

FEMMES D'EXCEPTION ...

Célébrer la journée internationale des droits de la femme, c'est célébrer **Fatimatou Zahra Diop** ancienne secrétaire générale et directrice nationale de la BCEAO (1), **Evelyne Tall** banquière, actuelle présidente du cabinet conseil e&partners (2), **Thiaba Camara Sy** expert-comptable et coach professionnelle (3), **Marie Ba** expert-comptable et présidente de l'ONECCA(4), **Anna Ba Dia** Pdg de Sipres (5). Des pionnières au Sénégal dans la lutte pour l'égalité des chances entre les genres en milieu professionnel.



UNE RELÈVE DE QUALITÉ

Elles sont des modèles pour **Faty Ly**, la Ceramic designer (6), **Assana Alio** managing director à Peacock (7), **Fatou Seck**, Dg de Oumou Informatique (8), **Me Tabara Mathurin Diop** du cabinet éponyme (9) ou encore **Fa Diallo**, entrepreneur social (10) qui représentent la nouvelle génération de femmes dirigeantes. Des pionnières aux championnes en passant par la relève, elles sont conscientes que le combat continue mais en attendant: bonne fête mesdames



FA DIALLO

Depuis longtemps, les femmes s'organisent pour construire des ponts sociaux-économiques. L'impact est visible au niveau de toutes les sphères. La femme sénégalaise a toujours travaillé. Ceci est d'autant plus vrai dans le milieu rural où rares sont celles qui chôment. La plupart évolue dans l'agriculture ou la transformation de produits locaux. L'économie ne saurait exister sans cette manne agricole qui joue un rôle majeur dans l'autonomie d'un pays. Qu'elles soient aux champs, au marché ou dans la rue dressant un étal de cacahuètes, elles s'activent au quotidien pour vivre, gagner en autonomie, lutter contre la précarité et participer à l'économie du pays.

une nette corrélation entre le développement de l'entrepreneuriat féminin et des indicateurs tels que le taux de scolarisation des enfants ou celui de la baisse de l'extrême pauvreté», soutient-elle.

Abondant dans le même sens, la promotrice de l'Institut académique des bébés témoigne qu'aujourd'hui, elles jouent un rôle majeur dans l'entrepreneuriat qui est très fort au Sénégal et où plus de la moitié qui ose sont des femmes. «Elles sont fortes et pleines d'abnégation et devraient figurer davantage dans les postes décisionnaires. La parité n'y est pas et je le déplore», réalise-t-elle.

Ce qui fait dire à Assana Alio que l'entrepreneuriat féminin est un levier incontournable pour l'économie sénégalaise. «L'entrepreneuriat féminin peut contribuer, sans aucun doute, au développement économique de l'Afrique et du Sénégal. Malgré le fait que la plupart des femmes évoluent dans des conditions difficiles, elles parviennent à obtenir une certaine autonomie.» Loin d'être une mode passagère, il s'agit plutôt d'une véritable force économique qui remodèle notre environnement économique, selon Faty Ly. Mieux encore, à son avis, «ces entrepreneures se lancent dans tous les secteurs d'activité allant de l'agro-alimentaire aux nouvelles technologies, en passant par la mode ou encore aux métiers très rares, tels que les mines. Les femmes investissent près de 90% dans l'éducation, la santé, la nutrition de leur famille et de leur communauté. Leur contribution économique est donc un moteur du bien-être familial, communautaire et du pays. De manière générale les femmes sont motivées par l'obtention de résultats et par un impact positif. Je constate que leur gain est souvent centré sur l'humain. Donc, à terme, l'entrepreneuriat féminin pourrait non seulement contribuer à la création de richesses, mais surtout au développement de nos ressources humaines dont notre pays, le Sénégal, a besoin pour se développer».

Les défis de l'entrepreneuriat

Autant d'arguments purement économiques qui valent mieux qu'un débat aussi passionné qu'il puisse être sur la contribution des femmes à l'économie ou sur les raisons de promouvoir des carrières féminines. Il n'en demeure pas moins que les défis persistent. Et ils sont de plusieurs ordres, selon nos interlocutrices. A l'image d'Assana Alio, pour qui, aujourd'hui, le défi s'articule sur deux points : «D'abord, former les femmes qui sont dans le secteur informel, à mieux gérer leurs affaires et les

aider à s'adapter aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Bien entendu accompagner celles qui sont dans le secteur formel à accéder plus facilement aux financements. Selon un proverbe africain : quand les femmes avancent, le monde avance avec elles.» Mais à entendre Marie Bâ, la condition sine qua non reste la formation et le fait de pouvoir bénéficier des mêmes droits à la formation professionnelle que les hommes, de manière effective. Ce qui veut dire : lever les barrières qui font obstacle à leur formation. Quant à Evelynne Tall, elle pense que, «pour que les femmes soient réellement un vecteur puissant de transformation profonde de notre économie, nous devons atteindre une masse critique de «Femmes Championnes» dans tous les domaines (économique, social et politique) pour qu'elles puissent enfin peser dans les instances de décision. Et cela ne sera que bénéfique pour notre pays». A ce titre, elle énonce que le développement du pays passera nécessairement par la création et le développement d'un secteur privé fort se traduisant par des entreprises solides et pérennes. Ces entreprises devront évoluer



Marie BA

THIABA CAMARA SY

Par ailleurs, les femmes sont les plus grandes contributrices à l'économie, tant en qualité de fournisseuses de main-d'œuvre que de prescriptrices et/ou de consommatrices de biens et de services. Elles sont cependant peu présentes au sein des instances où se prennent les décisions qui influencent notre vie économique et sociale.

dans les secteurs porteurs et à valeur ajoutée, créateurs d'emplois, mais également ayant un impact social et environnemental. «L'Histoire nous montre que toutes les stratégies de développement expérimentées (Chine, Asie du Sud-Est, Amérique Latine) ont été soutenues par le rôle central du secteur privé», raconte cette ancienne Directrice générale adjointe d'Ecobank et actuellement investie dans le Conseil stratégie et financier à travers sa société E & Parteners. Ainsi, la société toute entière en tirerait le meilleur profit, de l'avis de Marie Bâ qui reconstruit le cercle vertueux bien connu, mais cette fois-ci avec des femmes mieux formées qui deviendront des agents économiques supplémentaires, avec les qualités reconnues aux femmes en termes de gouvernance, de leadership etc.

Actrices du changement

L'égalité est un facteur de croissance titrait un récent rapport du McKinsey Global Institute. Et selon ce cabinet, l'Afrique subsaharienne figure parmi les zones qui gagneraient le plus à intégrer les femmes dans le marché du travail. Ce rapport indique que si tous les pays du monde arrivaient à une égalité parfaite entre hommes et femmes, le gain de croissance mondiale atteindrait 26% (soit 28 000 milliards de dollars) en plus des prévisions de croissance habituelles. Plus réaliste, une égalité «formelle» calquée sur les modèles les plus avancés en termes d'égalité de genre (donc entérinée sur le papier, mais non réelle, dans les faits, quelques inégalités demeureraient) permettrait déjà une croissance de 11% du PIB mondial. Certaines zones bénéficieraient particulièrement d'un régime plus égalitaire, ce qui montre bien le retard accumulé : l'Inde gagnerait 16% de PIB, l'Amérique Latine 14%, la Chine 12% et l'Afrique subsaharienne 12%. Avec ce raisonnement, le Sénégal qui se glorifie de 7% de points de croissance, serait alors plus loin devant. C'est même ce



Fatimatou Zahra DIOP

EVELYNE TALL

De mon point de vue je préfère parler de la mixité et de la mise en commun de nos talents dont dispose le Sénégal et l'Afrique, que de parler du rôle des Femmes dans le développement d'un pays. Cela peut en effet avoir un effet réducteur. En Afrique, nous ne pouvons pas nous payer le luxe d'ignorer la moitié de nos forces lorsque l'effort à fournir pour une véritable transformation de nos économies est si important. Et nous passerions à côté d'immenses opportunités à ne pas donner aux femmes l'accès à plus de productivité. Mais encore une fois, j'insiste pour que le retard pris soit rattrapé et que des efforts soient faits pour une autonomisation économique massive des Femmes, qui passe par un meilleur taux de scolarisation des filles, à l'accès à l'Education, à l'inclusion des Femmes dans toutes les instances décisionnelles.

qu'allègue la Présidente-directrice générale de la société immobilière Sipres. Pour Anna Bâ Dia, on peut dire qu'il y a 20% de femmes dans l'économie formelle, si les 80% des autres femmes se mettent au travail, on ne sera plus à 7% de taux de croissance, on va facilement arriver à 8 ou 9, voire 10% de taux de croissance. Parce que tout simplement, l'autre moitié de la population apportera pleinement sa contribution à l'économie. Déjà, qu'elle a un rôle primordial à jouer. Donc, il y a une partie de la population dont il faut renforcer les capacités, pour leur permettre

de jouer pleinement leurs rôles et pouvoir arriver aux objectifs d'autonomisation des femmes. A ce sujet, il ne suffirait donc que de quelques initiatives pour exploiter ce potentiel et, par-delà, participer à l'accroissement de la croissance économique du pays. Au delà de cette réflexion qui démontre avec force que le potentiel de la Femme dans l'économie n'est plus à prouver, il semble dévoiler que l'heure est plutôt à la réflexion sur les appuis pour la fortifier et la pérenniser. Ensemble, c'est gagnant !

FATIMATOU ZAHRA DIOP

Une destinée d'engagement

Elle est encore aujourd'hui la première et unique femme à avoir été nommée directrice nationale de la Bceao, et également l'unique secrétaire générale femme, soit le poste de staff le plus élevé que cette institution ait connue. Aujourd'hui à la retraite après 34 années d'activité, Fatimatou Zahra DIOP n'en est pas moins administrateur de plusieurs sociétés du secteur bancaire et financier au Sénégal et à l'étranger.



Pur produit de l'école sénégalaise Mme Fatimatou Zahra Diop a décroché sa Maîtrise ès Sciences Économiques à l'Université Cheikh Anta Diop, en 1978. Le diplôme d'Études Supérieures Bancaires du Centre Ouest Africain de Formation

et d'Études Bancaires (COFEB) obtenu en 1980 lui a ouvert les portes de la banque centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO), où elle a assumé les fonctions de Chef du Service de la Réglementation Bancaire entre 1991 et 1996, avec comme responsabilité principale, la surveillance des banques et établissements financiers de l'UMOA. Ensuite elle a été promue entre 1996 et 1998, Adjoint au Directeur des Opérations Financières en charge des opérations de trésorerie de la BCEAO ainsi que la gestion des réserves en devises et en or.

Également, entre 1999 et 2008, Fatimatou Zahra a conduit la réforme des systèmes de paiements dans les huit États membres de l'Union Économique et Monétaire

Ouest Africaine (UEMOA) initiée par la BCEAO et qui a eu pour résultats la mise en place de trois systèmes interbancaires de paiement modernes, à savoir : pour les gros montants, le système de règlement brut en temps réel, dénommé STAR-UEMOA, pour les paiements de masse, le système de compensation automatisée, SICA-UEMOA et le système interbancaire de paiement par cartes, géré par le GIM-UEMOA.

Respecter sa devise

À ce jour, Fatimatou Zahra Diop est la première et unique femme à avoir occupé entre le 1er janvier 2009 et le 8 janvier 2012, les fonctions de Directeur National de la BCEAO pour le Sénégal.

Par la suite, elle a assumé durant deux années (9 janvier 2012 - 19 septembre 2014), les fonctions de Secrétaire Général de la BCEAO,

Au terme de sa riche carrière à la banque centrale, en 2014, et qu'a sonné l'heure d'une retraite amplement méritée, Fatimatou Zahra Diop tient à respecter sa devise qu'elle a hérité de ses parents : « *l'essentiel dans une vie, c'est de servir. Servir les siens, servir sa communauté, servir l'Humanité* ».

