie solide visant à autonomiser

les femmes et à créer un environnement de travail plus inclusif et diversifié, en alignement avec la stratégie nationale, la Vision 2030 de l'Égypte et les objectifs du Groupe First Abu Dhabi Bank 2030 pour l'autonomisation sociale et économique des femmes.

En signant les Principes d'autonomisation des femmes, First Abu Dhabi Bank Égypte rejoint 100 entreprises égyptiennes et un réseau mondial comprenant plus de 8 500 entreprises travaillant à renforcer le rôle des femmes dans la société et à les autonomiser économiquement et socialement.

Les sept principes incluent la création d'une orientation institutionnelle pour réaliser l'égalité des sexes, le traitement équitable de tous les employés, hommes et femmes, sans discrimination, la garantie de la santé, de la sécurité et du bien-être de tous les employés, la promotion de l'éducation, de la formation et du développement professionnel des femmes, la réalisation du développement des projets et des pratiques liés aux chaînes d'approvisionnement et au marketing qui autonomisent les femmes, la promotion de l'égalité par le biais d'initiatives communautaires et de sensibilisation, et la mesure transparente des progrès réalisés dans la réalisation de l'égalité des sexes avec la publication de rapports.

Lors de la signature, M. Mohamed Abbas Fayed, le

PDG de First Abu Dhabi Bank Égypte, a déclaré: «Nous sommes fiers d'adopter les Principes des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes. L'autonomisation des femmes et la promotion de leur rôle de leadership, que ce soit dans l'environnement professionnel, économique ou social, sont des piliers fondamentaux de la stratégie de durabilité de First Abu Dhabi Bank Égypte, ayant un impact positif sur l'amélioration de la performance organisationnelle, la promotion de l'innovation et la stimulation de la croissance économique. Il s'agit d'un engagement de la banque à soutenir les efforts de l'État pour atteindre les objectifs de développement durable, en particulier le cinquième objectif des Nations Unies inclus dans la Vision 2030 de l'Égypte, qui vise l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles.»

Fayed a ajouté : «Partant du principe que la promotion du rôle des femmes et l'égalité des sexes ne sont pas seulement des questions féminines, mais également économiques, nous cherchons à renforcer notre leadership en créant un environnement de travail plus inclusif et diversifié. Nous tirons parti des orientations des Nations Unies, notamment des sept principes, pour adopter les meilleures pratiques, y compris l'établissement de procédures opérationnelles standard pour renforcer le rôle et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, ainsi que la fourniture de subventions et de formation professionnelle aux femmes leaders dans divers domaines tels que la gestion, les pratiques d'approvisionnement, la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

Nous fournissons également des programmes d'entrepreneuriat aux jeunes entrepreneuses, des programmes de recrutement pour les chercheuses d'emploi, y compris celles ayant des besoins spéciaux, en plus de publier des rapports publics et transparents sur les progrès réalisés dans ce domaine, contribuant ainsi efficacement à la

réalisation du développement social et à stimuler la croissance économique dans le pays.»

Dans son discours, Mme Christine Arab, la représentante des Nations Unies (ONU) pour la femme en Égypte, a salué l'engagement de First Abu Dhabi Bank Égypte envers les Principes d'autonomisation des femmes, déclarant :

«L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes en Égypte félicite First Abu Dhabi Bank pour son engagement à signer les Principes d'autonomisation des femmes et nous saluons l'adoption par la banque de pratiques contribuant à la création d'un environnement de travail plus inclusif et diversifié pour les femmes, une étape cruciale pour réaliser la vision plus large de la banque pour ses clients.

L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes attend avec impatience de collaborer avec la banque lors de la mise en œuvre de cette étape, et nous espérons que cette démarche inspirera davantage d'institutions financières à adhérer aux Principes d'autonomisation des femmes et à contribuer à renforcer l'autonomisation économique des femmes.»

La stratégie de First Abu Dhabi Bank Égypte pour la durabilité repose sur le soutien aux femmes, aux jeunes et aux personnes handicapées en répondant aux besoins de différentes catégories à travers la fourniture de services et de produits bancaires intégrés et adaptés à chacune, dans le but de les intégrer au secteur bancaire pour réaliser l'inclusion financière.

Elle adopte également des initiatives contribuant au développement social, en plus du financement de projets durables, du financement vert, et de projets d'autonomisation économique et sociale des femmes, contribuant ainsi à stimuler le développement économique du pays, en conformité avec la stratégie de développement durable «Vision 2030» de l'Égypte.

# Racines traditionnelles - vies contemporaines

Une marque de mode de vie socialement consciente, soigneusement élaborée par les mains d'un vaste réseau d'artisans égyptiens. Réinventer l'Artisanat Égyptien pour un Impact Social Durable



Markaz, fondé en 1999, est une entreprise de revitalisation et de développement artisanal gérée par des entrepreneurs sociaux.

Markaz vise à découvrir l'histoire des artisanats ethniques en Égypte et à soutenir les «communautés de créateurs» qui les font revivre, tout en promouvant les artisanats traditionnels égyptiens en partenariat avec un réseau national d'artisans. Markaz allie les aspects marketing et financiers d'une entreprise concurrentielle à un engagement fort envers la réalisation d'un impact

social positif. La stratégie de Markaz consiste à répondre aux besoins des communautés d'artisans marginalisées grâce à l'entrepreneuriat social, en mettant l'accent sur la réalisation de la durabilité financière et la génération de revenus. En résultat, les créateurs peuvent continuer à vivre dans leur propre environnement et soutenir leurs moyens de subsistance avec dignité. Markaz se voit comme un catalyseur et un partenaire travaillant aux côtés des artisans pour identifier et promouvoir la valeur des compétences traditionnelles tout en veillant à la qualité des produits.

Au fil des ans, les Égyptiens ont développé des métiers s'inspirant de leur environnement, offrant des solutions à leurs besoins quotidiens tout en ajoutant beauté et couleur à leur vie. Ces métiers ont généré un revenu supplémentaire pour les ménages et assuré la pérennité du métier au fil des ans. Dans les foyers et les ateliers, les compétences ont été transmises de génération en génération.

À mesure que la demande pour les produits artisanaux a commencé à diminuer en raison de la disponibilité d'alternatives moins chères et plus durables produites en masse, certains métiers ont été menacés, et de nombreux artisans ont changé de profession à la recherche d'un revenu plus élevé et durable.

Markaz a réalisé que les défis menaçant les métiers pouvaient être regroupés en deux domaines clés : le changement rapide intervenu dans l'approvisionnement en matériaux nécessaires à la réalisation du métier, et le changement dans le marché du produit fini lui-même ainsi que dans la nature de sa demande.

Par conséquent, Markaz s'est lancé dans une initiative non conventionnelle pour relever ces défis en créant de nouveaux produits attrayants pour le marché actuel, tout en préservant les métiers traditionnels locaux en utilisant leurs produits comme principal matériau d'entrée.

Dans leur approche, Markaz veille à ce que, en commandant ces produits, l'artisan conserve son originalité et sa créativité dans le contexte de son environnement. Markaz s'engage également envers les artisans et les ménages (en particulier les femmes) en générant des revenus grâce à un accord de commerce équitable. De plus, dans la plupart des cas, Markaz fournit gratuitement aux artisans les matériaux nécessaires (par exemple : tissu, fil et perles) et rémunère équitablement leurs efforts pour les transformer en œuvres finies. Cette partie de l'opération offre un accès à des matériaux de qualité et soulage les artisans des tracas liés à l'approvisionnement, ce qui leur permet de se concentrer davantage sur la qualité.

De plus, Markaz accorde une grande importance à ses relations à long terme avec ses partenaires : les fournisseurs de matériaux, les femmes qualifiées et les artisans, ainsi que le marché





### L'équipe de Markaz

moderne. Markaz, qui signifie «centre» en arabe, agit comme un centre d'opérations entre ces trois partenaires, améliorant ainsi la coopération et la dynamique du marché entre tous, et parvenant à mieux les servir.

Tous les artisanats vendus chez Markaz sont fabriqués par des artisans égyptiens locaux. Près de 35 % d'entre eux sont créés par des artisans et vendus par Markaz tels quels, sans la marque Markaz. Bien que ces artisans bénéficient de quelques conseils de la part de Markaz sur les normes de qualité, le design et la forme du métier sont créés par les artisans. Les 65 % restants des métiers vendus chez Markaz portent sa marque déposée parce que Markaz est impliqué à toutes les étapes de leur création. Ces métiers sont conçus par Markaz, mais ils utilisent les compétences traditionnelles des artisans de différentes régions. Le produit final de Markaz est achevé par des ONG locales ou des ateliers au Caire. Dans la plupart des cas, un produit comprendra des composants de plusieurs gouvernorats différents utilisant différentes compétences. Markaz est

capable de rassembler ces compétences pour créer des produits uniques, aussi uniques que les endroits dont ils proviennent.

Markaz étend continuellement sa portée. Depuis son siège à Maadi, Le Caire, il collabore désormais avec des communautés dans 14 régions diverses en Égypte. Entre 20 et 50 ménages par région et plus de 10 ateliers artisanaux bénéficient de ses activités. Les produits finis de Markaz ont voyagé vers plusieurs marchés en Europe, au Moyen-Orient, en Asie de l'Ouest, en Amérique du Nord et au Japon. En juin 2023, Markaz a inauguré sa deuxième boutique dans le centre-ville du Caire et cherche constamment à s'étendre sur de nouveaux marchés ou plateformes en ligne.

«Nous devons toujours nous rappeler que les métiers se sont développés en réponse aux besoins du mode de vie. Ils doivent continuer à évoluer selon les exigences de l'environnement. Il est une chose que les traditions artisanales disparaissent parce qu'elles deviennent obsolètes ; c'en est une autre lorsqu'elles disparaissent en raison de la négligence ou du manque de stimulation.»

# **L**a place de la femme dans les conseils d'administration des banques et des institutions financières en Europe

## Nécessité à encourager d'avantage



Il est constaté ces dernières années que l'égalité des sexes dans les postes clés en Europe est devenue une nécessité morale et économique. Cependant pour atteindre cette objectif il faut faire face à des défis sociaux-juridiques et rendre nécessaire de nouvelles directives.

Malgré certain progrès, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine financier aujourd'hui n'est pas encore atteinte au niveaux européen et ceci dans les deux secteurs du travail privé et public.

Pour y arriver il faut plaider en faveur de l'inclusion et de l'autonomisation économique des femmes sur le marché et dans les postes clés,

notamment dans les conseils d'administration des entreprises afin de participer dans la prise des décisions.

Le monde de la finance résiste encore aujourd'hui devant l'accès des femmes sur son terrain alors que tous les domaines professionnels ou presque se féminisent et ceci malgré des efforts récents pour encourager les femmes dans le leadership.

A nos jours, on estime à un quart la part des effectifs féminins dans le secteur financier au niveau mondial. Seulement 25% du personnel senior des banques américaines est féminin. En Europe, 20% des économistes confirmés sont des femmes.

Si on regarde le cas de la Suisse, une banque sur cinquante est dirigée par une femme. Selon des chercheurs universitaires suisses, ce phénomène est dû probablement au manque de formation en mathématiques et en informatiques chez le sexe féminin d'où ce domaine serait plus masculin et par conséquent le monde de la finance.

Les femmes devront, selon une directive européenne récente, occuper au moins 33% de tous les postes d'administrateurs des grandes entreprises de l'Union européenne et ces dernières devront prendre des mesures pour augmenter la présence des femmes à leur tête d'ici Juillet 2026. Des sanctions sont prévues en cas de non-respect de certains de ces objectifs.

Cette directive a été adoptée par le parlement européen en Novembre 2022 et ce après dix ans de blocage. Elle impose aux entreprises cotées en bourses d'avoir 33% de femmes aux conseils d'administration ou 40% parmi les membres non-exécutifs du conseil avant mi 2026. La directive européenne vient après un constat de l'état actuel du secteur dominé par les hommes en pourcentage.