Aujourd'hui, elle est fortement engagée tant au niveau social, qu'au plan économique et financier. Membre fondatrice et Vice-présidente de la Fondation AFRIVAC depuis 2014 elle siège aussi depuis cette date au Conseil d'Administration d'International Finance Facility for Immunisation (IFFIM).

Last but not least, celle qui est administrateur de plusieurs sociétés du secteur bancaire et financier au Sénégal et à l'étranger, est membre, depuis 2016, du Women Investment Club (WIC).

THIABA CAMARA SY

Une vie pour l'investissement



Aujourd'hui, Thiaba Camara Sy a choisi de se consacrer au Women's Investment Club (WIC), une initiative lancée en 2016, avec quelques amies, dans le but de répondre aux problématiques de financement des femmes entrepreneurs.

Expert-comptable, diplômée de l'École Supérieure de Commerce de Paris (ESCP), Mme Thiaba Camara Sy est également titulaire d'un diplôme de Coach Professionnelle. Son boulot consiste à accompagner de chefs d'entreprises pour les aider à développer leurs performances. Fondatrice en 1990 de Deloitte Sénégal, un des « big four » mondiaux du Conseil et des métiers de la comptabilité, qu'elle a dirigé jusqu'à fin 2017, elle a également servi en qualité de membre du conseil d'administration de Deloitte Afrique, la Holding regroupant tous les cabinets membres du réseau Deloitte en Afrique francophone.

Investissement féminin

Après son départ du groupe Deloitte, elle a décidé de s'orienter vers l'investissement en capital. Convaincue qu'il s'agit là d'un levier essentiel pour le développement de la région. Après un bref passage dans le partnership d'une société africaine de capital-investissement de la place, elle a choisi de se consacrer au Women's Investment Club (WIC), une initiative lancée en 2016, avec quelques amies, dans le but de répondre aux problématiques de financement auxquelles les femmes entrepreneures font face.

Financement innovants

Ainsi, le WIC vise à donner aux femmes un accès privilégié aux instruments financiers modernes, au service d'un développement économique inclusif, à mettre en place des mécanismes de financement innovants pour les femmes. Il aspire également à promouvoir le leadership et l'entreprenariat féminin, positionner les femmes en tant qu'actrices économiques plutôt que spectatrices et accélérer l'émergence économique inclusive des femmes en Afrique.

À ce jour, cette structure regroupe plus de 80 femmes issues d'horizons et de pays divers qui mettent en commun leur épargne pour investir dans la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM). Grâce à une partie de cette épargne et à l'appui de plusieurs acteurs locaux et internationaux dont notamment Dalberg Advisors, la Délégation à l'entrepreneuriat rapide des femmes et des jeunes (DER F/J) et l'organisation luxembourgeoise Appui au Développement Autonome (ADA), le WIC vient de finaliser la création de WIC Capital, un fonds d'investissement syndiqué, dédié aux startups et PME sénégalaises fondées ou gérées par des femmes.

MARIE BA

Une solide expérience



Marie BA, expert-Comptable diplômée et associée du cabinet MBA Experts-Conseils, spécialisé dans le conseil aux PME, bénéficie d'une solide expérience professionnelle acquise après 40 ans de pratique dans son domaine

Après avoir bouclé des études secondaires au Lycée de Jeunes Filles John Kennedy de Dakar, et des études supérieures à l'École Supérieure de Commerce de Toulouse, Sup de Co Toulouse, Marie BA a complété son parcours par une formation en France pour devenir Expert-Comptable.

Ces deux parchemins en poche, elle est rentrée au Sénégal où elle a intégré les réseaux internationaux d'audit et conseil existants qu'elle n'a pratiquement pas quittés jusqu'à fin 2018 (Arthur Young, BDO International, KPMG), exception faite des années passées à la Commission de Vérification des Comptes.

Pendant près de 40 ans, elle a appris et pratiqué dans les cabinets internationaux, le métier d'auditeur-commissaire aux comptes, de conseil aux entreprises du secteur privé et public. Ce qui a eu l'heur de fortifier son expérience avec des formations continues en plus d'autres formations suivies en arbitrage, médiation, conciliation...

Conseil en organisation,

Aujourd'hui, Marie Bâ est associée fondatrice du cabinet MBA Experts Conseils, en qualité d'associée (Audit, Advisory, Tax). Une société créée après plus de 30 ans d'expérience professionnelle, dont plus de 25 ans dans les firmes internationales d'audit et conseil, en France et au Sénégal et 17 ans comme associée dirigeante (BDO, KPMG). En tant que responsable des clients internationaux, elle a assuré la coordination globale de nombreuses missions d'audit et conseil en organisation, gestion, en France (Dow Chemical, Casino...) et en Afrique pour l'essentiel (Sénégal, Mali, Burkina, Mauritanie, Madagascar, Comores...). Aussi, ses domaines d'intervention couvrent divers secteurs notamment les assurances, les banques, l'aéronautique, l'eau, l'électricité, la filière arachidière...

Mme Marie Ba possède également une expérience solide du secteur parapublic, acquise dans ses fonctions antérieures d'expert à la Banque Mondiale, près la commission de vérification des comptes, près la cour suprême du Sénégal entre 1987 et 1990, mais également sur l'ensemble de la sous-région à travers des missions confiées par les partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, USAID, Agence française de développement...). Elle jouit d'un agrément USAID/RIG/A/DAKAR et a suivi les formations dispensées aux « Supreme Audit Institutions » par cette institution.

En ce début d'année 2019, elle entame une nouvelle phase de sa vie professionnelle en conseillant les dirigeants d'entreprises, dans l'organisation de leur société, la conception de leur business model, la gestion des risques, la bonne gouvernance...

Entres autres missions, Marie est présidente de l'Ordre national des experts comptables et des comptables agréés du Sénégal (Onecca), présidente fondatrice de NETFORCE, membre du Conseil économique et social du Sénégal. Membre du Conseil national du crédit et présidente fondatrice de l'association Agir ensemble pour la protection de l'environnement dans le cadre de vie (AGIR 2E), elle est également la présidente honoraire fondatrice de l'association "Wa Dekkh Gui" constituée par les ostréicultrices de Guéréo et présidente du 1er Rotary Club mixte du Sénégal.

EVELYNE TALL

La conseillère stratégique

Evelyne Tall est depuis février 2017 présidente fondatrice de la société E.&Partners spécialisée en Conseils Stratégique et Financier. Cette société offre des conseils à des entreprises publiques ou privées et à leurs dirigeants. Jusqu'à cette nouvelle parenthèse dans sa vie, Evelyne Tall était directrice générale adjointe du groupe bancaire panafricain Ecobank, soit le numéro deux de cette banque. Un nouveau challenge pour cette brillante professionnelle.



Après des études universitaires sanctionnées par une Licence en anglais obtenue à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar et un diplôme en Commerce International, Distribution et Marketing délivré par l'École d'Administration et de Direction des Affaires (ex EAD), Paris, Evelyne TALL a entamé sa carrière bancaire en 1981 à Citibank Dakar, filiale du groupe Citigroup, qu'elle a ensuite quitté pour rejoindre le Groupe Ecobank en 1998.

Au sein de cette banque panafricaine, elle a gravi tous les échelons, occupant successivement les fonctions de directeur de la banque domestique du groupe en 2010, directeur régional supervisant les 8 filiales de Ecobank dans l'UMOA en 2005, directeur général de Ecobank Mali en 1999 et Ecobank Sénégal en 2000.

Evelyne TALL y a occupé le poste de chief operating officer. À son actif, elle a supervisé les 30 filiales bancaires de ce holding bancaire et les départements du contrôle interne du groupe, de la conformité et des relations avec les superviseurs.

Durant dix ans, elle a été administrateur exécutif siégeant au conseil d'administration de la Banque panafricaine et a représenté le groupe comme administrateur dans les filiales de Côte d'Ivoire, du Ghana, du Nigéria, du Cameroun, du Kenya et du Zimbabwe. Evelyne TALL a terminé sa riche carrière à Ecobank comme directeur général adjoint.

« Think Thank »

En parallèle, elle siège au conseil d'administration de plusieurs entités. À l'image de la Société AMSCO, spécialisée en développement du capital humain en Afrique ou elle est administrateur non exécutif au conseil d'administration et présidente du comité audit et risque du Conseil. Elle est aussi administrateur non exécutif du Centre Sud, qui est un « Think Thank » constitué sous forme d'une organisation internationale basée à Genève, et spécialisée dans les relations Sud/Sud. Elle est également la présidente du conseil d'orientation du premier Master Gestion du Patrimoine de la sous-région lancé en 2018 par l'Institut EDGE/CRES au Sénégal.

Administrateur Indépendant à Voltalia, une société française spécialisée dans la production d'énergie renouvelable et fournisseur de services dans l'énergie renouvelable, elle est par ailleurs Administrateur Indépendant et Présidente du Comité de Garantie de FAGACE, un Fonds de garantie regroupant plusieurs pays africains. Également, Evelyne TALL est administrateur Indépendant de The African Women Leadership Fund : Fonds d'investissement créé par les Nations Unies et l'Union Africaine pour financer les Femmes Entrepreneurs en Afrique.

ANNA BA DIA



La discrète big boss

Assez méconnue du grand public, Mme Anna Ba Dia est la présidente directrice générale de la Sipres, spécialisée dans la promotion de logements individuels pavillonnaires. Une figure discrète mais ô combien efficace !

Elle a figuré dans le top 50 des femmes les plus influentes d'Afrique, établi par le magazine Jeune Afrique. Anna Ba Dia est une personne assez discrète et méconnue du grand public. Elle est la présidente directrice générale de la société immobilière de la presqu'île (Sipres), spécialisée dans la promotion de logements individuels pavillonnaires.

Aînée d'une fratrie de 6 filles et 2 garçons, Anna a eu la chance d'avoir des parents qui étaient des éducateurs. « Ils nous ont élevés sans discrimination de genre ».

Pour autant la femme d'affaire a connu un parcours classique. Après son bac, elle a entamé des études d'architecture au Sénégal. Qu'elle a ensuite continué en France via une bourse. Repartie vivre à l'étranger de par son mariage, elle est ensuite rentrée au Sénégal pour travailler dans un cabinet d'architecture. Le destin et un travail acharné doublé d'une foi inébranlable on fait le reste. « J'ai eu une opportunité foncière qui m'a amené à créer la Sipres. C'était en 1989 ». Cela a pris du temps. Mais 30 ans plus tard, la Société est désormais incontournable dans le secteur immobilier.

L'alternative du quota



Fatimatou Zahra DIOP

Des femmes compétentes et travailleuses, on en trouve. A contrario, des femmes à la tête des instances de prise de décisions, ne courent pas les rues. Un fait qui creuse de plus en plus l'inégalité manifeste entre homme et femme au Sénégal. Qu'est ce qui bloque la promotion des candidatures féminines qualifiées ? Comment changer la donne pour un accès effectif et durable ? Le débat est posé.

«Tout au long de ma carrière professionnelle et jusqu'ici, j'ai été persuadée qu'il suffisait pour une femme de présenter les qualités professionnelles et humaines requises pour accéder aux instances de prise de décisions généralement occupées par les hommes. Avec le recul, les choses sont bien plus complexes», dicit **Marie Bâ**, Expert-Comptable diplômée à MBA Experts-Conseils. Belle entrée en matière pour parler de la complexité de l'accès

effectif et pérenne des femmes battantes aux instances de prise de décisions qui suscite un large débat au Sénégal. Malgré des mesures législatives venues compléter le dispositif existant, comme la Loi sur la Parité qui a apporté un semblant d'équilibre dans les postes politiques et des données statistiques quelque peu enrichies, il reste encore beaucoup à faire. Pour ne pas dire que cela pêche encore à ce

En effet, dans la réalité des faits, les femmes se retrouvent encore et majoritairement dans des filières ou des services considérés comme plus transversaux au niveau professionnel. C'est le cas des Ressources humaines, de l'Administration ou de la Communication... Au moment où les hommes accèdent plus directement à des postes de management. Plus opérationnels, plus visibles. A l'exemple des directions commerciales ou encore

financières... En d'autres termes, sur les postes qui débouchent le plus souvent sur de plus hauts niveaux hiérarchiques. Comment y remédier ? Chose pas facile ! De prime abord. Mais les mentors interrogés dans le cadre de cette édition indiquent des pistes de solutions. Tout en déplorant ce fait.

Pour l'ancienne Directrice nationale de la Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO), **Fatimatou Zahra Diop**, la seule femme à avoir occupé jusqu'ici ce poste, la place des femmes dans les instances de prise de décisions soulève fréquemment le grand débat : faut-il instaurer ou non des quotas ? Une opinion aussi partagée par la banquière Evelyne Tall, qui pense que le simple fait de soulever cette question pose indirectement la question des quotas. «*Je ne suis pas contre les quotas, car il s'agit de rattraper un immense retard, et les quotas offrent au moins l'opportunité d'être là.*» Elles ne sont pas les seules à s'y résoudre. Même Marie Bâ confie avoir refusé toute forme de discrimination positive jusqu'à ce stade de sa vie, «*je m'aperçois qu'elle sera indispensable pour favoriser la scolarisation des filles, reconnaître les droits et habilitations des femmes qui ne manqueront pas de se hisser dans les instances dirigeantes*», se résigne-t-elle.

Mais d'après **Evelyne Tall**, il ne faut pas oublier que la valeur ajoutée des Femmes a été prouvée avec ou sans quotas. «*Référons-nous à l'exemple de la Norvège qui a instauré des quotas depuis 2008 et qui a le plus fort taux de représentation de femmes dans les Conseils d'Administration et à celui de la Suède qui n'a pas de quotas mais qui se place juste 2ème après la Norvège...*», a-t-elle souligné. Avant d'ajouter que l'accès des Femmes aux plus hauts niveaux décisionnels est une question de débat public et de convictions collectives. Et aussi d'une plus grande conscientisation sur le fait qu'une plus grande mixité à tous les niveaux est une question vitale pour nos sociétés. A son avis, cela passe par une implication plus grande aussi des Femmes elles-mêmes, surtout celles qui, comme elle, ont eu l'opportunité d'être déjà exposées. «*Notre responsabilité est engagée*», affirme-t-elle. A sa suite, Fatimatou Zahra Diop croit personnellement qu'un quota peut corriger de façon temporaire ce problème. Il va de soi que cela pourrait apporter un peu d'équilibre et parfois même d'accéder dans les règles à ces postes cruciaux. Mais selon elle, les conditions sont réellement de former, de faire du coaching afin d'inciter les femmes à gagner en confiance et à se surpasser. «*A l'ancienne, nous le faisons par nous-même mais maintenant, il y a des techniques de coaching développées spécialement pour ce genre de situation et qui*



Evelyne TALL

permettent de catalyser le potentiel qui existe chez les femmes», préconise comme solution la seule Secrétaire générale qu'a connue la BCEAO jusqu'à aujourd'hui. Autant dire le poste de staff le plus élevé au niveau de cette institution. Raison pour laquelle, elle souligne qu'il faut un leadership solide du management. Quitte à oser imposer dans les entreprises ce besoin d'équité, de femmes, voire même de rendre leur emploi obligatoire. «*A compétences égales, faveurs égales*», manifeste la désormais banquière à la retraite, mais encore actuellement Administrateur de plusieurs sociétés.

Les faveurs à compétences égales

Pour sa part, **Assana Alio**, Managing Director à Peacock Capital Advisors Group, souligne manifestement que les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes droits et opportunités, à compétences égales. «*Il faut éliminer les mythes selon lesquels les hommes sont plus qualifiés pour exercer certaines fonctions ou responsabilités.*» Une situation qu'elle explique, pour le déplorer, par le fait que «*nous vivons dans des sociétés en manque de repères où il est parfois impossible de célébrer les succès des femmes. Alors qu'il faut impérativement promouvoir les réussites des femmes de hautes valeurs intellectuelles et morales pour encourager les générations futures. Pour cette raison, le temps est venu de*

donner l'opportunité aux femmes d'accéder aux instances de décision, pour faciliter et pérenniser le déroulement de leur carrières professionnelles.

Toutefois, Fatimatou Zahra Diop constate que les femmes sont compétentes et peuvent accéder facilement au poste de directeur adjoint, mais jamais elles ne sont nommées directrice/directeur. C'est le plafond de verre. Un point de vue partagé par Fatou Seck, Directrice générale de la société Oumou Leader Distribution et Equipement, «*c'est difficile de voir des femmes dans les instances de décisions et c'est dommage. Parce qu'elles réussissent généralement ce qu'elles entreprennent lorsqu'elles sont bien motivées*». Ainsi, à l'endroit des politiques, cette Directrice générale souhaite qu'on leur donne leur chance. Les politiques devraient les soutenir ; qu'ils croient en elles...

Cependant, les entreprises auraient plus à perdre dans cette situation selon la Céramic Designer **Faty Ly**. Elle qui soutient que, de manière générale, les femmes sénégalaises sont courageuses et très résilientes. «*Elles n'ont pas peur du risque et baignent dans un contexte complexe et incertain. Etant donné que les femmes sont plus motivées à avoir un impact positif sur leur famille et communauté, je pense qu'elles pourraient créer une culture d'entreprise plus humaine et plus positive afin de gérer les défis de l'entreprise avec succès*», avance-t-elle.

Nécessité d'une volonté politique

Mais à ce niveau, il faut qu'il y ait une volonté politique qui leur permette de franchir ce palier, juge Fatimatou Zahra Diop. Comme si le processus de démocratisation n'a pas suivi le pas dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Surtout dans le cas d'une mise en œuvre d'une politique volontariste d'amélioration de l'accès des jeunes filles et des femmes à une offre accrue de formation, de réduction des écarts de rémunération et de facilitation entre vie professionnelle et vie familiale. Il n'en demeure pas moins qu'une certaine volonté politique est affichée en matière de participation à la prise de décision pour les femmes au niveau politique. Mais il est encore impossible de mesurer les résultats obtenus en termes de progrès. Même s'il existe des lois, comme dans tous les domaines où des discriminations doivent être abolies au nom du progrès social et/ou de la dignité humaine. La présidente directrice générale de la Sipres **Anna Ba Dia** soutient à ce propos qu'il faut un cadre d'accompagnement des femmes qu'il soit législatif ou institutionnel. Donc, il faut qu'il y ait une volonté politique déjà. Ensuite, il faut qu'elles puissent se libérer des pesanteurs socio-économiques et qu'on puisse donner aux femmes leur place dans la société. Il faut donc de l'éducation et par-delà renforcer leurs capacités.

Mais plus encore que des lois, il faut également un leadership fort, courageux et volontaire de la part des autorités chargées de mettre ces lois en application et il faut surtout que les femmes elles-mêmes dépassent leurs propres croyances «limitantes» et s'imposent dans les instances où se prennent les décisions comme l'explique expert-comptable, Mme Thiaba Camara Sy.

Large fossé entre théorie et pratique

Au demeurant, dans le discours, rares sont les hommes ou femmes qui ne se prononcent pas en faveur de la promotion de la Femme à toutes les instances de prise de décisions. Ceci, dès lors qu'elle remplit tous les critères requis. Mais la pratique est toute autre, note Mme Marie Ba. Même s'il est désormais admis que la promotion de l'égalité entre les sexes est un facteur de développement durable indispensable à l'enracinement de la démocratie et de la bonne gouvernance, tant au niveau local que central, en pratique, ces positions sont généralement occupées, à une écrasante majorité, par les hommes. Qui eux ne voient pas toujours d'un bon œil l'arrivée de collègues issus du sexe opposé. A ce sujet, Mme Marie Ba souligne que «les hommes véhiculent une image de force qui est souvent assimilée, bien entendu à tort, à la qualité. A contrario, la femme est assimilée à

un être fragile. Une femme par ci par là, avec le battage médiatique qui accompagne ces pionnières, c'est plutôt bien vu. Mais 50% de femmes, holà !». D'après elle, une présence notable des femmes sera perçue, de manière quasi-instinctive, comme de nature à dégrader la force de l'image que dégage l'institution. Alors, il faut y aller de manière «progressive», la société n'est pas «prête», il n'y a pas assez de candidatures féminines qualifiées... sans calendrier, ni plan d'actions. La Femme elle-même rechignera à être vue comme une «dame de fer», sans féminité...»

Mal rémunérées

Autre problème par ailleurs, le constat est établi que, même lorsque des femmes accèdent aux positions de prise de décision, elles ne bénéficient pas toujours des mêmes rémunérations que les hommes : des écarts notables sont relevés souligne celle qui est aujourd'hui associée fondatrice du cabinet MBA Experts Conseils, créé après plus de 30 ans d'expérience professionnelle.

Alors qu'aucune raison ou explication n'est avancée jusqu'ici pour justifier de tels écarts. Donc, le problème reste entier. Ce qui fait qu'elle insiste sur le fait de trouver des moyens d'aller plus vite et de manière plus efficace, dans l'inclusion des femmes dans les circuits économiques. «Pour nos enfants et nos petits-enfants. Au Sénégal, une loi impose la parité à l'Assemblée Nationale. Nous ne manquons jamais de l'évoquer très fièrement dans les rencontres internationales devant des auditoires interloqués. Il faut généraliser, étendre la loi à d'autres domaines.» Pour Faty Ly, ce qui serait mieux, c'est de casser les codes de la réussite des femmes dirigeantes afin d'aider les entreprises et organisations à mieux identifier leurs femmes battantes et pousser les plus prometteuses à aller de l'avant pour faire en sorte qu'elles accèdent aux instances de prise de décisions. Quoique cet état de fait relèverait d'une part d'histoire oubliée. Puisque Thiaba Camara signale que nous gagnerions collectivement à mieux connaître et nous approprier notre histoire. «La lecture de Cheikh Anta Diop, Cheikh Hamidou Kane, Amadou Hampaté Bâ, Ousmane Sembène, Saliou Kandji, Djibril Tamsir Niane, Fatou Kiné Camara ... nous réconcilierait avec le fait que la femme a toujours eu toute sa place dans l'organisation sociale et dans les processus de décision». Pour elle, l'enjeu n'est pas celui d'une quelconque domination en réponse à celle qui nous est imposée par le système patriarcal actuellement en vigueur mais juste celui d'une collaboration entre hommes et femmes en vue de l'atteinte d'un épanouissement collectif.



Faty LY

« La femme africaine est une « super wonderwoman » »



Tabasky Thiam Diouck

A la tête de « La villa racine » quatre étoiles, Tabasky Thiam Diouck a, en plus, ce flegme si particulier des nobles « Linguères » du Sénégal traditionnel qui fait d'elle une cheffe d'entreprise émérite et une icône du raffinement à la Sénégalaise.

Ikône charismatique, elle séduit par sa simplicité et son raffinement. Toujours élégante, Tabasky Thiam Diouck sait soigner son look et passe facilement de la Linguère Saint-Louisienne à la femme d'affaires, cadre supérieure. Le tout dans une simplicité qui rehausse son statut de femme leader. « Nous n'avons pas besoin de bousculer les codes de

la tradition pour se hisser vers la modernité, mais plutôt s'adapter aux mutations de ce monde moderne sans perdre notre identité culturelle. La femme sénégalaise traditionnelle a toujours été la colonne vertébrale de son foyer; en s'occupant des travaux champêtres et domestiques, de l'éducation des enfants, du mari et de la Famille (avec un grand F).

La femme Sénégalaise ou d'une manière générale la femme africaine est une « super wonderwoman », fait savoir, la patronne de l'hôtel quatre étoiles, « La villa racine ».