### Femmes et Banques

En effet, nous retrouvons le seuil de 33% pour les banques. Selon études et travaux l'expérience a montré que la performance boursière s'accélère au - delà du seuil de 33% de femmes aux conseils d'administration en constatant que les cours de bourse des banques ont augmenté de 110% depuis 2010 jusqu'à 2023 alors que celles qui ont moins de 33% de femmes ont vu leur cours baisser de 4%.



En Europe, la féminisation des conseils d'administration des banques se caractérise par une grande disparité. Certaines banques, notamment dans les pays qui imposent des quotas, sont proches de la parité (Homme-Femme). A titres d'exemple, la française BNP Paribas 43%, la suédoise Swedbank 45% et la finlandaise Nordea compte 50%. D'autres beaucoup moins, comme la banque autrichienne Raiffeisen qui compte aucune femme et l'allemande Deutschebank avec seulement 11% et le crédit suisse n'en compte que 23%.

Les banques dont les conseils d'administration sont les plus féminisés constituent donc un investissement plus performant et moins risqué. Car un investissement plus risqué doit avoir une performance boursière plus élevée pour intéresser un investisseur.

L'expérience a montré aussi que la diversité favorise un meilleur contrôle des risques et que les femmes aux conseils d'administration exercent de manière plus rigoureuse leur fonction de contrôle des dirigeants de l'entreprise. En conséquence, les marchés financiers estiment que les banques aux conseils d'administration les plus féminisés sont également les moins risqués. Donc l'égalité entre homme et femme dans les postes clés dans le domaine bancaire en Europe il est plus que nécessaire aujourd'hui pour améliorer le contrôle des risques et la performance des banques.

Selon l'agence mondiale de notation financière DBRS Morningstar 23% des postes de direction au sein des banques européennes étaient occupés par des femmes en 2022, un score timide qui n'est guère amélioré au cours des deux dernières années.

Les femmes demeurent sous-représentées dans les plus hautes sphères du secteur bancaire européen, selon un rapport déplorant que 9 établissements n'emploient en leur sein aucune femme. Près de 90% des institutions les plus importantes en Europe en terme d'actifs, ont attribué les postes de direction générale à des hommes. Selon une



étude effectuée par l'agence Reuters, la banque Britannique NatWest la seule banque pilotée par une femme, tandis que l'espagnole Santander et la néerlandaise Rabobank ont une femme à la présidence de leur conseil d'administration.

Plus précisément et selon cette étude, les 25 plus grandes banques européennes en terme d'actifs ont connu en 2020 et 2021, 22 changements de présidents et de direction générale. Sur ces 22 postes, un seul a été attribué à une femme.

### Le cas Allemand

L'Allemagne, où le pays dirige la plus grande économie en Europe et en Zone Euro (siège de la BCE), a approuvé en 2021 une loi visant à obliger les grandes entreprises cotées en bourses à nommer au moins une femme dans leurs conseils d'administration après des années de débat sur la question. La nouvelle loi concerne environ 70 entreprises, dont une trentaine n'ont actuellement aucune femme au sein de leurs conseils d'administration.

Dans les conseils d'administration des quelques

100 plus grandes entreprises cotées en bourse allemande, les femmes ne représentent que 11.5% des sièges. Cette loi est une étape importante pour que davantage de femmes occupent des postes de direction. Elle s'appuie sur le quota de 30% pour les conseils d'administration de surveillance introduit en 2015 et sera appliquée aux entreprises cotées en bourse comptant plus de trois administrateurs.

### Le cas de la France

Les entreprises en France, deuxième économie en Europe derrière l'Allemagne, considèrent de plus en plus sérieusement la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et les banques ont accompli des avancées significatives dans ce domaine. Malgré tout, la parité dans le domaine bancaire reste un enjeu pour ce secteur.

Des progrès ont été constatés en France ces dernières années grâce à des lois favorisant la place de la France dans les hautes fonctions. Ainsi, la loi Copé-Zimmermann votée en 2011, a eu pour objectif la mise en place d'une

représentation plus équilibrée entre hommes et femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance, en exigeant un minimum de 40% des femmes dans les conseils de surveillance et d'administration.

Les banques en France ont en général respecté cette loi. Quand on regarde de plus près les taux de représentativité des femmes au sein des comités de direction des banques nous constatons un taux de 30% à la Société Générale et douze ans après ce taux atteint les 42% en 2022. La BNP Paribas a vu son taux passer de 33.3% en 2010 à 41.7% en 2022. Pour le groupe BPCE le même taux a augmenté de 19.7% en 12 ans et passe de 22% en 2010 à 41.7% en 2022. Quant à la Banque Postale, le taux passe de 36 à 40% entre 2010 et 2022.

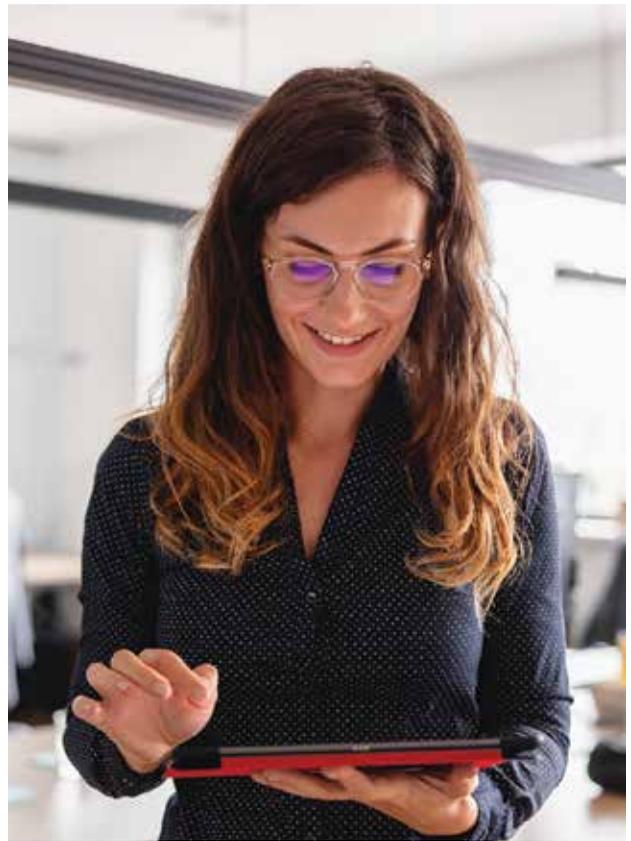
Ainsi, nous constatons une nette amélioration du taux en adoptant la loi Copé-Zimmermann qui a été suivie par la loi Rixain adoptée en 2021 et qui a pour objectif d'accélérer la participation des femmes dans les postes à responsabilités. Selon cette loi, les entreprises devront avoir un minimum de 30% des femmes cadres dirigeants et 30% membres des instances dirigeantes en 2026 et d'au moins 40% dans les deux secteurs public et privé en 2029.

### Conclusion



Selon un rapport de OMFIF (Official Monetary and Financial Institutions Forum) : sur 336 grandes institutions financière au monde (parmi lesquelles 186 banques), seule 14% sont dirigées par des femmes en 2023 après 13.3% enregistré en 2022. Un progrès minim mais inquiétant.

En 2018, seules 11 des 173 banques centrales dans le monde sont dirigées par une femme, soit



6% selon une étude de la banque de France publiée la même année.

Seules quatre banques européennes dans la portion étudiée étaient commandées par une femme, et 14 des banques étudiées comptaient 30% ou plus de femmes au sein de la haute direction.

Ceci dit, pour la présidente de la banque centrale européenne Christine La Garde qui a été nommée à ce poste en 2019 : « la féminisation de la finance n'est pas une option, c'est une nécessité ! » Madame La Garde, qui devient directrice générale du FMI en 2011 avec une tâche lourde celui de gérer la crise de 2008, s'interrogeait à propos des origines du krach boursier et la faillite de Lehmann Brothers : « Se serait-il passé la même chose si Lehmann Brothers avait été Lehmann Sisters ? ».

**Mazen Hammoud**

*Chercheur en économie et finances / Paris*

# **L**e Paradoxe de la Parité des Genres: Progrès et Persistance \*



**Dr. Sally Shamieh**  
*responsable de projet de recherche au Centre  
de recherche CRED de l'ESA Business School*

**Mais pourquoi? Pourquoi la question de la parité des genres est-elle si importante, et pourquoi continuons-nous à aborder les problèmes des femmes et des filles?**

La parité des genres se réfère à la contribution égale des femmes et des hommes à chaque dimension de la vie, qu'elle soit privée ou publique. Alors que l'égalité des genres dénote le traitement égal des femmes et des hommes devant la loi et dans la société, l'équité des genres renvoie au processus et aux ressources qui sont souvent nécessaires pour atteindre cet état d'égalité, reconnaissant que différentes personnes ont des points de départ différents et des obstacles à surmonter. Atteindre la parité des genres est un aspect crucial de la justice sociale et est précieux pour le développement

**En 1928, l'écrivaine anglaise Virginia Woolf, considérée comme l'une des principales auteures modernistes du XXe siècle, a parlé de marginalisation et de domination patriarcale.**

**Elle a attiré l'attention sur la voix des femmes et exploré les questions de genre, d'identité et de structures sociales. Aujourd'hui, presque 100 ans plus tard, nous discutons et débattons toujours des mêmes problématiques concernant les femmes, l'égalité, l'équité et l'inclusion. Et ces questions sont plus prononcées dans notre partie du monde.**

économique, la gouvernance et le bien-être communautaire. Sans oublier que cela est au cœur des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, en particulier l'Objectif 5, qui vise à atteindre l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Historiquement et mondialement, les femmes ont eu moins d'opportunités que les hommes pour la participation économique ; elles avaient moins accès à l'éducation de base et supérieure ; elles étaient exposées à des risques plus importants pour la santé et la sécurité ; et elles avaient moins de représentation politique. Cela reste le cas aujourd'hui. Dans une moindre mesure, mais



c'est encore largement vrai.

Les données des dernières décennies montrent que malgré les progrès vers la parité des genres, de nombreux défis persistent. Selon le 2022 Global Gender Report by the World Economic Forum, il est projeté qu'il faudra 132 ans pour combler l'écart des genres et atteindre une parité des genres mondiale, reflétant le rythme lent des progrès.

Le rapport est vraiment très intéressant car il documente la disparité des genres selon 4 dimensions ou indices. Il est conçu pour mesurer les écarts basés sur le genre dans l'accès aux ressources et aux opportunités dans les pays du monde entier :

**-L'émancipation politique se rapportant à la représentation dans les structures décisionnelles qui reste le plus grand des quatre écarts**

**-La participation économique et les opportunités, qui ont à voir avec les résultats sur les salaires, les niveaux de participation et l'accès à l'emploi hautement qualifié et c'est le deuxième plus grand écart**

**-L'accomplissement éducatif et l'accès à l'éducation de base et supérieure**

**-La santé et la survie**

Les progrès dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'éducation et de santé ont été bien plus importants au cours des dernières décennies. Cependant, les femmes sont aujourd'hui encore désavantagées par rapport aux hommes en ce qui concerne l'accès aux opportunités économiques et sociales.

L'accent mis sur les femmes dans le monde des affaires a progressivement changé au fil des ans, à mesure que la prise de conscience s'est accentuée.

Croyez-le ou non, il y a aujourd'hui 114 % de femmes entrepreneures de plus qu'il y a 20 ans. Bien que la participation et le leadership des femmes dans les affaires soient essentiels, les progrès dans ce domaine sont alarmants. Les écarts salariaux et les inégalités de rémunération persistent encore dans de nombreux pays du monde. Au rythme actuel, on estime que l'égalité salariale ne sera pas atteinte avant 2059.

Les talents et les contributions des femmes

sont encore sous-évalués. Que ce soit en tant qu'entrepreneures, dirigeantes d'entreprises ou décideuses, la discrimination basée sur le sexe reste le principal obstacle pour les femmes à s'engager dans des activités commerciales.

En ce qui concerne l'émancipation politique et la représentation, les femmes sont encore sous-représentées. Bien que la proportion mondiale de femmes dans des rôles de leadership politique, tant au gouvernement qu'au parlement, ait globalement augmenté, le rythme du changement varie considérablement selon les régions, certaines zones étant bien en retard sur d'autres.

Dans ce qui suit, je voudrais vous présenter le cas commercial pour lequel la parité des genres est une cause à défendre et à soutenir.

**Le premier argument est simple et direct :** l'égalité des genres et la parité des genres sont avant tout une question de droits humains. Discriminer les femmes en raison de leur genre est contraire aux notions fondamentales de dignité humaine et viole les droits humains de base qui impliquent le respect des êtres humains, quelle que soit leur race, couleur, religion ou genre.

Ainsi, classer les humains sur la base de l'un de ces attributs ou les traiter différemment en raison de telles caractéristiques viole la dignité humaine et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies qui reconnaît les droits de l'homme comme la fondation de la liberté, de la justice et de la paix.

Margaret Mead, l'anthropologue éminente, soutient que les sociétés matriarcales sont plus harmonieuses et pacifiques. La parité des genres rend les communautés plus sûres et plus saines.

Les sociétés inégales sont moins cohésives et ont des taux plus élevés de comportement antisocial et de violence. Les pays avec une plus grande parité des genres sont plus connectés et leurs

habitants sont en meilleure santé et jouissent d'un meilleur bien-être.

Le deuxième argument découle du premier, mais a une dimension économique.

Il concerne le fait que les femmes constituent 50 % des êtres humains marchant sur cette terre. Imaginez négliger 50 % des ressources ; ne pas exploiter pleinement 50 % de ce que nous avons sur cette planète !

Imaginez que vous ayez un morceau de terre, et que vous ne cultiviez que la moitié, en ignorant l'autre moitié par choix ! Non parce que vous ne pouvez pas, mais juste parce que !

Maintenant, imaginez si ces 50 % d'êtres humains sur terre étaient pleinement économiquement viables et productifs. Imaginez à quel point nos économies seraient plus saines et nos communautés plus prospères.

Des rapports récents trouvent que d'ici 2025, la parité des genres pourrait ajouter 12 billions de dollars à l'économie mondiale. Développer et déployer la moitié du talent disponible dans le monde a un impact considérable sur la croissance, la compétitivité et la préparation future des économies et des entreprises à l'échelle mondiale.

La parité des genres a un impact fondamental sur la prospérité ou non des économies et des sociétés. De nombreux rapports et études ont montré que les entreprises avec une plus grande parité des genres sont plus innovantes, généreuses et rentables. Les études de McKinsey de 2015 et 2018, portant sur plus de 1 000 entreprises dans 12 pays, ont trouvé que les entreprises diversifiées en genre étaient plus rentables que la moyenne nationale de leur secteur.

Il y a de plus en plus de preuves indiquant que le fait de tirer parti des contributions et expériences uniques des femmes peut renforcer les organisations et dynamiser les industries, ajoutant des billions au PIB mondial.

Le troisième argument que je vais vous offrir aujourd'hui quant à l'importance de soutenir l'émancipation des femmes et la parité femmes/hommes concerne les femmes en tant que porteuses d'enfants, mères nourricières et maîtresses de maison.

En tant que créatrices et architectes des générations futures. Lorsque les femmes sont maltraitées, discriminées, non éduquées et ne sont pas en bonne santé physique, émotionnelle et psychologique, imaginez les enfants qu'elles élèveront et les familles qu'elles nourriront.

Et imaginez le monde de demain dirigé par de tels enfants. Des femmes éduquées, en bonne santé et autonomisées élèvent des enfants plus conscients, des filles et des garçons qui peuvent être les futurs leaders œuvrant pour des communautés pacifiques et prospères, et des sociétés vibrantes et florissantes. L'autonomisation des femmes est essentielle à la santé et au développement social des familles, des communautés et des pays à l'échelle mondiale. Lorsque les femmes mènent une vie sûre, épanouie et productive, elles peuvent atteindre leur plein potentiel, contribuant leurs compétences à la main-d'œuvre et pouvant élever des enfants plus heureux et en meilleure santé.

Elles contribuent à alimenter des économies durables et bénéficient aux sociétés et à l'humanité dans son ensemble.

C'est pour toutes ces raisons que nous parlons d'égalité et d'équité des genres. Aborder les questions de parité des genres n'est pas seulement un impératif moral, mais aussi économique. Aujourd'hui, il existe une prise de conscience croissante de la nécessité d'aborder l'accès égal des femmes au leadership d'entreprise. L'inclusion des femmes est nécessaire non seulement en tant que victimes de violations des droits, mais aussi

en tant que décideuses et agents de changement. Il est urgent de réviser l'équilibre des coûts et des avantages dans le monde des affaires.

Dans le monde complexe et exigeant d'aujourd'hui, nous avons besoin d'un leadership transformateur, d'un leadership qui remette en question les structures et les idéologies justifiant et perpétuant l'inégalité des genres et les déséquilibres de pouvoir en faisant progresser la participation, le leadership et les droits des femmes.

Nous avons besoin d'une approche transformatrice du genre et nous devons aborder les projets et programmes à travers un prisme de genre qui propage des transformations sociales et économiques et des interventions à plusieurs niveaux. Nous devons aborder non seulement les problèmes individuels, mais aussi les préoccupations et les besoins collectifs en créant un écosystème de soutien qui transforme la manière dont les sociétés considèrent la justice de genre et les droits des femmes.

Avec la Journée Internationale de la Femme qui approche le 8 mars, c'est l'occasion de nous rappeler et de sensibiliser à l'importance d'accélérer la parité des genres.



(\*) Cet article a été traduit en français par l'éditeur pour une accessibilité plus large ; toute divergence entre cela et la version originale en anglais est due au processus de traduction et non à l'intention originale de l'auteur.

# Banque Misr

## Une Vision Engagée en Faveur de l'Autonomisation des Femmes et de la Diversité des Genres



**M. Mohammed Eleterby,**

*Président du Conseil d'Administration de l'Union des banques arabes,  
Président de la Fédération des banques égyptiennes*

*Depuis sa création en 1920, la Banque Misr s'est engagée à promouvoir la diversité et l'inclusion. Convaincue de l'importance de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, la banque a instauré une culture organisationnelle positive. Dans cette interview, nous explorons comment la Banque Misr intègre ces valeurs dans sa stratégie globale, renforce la diversité des genres au sein de sa direction, et met en œuvre des initiatives concrètes pour autonomiser les femmes.*

*Comment Banque Misr perçoit-elle l'importance de la diversité des genres et de l'autonomisation des femmes dans le cadre de sa stratégie globale, et comment la Banque Misr renforce-t-elle la diversité des genres au sein de sa direction et de ses postes de direction?*

Depuis sa fondation en 1920, la Banque Misr a adopté une approche visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans toutes ses pratiques. Convaincue de la nécessité de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, la banque s'est efforcée de créer un environnement de travail positif garantissant des opportunités égales pour tous. Elle cherche à établir une culture organisationnelle positive qui soutient l'égalité et la diversité afin de maintenir son leadership institutionnel, en plus de mettre en place des politiques et des lois contre les discriminations basées sur l'âge, le genre, la religion ou l'origine ethnique.

La Banque Misr s'engage continuellement à promouvoir l'égalité des sexes, consciente de son impact socio-économique positif sur la croissance économique ainsi que l'amélioration des

conditions de vie, de santé et d'éducation. Dans cette démarche, la banque promeut activement le principe fondamental de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La stratégie de la Banque Misr englobe la promotion de la rentabilité et le soutien de la durabilité. En stimulant la croissance des entreprises et en renforçant le bien-être de la société, la banque concentre ses efforts sur la promotion de l'inclusion financière, l'autonomisation des femmes et le soutien à l'entrepreneuriat.

La Banque Misr s'engage activement à promouvoir l'égalité et la diversité en autonomisant les femmes leaders. La représentation des femmes au sein du conseil d'administration atteint ainsi 11,1 %, tandis que le pourcentage de femmes occupant des postes de supervision s'élève à 18,7 %. La banque vise également à garantir la représentation des femmes à divers niveaux de direction et de prise de décision au sein de ses filiales.

### **Quelles sont les initiatives, programmes, projets, ainsi que les produits et services que la Banque Misr met en place pour promouvoir l'autonomisation des femmes?**

Comme évoqué précédemment, la Banque Misr s'engage activement dans des actions continues visant à soutenir et à autonomiser les femmes au sein de la société, déployant ainsi tous leurs potentiels. Concrètement, la banque accompagne ses clients en élaborant des solutions bancaires spécifiquement adaptées à chaque segment de la société, prenant en considération les besoins particuliers des femmes pour répondre aux exigences de la communauté.

Dans le domaine des petites, moyennes et microentreprises, près de 33,000 femmes, représentant 23% de la clientèle de ce secteur, ont bénéficié de financements. En partenariat avec la Société Financière Internationale, la

banque a introduit un programme spécifiquement conçu pour les femmes, appelé «Programme ZAAT». Ce programme propose des services financiers, des conseils ainsi que des services non financiers dans le but de faciliter le parcours des entrepreneuses en veillant à répondre à tous les besoins de leurs projets. Depuis le lancement du programme, près de 17,000 clients ont pu bénéficier de cette assistance.

La banque a également apporté son soutien à plus de 6,000 femmes via les centres de développement des entreprises de l'initiative «Pionniers du Nil», affiliée à la banque. Cette initiative a joué un rôle crucial dans le soutien de nombreux entrepreneurs grâce à nos services non financiers et à nos conseils. Parallèlement, la Banque Misr a organisé des formations pour près de 2,000 femmes dans le cadre du programme «Skills from Google», en partenariat avec la banque. Ce programme vise à former les bénéficiaires dans des domaines tels que le marketing électronique, l'entrepreneuriat, ainsi que d'autres compétences nécessaires à la gestion de leurs projets.

La Banque Misr oriente également ses efforts vers l'autonomisation des femmes dans les projets qu'elle soutient en matière de responsabilité sociale. À titre d'exemple, la banque a collaboré avec le Programme alimentaire mondial dans le projet de développement des villages du sud de l'Égypte, visant à renforcer économiquement les femmes dans les villages ciblés et à les accompagner dans la création de projets générateurs de revenus, contribuant ainsi à l'élévation des revenus de leurs familles.

De plus, la banque participe au projet national de développement de la famille égyptienne, opérant dans les gouvernorats et villages qui aspirent à une vie décente. Elle soutient activement des initiatives d'autonomisation économique des femmes et propose des programmes de formation, d'éducation financière, et promeut l'inclusion financière.

Au sein de ses effectifs, la banque promeut activement un environnement de travail positif, propice à l'égalité des sexes et à la diversité, afin de maintenir son leadership institutionnel. Forte de plus de 21,659 employés, dont près de 38 % sont des femmes en 2022, la banque encourage la participation des femmes à des postes de prise de décision en créant un cadre favorable au développement professionnel et à l'amélioration des compétences.

### **La Banque Misr a-t-elle établi des partenariats ou collaboré avec des organisations externes pour renforcer ses initiatives en faveur de l'autonomisation des femmes? Comment la banque profite-t-elle avantage de ces collaborations pour générer un impact plus significatif sur la vie des femmes en Égypte?**

Guidée par une conviction profonde quant à l'importance de l'autonomisation des femmes dans la société et à la promotion d'un système financier inclusif permettant l'épanouissement des entrepreneuses, la Banque Misr a instauré plusieurs collaborations et conclu des accords visant à renforcer cette autonomisation. Cette initiative a pour objectif de soutenir l'expansion du portefeuille de financement dédié aux petites, moyennes et micro-entreprises, entraînant ainsi une augmentation des opportunités de financement pour le secteur entrepreneurial, notamment pour les entreprises dirigées par des femmes. Cette démarche contribue activement à la création d'emplois, à la stimulation de la croissance économique, et à la réduction des disparités de financement entre les genres.