Pour celle qui gère Racine Duty free shop à l'aéroport de Bamako, l'essentiel est de définir ses priorités et se faire la bonne définition de la modernité. Parce que dans sa logique, la meilleure richesse reste la famille et elle n'a pas de prix. « Pour ma vie famille, machalah elle est remplie. J'ai toujours privilégié un temps de présence de qualité, aujourd'hui par la grâce de DIEU, je m'éclate avec mes petits enfants qui me le rendent bien. D'ailleurs, ma réputation de maman stricte s'est ternie en -mamy chocolat-», confie-t-elle. Cependant, cela n'empêche en rien à Tabasky Thiam Diouck de briller dans son travail. Elle est même une vraieoureuse du travail. Une qualité qui l'a toujours distinguée jusqu'au sein de sa propre famille. « La meilleure réponse que je puisse vous donner c'est de citer ma mère « sa khole bi ligueye rekk mo si nék del nopolou ». (tu as l'amour du travail bien fait ancré en toi, il faut te reposer, Ndlr). En fait, j'ai vite compris que je ne pouvais compter que sur moi-même, enfant unique, parents aux revenus très modestes, le seul choix qui me restait était de réussir par le travail et les vicissitudes de la vie ne m'ont pas laissé le choix. J'aime et m'épanoui complètement dans le travail », clame avec vigueur la créatrice de Racine Luxury Distribution (parfum de niche) et créatrice de la marque Tabou Racine.

Consciente que la cause de la femme est un combat de longue haleine Tabasky Thiam apprécie certaines avancées faites par la société pour l'égalité et équité des chances entre les genres. Ainsi, pour elle, bien que la parité soit une bonne initiative, elle n'est pas suffisante. C'est pourquoi des actions comme la scolarisation des filles, le développement de l'entreprenariat féminin par les structures dédiées de l'Etat et le financement des femmes, constituent un levier de premier plan. Il est reconnu dans le monde entier que les ressources gagnées par les femmes sont consacrées en grande partie dans la gestion familiale et particulièrement dans l'éducation, l'instruction et la santé des enfants, facteurs de développement de toute nation. Ce qui justifie leur rôle de véritables actrices de la transformation économique et sociale du développement, révèle celle qui a lancé la ligne de parfum « Tabou Racine home fragrances ».

Par Amayi BADJI



Se libérer des barrières

Elles sont toutes unanimes à pointer du doigt les barrières sociales comme étant le principal handicap à l'accomplissement complet de leurs ambitions dans la vie professionnelle. Cependant, face à cela, la compétence et la confiance en soi sont leurs meilleures armes.

ASSANA ALIO

La femme est un pilier majeur dans le développement économique d'un pays. Ainsi les femmes doivent être impliquées dans toutes les instances de prises de décision. A cet effet, elles seront impactées en amont comme en aval. La femme est également le pilier sur lequel se construit le tissu social. Depuis la cellule familiale elle joue un rôle prépondérant dans l'éducation des enfants qui participeront au développement et à la stabilité de la société.

Dans leur cadre de travail, les femmes sont confrontées à plusieurs discriminations salariales ou à un traitement injuste pour accéder aux postes de responsabilités à compétences égales. De plus, les femmes sont sujettes à d'importantes pressions sociales où le rôle de gérer le foyer et d'éduquer les enfants leur incombe souvent exclusivement. Il est donc bien plus difficile pour ces entrepreneures

ou dirigeantes d'exceller dans leurs domaines. Cependant, dès qu'elles arrivent à s'épanouir dans ces secteurs, elles deviennent de véritables porteuses de voix et par la même occasion, une source de motivation pour celles qui ne s'affirment pas, affirme d'emblée **Assana Alio**, Managing Director à Peacock Capital Advisors Group.

La société premier handicap.... Mais pas que

Les principales contraintes auxquelles les femmes dirigeantes font face reposent principalement sur le fait que l'entrepreneure est souvent également épouse, fille, mère, maîtresse de maison, etc. ; ce qui se traduit par des emplois du temps extrêmement chargés qu'il faut savoir gérer. Le statut de chef d'entreprise n'étant pas considéré sous nos cieux comme une excuse valable au regard des autres obligations sociales et familiales, les femmes doivent déployer des trésors d'ingéniosité, d'endurance et d'efficacité organisationnelle pour maintenir la tête hors de l'eau. Ce qui se ressent au niveau des opportunités professionnelles. « *Nous sommes dans une certaine mesure défavorisées par rapport à nos concurrents/partenaires masculins. En effet, les opportunités d'affaires se créent très souvent lors de rencontres extra-professionnelles telles que repas d'affaires, événements sociaux récréatifs, etc. auxquelles nous avons moins l'occasion de participer du fait des contraintes que je viens d'évoquer et qui nous rendent moins disponibles à ce genre d'activités* », souligne **Thiaba Camara Sy**, expert-comptable. Les femmes doivent donc



Assana ALIO



Thiaba Camara SY

gérer « *la double performance* », en menant de front les combats professionnels et les combats familiaux en plus des exigences sociétales précise Evelyne Tall. Elle souligne la délicatesse de cette position qui conduit inéluctablement à des choix toujours difficiles au quotidien en plus d'une grande part de sacrifice personnel. « *Je pense que cela, et également un manque cruel de réseaux et de soutien/solidarité mène beaucoup de femmes dirigeantes ou chefs d'entreprise à modérer leurs ambitions et freine souvent le développement de leur carrière ou de leur entreprise* », fait-elle savoir.

Autres contraintes contextuelles soulevées par les femmes, c'est la peur d'attirer le regard sur sa personne. « *Je constate que souvent les femmes entrepreneures ambitieuses, moi, y compris, hésitent à s'auto-promouvoir au risque de paraître arrogantes ; ce qui les pénalise énormément face aux hommes. Elles sont davantage motivées par le désir de contribuer au bien-être de la famille et être amenées à oublier leurs ambitions ou les objectifs qu'elles se sont fixées dans leur entreprise* », relève l'artiste **Faty Ly**. Elle n'oublie pas également une contrainte non-négligeable qui est l'accès au financement. La capacité à obtenir des capitaux est souvent le

facteur déterminant de la possibilité pour la femme entrepreneure de créer ou de développer son entreprise. Pour la femme sénégalaise, l'accès au capital, bouée de sauvetage de son entreprise, continue d'être difficile. « *Nous les femmes, devons faire de multiples tentatives pour au final ne pas obtenir de prêts bancaires ou des lignes de crédit. En réponse à cette absence de capital, nous nous tournons davantage vers les tontines ou encore pour les jeunes générations vers le crowdfunding ou encore vers l'extérieur à la recherche de business angels* », déclare-t-elle.

En conclusion, **Evelyne Tall** dira que les Femmes entrepreneures ou dirigeantes rencontrent en général les mêmes contraintes et opportunités que les hommes et c'est relatif à l'environnement des affaires, aux défis inhérents à la gestion d'une entreprise ou d'une carrière et aussi à la concurrence. « *J'ai en effet la conviction que face à de grands défis, les qualités requises pour mener tout Homme ou toute Femme au succès sont les mêmes : la rigueur, la ténacité, l'expertise, la compétence, une ambition saine et un haut sens de l'éthique* ».

Évolution positive des mentalités

Avec le temps et le combat des pionnières pour l'égalité des genres surtout dans le milieu



Evelyne TALL



Fatimatou Zahra DIOP

professionnel les lignes ont bougé. Les choses ont positivement évolué et on a beaucoup plus de femmes compétentes, capables de rivaliser avec leurs collègues, hommes dans des métiers très spécialisés. Une nouvelle génération de femmes leaders avec une confiance en soi claire et des capacités extrêmement importantes a vu le jour. **Fatimatou Zahra** ex directrice nationale de la BCEAO fait le pari sur cette nouvelle vague. Elle a dû travailler deux fois plus pour prouver sa valeur professionnelle. Aujourd'hui avec le recul, elle peut analyser les raisons qui ont conduit à cela. « *Généralement quand une femme atteint un certain niveau professionnel, c'est souvent parce qu'elle est meilleure que ses collègues masculins. Elle a eu beaucoup plus à prouver. La société teste constamment les femmes, les « challenge » pour vérifier si elles sont toujours capables* », développe-t-elle.

Cependant, elle concède qu'il y a encore des combats à mener pour l'égalité des chances entre hommes et femmes et cela passe par l'éducation. En effet, pour **Fatimatou Zahra** une partie des valeurs culturelles que véhiculent l'éducation dispensée bloquent les ambitions des femmes. Maintenant, parce que beaucoup de femmes, dans des domaines les

plus sophistiqués, luttent à armes égales avec les hommes certaines choses ont changé. « *Souvent il y'a des difficultés liées à notre propre autocensure. Parce qu'on a connu une certaine éducation ou qu'on n'a pas été exposé à certaines situations, on a moins tendance à se mettre en avant que les hommes. Les femmes sont moins dans la conquête du pouvoir. Elles se contentent uniquement de bien faire leur travail. Elles ne revendiquent pas la place qui devrait leur revenir. Cela est lié à l'éducation qu'on a reçue. C'est pour ça que je dis que la confiance en soi est primordiale et essentielle. Maintenant, vous allez voir des gens qui vont dire que les femmes ne sont pas disponibles, mais le vécu que nous avons, montre que ce n'est pas la réalité. Il faut travailler sur ce point-là* », souligne-t-elle.

Il faut donc un travail de fond au niveau de la mentalité des femmes, mais aussi dans la perception générale qu'ont les hommes sur les capacités des femmes. Dans le milieu des affaires, cette perception tarde à changer et est, selon **Anna Ba Dia**, un frein à l'éclosion d'une plus importante communauté de femmes, entrepreneures. « *Les hommes sont plus à l'aise dans le monde des affaires. Ils ont cette pratique depuis toujours. Ce sont*

eux qui tenaient les rênes de l'économie formelle. Donc, pour qu'une femme puisse faire son chemin dans ce monde-là, c'est assez difficile. Je crois qu'on n'est pas trop prise au sérieux. Si nos compétences ne sont pas remises en cause, on nous demande s'il y a un homme derrière nous, ou quelqu'un d'autre ? Voilà. Les gens ont du mal à se dire que c'est une femme qui est à l'origine, qui a créé, qui a développé tout ceci... », renseigne-t-elle. Si ce travail est fait, la compétence et la qualité du travail des femmes, combinées à la confiance qu'elles inspirent feront d'elles de véritables modèles de réussite. « Parce que quelqu'un nous a fait confiance en nous confiant son terrain au début de l'aventure de Sipres, aujourd'hui nous en sommes là », relève-t-elle.

Faire appel à des Ressources insoupçonnées

Un des moteurs de la réussite féminine est la confiance en soi. Cela malgré tous les obstacles qu'une femme aura à rencontrer. C'est l'avis de la Ceramic Designer Faty Ly qui souligne que « la femme sénégalaise, bien que pétrie dans les valeurs intrinsèques du "Kersa, Joom, Sutura", (que l'on peut traduire par pudeur, honnêteté, humilité), s'autorise à montrer aux autres femmes sa vulnérabilité dans l'échec. Ce qui lui donne la force de recommencer avec des résultats



Fatou Seck

bien meilleurs. Elle ne se lance pas de prime abord dans l'entrepreneuriat parce qu'elle le veut. C'est plutôt, sous la pression de relever les défis du contexte que les femmes recherchent des moyens pour assurer leur survie, celle de leur famille et de leur communauté et favoriser une certaine inclusion sociale. Mais au final les opportunités lorsque se présentent à elles, comme une évidence, elles produisent, transforment dans leur milieu immédiat », décrypte-t-elle.