À titre d'exemple, la banque a collaboré avec la Société Financière Internationale (IFC) dans une initiative pionnière pour le secteur bancaire égyptien. Ce partenariat, annoncé en octobre 2023, a permis à l'IFC d'octroyer un prêt, dont la moitié est dédiée au financement de petites, micro et moyennes entreprises (PME) détenues par des femmes.

Cela élargit l'accès aux services financiers, offrant aux entrepreneuses des produits de prêt spécialisés, ainsi que des formations en éducation financière et des programmes de conseil. Ces initiatives fournissent aux femmes les outils et les connaissances nécessaires pour exceller dans le domaine des affaires.

La banque a également consolidé ses partenariats et collaborations internationaux avec diverses entités gouvernementales, organisations non gouvernementales et acteurs du secteur privé pour établir un système de soutien global. Par exemple, un accord de financement a été signé en 2021 avec l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) et Sumitomo Mitsui Banking Corporation (SMBC) pour soutenir les projets de petites et moyennes entreprises en Égypte, réservant une partie de ces fonds aux entreprises dirigées par des femmes. Cela vise à renforcer l'inclusion financière en Égypte, permettant aux femmes de développer et d'élargir leurs entreprises.

En outre, la banque a conclu un partenariat avec l'Agence de développement des projets pour soutenir les femmes entrepreneuses via le produit «Soutien aux femmes» qui a financé plus de 3,000 femmes.

En outre, des partenariats ont été établis avec d'importantes plateformes de commerce électronique pour orienter nos clients, en particulier les femmes, vers l'utilisation du marketing électronique pour promouvoir leurs produits.



La banque a également œuvré à établir une collaboration avec le Conseil national des femmes, visant à soutenir et à autonomiser économiquement les femmes, en leur offrant des opportunités équitables pour jouer un rôle productif au sein de la société égyptienne. Outre la proposition de produits et services financiers avantageux destinés aux femmes ciblées, la banque a mis en place plusieurs programmes, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin, de l'éducation financière, et de la simulation bancaire pour les femmes.

### Quels défis la Banque Misr a-t-elle rencontrés en matière d'autonomisation des femmes, et comment a-t-elle géré ou surmonté ces défis?

L'un des principaux obstacles auxquels la Banque Misr a été confrontée dans le domaine de l'autonomisation des femmes réside dans la détermination des besoins bancaires réels des femmes en général, ainsi que des femmes entrepreneuses.

Pour relever ce défi, la banque a établi plusieurs partenariats visant à comprendre ces besoins spécifiques. Elle a également fait appel à des groupes de discussion, rassemblant des femmes de divers milieux économiques et sociaux, afin de cerner leurs besoins et les facteurs influençant leur expérience bancaire ainsi que la gestion de leurs projets. En résultat, des packages ont été conçus dans le cadre du programme «ZAAT», basés sur les résultats des groupes de discussion, identifiant les produits de base et les fonctionnalités supplémentaires facilitant l'expérience bancaire des femmes et les aidant à assurer la durabilité de leurs projets.

De nombreux défis ont été relevés en créant un environnement de discussion interactif avec les parties prenantes, et en fournissant des formations nécessaires pour soutenir leurs projets.

### Quels sont les projets et les objectifs à venir de

### la Banque Misr en matière d'autonomisation des femmes, et comment envisage-t-elle de maintenir sa contribution dans ce domaine de manière continue?

Les projets et les objectifs futurs de la Banque Misr dans le domaine de l'autonomisation des femmes consistent à élargir ses partenariats stratégiques soutenant l'autonomisation économique des femmes et à contribuer aux initiatives nationales encourageant la participation des femmes en tant que force de travail active dans la société.

La banque vise à stimuler l'accès des femmes aux services financiers nécessaires et s'engage à offrir des solutions spécifiques adaptées aux besoins du marché, favorisant ainsi l'autonomie économique et sociale des femmes.

Les plans de la banque dans ce domaine sont continus, évoluant en fonction des développements sur le marché pour répondre aux besoins de tous ses clients, avec un accent particulier sur l'autonomisation des femmes.



# P

## arcours exemplaire: Une femme leader dans la finance, défis et réussites au sein du Conseil bancaire et financier



**Mme Mouna Saaied Gattoufi**  
*Déléguée Générale, Conseil Bancaire et Financier, Tunisie*

### 1. Parcours Professionnel

• **En tant que femme dans un secteur souvent dominé par des hommes, pourriez-vous partager les défis**

• **que vous avez rencontrés au cours de votre ascension professionnelle ?**

IL est vrai que dans un secteur bancaire souvent dominé par des hommes, les femmes

peuvent rencontrer plusieurs défis au cours de leur ascension professionnelle. Elles peuvent être confrontées à des stéréotypes de genre qui supposent que certaines compétences ou responsabilités sont mieux adaptées aux hommes.

Cela peut entraîner des préjugés et des attentes injustes. Elles peuvent être confrontées aussi à ce que j'appellerai le manque ou absence de « Modèles Féminins » :

Le manque de femmes occupant des postes de haut niveau peut créer un manque de modèles féminins inspirants. Cela peut rendre difficile pour les femmes de visualiser leur propre progression dans des rôles de leadership. Les femmes peuvent souvent être confrontées à des disparités salariales par rapport à leurs homologues masculins occupant des postes similaires, ce qui peut être un obstacle à leur avancement professionnel.

J'ai eu la chance de débiter ma carrière en 1992 comme trader à la Citibank Tunis donc un métier dominé par les hommes à cette époque mais mon premier patron était une femme exceptionnelle. Elle m'a tendu la main pour percer et m'a beaucoup inspirée. D'un autre côté, dans une banque de renommée internationale, je n'ai pas eu à souffrir d'une inégalité salariale ou d'une quelconque autre discrimination mais cela ne veut pas dire que cela a été toujours le cas tout le long d'une trentaine d'année de carrière dans différents postes.

Mais j'ai su m'adapter et j'ai surmonté tous ces défis. Nombreuses sont celles qui réussissent brillamment parmi mes collègues femmes (elles représentent aujourd'hui 43% du capital humain du secteur dont 44% sont des cadres) même si en haut de la pyramide les choses sont moins évidentes et les obstacles parfois psychologiques ( 19% seulement des administrateurs des banques sont des femmes !)

### *Rôle du CBF & Évolution du Secteur :*

**• Quel est le rôle principal du Conseil bancaire et financier, et en quoi ses activités sont-elles cruciales pour le secteur bancaire et financier ?**

Créé en 1972, le Conseil Bancaire et Financier (CBF) est une association à but non lucratif. Il compte 36 institutions financières.

Le CBF joue un rôle clé dans la promotion et le développement du secteur bancaire et financier en Tunisie en représentant les intérêts de ses membres, en promouvant les meilleures pratiques et l'innovation, et en contribuant par la formation continue au renforcement des compétences des professionnels du secteur.

Notre Association œuvre afin de promouvoir le secteur bancaire et financier et le hisser au niveau des normes et standards internationaux en matière de qualité de service et ce, dans le respect des règles prudentielles et de gouvernance.

**• Comment percevez-vous l'évolution actuelle du secteur financier, et quel rôle joue le CBF dans cette évolution ?**

Comme partout dans le monde, notre secteur financier connaît depuis quelques années plusieurs transformations importantes. La technologie et l'innovation jouent un rôle central, avec l'émergence de fintechs, la mise en œuvre croissante de la blockchain et des cryptomonnaies, ainsi que le développement de nouvelles solutions de paiement et de services bancaires numériques.

L'intelligence artificielle est également de plus en plus intégrée dans divers aspects du secteur financier, que ce soit pour l'automatisation des processus, l'amélioration de l'expérience client ou la gestion des risques. Les institutions financières cherchent bien sûr à optimiser leurs opérations en tirant parti des avancées technologiques.

Le secteur financier ne cesse en parallèle d'être confronté aux défis de la réglementation de plus en plus complexe, aux problèmes de cybersécurité et des risques associés aux nouvelles technologies et au bouleversement des modèles d'affaires.

En plus de tout cela, le secteur bancaire tunisien est confronté à des défis majeurs pour réussir la transition énergétique et la nécessité de s'adapter aux changements climatiques, de promouvoir des pratiques écologiquement durables.

La transition énergétique implique de repenser les investissements dans des sources d'énergie plus durables et de soutenir des projets visant à réduire l'empreinte carbone. L'aspect écologique nécessite une approche plus responsable en matière de prêts et d'investissements, encourageant les pratiques respectueuses de l'environnement.

Les institutions financières sont aujourd'hui exposées à plusieurs risques liés au changement climatique qui sont liés aux conséquences physiques du réchauffement climatique. Ces risques pourraient impacter les portefeuilles d'investissements des institutions financières : la dépréciation de la valeur des actifs, sous-performance des portefeuilles, etc.

Le CBF assure un rôle de veille sur les pratiques à l'international et à partir de là à sensibiliser ses membres sur les enjeux nouveaux, organise les débats et anime la réflexion sur la façon dont les banques et établissements financiers devraient adapter leurs stratégies pour en tenir compte et anticiper.

Le CBF participe activement en étant force de proposition lors de l'élaboration des textes réglementaires par les autorités et attire les meilleurs experts pour animer des conférences autour de ses sujets d'actualités. Enfin, à travers son académie qui noue depuis des décennies des partenariats avec des établissements de formation de part le monde afin de dispenser une formation d'excellence aux cadres du secteur.

## 2. Leadership Féminin

**• Comment percevez-vous le rôle du leadership féminin dans la prise de décision au sein du Conseil bancaire et financier ? Quelle valeur ajoutée apporte la diversité des genres ?**

D'une façon générale, le leadership féminin

peut apporter plusieurs avantages à la prise de décision et la diversité des genres est souvent considérée comme une valeur ajoutée pour plusieurs raisons :

Les femmes peuvent apporter des perspectives différentes en raison de leurs expériences de vie, de leurs styles de communication et de leur approche des problèmes. Cela peut conduire à une prise de décision plus équilibrée et à la considération d'une gamme plus large de facteurs. Les études montrent que les équipes diversifiées, y compris en termes de genre, ont tendance à prendre des décisions plus prudentes et à être plus attentives à la gestion des risques.

La diversité des genres peut stimuler la créativité et l'innovation. Les femmes apportent souvent des idées originales et des solutions novatrices qui peuvent aider à s'adapter aux changements rapides du marché.

Je pense que la profession à travers ma nomination comme premier délégué général femme depuis la création de notre association a démontré qu'elle était respectueuse de la diversité et consciente qu'un leadership féminin peut apporter une valeur ajoutée significative à la prise de décision au sein du conseil bancaire et financier.

A mon tour, j'ai veillé depuis ma nomination à propulser plusieurs femmes comme responsables de département et gagner le pari de leur évolution rapide et de leur réussite dans leurs différentes missions. D'ailleurs, J'ai toujours veillé à promouvoir des femmes à chaque fois que j'avais à mettre en place une nouvelle organisation et à chaque fois que je devais proposer quelqu'un pour me remplacer à mon poste que je quittais pour un nouveau défi.

*Équilibre Travail-Vie Personnelle :*

**• La conciliation entre la vie professionnelle et personnelle est un défi pour de nombreux professionnels. Comment avez-vous réussi à maintenir un équilibre sain entre votre carrière et votre vie personnelle ?**

Je trouve que c'est une question qu'on pose beaucoup plus fréquemment aux femmes qu'aux hommes. C'est comme si la recherche de ce fameux équilibre entre travail et vie professionnel est une obligation pour la femme et une option pour l'homme ! je vais essayer de répondre quand même. Dire que je réussis à maintenir un « parfait équilibre sain » entre ma carrière et ma vie personnelle serait très prétentieux. Compte tenu de ma position c'est très difficile de maintenir constamment cet équilibre mais j'essaie d'établir des limites claires.

J'utilise à outrance les outils de gestion du temps et de planification. il est important d'apprendre à dire non parfois à de nouvelles sollicitations pour ne pas compromettre cet équilibre si fragile entre vie professionnelle et personnelle. Le plus important c'est de bien de se parler et de communiquer avec la famille pour avoir son soutien et sa compréhension. Prendre soin également de son bien-être physique et mental est très important pour se prémunir contre le stress.

Il y aura des périodes où l'équilibre penchera plus d'un côté que de l'autre, et c'est normal. L'important est de trouver un équilibre global à long terme. Chaque personne a une situation unique, il n'y a pas de recette magique.

### 3. Initiatives en Faveur de l'Égalité des Genres

**• En tant que déléguée générale, quelles initiatives avez-vous soutenues pour promouvoir l'égalité des genres au sein du Conseil bancaire et financier ou dans le secteur bancaire financier en général ?**

L'égalité des genres est l'un des objectifs de développement durable sur lequel le CBF a beaucoup travaillé de même que l'inclusion

financière des femmes. Parmi ses initiatives, on peut citer :

-Un programme de soutien à l'inclusion financière des femmes entrepreneurs en Tunisie en partenariat avec l'IFC. Ce projet qui a démarré en 2017 vise à accroître les prêts proposés aux femmes entrepreneurs pour les aider à développer leurs activités et créer des emplois.

-Il y a eu ensuite le projet, lancé en 2021 par le Centre Démocratie pour Tous en partenariat avec le CBF, « Soutenir et accélérer l'inclusion des femmes au travail au Moyen-Orient et en Afrique du Nord -SAWI » qui vise à établir un partenariat entre les représentants du secteur bancaire dans huit pays de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient à savoir la Tunisie, l'Algérie, le Bahreïn, la Jordanie, le Liban, le Maroc, l'Irak et la Libye, et ce afin de progresser vers des structures des Ressources Humaines plus inclusives pour les femmes.

La clôture de ce projet a eu lieu en mars 2022 après l'adoption des politiques de rétention et de promotion des femmes par les banques et l'évaluation aura lieu cette année.

-En 2022, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, l'Union des Banques Arabes (UBA) et le CBF ont collaboré pour organiser une conférence internationale en partenariat avec la SFI sous le thème « Rôle des femmes Arabes dans la réalisation des ODDs : État actuel et perspectives d'avenir ».

En marge de cette conférence, la cérémonie « Ring the Bell for Gender Equality » a été célébrée en partenariat avec la bourse de Tunis. Ce fut un moment fort en émotion !

-Et enfin, « Gender Diversity Training » est une formation spécialisée sur la gestion de la diversité des genres lancé par la GIZ en 2023 en partenariat avec le CBF. Plusieurs institutions financières ont bénéficié de ce programme qui a été suivi par une étude pour l'obtention d'une assistance technique dans le but d'élaborer le plan d'action de chaque institution financière.

### 4. Contribution à l'autonomisation des Femme

#### • Comment envisagez-vous de contribuer à l'autonomisation des femmes dans le secteur financier, et quel rôle joue le CBF dans cette perspective ?

Comme déjà exposé le partenariat avec l'association démocratie pour tous (projet SAWI) vise à promouvoir l'égalité des chances en s'assurant que les processus de recrutement, de promotion et de rémunération sont équitables dans le secteur bancaire pour garantir aux femmes les mêmes chances d'accéder aux positions les plus avancées jusqu'au conseil d'administration.

Par ailleurs, le CBF à travers son académie, offre des programmes de formation axés sur le développement des compétences nécessaires pour réussir dans le secteur financier notamment en matière de leadership, de management des risques et de gouvernance.

Enfin, le CBF collecte annuellement les données sur la diversité au sein du secteur, les analyse et les publie dans le rapport annuel afin de contribuer à maintenir et à suivre les progrès réalisés en matière d'autonomisation des femmes et leurs évolutions dans les différents domaines et responsabilité.

### 5. Conseils pour les Jeunes Professionnelles

#### • Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes qui aspirent à une carrière dans le secteur financier, en tenant compte de votre propre expérience ?

Rappelez-vous que chaque parcours professionnel est unique, mes conseils d'après mon expérience seraient de poursuivre la formation tout au long de la carrière, il ne suffit pas d'avoir une solide formation académique

de départ en finance, économie, gestion ou en technologies de l'information, de développer des compétences techniques pour être polyvalente : De nombreuses carrières financières exigent en plus des connaissances métiers, des compétences techniques, que ce soit en analyse de données, en modélisation financière, en programmation ou en gestion de bases de données.

De participer à des événements de réseautage, des conférences et des forums du secteur financier pour Établir des connexions avec des professionnels du domaine et des mentors potentiels qui peuvent vous guider dans votre parcours professionnel.

De Croire en vos compétences, exprimez vos idées et soyez prête à prendre des initiatives. Le secteur financier peut parfois être dominé par des hommes, mais ne laissez pas cela entraver votre confiance en vous

De trouver des mentors, idéalement des femmes ayant réussi dans le secteur financier.

Le mentorat peut fournir des idées, des perspectives et des conseils précieux pour aider à guider votre carrière. Je suis volontaire à chaque fois qu'on me sollicite !

Et enfin, La persévérance et la capacité à s'adapter sont des qualités précieuses pour réussir dans un secteur de plus en plus soumis à des changements rapides.





**KURDISTAN**  
International Islamic Bank  
For Investment and Development  
مصرف كوردستان الدولي الاسلامي  
للاستثمار والتنمية



المصرف الذي يمكنك الوثوق به  
The bank you can trust

ينطلق التوجه الاستراتيجي للمصرف من خلال طرح منتجات وخدمات مصرفية متوافقة مع احكام ومبادئ الشريعة الاسلامية وتلبي احتياجات جمهور المتعاملين معه وتساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

نيذة عن المصرف:

بتاريخ ٢٠٠٥/٣/١٣ تأسس مصرف كوردستان الدولي الاسلامي للاستثمار والتنمية كشركة مساهمة خاصة عراقية تمارس الانشطة المصرفية والاستثمارية والتمويلية بإشراف ورقابة البنك المركزي العراقي وبموجب القوانين والتشريعات المعتمدة في العراق ويلتزم المصرف في جميع اعماله وعملياته باحكام الميرفة الاسلامية.



## M. Al-Amine Nejjar

Président du Directoire Al Barid Bank

### Actions et engagements d'Al Barid Bank Pour la promotion de l'autonomisation des femmes

*Al Barid Bank a joué un rôle crucial dans l'éducation financière, en particulier dans les zones rurales, les jeunes et les femmes, depuis sa création. La banque a mis en place des programmes éducatifs innovants et localement accessibles. En reconnaissance de son engagement exceptionnel et de sa contribution significative à l'inclusion financière des femmes et à leur autonomisation économique, Al Barid Bank a remporté le prix de la meilleure évolution de l'inclusion financière féminine en 2023. La banque demeure profondément engagée dans la promotion de l'inclusion financière et de l'autonomisation économique des femmes à travers des programmes d'éducation financière, des produits et services spécialement conçus, et diverses initiatives sociales*

#### **1. Monsieur Nejjar, comment Al Barid Bank prend-elle en considération les attentes des femmes entrepreneures ?**

Notre banque est résolument engagée pour la promotion de l'autonomisation économique des femmes, en particulier de celles qui se lancent dans l'entrepreneuriat.

En effet, dans un pays où le taux d'activité des femmes peine à décoller, l'entrepreneuriat constitue une alternative de plus en plus prisée par les femmes désireuses de s'émanciper sur le plan économique et social.

Dans ce contexte, Al Barid Bank s'emploie à créer les conditions propices au développement

de l'entrepreneuriat féminin, à travers des programmes de formation, de mentorat et d'éducation financière. Ceci, afin de permettre aux bénéficiaires d'être mieux armées pour surmonter les obstacles, lancer leurs projets et les pérenniser.

déterminée d'être un acteur majeur de l'inclusion financière et de l'autonomisation des femmes. En ce sens, l'entrepreneuriat féminin constitue un levier de croissance, crée des emplois et de la valeur ajoutée tant sur le plan national que dans des localités rurales. Notre présence



A ce titre, notre Banque a tissé au fil des années, un réseau de partenariats diversifié, avec pour objectif d'encourager l'autonomisation des femmes et des jeunes filles, notamment en milieu rural.

C'est le cas de notre collaboration avec l'UNFM - Union Nationale des Femmes Marocaines - association avec laquelle nous avons mis en place, conjointement, des formations d'éducation financière pour les femmes, en particulier dans les zones rurales. Je voudrais citer, également, la signature d'un accord avec l'opérateur VISA, leader mondial des paiements numériques. Ce partenariat vise à développer l'inclusion financière des femmes, entrepreneurs et artisans, avec l'implémentation d'une plateforme en ligne sur le site d'Al Barid Bank, proposant des modules de formation gratuits au profit des populations ciblées.

Les femmes représentent 40% des clients de la Banque, attestant ainsi de notre volonté

historique dans les zones reculées du Royaume nous permet d'être à proximité des dynamiques socioéconomiques locales et de constater l'implication active des femmes rurales à travers des coopératives agricoles, des associations de microcrédits ou encore pour les activités génératrices de revenus.

***Quelle est votre opinion sur la diversité des genres au sein de l'entreprise et comment pensez-vous qu'elle peut être améliorée chez Al Barid Bank ?***

Chez Al Barid Bank, nous sommes convaincus qu'à travers l'épanouissement économique et social des femmes, ce sont des familles, des communautés et des économies qui s'épanouissent. C'est dans cet esprit qu'au sein de la Banque, tous les efforts sont conjugués pour favoriser les évolutions de carrière des femmes à toutes les strates de l'entreprise.

En améliorant les conditions socio-économiques des femmes, c'est l'ensemble de la société qui est impactée, créant un effet d'entraînement qui se

répercute sur tous les aspects de l'économie.

Nous pensons, au niveau d'Al Barid Bank qu'une approche de la diversité de genre se construit dans le temps et se doit d'être intégrée dans la stratégie et la culture de l'entreprise. Il s'agit ainsi d'insuffler une culture d'inclusion au sein de l'organisation, en proposant par exemple des formations axées sur les questions de diversité et de non-discrimination. La Banque mène régulièrement des politiques de promotion de la diversité et encourage les candidatures de femmes à des postes de direction. Nous mettons en œuvre des actions de communication internes, visant à sensibiliser les collaborateurs sur les questions de diversité, les informer des progrès réalisés et renforcer, de la sorte, notre culture de l'entreprise.

Nous pouvons constater les retombées positives de cette approche, qui s'inscrit dans le cadre d'un cercle vertueux, et se traduit non seulement par une culture d'entreprise fortement imprégnée par la diversité des genres mais aussi par une amélioration des performances et de la productivité de nos collaboratrices.

### **2. Pouvez-vous nous décrire les mesures concrètes qu'Al Barid Bank a mis en place pour favoriser l'avancement professionnel des femmes au sein de l'entreprise ?**

Aujourd'hui, Al Barid Bank compte 44% de collaboratrices, dont 24% occupant des postes de management.

Dans le cadre de notre stratégie de développement, la gouvernance de la banque veille à promouvoir l'équité professionnelle entre hommes et femmes. L'approche genre est érigée au cœur de notre politique RSE.

Notre engagement au service de la diversité des genres a été récompensé en 2019 par le prix « Egalité Professionnelle femmes/hommes », saluant les progrès réalisés notamment en termes de parité et de diversité. Ce prix est

décerné annuellement par le GPBM, qui est une Confédération représentative de l'ensemble des banques au Maroc.

Par ailleurs, une Charte Genre a été signée en 2022, qui témoigne de notre volonté déterminée d'œuvrer en faveur de l'égalité de genre et de créer les conditions de travail propices pour l'évolution de carrière professionnelles de l'ensemble des femmes salariées d'Al Barid Bank.