Fatou Seck croit aussi en ce pouvoir de sublimation de la femme face aux difficultés. Une force intérieure qui pousse à ne voir que l'objectif final qui est la réussite. « Les opportunités, il y en a beaucoup, parce que quand tu es une femme et que la personne en face de toi te considère peut-être moins intelligente, moins dynamique et moins pratique, elle ne va pas te voir venir. Certains hommes voient dans les femmes des concurrentes, une menace tandis que d'autres ne sont plus à l'aise. Pour chaque cas, j'essaie toujours de transformer la situation en opportunité. Le reste, je ne les retiens même pas. Mes croyances personnelles font que je me dis que toute contrainte devient une opportunité suivant l'étude de l'environnement. En termes de vécu, j'ai eu à être confronté à de telles situations, mais je ne me suis pas attardé là-dessus. Cela ne m'a pas empêché d'atteindre mes objectifs », tonne-t-elle.

Par Amayi BADJI

THIABA CAMARA SY

Il me semble évident dans ces conditions que la prise en compte de leur avis, de leur vécu et de leur vision dans les choix stratégiques qui nous concernent et modèlent l'avenir de nos enfants est une base indispensable à la définition de tout projet de développement sérieux et durable.

TÉMOIGNAGE

« Par le passé, j'ai assuré l'intérim d'une direction des opérations financières. J'étais adjointe et le directeur avait été nommé à un autre poste. Pendant 18 mois, j'ai assuré l'intérim toute seule. Je n'ai pas été confirmée à ce poste alors que mon travail était bon. Ce fut un mal pour un bien parce que plus tard, le responsable de l'institution me dit qu'il avait eu vent de la qualité de mon travail et qu'il avait besoin de moi pour un autre job : la réforme des systèmes de paiement. La tâche s'est avérée beaucoup plus intéressante d'autant plus que je devais créer quelque chose qui n'existait pas encore : Créer la compensa-



tion automatisée pour toutes les banques de l'UEMOA, donc dans les huit pays. Créer un système de règlement brut en temps réel ainsi qu'un système de paiement par carte que tout le monde connaît désormais sous l'appellation GIM. Pour moi, tout cela représentait davantage un challenge par rapport à mon ancienne routine. C'était un projet extrêmement compliqué puisqu'il s'agissait de transformer la manière de travailler des banquiers. Aujourd'hui, la carte bancaire paraît banale alors qu'avant il n'y avait que les clients des deux plus grandes banques françaises qui en possédaient. On a permis la démocratisation de ce genre de plateforme au sein des banques locales et africaines en général », raconte Fatimatou Zahra Diop.



Anna Ba DIA

« La femme africaine est

A la tête de « La villa racine » quatre étoiles, Tabasky Thiam Diouck a, en plus, ce flegme si particulier des nobles « Linguères » du Sénégal traditionnel qui fait d'elle une cheffe d'entreprise émérite et une icône du raffinement à la Sénégalaise.

Icône charismatique, elle séduit par sa simplicité et son raffinement. Toujours élégante, Tabasky Thiam Diouck sait soigner son look et passe facilement de la Linguère Saint-Louisienne à la femme d'affaires, cadre supérieure. Le tout dans une simplicité qui rehausse son statut de femme leader. « *Nous n'avons pas besoin de bousculer les codes de la tradition pour se hisser vers la modernité, mais plutôt s'adapter aux mutations de ce monde moderne sans perdre notre identité culturelle. La femme sénégalaise traditionnelle a toujours été la colonne vertébrale de son foyer, en s'occupant des travaux champêtres et domestiques, de l'éducation des enfants, du mari et de la Famille (avec un grand F). La femme Sénégalaise ou d'une manière générale la femme africaine est une « super wonderwoman », fait savoir, la patronne de l'hôtel quatre étoiles, « La villa racine ».*



Pour celle qui gère Racine Duty free shop à l'aéroport de Bamako, l'essentiel est de définir ses priorités et se faire la bonne définition de la modernité. Parce que dans sa logique, la meilleure richesse reste la famille et elle n'a pas de prix. « *Pour ma vie famille, machalah elle est remplie. J'ai toujours privilégié un temps de présence de qualité, aujourd'hui par la grâce de DIEU, je m'éclate avec mes petits enfants qui me le rendent bien. D'ailleurs, ma réputation de maman stricte s'est ternie en -mamy chocolat-* », confie-t-elle. Cependant, cela n'empêche en rien à Tabasky Thiam Diouck de briller dans son travail. Elle est même une vraieoureuse du travail. Une qualité qui l'a toujours distinguée jusqu'au sein de sa propre famille. « *La meilleure réponse que je puisse vous donner c'est de citer ma mère « sa khole bi ligueye rekk mo si nék del nopolou ». (tu as l'amour du travail bien fait ancré en toi, il faut te reposer, Ndlr). En fait, j'ai vite compris que je ne pouvais compter que sur moi-même, enfant unique, parents aux revenus très modestes, le seul choix qui me restait était de réussir par le travail et les vicissitudes de la vie ne m'ont pas laissé le choix. J'aime et m'épanoui complètement dans le travail », clame*

avec vigueur la créatrice de Racine Luxury Distribution (parfum de niche) et créatrice de la marque Tabou Racine.

Consciente que la cause de la femme est un combat de longue haleine Tabasky Thiam apprécie certaines avancées faites par la société pour l'égalité et équité des chances entre les genres. Ainsi, pour elle, bien que la parité soit une bonne initiative, elle n'est pas suffisante. C'est pourquoi des actions comme la scolarisation des filles, le développement de l'entrepreneuriat féminin par les structures dédiées de l'Etat et le financement des femmes, constituent un levier de premier plan. Il est reconnu dans le monde entier que les ressources gagnées par les femmes sont consacrées en grande partie dans la gestion familiale et particulièrement dans l'éducation, l'instruction et la santé des enfants, facteurs de développement de toute nation. Ce qui justifie leur rôle de véritables actrices de la transformation économique et sociale du développement, révèle celle qui a lancé la ligne de parfum « *Tabou Racine home fragrances* ».



La solution à l'empowerment

C'est un sacerdoce pour certaines, une continuité naturelle pour d'autres mais toujours est-il qu'aider à grandir par le mentoring est une obligation pour ces femmes.

Il ne faut compter que sur les femmes elles-mêmes pour accélérer le processus de montée en puissance d'une masse critique de femmes compétentes et décomplexées. Un noyau dur de pionnières qui ont la chance d'ouvrir la marche à des cohortes de jeunes et moins jeunes femmes dirigeantes qui ont à leur tour essaimé à travers toutes les sphères de décisions. Une attitude de mère-poule qu'Anna Bâ Dia retrouve à travers son modèle de mentoring. «C'est naturel chez moi parce que je suis mère. J'ai des filles, des sœurs, des nièces et aussi des collaboratrices. Par exemple, ici, certaines sont rentrées à la Sipres à l'âge de 20 ans, et aujourd'hui elles ont un parcours de 20 ans dans la société. Elles sont rentrées avec le niveau d'agent de maîtrise et aujourd'hui, elles sont directrices de département. Je vais vous raconter une petite histoire : il y a plusieurs années lors d'une présentation de vœux de nouvel an, je me suis exclamé Oh ! Les hommes sont majoritaires en me rendant compte de la situation. Un ingénieur m'a rétorqué que les femmes ne sont pas rentables parce souvent malades, absentes ou au chevet des enfants. Je lui dis : soyez sûr d'une chose, dans un avenir proche les femmes seront

majoritaires dans cette entreprise. En 2016, on était à 65% de femmes dans l'entreprise», se souvient-elle. Toutefois, elle s'empresse de préciser qu'elle n'a pas pour vocation de créer une société de femmes. Ça n'a pas de sens. Mais de participer à la promotion de l'éclosion des qualités professionnelles des femmes dans un domaine qui en comptait peu. «En tant que femme, en tant que mère on a autant envie de la réussite de nos jeunes filles que de nos jeunes hommes», assure-t-elle.

Souvent on sollicite un programme de mentoring lorsque son entreprise se trouve dans une période de transition, ou s'apprête à en connaître une : croissance forte, taille critique, transmission, ouverture du capital. Dans ces moments charnières, le besoin d'être épaulée est fort. Le mentoring apporte en ces instants un soutien inestimable. On se sent souvent un peu seule quand on dirige une entreprise, c'est très important de se sentir entourée. Le regard extérieur du mentor est bénéfique, elle aide à sortir la tête du guidon, à prendre du recul sur mes interrogations, elle me force à me poser pour réfléchir et avancer.



Anna Ba DIA



Evelyne TALL

Une super conseillère

Le mentoring des femmes apparaît comme une façon positive de travailler à «l'empowerment» (l'autonomisation) d'une partie non négligeable de la force de travail que sont les femmes, encore trop largement sous-valorisée. «Oui je fais du mentoring et du coaching, mais c'est loin d'être suffisant. Je souhaiterais pouvoir utiliser mieux mon carnet d'adresses et créer un effet de levier pour toucher de manière efficace, précise et de manière continue le plus de Femmes. Je pense également que pour toutes les Femmes de ma génération, notre responsabilité est déjà sur deux générations au moins, nos petites sœurs et nos filles. Nous devons absolument étendre le cercle de solidarité car toutes les expertises comptent et l'expertise peut se trouver chez les très jeunes qui doivent bénéficier de tous les soutiens possibles de notre part pour que leurs contributions soient pérennes. La question que je n'ai pas encore tranchée est : dois-je faire autre chose pour toucher le plus de Femmes, les aider, au-delà de les inspirer, de les guider, de les encourager ? La réflexion se poursuit mais l'urgence est déjà ressentie», analyse **Evelyne Tall**.

Le mentoring fonctionne davantage comme un miroir pour l'entrepreneur dans son activité professionnelle. On renvoie à la mentorée l'image de ce qu'elle veut faire, en la

challengeant sur l'aspect technique des choses, en lien avec la gestion de son entreprise. Contrairement au coaching, le mentoring est bénévole. Ainsi le mentor ne peut en aucun cas investir dans la société, pour éviter tout conflit d'intérêt ou prise de contrôle, il est là pour aider la mentorée à accoucher de sa solution, pas pour la pousser à la décision ou trancher pour elle. Le mentorat se fonde sur un principe du partage et de la gratuité. Les mentors le font par générosité, leur seul intérêt, c'est le lien social. Comme ils ne peuvent pas prendre de parts, il n'y a aucune ambiguïté.

Le regard du mentor est très bienveillant. Elle fait comprendre ses forces, dope sa confiance en soi et sait appuyer pour aller plus loin. Le mentoring apporte tout cela et plus encore. Un contact régulier qui perdure au-delà de la durée du programme. Le mentoring ouvre une porte qui ne se referme pas, celle d'une véritable équipe.

Un mentoring de femmes par les femmes

MARIE BA

La femme est le socle de l'éducation des enfants en tant que mère et maîtresse du foyer. Cette fonction n'est pas prête de disparaître. Les femmes constituent un potentiel important dans le passage des activités génératrices de revenus vers l'entrepreneuriat moderne, du secteur informel vers le secteur moderne.

Il était encore plus compliqué pour une femme que pour un homme de créer et conduire une entreprise. La persistance de barrières sociétales concernant la montée en carrière des femmes et leur aptitude à oser. Le mentoring leur donne confiance, en elles, en leurs capacités à mener leur entreprise, à prendre des décisions. «Dans notre profession, le coaching fait partie intégrante de la vie du cabinet et j'ai eu à assurer ce coaching pour les 2 managers femmes de mon cabinet. Si les femmes ont toujours représenté une proportion assez notable de l'effectif de mon cabinet, un seul manager homme sur les trois que comptait le cabinet en 2012 ; elles le devaient avant tout à leur mérite. Au moins ce mérite était-il objectivement reconnu et j'ose espérer que les responsabilités qu'elles ont exercées leur ont été d'un certain apport, plus tard, dans l'implantation réussie de leur propre cabinet», confirme Marie Bâ.



Marie BA

Les mentorées considèrent leurs mentors comme des «role models», elles ont connu des parcours similaires, passées par les mêmes étapes, et cela rassure. «J'ai eu la chance et l'opportunité d'avoir été élevée et guidée par des femmes appartenant à plusieurs générations. Certaines femmes m'ont aidé

à me découvrir et à être consciente de mon talent. D'autres m'ont permis d'élargir mon savoir-faire ou encore à avoir accès à des opportunités de business. Des parrains, des mentors et des modèles ont aussi su reconnaître mon potentiel en m'aidant à envisager ma voie. Aujourd'hui, je dirais

Fatimatou Zahra DIOP



que je fais du mentorat dans mon cercle social immédiat. J'ai la chance d'avoir des jeunes et une communauté de femmes autour de moi. Donc j'essaie autant que je peux d'influer de manière significative sur la vie de ceux et celles qui m'entourent. Il y a une chance que nous avons nous les femmes, nous donnons plus facilement du crédit à celles qui ont contribué à notre succès ; ce qui nous permet de cultiver naturellement le mentorat», confirme Faty Ly. «Le milieu entrepreneurial est très masculin. La réussite d'une femme est une véritable source d'inspiration. Nous avons des problématiques communes, sur différents aspects de nos vies, autant professionnels que personnels», résume-t-elle. Le fait d'être dirigeantes d'entreprise a aussi contribué au rapprochement. «Mon approche de la vie sociale est basée sur des valeurs humaines universelles, faites d'écoute, de partage d'expériences, de soutien, de solidarité et d'excellence. J'ai l'honneur d'être le guide et mentor de trois jeunes entrepreneurs qui évoluent dans des secteurs différents. L'un est un jeune homme, vivant aux États-Unis qui se spécialise dans le commerce et les investissements en crypto-monnaie. Le second gère un espace de co-working au Togo et au Ghana, et le troisième dirige une entreprise de transport en Gambie qu'elle est en train de développer en une entreprise touristique. Je les aide autant que je peux à se concentrer sur des objectifs clairs et réalistes. Ces objectifs peuvent être professionnels, personnels ou parfois les deux», déclare Assana Alio. Elle avoue que voir d'autres femmes réussir la motive et l'encourage. «Je considère et respecte le travail des femmes qui m'ont précédé comme une valeur ajoutée dans ma vie, qu'elle soit professionnelle ou personnelle. Toute opportunité est bonne pour discuter, inciter les jeunes femmes à prendre conscience de leurs valeurs, capacités et force, mais surtout aussi de ne pas voir les autres femmes comme adversaires mais plutôt comme alliées. Seules nous avançons vite, ensemble nous irons plus loin», ponctue-t-elle dans son argumentaire.

Institutionnaliser le mentorat comme le WIC

Le mentoring devient un véritable engagement citoyen en faveur de l'égalité femmes-hommes. L'acuité d'un mentoring de femmes à femmes a conduit à la création du Women's Investment Club (WIC) pour agir encore dans ce sens. Le WIC est un club d'investissement qui vise à mobiliser l'épargne des femmes adhérentes et à l'investir de manière rentable et durable sur le marché financier. Mais également à soutenir en Afrique le développement de projets de femmes entrepreneures, en facilitant leur

accès au financement. «Oui ! Je fais beaucoup de mentoring à côté d'autres collègues et amis du WIC. Nous avons décidé d'aller plus loin et comptons institutionnaliser d'ici la fin de l'année le WIC ACADEMY, un institut de formation et de renforcement de capacités au profit de femmes entrepreneures qu'elles soient ou non membres du WIC et bénéficiaires ou non de financements du WIC», lâche en ce sens Thiaba Camara Sy, membre du WIC. Pour elle, les mentors participent à construire des individus qui s'inscrivent dans une perspective durable de développement de leur entreprise pour l'économie du pays.

THIABA CAMARA SY

Les femmes sont les piliers de la famille et de nos communautés et comme le dit l'adage, éduquer une femme, c'est éduquer toute une nation.

Pourtant, en cas de coup dur (mort d'un conjoint, divorce, perte d'emploi, etc.), elles sont plus vulnérables que les hommes et tombent plus facilement dans la précarité. Assurer les conditions d'une plus large indépendance financière des femmes contribuerait donc à protéger les familles et stabiliser notre tissu social.



Thiaba Camara SY



FATY LY

Artiste dans l'âme

Ceramic Designer, Faty Ly est une artiste de la table. Sa marque est aujourd'hui présente dans 8 pays dans le monde.

Solo entrepreneure avec près de 20 ans d'expérience dans le monde de l'artisanat et du design, Fatimata Ly se présente comme une femme africaine, une sœur, une tante. Son entreprise est spécialisée dans les produits de table dont l'art de la table de luxe. Son parcours dans le design de céramiques a débuté à la fin des années 90 lorsqu'elle a commencé à collaborer avec des artisans d'Afrique de l'Ouest. « *Avec une potière de Bobo-Dioulasso, je découvre des techniques, des formes, qui vont me plonger dans la céramique pour toujours* ». Il s'en est suivi une formation dans la céramique industrielle à Londres, des collaborations dans le monde de la gastronomie notamment le cacao et le chocolat qui vont développer

chez elle une passion pour la céramique et les performances de la gastronomie contemporaines. « *Je pense qu'un moment Eureka s'est réellement produit après avoir reçu les prototypes de mes premières assiettes ; 96 premières assiettes de la collection Nguka qui sont ensuite produites m'entraîneront dans l'art de la table* ». Ensuite elle a continué dans cette voie plus convaincue de partager sa culture avec le reste du monde. En 2015, elle fonde une entreprise et lance la marque FATYLY, une marque éponyme qui s'évertue à mettre en valeur son héritage culturel et le savoir-faire. Elle est aujourd'hui présente dans 8 pays à travers le monde.

FA DIALLO

Entrepreneure sociale

Jeune et très ambitieuse, Fa Diallo propose une formation aux métiers de la petite enfance avec son institut académique des bébés (IAB). Une nouvelle niche d'opportunités pas encore développée sous nos cieux. Une idée de génie.



Entrepreneure sociale comme elle se définit elle-même, Fa Diallo Ndiour est diplômée du CNAM Paris 3è en DSG. Elle a, à son actif, 22 ans d'expérience professionnelle en tant que cadre dans le privé et 10 ans dans la petite enfance avec une formation en animation, premiers secours, nutrition pédiatrie, développement psychomoteur et psychologie de l'enfant. Elle est également la fondatrice d'AS Consulting qui est dans l'accompagnement des entreprises et la gestion. En plus de cela, elle est également entrepreneure sociale à travers l'I.A.B (Institut Académique des Bébés). Ce genre d'institut est une première au Sénégal. Il est agréé par le Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat. L'ouverture d'une école pareille est née du constat de la non-professionnalisation des métiers de la petite enfance. Ainsi l'I.A.B a pour vocation la formation de jeunes vers un Certificat Spécialisé Accompagnant(e) Éducatif(ve) et procède à leur insertion professionnelle. Un authentique challenge qui ressemble fort bien à une nouvelle niche d'opportunités.



ASSANA ALIO



L'endurante bosseuse

Motivée et entreprenante, Assana Alio est une experte dans l'élaboration de stratégies de levée de fonds et d'accès aux financements alternatifs

Assana ALIO est managing director à Peacock Capital advisors Group (PCAG). Un cabinet international de consultance. Son premier travail a été à la caisse d'une épicerie à l'âge de 16 ans, dans le Maryland aux États-Unis. Elle raconte la petite anecdote : « mes parents n'étaient pas du tout favorables à cet emploi et ils ont présenté ma lettre de démission à mon insu. Ils craignaient que cet emploi ne me dissuade de continuer mes études. Au contraire, les gains étaient si faibles que cela m'a motivé à poursuivre mes études supérieures ». Aujourd'hui, Assana Alio est titulaire d'une maîtrise en administration publique (gestion des risques financiers et planification stratégique pour

un développement économique durable) et d'une licence en sciences politiques (gestion des affaires internationales) à Kennesaw State University, Géorgie, États-Unis. Elle est également spécialisée dans la gestion des organisations non gouvernementales. Aussi, Assana Alio a dans son escarcelle plus de six ans d'expérience, dans la fonction publique, 5 ans dans le secteur privé des affaires avec U.S Bank. En plus d'une expérience professionnelle auprès de la Banque Africaine de développement, des Nations Unies et du Département d'Etat Américain. Quel chemin !

FATOU SECK: OUMOU INFORMATIQUE



La passionnée

Passionnée de finances à la base, Mme Fatou Seck dirige aujourd'hui Umou Leader Distribution Équipement

Mme Fatou Seck, est la directrice générale d'Umou Leader Distribution Équipement. Une société qu'elle a intégrée en 2009 et qui, à cette époque, s'appelait juste Oumou Informatique. Entre temps, la société est devenue un groupe diversifié avec cinq entreprises dans lesquelles, elle intervient sur la partie financière et la partie management.

Diplômée d'une école d'administration des affaires et management, canadienne installée à Agadir où elle a obtenu son master en 2001, Fatou Seck a obtenu une spécialisation en finance et marketing. Elle avoue avoir eu, depuis toute petite déjà, une passion pour les finances. C'est ce qui a d'ailleurs orienté son parcours vers le bac économique décroché au collège Saint Michel. Et c'est tout naturellement qu'elle a par la suite, suivi une trajectoire classique de formation en finances. Et ensuite

travailler dans les banques. En effet, Fatou Seck a fait quelques stages dans des banques de la place avant d'intégrer la banque sahélo-saharienne au démarrage. Trois années plus tard, elle est recrutée par Ecobank en tant que manager, responsable commercial et guichet. En d'autres termes la gestion clientèle.

Arrivée à Oumou Informatique, elle y a vu la nécessité de diversifier l'offre au cours du parcours de l'entreprise. Ceci en étudiant la cible. « C'est-à-dire qu'aujourd'hui on avait vu la nécessité de nous diversifier de nous ouvrir à d'autres opportunités. C'est ce qui a amené le choix d'augmenter les activités et de devenir Umou Leader Distribution Équipement au lieu de nous limiter seulement à l'informatique » révèle-t-elle.

TÉMOIGNAGE

TABASKY THIAM DIOUCK

« Allier la vie familiale et celle professionnelle sans en faire pâtir l'une par rapport à l'autre constitue la majeure contrainte quant à l'opportunité ce serait peut-être celui de pouvoir faire appel à notre sixième sens

Nous arrivons tant bien que mal à tirer notre épingle du jeu par un travail acharné allié à la persévérance. Seulement, beaucoup de femmes n'accèdent pas aux prêts par manque de garanties. Rares sont les banques qui n'exigent pas des hypothèques immobilières ce qui rend difficile l'accès à un accompagnement financier.



Aussi, le financement des femmes par des structures dédiées, à des taux réduits, combiné avec des centres de gestion pourrait être un facteur important de développement de l'entrepreneuriat.

Des structures étatiques comme le Bureau de Mise à Niveau (BMN), l'ADPME, le Crédit hôtelier qui font un travail remarquable, doivent avoir des quotes-parts dédiées à la femme. De la même manière, les banques, les fonds de garantie et autres institutions financières devraient aussi avoir des lignes de crédit destinées au financement de l'entrepreneuriat féminin à des conditions attractives »

Un frein à l'épanouissement professionnel

En Afrique, l'émancipation de la femme a toujours posé problème. Même si la femme contribue pleinement à la croissance économique et joue un rôle majeur dans la stabilité et le maintien de la paix, plusieurs obstacles font qu'elle ne puisse pas prendre la place qui doit être sienne dans la société traditionnelle comme moderne.

Depuis très longtemps, la femme africaine a toujours été une entrepreneure dans l'âme. Ainsi, devenir une femme entrepreneure demande que l'on ait une personnalité forte afin de pouvoir faire face aux différentes difficultés que l'on va rencontrer car son image s'incarne souvent à celle de la femme traditionnelle liée au foyer et à la maternité. Malgré la pression sociale, certaines femmes à l'image d'**Anna Ba Dia**, Pdg de la Sipres ont su montrer l'exemple en faisant de l'entreprenariat féminin un véritable pari gagnant, cassant ainsi cette image patriarcale, de femme soumise entièrement dévouée à son foyer.