### **3. Quelle stratégie Al Barid Bank compte-t-elle mettre en œuvre d'ici 2024 pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes au Maroc ?**

Malgré les progrès réalisés ces dernières années, les femmes dans nos sociétés restent confrontées à d'importantes disparités en matière d'opportunités économiques et d'inclusion financière. Il devient essentiel de relever, de manière résolue, ces défis et de promouvoir l'autonomisation économique et financière des femmes, dans un souci d'équité mais également d'impératifs économiques.

Effectivement, selon l'OCDE, si les taux de participation des femmes à l'économie égalaient ceux des hommes, le PIB mondial pourrait augmenter de 26%. D'après une étude du ministère des finances du Maroc, les mesures pro-genre ont un impact positif sur l'économie marocaine, les réductions des inégalités hommes-femmes génèreraient des gains de croissance du PIB de l'ordre de 0.2% à 1.95% annuels.

L'objectif de la Banque ne se cantonne pas seulement aux efforts de bancarisations des femmes exclues du système financier et bancaire. Il s'agit également de répondre spécifiquement à leurs besoins en leur proposant de produits financiers adaptés à leurs réalités socio-économiques et en leur offrant des possibilités d'épargne, d'investissement et de crédit pour leurs projets. De nombreuses femmes pourraient ainsi se constituer un capital de départ, créer

leur entreprise, effectuer des transactions sans intermédiaires et in fine intégrer pleinement l'économie formelle.

Notre politique volontariste en faveur de l'émancipation économique des femmes repose sur 3 piliers qui sont complémentaires entre eux, à savoir ; l'éducation financière, la proximité géographique et le digital.

Des ateliers de formation, de sensibilisation et de vulgarisation, orientés vers la finance et les produits bancaires, ont été organisés en collaboration avec la Fondation marocaine pour l'éducation financière, notamment dans le cadre du projet Wafira initié par l'Organisation Internationale du Travail. Ce projet vise à former des femmes rurales migrantes saisonnières et à accompagner des femmes dans leurs projets d'auto-entrepreneuriat.

Grâce à notre couverture territoriale jusqu'aux localités les plus isolées du Royaume, nous capitalisons sur notre proximité avec le monde rural et ses spécificités pour mettre en œuvre des politiques de financement, d'incitations et de facilités auprès des TPME notamment celles dirigées par des femmes.

Enfin, la digitalisation peut certainement constituer une opportunité pour stimuler l'entrepreneuriat féminin et consolider l'autonomisation économique des femmes.

Pionnier de la digitalisation des services financiers au Maroc, Al Barid Bank via son application mobile, revendique aujourd'hui 2,6 millions d'utilisateurs dont plus d'1 millions de femmes qui ont pu bénéficier de ces solutions afin de gérer leurs comptes en toute autonomie.

Les services financiers numériques permettent aux femmes d'effectuer plus facilement des opérations bancaires pour lesquelles elles devraient auparavant dépendre d'un membre masculin de leur famille ou d'un tiers. Les services

bancaires digitaux et les paiements numériques évitent aux femmes de se déplacer et leur assure une autonomie économique et sociale.

#### **4. Comment Al Barid Bank envisage-t-elle d'améliorer l'accès au financement pour renforcer l'autonomisation des femmes rurales au Maroc ?**

Al Barid Bank est partie prenante d'une initiative nationale, sous l'impulsion de la Banque Centrale du Maroc. L'initiative consiste à construire, dans un premier temps, un projet pilote pour le soutien et le financement de structures associatives communautaires.

Dans ce cadre, nous participons activement à un projet de mise en place d'une offre bancaire pour les associations villageoises d'épargne crédits communautaires dites AVEC en collaboration avec une autre banque Marocaine, le Groupe Crédit Agricole du Maroc.

Ce projet va assurément impacter de manière positive l'inclusion et l'autonomisation des femmes rurales, et comporte également un fort intérêt pour les deux Banques, qui ont une belle opportunité de bancariser un nombre non négligeable de femmes rurales travaillant dans l'informel.

Nous savons que généralement, le comportement financier des femmes est marqué par la prudence. Pour renforcer l'autonomisation des femmes rurales, l'éducation financière est ainsi un préalable majeur pour la réussite de leurs projets économiques et financiers. Les femmes, en outre, ont une forte propension à l'épargne pour se prémunir contre les aléas de la vie et pour assurer l'éducation de leurs enfants.

En ce sens, un projet de micro-épargne numérique à destination de personnes à faibles revenus, et notamment les femmes rurales et les TPME est à l'étude pour un objectif de mise en œuvre et commercialisation en 2024.

# Un Voyage Inspirant

Les Clés du Succès de Mme Nahla Bou Diab dans la Gestion Mondiale, l'Autonomisation des Femmes, et l'Innovation au Sein de la Banque AM



**Nahla Khaddage Bou Diab**

*COO , AM Bank et responsable du Groupe de la diversité des genres pour l'Union mondiale des banquiers arabes - Liban*

*plus de 40 ans d'expérience en gestion à l'échelle mondiale, Mme Nahla Bou Diab partage son parcours remarquable, du Canada au Liban, et nous dévoile les clés de son succès dans la restructuration d'organisations et son engagement en faveur de l'autonomisation des femmes. Plongeons dans cet entretien captivant, Mme Bou Diab nous livre ses perspectives sur l'innovation, les défis liés au genre dans le secteur financier, et ses initiatives novatrices pour créer un environnement de travail sain et épanouissant à la Banque AM.*

**1. Pouvez-vous partager avec nos auditeurs et auditrices votre parcours et comment vous avez atteint votre poste actuel de directeur des opérations de la banque AM et responsable de l'autonomisation des femmes pour l'Union mondiale des banquiers arabes ?**

Avec plus de 40 ans d'expérience en gestion de haut niveau à l'échelle mondiale, j'ai dirigé la restructuration d'organisations au Canada, notamment ma contribution à celle de la Banque centrale du Canada . Après avoir déménagé au Liban en 1997, j'ai initié les services de conseil en gestion pour Ernst & Young Liban et restructuré avec succès Virgin Megastore. Pendant une

décennie, j'ai partagé mes connaissances en « Gestion du changement » en tant que professeur à l'Université américaine de Beyrouth.

Titulaire d'un doctorat de l'Université de Liverpool pour ma recherche sur la « Spiritualité dans l'organisation », j'ai élaboré un cadre commercial novateur, traduit en une méthodologie étape par étape pour garantir le succès des institutions. En 2000, j'ai rejoint AM BANK avec pour objectif de démontrer l'impact culturel sur la résilience organisationnelle. En tant que mentor actif chez Endeavor, je consacre bénévolement mon temps à soutenir les PME. En qualité de PDG d'« Oneness », je guide les individus dans la transition du mode survie au mode création. En tant que responsable de la diversité des genres pour l'Union mondiale des banquiers arabes, j'ai introduit la première charte pour la diversité des genres dans le monde arabe, approuvée par l'OCDE en juin 2020.

## **2. Étant la première femme à occuper votre titre au Liban, quelles ont été les difficultés que vous avez rencontrées pour surmonter les barrières liées au genre dans le secteur financier ?**

Tous les leaders, hommes et femmes, ont une grande influence sur leurs organisations et ils doivent «guérir» de leurs émotions négatives, sinon ils transmettront ces sentiments indésirables à leurs organisations à travers leur comportement. Je pense que tant les hommes que les femmes luttent pour se libérer de la pression sociale, et je refuse de me voir comme confrontée à des défis plus difficiles que les autres. Nous sommes des êtres humains motivés par nos peurs et nos émotions.

Ces craintes et émotions se manifestent différemment chez les hommes et les femmes. Ma solution a été de faire face à la barrière sans colère et avec la compréhension que toutes les barrières liées au genre sont motivées par la peur et non par de mauvaises intentions. Une fois que nous comprenons cela, nous ne percevons pas

les barrières et les défis comme des expériences difficiles. Au contraire, nous assumerons la responsabilité de réduire la peur qui alimente la discrimination et les obstacles. Nous passerons du sentiment de victimisation à celui de devenir les guérisseurs de ceux qui infligent de la douleur aux autres. C'est là que réside le pouvoir des femmes !

Tant que vous n'autorisez pas les barrières à créer de la colère en vous, vous êtes le gagnant.

## **3. Comment définissez-vous l'innovation dans l'industrie bancaire, et quel rôle pensez-vous qu'elle joue dans le succès des institutions financières ?**

L'innovation est une capacité naturelle de l'être humain, elle est le fondement de la réussite organisationnelle. Sans elle, l'organisation vieillira et perdra toute son énergie. Sans innovation, il n'y a pas de vie, il y a stagnation et immobilisme, et ces caractéristiques illustrent la mort ! Les institutions financières peuvent être une force motrice de l'innovation, mais elles doivent comprendre que le système organisationnel réprime leur capacité d'innovation.

Il faut mettre davantage l'accent sur la culture pour raviver et stimuler le pouvoir des individus au sein de l'organisation. Lorsque cela est fait, l'innovation émerge naturellement, sans effort.

## **4. Pouvez-vous partager des exemples d'initiatives ou de stratégies innovantes que vous avez mises en œuvre à la banque AM pour rester en tête dans un paysage financier en constante évolution ?**

L'innovation ne se limite pas aux produits et services, elle est au cœur de l'organisation. Rappelez-vous que la culture de l'organisation stimule l'innovation. Nous en sommes très conscients et avons investi beaucoup de temps et d'efforts pour prendre soin de notre culture et nous appuyer sur celle-ci pour stimuler des processus et des solutions innovantes.

L'innovation au niveau organisationnel a commencé par le fait que nous sommes la seule structure horizontale dans l'industrie bancaire dans le monde, cela signifie agilité et innovation, et nous avons reçu des récompenses internationales qui reconnaissent cette réalisation.

Nous innovons également dans nos processus internes et nos prises de décision, transformant l'organisation en un moteur de productivité qui favorise la créativité et la résolution rapide des problèmes. Nous innovons avec notre culture, en réussissant à créer une culture d'unité qui renforce le lien entre les employés et l'organisation, comme en témoigne la fidélisation de nos meilleurs performants, malgré un environnement externe difficile.

### **5. Comment priorisez-vous et favorisez-vous le bien-être des employés, et quelles initiatives avez-vous introduites pour promouvoir un environnement de travail sain et favorable à la banque AM ?**

Nos collaborateurs occupent la place centrale de nos préoccupations, car ils constituent le cœur même de notre organisation. Le fondement de notre réussite organisationnelle réside dans les liens que nous tissons avec nos membres, reconnaissant que les individus ont besoin de se sentir soutenus, protégés et en sécurité. Cet objectif est réalisé à travers des politiques organisationnelles qui mettent en avant le soutien et la flexibilité. Chacun doit être assuré que, face à des situations personnelles difficiles, l'organisation sera présente à ses côtés.

Nous avons également lancé un programme de bien-être très unique qui enseigne aux employés les principes de la physique quantique, des neurosciences et d'autres disciplines dans le but d'activer leur force intérieure et de leur permettre d'utiliser leurs pensées pour se trouver dans un état émotionnel positif.

Les témoignages résultant de ce programme étaient émouvants, car nous avons vu des personnes améliorer leur vie familiale, gérer leurs problèmes personnels de manière positive, et créer un lien puissant entre nos employés et nos managers.

### **6. En tant que responsable de l'autonomisation des femmes pour l'Union mondiale des banquiers arabes, pourriez-vous partager vos perspectives sur la situation actuelle de la représentation et de l'autonomisation des femmes dans le secteur bancaire à travers le monde arabe ?**

Les femmes n'ont pas besoin d'être autonomisées, et c'est pourquoi nous avons changé le nom de notre groupe pour «Diversité des genres au niveau exécutif». Elles ont besoin d'activer leur pouvoir intérieur, et une fois cela accompli, elles s'élèveront et libéreront leur puissance au sein de l'organisation, favorisant ainsi la collaboration, l'agilité et l'innovation. À cette fin, je suis heureuse d'annoncer que nous venons de lancer un programme unique visant à libérer le pouvoir intérieur des femmes.