Pour Mme Dia : « *La pression sociale est très forte, pesante. Parce qu'une femme chef d'entreprise est aussi épouse et mère de famille. Elle a la responsabilité de son foyer, de ses enfants et de la grande famille sénégalaise. Cela fait beaucoup de contraintes et demande beaucoup de présence. Etant femme d'entreprise on ne compte pas ses heures. On a des obligations professionnelles qui nous obligent à être présentes et à ne pas répondre à toutes les sollicitations sociales. Donc, il faut une mutation, un autre regard parce que la femme qui travaille ne le fait pas pour elle seule mais plutôt pour sa famille et son foyer qu'elle soit femme rurale ou femme*

urbaine ». De ce fait, repousser certaines limites de la société est parfois nécessaire pour la femme si elle veut se hisser vers la modernité. Aussi pense-t-elle également que « *la modernité, c'est l'évolution du monde. Personne n'y peut rien. Ça ne veut pas dire se perdre dans des valeurs qui ne sont pas des valeurs humanistes. Mais la modernité, c'est passer du cheval au train c'est ça la modernité. Maintenant si on veut continuer à cheval, on continue à cheval mais on fera 25 km autour de son village. Quand le monde est planétaire, on est obligé de bousculer les codes au point de pouvoir monter dans le train et cela a un coût* ».

Femme rurale, femme urbaine

C'est dans cette même optique que la jeune entrepreneure **Fa Diallo**, voit les choses. Elle qui estime que la femme, qu'elle soit femme urbaine ou femme rurale, indépendante ou autonome doit se conformer à certaines normes patriarcales et matriarcales. « *La femme entrepreneur doit composer avec ces contraintes car nous avons nos cultures et nos réalités, ce qui peut être un frein à l'épanouissement professionnel. Cependant la femme qui a un conjoint ouvert d'esprit*

réussira mieux que celle vivant avec un époux ou une famille à esprit traditionnel et conservateur. La première bénéficiera d'un appui indéfectible pendant que la seconde se noiera dans une négociation perpétuelle avec des remises en question qui feront pâtir et retarder son évolution économique. Parfois, il faut choquer pour avancer. Il est nécessaire de sortir des chantiers battus et faire fi de certaines croyances pour tendre vers la réussite » analyse l'initiatrice de l'institut académique des bébés (IAB).

La pression sociale demeure ainsi un frein à l'épanouissement professionnel de la femme en particulier africaine, surtout lorsqu'elle a un

revenu plus élevé que son mari. *« C'est difficile pour une femme d'allier vie professionnelle et familiale, mais on n'a pas le choix. Il y a les préjugés socio-culturels qui posent problème surtout lorsqu'une femme a un revenu plus élevé que son mari. C'est compliqué parce qu'il est toujours en train de penser que si elle fait ça, c'est parce qu'elle a plus de moyens. Je crois que ça fait partie de la construction individuelle de savoir se battre, d'essayer de transformer les choses, de faire comprendre qu'on peut être mère, une épouse accomplie, tout en étant une professionnelle. Maintenant si les hommes prenaient un peu plus de part à la vie familiale peut être que le fardeau serait mieux partagé »* soutient **Fatimatou Zahra**

Diop. Pour justifier ces propos, l'ancienne secrétaire générale de la BCEAO, aujourd'hui à la retraite, explique que la personne vivant à Dakar par exemple, n'est plus dans la société traditionnelle mais vit certainement des difficultés. Parce qu'on s'attend à ce que la femme soit toujours là, qu'elle soit dans les cérémonies... *« Mais je crois que les gens sont de plus en plus habitués à voir des femmes qui travaillent et c'est difficile pour une femme d'allier vie professionnelle et familiale, mais on n'a pas le choix et ce n'est même pas au niveau des cadres. Parce qu'une ouvrière a peut-être des horaires plus difficiles que les nôtres. On est dans un pays où il y a beaucoup de pesanteurs socio-culturelles et dans les faits, il y a beaucoup de femmes qui sont chef de famille. Dans les faits, nous sommes dans un monde où la proportion des hommes qui aujourd'hui, peuvent uniquement et entièrement prendre en charge la famille ne sont pas nombreux. Mais il n'empêche qu'en réalité, il y a des pesanteurs, on attend plus d'elles et surtout quand ce sont celles qui ont les plus gros revenus »* analyse-t-elle.

Modernité vs traditionalisme

Pour repousser ces limites, **Assana ALIO** de Peacock a jugé nécessaire de revisiter certains principes de la société traditionnelle même s'il faudra garder ses identités et ses valeurs puisque la société traditionnelle a encore un impact important sur les mentalités. *« En effet, dans un contexte de mondialisation, l'Afrique doit savoir faire la part des choses et se départir par exemple des croyances qui favorisent un sexe au détriment d'un autre et pouvoir donner la chance à chacun selon ses compétences et ses capacités »,* explique Assana. S'exprimant dans le même sens, l'artiste Fatimata Ly quant à elle considère qu'il faut s'engager dans un défi à soi-même, un défi au conformisme pour bousculer les codes. Puisque la femme sénégalaise a plusieurs étiquettes qu'elle doit assumer tout au long de la journée et de sa vie. Elle qui se conforme souvent dans des rôles qui l'empêchent de repousser ses limites. *« Il y a beaucoup d'idées reçues sur l'être et le paraître de la femme sénégalaise. Beaucoup de femmes ont du talent qu'elles ignorent souvent. Pour moi, la femme doit aussi connaître ses aptitudes et pour cela, il faudrait qu'elle puisse faire son introspection et se redécouvrir pour arriver à mettre en place ses idées et ne pas en avoir peur. Elle doit également savoir ce qu'elle aime et ce qu'elle n'aime pas, pour ne pas se conformer »,* suggère-t-elle. Dans ce cas, le prix est parfois élevé parce qu'il demande généralement à ne pas se préoccuper des autres. *« La communauté étant importante au Sénégal, l'avis des uns et des autres compte*



Fatou SECK



Fa DIALLO

beaucoup et donc bousculer les codes est un défi en permanence pour les femmes. Dans l'histoire du Sénégal, je pense, nous avons eu de grandes figures féminines très fortes qui ont osé bousculer les codes. Il faudrait les revisiter davantage pour se hisser vers une modernité que nous, femmes, aurons choisie », selon ses explications.

Même si cette pression sociale est pesante pour ces femmes leaders, **Fatou SECK**, directrice d'OUMOU INFORMATIQUE opte pour la diplomatie sans aller à l'encontre des mœurs et des croyances. « Moi j'opte toujours pour la diplomatie. Parce que d'une part, nous sommes africaines de surcroît musulmanes. L'africain a sa place pour la femme et le musulman a une place pour sa femme. Donc il faut négocier avec tout ça sinon vous devenez une personne hors des normes de la société. Et vous serez une personne attaquée. Jamais vous ne vous insérerez comme il faut et d'autres ne profiteront pas de votre expérience. Alors, je pense qu'il faut prendre des acquis, faire ce qu'on peut faire passer ses décisions et autorités dans la diplomatie ».

Suivant les explications de **Marie Ba**, il faut juste ajouter tradition et modernité car les règlements sont bons. « Dans notre société, la femme est la maîtresse du foyer et à ce titre assure les fonctions ménagères. Ces fonctions sont souvent en opposition avec le développement d'une carrière professionnelle. Les femmes sont souvent amenées à sacrifier leur carrière professionnelle au détriment de leurs obligations familiales. Même avec du personnel de maison, les tâches ménagères restent lourdes pour la femme qui travaille à l'extérieur et, pire, pour celle qui reste au foyer. Par conséquence nous perpétuons en 2019 la quasi-totalité des usages et coutumes transmises par nos mères, tout en introduisant des codes modernes même si ces changements sont très lents à mon goût », signale-t-elle.

Toutefois, dans cette même société traditionnelle, certaines femmes entrepreneurs à l'image de l'expert-comptable, **Thiaba Camara Sy**, ont très tôt appris à surmonter ces contraintes pour se hisser vers la modernité tout en maintenant les codes de la société traditionnelle. Métisse (léboue/Baol-baol),

son expérience est celle d'une femme vivant dans une société traditionnelle qui exige des petites filles, dès leur très jeune âge, de prendre conscience de la dignité de leur condition féminine et des lourdes responsabilités qui l'accompagnent.

« Dans cette société traditionnelle, nous apprenions très tôt à travailler dur, endurer dans la discrétion, cultiver la résilience, prendre soin de nos proches, imposer le respect de notre intégrité physique et morale et assurer notre indépendance financière. Dans cette société, la femme avait des droits que le code de la famille issu de l'indépendance lui a retirés. Les pressions étaient fortes mais en contrepartie, les femmes occupaient une place pleine et entière dans la vie sociale et économique et avaient leur mot à dire (bien que souvent hors de la sphère publique) dans les prises de décision qui affectaient leur communauté » a expliqué Mme Sy. Dans cette société, jusqu'à la conquête coloniale, les femmes étaient des dirigeantes politiques, des chefs de lignage et les « propriétaires » du « matrimoine » familial. La dévolution des pouvoirs et des biens héréditaires se faisait selon la lignée maternelle. « Nous avons gardé dans notre vocabulaire et dans nos pratiques sociales de nombreuses résurgences de notre passé matriarcal. Je suis plutôt nostalgique de cette société, également très exigeante vis-à-vis des hommes, et qui a produit des figures tutélaires féminines qui nous inspirent encore aujourd'hui » poursuit-elle. Et, afin de bousculer les codes, Mme Sy juge nécessaire d'inventer une modernité qui soit propre aux femmes et qui reflète leur identité et les valeurs culturelles au lieu d'être une piètre copie mal assimilée de comportements venus d'ailleurs. « Repousser certaines barrières, toutes les sociétés le font, au fil des générations, que ce soit de manière consciente ou non. Nous faisons face à de nombreux enjeux sociétaux que nous devons avoir le courage d'examiner et de résoudre de manière inclusive et sans tabous ».

Ainsi, on retrouve bien l'essence même de la femme africaine qui a toujours été associée à l'image de l'espoir, du courage et de la battante. Ce qui fait d'elle une partie intégrante du développement économique, sociale et durable du pays. Contraintes de subvenir aux besoins économiques de leur famille, certaines femmes trouvent en l'entrepreneuriat une issue favorable ou même parfois unique pour améliorer leur niveau de vie. Entre sacrifices, incompréhensions et entre autres souffrances auxquelles elles font face au quotidien, elles poursuivent toujours la bataille vers cette acceptation de la nouvelle position de la femme leader.

Une situation improbable ?

Les femmes restent largement sous-représentées dans les instances dirigeantes des grandes entreprises. Une situation loin d'être inédite en ce sens qu'elle reflète les nombreuses difficultés que les femmes doivent surmonter dans le cadre de leur vie professionnelle pour accéder aux plus hautes responsabilités. Malgré tout, les expériences diffèrent.



Même si l'émancipation des mentalités est aujourd'hui une réalité dans le monde professionnel, les femmes continuent de se heurter au fameux «*plafond de verre*» pour être traitées à la hauteur de leurs compétences. Elles doivent surmonter beaucoup de difficultés dans leur vie professionnelle pour réclamer la place qui leur revient. Le Sénégal, une société où la participation des femmes à tous les secteurs d'activité est estimée à 46% en 2017 ne déroge pas à cette règle. En effet les femmes leader, loin de se hisser hors du lot, font montre de beaucoup de courage pour surmonter ces difficultés et les injustices de toute forme qu'elles rencontrent

dans la vie professionnelle. C'est notamment le cas au niveau des salaires, mais aussi en ce qui concerne également le traitement discriminatoire qu'elles subissent parfois par rapport à leurs homologues masculins.

Le cas de la banquière à la retraite **Fatimatou zahra Diop** est illustratif de cet état de fait. De sa nomination en tant qu'adjointe au directeur des opérations financières à la BCEAO, elle se souvient encore d'une anecdote qui a fait parler sa détermination à combattre l'injustice qu'elle a failli subir, n'eût été sa position intransigeante face à cette injustice. Il s'est agi en fait d'une histoire de nomination qui l'a

opposé à son chef hiérarchique. *«Quand j'ai fait ce grand projet de réforme des systèmes de paiement, j'étais directeur chargé de ce projet. Mais dans notre structuration il y a des directeurs généraux qui coiffent les directeurs. Alors quand il s'est agi de nommer un directeur général, ils ont nommé quelqu'un d'autre qui était d'abord moins ancien que moi et que je pense avoir moins délivré que moi.»* Étant une femme de conviction qui croit que la compétence doit prendre le dessus sur des critères genres, Fatimatou Zahra Diop préfère prendre en compte cette injustice pour exiger le rétablissement de l'ordre.



Cette petite anecdote est assez illustrative pour comprendre la manière dont les femmes doivent se battre tous les jours pour s'assumer en tant que femme leader et faire face à toutes formes d'injustices auxquelles elles font face tant bien dans le traitement au niveau des salaires mais également au niveau de la gestion des carrières professionnelles.

Avant d'ajouter : «*On a beau faire des choses extraordinaires, qu'on nous appelle de partout pour être expert pour eux et que tous les gens soient très fiers de ce qui a été fait, mais pour qu'après ça se traduise par une promotion, c'était toujours très difficile. Donc, c'est pour vous dire qu'on n'a plus de difficultés à être récompensé par le travail qu'on fournit. Mais à la fin aussi, je crois que c'est le problème de la personnalité. Qu'on apprenne à dire ce que l'on a fait et obtenir ce qu'on mérite ! Cela est toujours assez difficile de par notre tempérament et notre éducation. Alors qu'un homme fait un petit truc, il va en faire une grande publicité et sera apprécié sur ce qu'il a fait au moins*», a ajouté Fatimatou Zahra Diop.

Prendre ces difficultés comme des défis

En parallèle, certaines femmes prennent ces difficultés comme des défis à relever en mettant au-devant de la scène leurs compétences et transformer ces dites difficultés en opportunités. C'est le cas d'**Assana Alio**, «*comme beaucoup de femmes, je rencontre souvent des difficultés dans mon rôle, mais il serait judicieux de voir ces «difficultés» comme des défis à relever au quotidien. Les défis peuvent être source de motivation, s'ils sont bien appréhendés. C'est un combat au quotidien pour de nombreuses femmes professionnelles, devant aussi être des épouses et des mères modèles*».

Bien évidemment, en matière de leadership féminin, les difficultés rencontrées peuvent ne pas être pour autant des obstacles, mais plutôt des opportunités à saisir. C'est dans ce sens que Fatou Seck, Directrice générale de Oumou Informatique, aborde cet aspect en tant que chef d'entreprise. Cependant, il faut une certaine dose d'intelligence pour arriver à capitaliser cela aux fins d'atteindre ses objectifs. «*Oui il y'en aura toujours des difficultés et comme je le dis souvent, il faut toujours les affronter et les transformer en opportunité. Quand on est une femme, il y a certaines autorités qui vous prendront avec beaucoup d'affection, vous écouteront et vraiment pour eux, c'est du courage qu'il faut, mais pour d'autres, ce n'est pas le cas, ils vont essayer de vous tenir des discours qui ne tiennent pas. Mais moi, je prône toujours la négociation jusqu'à avoir ce qu'on veut*», déclare **Fatou Seck**.



Au Sénégal, on note de plus en plus que des femmes se lancent dans la création d'entreprises. Mais, jusqu'à présent, il n'existait pas de statistiques permettant de cerner le leadership féminin et de nature à faciliter la mise en place d'un dispositif adéquat pour encourager les initiatives et consolider l'existant. **Faty Ly** est l'une de ces femmes sénégalaises bon teint qui ont osé tenter l'aventure. Même si d'emblée, elle était consciente que le chemin à parcourir était exempt de tout repos. Toutefois, en tant que chef d'entreprise et fondatrice de la marque **FATYLY**, elle aborde la question autrement : «Je suis solo-entrepreneur convaincue de l'apprentissage par la pratique. Donc, la question du leadership est un rendez-vous, un contrat avec moi-même afin que demain les personnes ressources qui rejoindront l'entreprise puissent poursuivre la même vision que l'entreprise s'est fixée», explique Fatimata Ly.

Il s'agit en d'autres termes d'adopter le comportement qui sera la marque de fabrique de l'entreprise parce qu'en fine, le genre n'influe pas sur le mode de management. En revanche, le discours que le manager a sur son mode de management a des conséquences sur la façon dont les salariés se comportent. «Il s'agit d'abord de me connaître afin de pouvoir influencer les autres. Pour moi, une des qualités essentielles du leadership est la capacité à écouter donc il faut apprendre à écouter l'autre pour construire le rapport et la confiance en l'autre ; ce qui n'est pas toujours facile dans mon contexte», argumente-t-elle.

Par ailleurs, cela ne s'aurait se faire si on n'a pas une bonne communication avec ses collaborateurs. Ce qui passe nécessairement par un sens large de l'écoute de ses collaborateurs. «On doit les écouter deux fois



plus qu'on ne parlerait mais assez souvent le discours repose sur la persuasion de la difficulté et la qualité du travail demandé. Le fait de ne pas combattre leurs objections, accepter le défi selon leur perspective, leur montrer la marche à suivre tout en reconnaissant leur savoir-faire me permettent de surmonter certaines difficultés. Donc le leadership dans mon métier nécessite de l'empathie pour transformer les conflits en coopération de manière durable», conclut-elle. La recette est toute trouvée. Étant par essence caractérisée par leur forte dose de patience, les femmes ont une grande faculté à surmonter les obstacles plus facilement que les hommes. Elles ont un management en général plus englobant, elles ont l'esprit d'équipe et sont peu dans la compétition.

Néanmoins, elles ne cherchent pas forcément à se faciliter la vie, au contraire. Elles sont dans l'exigence, la recherche de la qualité. Ce qui est en effet un élément important dans leur succès en tant que femme leader. «Je ne suis

pas à l'abri des nombreuses difficultés mais Je reste positive. Je m'efforce de les contourner et ou les affronter si besoin. Je garde en mémoire qu'à chaque difficulté peut apparaître une opportunité», déclare la jeune entrepreneure **Fatou Diallo**. Les femmes ont massivement investi le marché du travail, même si évidemment, la situation n'est pas égalitaire par rapport aux hommes. Une situation qui leur impose parfois une certaine ligne de conduite à suivre et parmi lesquels «ne jamais sous-estimer sa force et de relativiser cette distorsion», estime Fatou Diallo. Cela afin de pouvoir poursuivre sa carrière professionnelle.

Pour sa part **Thiaba Sy Camara** en tant qu'expert-comptable et coach professionnelle de formation, va encore plus loin en ne faisant pas de différence selon le genre face à cette question. Faisant foi à sa longue expérience professionnelle, elle soutient que seule la compétence et la confiance sont les critères qui valent dans un monde où la concurrence reste très farouche. «Je suis convaincue que les réponses à cette question seraient identiques que vous la posiez à des hommes ou à des femmes leaders. Personnellement, à aucun moment dans ma carrière, je n'ai eu à surmonter la problématique de leadership liée au fait que je suis une femme. Je pense que dans notre culture, le fait que le leader soit homme ou femme importe peu dès lors qu'il est reconnu dans son rôle et inspire confiance», a-t-elle affirmé. Pour autant, la situation actuelle des femmes dans l'univers du travail au Sénégal peut paraître paradoxale au regard de leur traitement aussi bien du point de vue de leur condition que de leur rémunération. Elles ne sont pas encore sorties de l'auberge, pour la majorité. Si l'emploi féminin a progressé de manière très significative, de nombreuses difficultés continuent de caractériser la situation des femmes dans leur sphère professionnelle. Sur le plan des normes juridiques, s'il y a un consensus autour de la question, celui-ci disparaît quand il s'agit d'aborder la mise en œuvre de cette même égalité.



FATIMATOU ZAHRA DIOP

« Il faut toujours essayer d'équilibrer tout ça »

«Malgré tout, j'étais épanouie. C'est vrai que c'est difficile. Ça crée parfois beaucoup de problèmes familiaux, de mauvaise compréhension, de la compétition même dans le couple. Cela peut créer des ruptures. Mais il faut toujours essayer d'équilibrer tout ça. Et de toute façon, il y a des gens dont les foyers ne marchent pas et qui sont à la maison.»

FA DIALLO

« L'Europe a une longueur d'avance sur nous »

«Oh c'est très compliqué ! Les problèmes d'intendance (personnel de maison) m'handicapent énormément. À cela, s'ajoutent les manques de compétences du personnel de maison. L'Europe a une longueur d'avance sur nous par rapport à cette question. Vous pouvez organiser votre journée, semaine, année sans risque d'interférence tout notre contraire au Sénégal. Quand vous avez des enfants non scolarisés, c'est un parcours du combattant chaque jour, d'incertitude, de l'énergie, du temps et de l'argent.»

ANNA BA DIA

« Il faut choisir ses priorités »

«J'ai ma vie professionnelle et ma vie familiale, chacune d'elle a ses priorités. Exemple terre à terre : comme je viens de vous le dire, il faut choisir est-ce que je peux être dehors tous les soirs jusqu'à minuit ou est-ce que je rentre chez moi tous les soirs à 20h pour dîner en famille, c'est terre à terre mais c'est le quotidien.»

ASSANA ALIO

« Les responsabilités familiales incombent aussi bien à la femme qu'à l'homme »

«Je trouve que cette question s'adresse aux hommes et aux femmes. Il est difficile pour les deux sexes. Toutefois, je considère que l'organisation rigoureuse de mon agenda me permet de faire face à la fois à mes responsabilités professionnelles et familiales.

Retenons aussi que les responsabilités familiales incombent aussi bien à la femme qu'à l'homme. Dans ce sens, le rôle du partenaire est important car sa compréhension et son soutien sont indispensables pour une femme pour être parfaitement épanouie.»

MARIE BA

« L'aide du conjoint est indispensable »

«Ce qui est difficile : le cumul de fonctions «dévolues» aux femmes (éducation des enfants) avec les exigences professionnelles. L'aide des parents et grands-parents est appréciable. Les grands-mères nous ont aidées parce qu'elles ne travaillaient pas, mais quid des jeunes dont les parents travaillent souvent et qui n'habitent pas toujours à proximité de la maison parentale.»

THIABA CAMARA SY

« De véritables chefs d'orchestre »

«Nous ne finissons notre travail que lorsque nous posons la tête sur l'oreiller. Nous sommes de véritables chefs d'orchestre et devons concilier nos activités professionnelles avec celles de mère, fille, épouse, maîtresse de maison, etc. Ceci étant, cette pratique nous aide à développer efficacité, sens du détail et compétence organisationnelle sans lesquels notre quotidien et celui de nos familles relèveraient du chaos perpétuel.»

FATOU SECK

« Ma priorité : la stabilité de ma famille »

«Personnellement, je mets en priorité ma famille, sa stabilité d'abord et ensuite la vie professionnelle. Je crois qu'en fait pour faire des nations brillantes, il faut de la stabilité. Et la réussite sociale passe par la stabilité familiale. On aura beau avoir réussi professionnellement si, derrière on n'a pas toute l'affection de sa famille, on ne peut pas en jouir. Donc moi, c'est comme ça que je vois les choses.»

FATY LY

« S'épanouir dans son travail »

«Je suis sans enfant pour le moment, donc j'ai une forme de liberté que beaucoup d'autres femmes n'ont pas. J'ai la chance de faire un travail qui me passionne et qui est mon hobby de surcroît et dans lequel je m'épanouis totalement. Mes meilleurs moments sont les périodes de création où mon esprit libre s'est débarrassé de toutes les préoccupations de l'entrepreneure et se lance vers une quête totale de la cristallisation de mon idée.»