Le programme se divise en deux parties. La première partie prépare les femmes à se libérer de tout bagage négatif qu'elles ont enduré et à transformer ces expériences en formidables apprentissages et opportunités. Dans la deuxième partie, les femmes reçoivent une méthodologie étape par étape qui leur permet de transformer leur leadership et la culture organisationnelle en une culture d'unité, favorisant la rétention des talents, la collaboration, l'agilité et l'innovation !

Hommes et femmes s'élèveront ensemble en se percevant comme deux composantes d'une même entité !

Le programme débute par le premier atelier. La réussite de cet atelier qualifie les participants pour postuler à un programme de certification

en leadership et culture d'unité (LCOC), qui les fera évoluer vers un tout nouveau niveau de leadership.

### **7. Quelles initiatives ou stratégies préconisez-vous pour encourager davantage de femmes à occuper des postes de direction dans le secteur financier ?**

En premier lieu, il est essentiel de guider les femmes dans l'activation de leur pouvoir. Une fois cette étape franchie avec succès, les organisations rivaliseront pour attirer les femmes aux postes de direction, désireuses de tirer profit de cette puissance nouvellement révélée. Il est impératif de déconstruire les sentiments de victimisation et d'illustrer aux femmes comment transformer les épreuves qu'elles ont traversées en une force transformatrice pour leurs organisations et, ultimement, pour le monde. Le programme Leadership and Culture for Oneness (LCOC) a reçu l'approbation officielle de l'Union mondiale des banquiers arabes, et surtout, il contribue aux objectifs de développement social des Nations Unies.

C'est une étape décisive qui prépare les femmes et les organisations à un succès jamais encore atteint.

### **8. Quels conseils donneriez-vous aux jeunes professionnels, en particulier aux femmes, qui aspirent à atteindre des postes de direction dans l'industrie bancaire et financière.**

L'aspect crucial que vous devez maîtriser est de vous assurer de ne pas être conditionné par le concept de victimisation. Vous ne devenez jamais une victime à moins que vous ne choisissiez délibérément ce rôle. Vous possédez une puissance intérieure que vous n'avez pas encore découverte, une puissance

que les mots peinent à décrire, mais que vous devez ressentir pour en comprendre l'ampleur.

Gardez à l'esprit que les organisations ont besoin de votre contribution, et malgré toute injustice à laquelle vous pourriez être confrontée, ne laissez pas les émotions négatives envahir votre cœur. Recherchez constamment les leçons dans chaque expérience et considérez ces moments comme des opportunités d'apprentissage qui vous doteront des connaissances nécessaires pour apporter une contribution significative au monde, mais cela n'arrivera que si vous décidez de les accepter.

### **9. Looking back at your career, are there specific lessons or experiences that you believe have been instrumental in shaping your leadership style?**

Avec le recul, si j'avais eu connaissance à l'époque de ce que je sais aujourd'hui, je n'aurais pas enduré de souffrances. C'est précisément pourquoi je souhaite encourager les femmes à transformer leur perspective ; il n'est pas indispensable de souffrir, car la souffrance résulte uniquement de l'interprétation que vous donnez à la situation que vous traversez.



# **L**eila Doukali - Présidente nationale de l'Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc (AFEM)



**Leila Doukali COO ,**  
*Présidente nationale de l'Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc (AFEM)*

Madame Leila Doukali, la Présidente de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM) et une entrepreneure chevronnée avec une expérience riche dans l'industrie de la mode. Nous explorons son parcours professionnel, son rôle dans la gestion de l'entreprise familiale, Variations, et son engagement en faveur de l'autonomisation des femmes entrepreneures au Maroc.

## **1. Parcours professionnel**

**• Pouvez-vous nous parler de votre parcours professionnel, en particulier de votre expérience dans la gestion du groupe familial et de votre entreprise Variations dans le domaine de la mode?**

J'ai eu la chance de faire partie d'une famille ayant le sens du travail, de l'effort et de la prise de risques. Mes 2 parents étaient entrepreneurs et j'ai baigné dans cet esprit de recherche d'accomplissement et d'indépendance économique. Le domaine de la mode et du fashion me fascinait dès mon jeune

âge. Lors de mes études à l'étranger les podiums exerçaient en moi une attirance particulière dans mes tendances et choix d'activités... Un choix « naturel » lorsque la décision de me lancer dans « les affaires » s'imposa à moi.

Le secteur du prêt à porter est enrichissant à plus d'un titre.

Il ne me restait plus qu'à aller à la conquête d'une franchise reconnue par son « style » très parisien et ancré dans le mode de vie fashion déjà ancré au Maroc. Un besoin en terme de marché se profilait. Cette marque « me ressemblait », ce qui a facilité mes négociations avec mon franchiseur qui m'a fait confiance.

La marque a, depuis, marqué le retail local.

Voici 20 années de présence et 3 boutiques présentes sur 3 villes au Maroc.

Par ailleurs, la gestion du Patrimoine familial s'est imposée pour moi après le décès de mon père et de ma sœur aînée... Je me suis retrouvée face à des nouvelles responsabilités, que j'ai tenté d'assumer en empruntant une voie de modernisation et de diversification de notre activité dans le secteur agro-alimentaire.

## **2. Engagement envers les femmes entrepreneures**

**• En tant que présidente nationale de l'Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc (AFEM), pouvez-vous partager les principales initiatives et réalisations de l'AFEM depuis que vous en assumez la présidence en 2019?**

Je me suis engagée auprès de notre Association, l'AFEM, dès sa création en 2000, et ce, en prenant

dès ses premiers pas, la responsabilité de la commission communication...La vie associative m'a beaucoup appris.

J'ai vécu et suivi de très près l'histoire de l'AFEM. C'est tout naturellement que j'ai accepté de la présider après un vote de confiance de nos membres. Le 1er mandat a été semé d'embûches dûes à un précédent management n'ayant pas atteint ses objectifs et bien entendu également la crise sanitaire du Covid qui s'en suivie.

J'ai passé 2 années à relever et à assainir un passif, à redéployer une feuille de route en terme d'actions et de gouvernance autour d'une équipe motivée et militante.

Notre 1ère tâche a été de réfléchir autour d'un plan d'actions destiné à soutenir les femmes très impactées économiquement par la crise sanitaire jamais connue dans notre histoire contemporaine. Le plan « Amally » proposait d'accueillir les femmes chefs d'entreprises ayant perdu partiellement ou totalement leurs activités... Co-working, accompagnement, conseil, orientation, networking...

Le 2ème mandat se déroule sous le signe de la relance...différents chantiers sont en cours autour d'un concept appelé « She Impulse » : Accélérateur de performance ». Celui-ci regroupe plusieurs axes dont « She Start » qu'est la création d'un incubateur new génération orienté vers l'innovation et les nouveaux métiers « Green Tech »..., She Industrielles, She Digital.

Ces initiatives répondent à un besoin, dont celui d'exploiter le potentiel entrepreneurial des femmes et de saisir les nouvelles opportunités pour une industrie moderne et innovante.

Notre programme « She Impulse » propose un modèle d'accompagnement adapté aux femmes quoi souhaitent développer leur croissance, ou celles visant le défi de créer leur entreprise.

L'objectif étant de favoriser l'innovation en y intégrant le concept des approches en terme de DD, et de même pénétrer les marchés internationaux en élargissant leurs part de CA. Ce plan s'appuie

également sur nos représentations régionales, et ce, afin de renforcer leurs capacités dans le cadre de la promotion de la régionalisation avancée au Maroc.

Nous espérons ainsi contribuer à augmenter la part des femmes dans la sphère économique... en terme de valeur ajoutée.

### 3. Défis et réussites

**•Quels ont été les principaux défis que vous avez rencontrés en tant que femme entrepreneure, et comment les avez-vous surmontés? De même, quelles ont été vos plus grandes réussites dans le domaine des affaires?**

Les défis sont nombreux... et s'imposer en tant que femme ayant des ambitions n'est pas un parcours des plus simples. La facilité de se diriger vers le salariat est le choix de la majorité des femmes.

« Le parcours du combattant » est présent à tous les niveaux, et certaines difficultés sont également inhérentes aux femmes comme aux hommes... : L'acte d'entreprendre est synonyme de courage d'audace.

Le financement reste le « nerf de la guerre », puis la confiance des investisseurs, l'accès aux marchés, les pratiques illégales, le manque de visibilité « sectoriels »..., l'accès au foncier, les garanties requises...

Par ailleurs, les femmes en général ne fréquentent pas suffisamment les espaces ou les sphères décisionnelles... largement occupées par les hommes.

Le 1er défi est d'y s'imposer et de nous faire accepter.

Le professionnalisme, la pugnacité et le sérieux donnent des résultats, mais nous ne lâchons pas prise quant à notre combat. Celui-ci est un combat de tous les jours. Celui-ci revêt plusieurs aspects : économiques, sociétaux, culturels...

Notre société patriarcale basée sur la transmission générationnelle d'une éducation conservatrice est encore bien ancrée.

Nous arrivons à surmonter nos difficultés en étant alertes sur la pertinence de nos approches et de notre vision. Nos actions sont justes, impactantes et porteuses de sens : nous les assumons et les portons sur les fronts du dialogue et des débats.

#### 4. Passion pour la mobilisation

**• Vous manifestez une passion pour la mobilisation en vue de créer des emplois, libérer des opportunités et développer les infrastructures. Comment cette passion influence-t-elle votre approche en tant que présidente de l'AFEM et dans vos autres activités professionnelles ?**

Mes diverses responsabilités dans le cadre de mes activités restent les mêmes à déployer dans le cadre associatif. Le management sur lequel se base le socle de toute organisation :

- Être à l'écoute des marchés et des tendances afin d'y répondre le mieux armée, en s'appuyant sur le réseau.
- Être proche de ses collaborateurs (ices) et les impliquer dans toutes décisions stratégiques impliquant l'avenir de l'entreprise,
- Donner la chance à tous et à toutes de développer une carrière et de s'épanouir...voire même, déceler en eux une passion afin qu'ils puissent rêver d'une initiative en terme de création d'activité s'ils le souhaitent.

Ma vie associative comme ma vie professionnelle sont étroitement imbriquées.

Mes exigences et les valeurs lères sont : la probité, la loyauté, la performance, la confiance, l'engagement...

#### 5. Rôle de l'éducation

**• En tant que diplômée en gestion et relations internationales de l'Université de la Sorbonne, comment percevez-vous le rôle de l'éducation dans le succès entrepreneurial, en particulier pour les femmes ?**

Le rôle de l'éducation et de la formation est primordial. Il constitue le capital « mental » de tout individu. Ce capital nous permet d'avancer sur une vision du monde, avec une ouverture, une autre dimension, un autre regard.

« Une femme instruite » aura des armes pour avancer, pour se battre, pour s'imposer d'égal à égal...dans un environnement hostile n'offrant pas beaucoup ou peu d'alternatives sans instruction. Seules quelques success stories arborent des exceptions.

« Apprendre » est un chemin que doit emprunter toute femme ou homme. Nos plans d'actions consacrent une grande part à la formation... Sans laquelle, nul ne peut avancer, ne peut créer, ne peut se développer.

Certes, le succès entrepreneurial qu'ont connu certaines femmes ne sont pas tous basés sur leur cursus, certes, mais néanmoins celui-ci y contribue grandement de nos jours (hormis les transmissions de patrimoine familial).

#### 6. Genre entrepreneurial

**Quelles sont les contraintes socio-économiques liées au genre qui affectent les femmes entrepreneures au Maroc ?**

Les contraintes socio-économiques liées « au genre » sont connues nous ne cessons de les combattre et de proposer des solutions en adéquation avec les attentes des femmes :

- La difficulté de l'accès au financement et la facilité d'octroi aux crédits liés à la non-confiance accordée aux femmes par les établissements bancaires, le manque d'encouragement de la sphère sociale à pousser les femmes à entreprendre, préférant les reléguer au statut de salarié, notre environnement socio-culturel conservateur qui opte pour la « place » de la femme au foyer décrite comme son « rôle naturel »
- Le manque d'infrastructures sociales telles que les crèches et les établissements socio-éducatifs de l'aide à l'enfance
- Le manque de modules de formation de base présentant des voies ouvrant vers l'entrepreneuriat

et l'initiative...

## 7. Conseils pour les jeunes entrepreneures

**• Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes qui aspirent à devenir entrepreneures, en particulier dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes?**

Le principal conseil que je peux donner est d'ordre général et émotionnel : « Croire en vous » ne jamais se décourager, suivre votre intuition... et bien entendu, réfléchir

longuement à « votre idée » avant de se lancer.

Vous appuyer sur des experts afin de vous guider.

Quelques réponses à vos questions autour de « votre idée » s'imposent :

- Quel business, pour quel marché ?
- Quelle concurrence ? veille sur le secteur ciblé.
- Quel besoin ? est-il identifié ?
- Un business plan étudié, accompagné par un professionnel est fortement recommandé.
- La connaissance de l'activité et de ses contours, la maîtrise des process.
- Dois-je m'associer ? ou dois-je m'adosser à des prêts ?

## 8. Vision pour l'avenir

**• Quelle est votre vision pour l'avenir de l'entrepreneuriat féminin au Maroc, et quel rôle envisagez-vous pour l'AFEM dans la réalisation de cette vision?**

L'AFEM, Association pionnière reconnue d'utilité publique, œuvre depuis deux décennies pour faire tomber les barrières et relever le pourcentage des femmes entrepreneures.

Le chemin n'a pas été facile et semé d'embûches...

Quelques avancées sont notées mais nous sommes encore loin de nos objectifs. Le chemin est encore long et le combat est rude tant les mentalités sont ancrées. Nous tablons sur une avancée significative sur les prochaines années grâce au

digital qui permet de libérer la création de valeur en permettant aux femmes de s'approprier un outil de travail ouvrant sur des nouveaux horizons.

La crise économique a également un rôle tant négatif que positif. Les femmes ont été contraintes de se diriger vers le marché du travail ou la création d'activités poussées par une résilience en terme économique... Nous avons espoir que les nouvelles générations seront au rendez-vous des défis de demain. Notre incubateur est le principal espace d'accueil où nous comptons donner la chance à des jeunes femmes de vivre et de concrétiser leur projet.

Par ailleurs, nous siégeons à différentes instances institutionnelles.

Cette position nous donne la possibilité de faire entendre notre voix et de partager notre vision, telle que la réforme de la moudawana en cours...

## 9. Bilan et perspectives

**• En regardant en arrière sur votre carrière jusqu'à présent, que le principal enseignement que vous aimeriez partager avec d'autres femmes entrepreneures? Quelles sont vos perspectives pour l'avenir de votre engagement envers le développement des femmes chefs d'entreprises au Maroc?**

Le principal enseignement que je souhaite partager avec d'autres femmes entrepreneures : Soyez patientes, croyez en vous, ne « lâchez » pas prise., les chemins sont tortueux, mais pas infranchissables...

Les portes fermées ne le sont pas réellement, il faut pouvoir les pousser et avec la volonté on y arrive.

Je souhaite à toute femme qui ont en elle ce besoin de s'accomplir et de « se battre » pour leurs convictions et leur désir d'entreprendre de ne pas se décourager.

Il faut croire en elles avec détermination...

Les perspectives sont optimistes, les jalons sont posés ...

C'est un marathon d'endurance il a ses secrets pour parvenir à la ligne d'arrivée

# Un Partenariat Stratégique

**L'Union des Banques Arabes et l'Union pour la Méditerranée  
Ensemble pour l'Égalité, l'Autonomisation des Femmes et  
l'Éducation Financière»**



L'Union des Banques Arabes a signé avec l'Union pour la Méditerranée (UpM) un protocole d'accord établissant une coopération bilatérale dans des domaines d'intérêt commun tels que le changement climatique, l'autonomisation des femmes et l'éducation financière.

Lors de la cérémonie de signature, qui s'est déroulée au siège de l'UpM, à Barcelone, les représentants des deux institutions se sont mis d'accord pour promouvoir les visites de fonctionnaires ou d'experts, les projets de coopération, les consultations, les séminaires et les ateliers, ainsi que l'échange de bonnes pratiques.

Ce protocole d'accord ; précise un communiqué de l'UpM ; sera en vigueur pour une durée minimale allant jusqu'à 2027, et les parties se réuniront chaque année pour superviser leur plan de travail commun.

Dans sa déclaration à cette occasion, le secrétaire général de l'UpM, Nasser Kamel a tenu de souligner que « Cette collaboration témoigne de notre engagement commun à lutter contre les disparités entre les sexes dans le secteur financier, à offrir des opportunités aux entreprises dirigées par des femmes et à promouvoir un développement économique inclusif dans la région méditerranéenne », et d'ajouter que « Cela

renforcera nos efforts collectifs vers la création d'un environnement propice à l'épanouissement des entreprises dirigées par des femmes et contribuera à une croissance économique plus équitable ».

Pour sa part, Wissam Fattouh, secrétaire général de l'UBA, a déclaré que : « L'Union des banques arabes est honorée de s'associer à l'Union pour la Méditerranée dans la poursuite d'objectifs communs. Cette collaboration marque une étape importante dans la résolution des défis majeurs de notre époque. En conjuguant nos forces et nos ressources, nous sommes convaincus que nous pouvons avoir un impact durable et contribuer à un

changement positif au sein de nos communautés ».

Le premier effort conjoint après la signature de cet accord se traduira par l'événement prévu au Caire en 2024 à l'occasion de la Journée internationale de la femme, intitulé « Closing Gender Gaps in the MENA Financial Sector: Towards Women-Led Business Development » coorganisée par les deux parties. Cette conférence de deux jours sur les défis auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures dans le développement de leurs activités réunira des banquiers chevronnés et des entrepreneurs de la région MENA.



## Le rôle des femmes arabes dans le développement socio-économique

*L'Union des Banques Arabes, à travers une récente étude approfondie, s'est penchée sur l'autonomisation économique des femmes arabes et son impact crucial sur l'accès au marché, la gestion des ressources, et leur participation à la prise de décisions. Bien que des progrès significatifs aient été réalisés, des défis subsistent, de l'accès limité au marché du travail à la sous-représentation politique, soulignant la nécessité impérieuse d'améliorer les conditions pour favoriser une participation optimale des femmes à l'économie arabe*



Dans un paysage économique en constante évolution, l'importance des femmes dans la croissance économique et la prospérité des pays arabes ne peut être ignorée. Cette étude explore l'évolution de la position des femmes arabes dans la société et met en lumière les obstacles à surmonter pour garantir leur pleine participation à l'économie.

Les données révèlent une augmentation du taux d'alphabétisation des jeunes femmes dans la région, mais malgré cela, le taux d'emploi féminin reste en deçà de la moyenne mondiale. L'étude souligne également la surreprésentation des femmes arabes dans le travail non rémunéré, mettant en lumière la nécessité de réduire ces disparités.

Sur le plan politique, bien que des progrès aient été réalisés, des défis subsistent quant à

la participation des femmes aux organes élus. Des systèmes de parité et de quotas ont été mis en place dans certains pays, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir une représentation équitable.

En se penchant sur le secteur commercial, l'étude révèle des détails fascinants sur les entreprises dirigées par des femmes dans la région. Malgré des défis persistants, ces entreprises se distinguent par leur taille, leur compétence entrepreneuriale et leur contribution à l'innovation.

L'étude met également en lumière les défis auxquels les femmes arabes font face, notamment des interprétations religieuses rigides, des cultures patriarcales et les conséquences de la pandémie de COVID-19. En soulignant ces défis, l'objectif est de sensibiliser et d'encourager des mesures visant à créer un environnement plus équitable.

**Pour obtenir l'étude complète et approfondie, veuillez contacter l'Union des Banques Arabes par courriel : [research@uabonline.org](mailto:research@uabonline.org). C'est une opportunité de plonger davantage dans les conclusions de cette étude cruciale sur le rôle des femmes arabes dans le développement socio-économique.**



## UNION OF ARAB BANKS ACTIVITIES FOR THE FIRST HALF OF THE YEAR 2024

### International Women's Day 2024 Conference in cooperation with Union of the Mediterranean entitled: "Closing Gender Gaps in Financial Sector"

This conference will be held in collaboration with the Union for the Mediterranean (UFM), supported by Sweden Sverige, and in collaboration with esteemed partners such as (UN Women). It will highlight ongoing efforts to bridge the gender gap in the financial sector towards the development of women-led businesses, and discuss the challenges faced by women entrepreneurs in expanding their businesses.

06-07/03/2024  
Cairo - Egypt  
Intercontinental City Stars Hotel



### Forum: Arab Economic Security in light of Geopolitical Changes

This forum will address important topics concerning countries' experiences in the required economic structural reforms, monetary stability, cybersecurity, and the impact of geopolitical changes and disruptions in our Arab region on various economic and banking sectors. Additionally, it will review necessary proposals to address all these challenges.

18-19/04/2024  
Beirut-Lebanon  
Phoenicia Intercontinental Hotel



### Conference: Challenges facing Arab Banks in Complying to International Laws and Regulations and Meeting correspondent Banks Requirement

This forum constitutes a high-level platform for Arab bankers in general, and Iraqi bankers in particular, along with relevant regulatory bodies. Its purpose is to shed light on the ongoing challenges faced by banks in establishing channels with international financial markets and correspondent banks. It will also examine measures to enhance international confidence in the Arab banking sector.

06-07/05/2024  
Baghdad- Iraq  
Babel Rotana Baghdad Hotel



### Muscat International Forum for Risk Management in Banks and Financial Institutions - second session

This forum will address the latest developments in banking risk management in light of the repercussions of the Russian/Ukrainian war, the Israeli incursion into the Gaza Strip following Operation Protective Edge, and the conflict in the Red Sea region, and their impact on international trade, and how all of this affects our Arab banks.

20-21/05/2024  
Muscat – Oman  
Crown Plaza Hotel



## The International Arab Banking Summit 2024

23-24/05/2024  
Istanbul- Turkey  
The Peninsula Hotel



This summit is held under the auspices of the President of the Republic of Turkey, His Excellency Mr. Recep Tayyip Erdoğan, and will serve as a platform to develop an advanced vision for Arab-Turkish economic relations. It will shed light on areas of mutual investment and innovation between the two regions, open up broader avenues for trade exchange, enhance banking cooperation, and encourage innovative practices such as sustainable finance, digital transformation, and green banking services.



## Arab Banks Compliance Officers Forum

06-08/6/2024  
Sharm El Sheikh – Egypt  
The Peninsula Hotel



This forum represents a high-level platform for discussing the risks facing societies due to financial crimes and their impact on the stability of financial systems. It will present the best ways to enhance the effectiveness of combating these crimes, focusing on the most important effective means of promoting compliance with laws and regulations and ensuring data protection in banks.



## Conference: Achieving the Sustainable Development Goals SDG's in cooperation with UN – ESCWA

25-26/06/2024  
Geneva – Switzerland  
United Nations Headquarters



This conference aims to study the current status of sustainable development in the Arab region, discussing the factors that promote or hinder progress in achieving sustainable development goals, and deliberating on the necessary reforms to achieve sustainable development goals by 2030. The conference will also address the role of the banking and financial sector in implementing sustainable development goals.



50 Years Serving the Arab Banking Sector

**NOUS AVONS ENTREPRIS UNE TRANSFORMATION  
PROFONDE POUR INSUFFLER UNE NOUVELLE  
DYNAMIQUE DE CROISSANCE  
ET DE MODERNITÉ.**



[www.atb.tn](http://www.atb.tn)

@ArabTunisianBank



**ATB**

البنك العربي التونسي

# البنك العربي... بنك العام في الشرق الأوسط 2023

من مجلة ذا بانكر - لندن (The Banker)  
(المملوكة لمجموعة فاينانشال تايمز المحدودة)



arabbank.com



البنك العربي  
ARAB BANK



النجاح مسيرة