



WOW // Work and
Opportunities
for Women

Faits clés sur l'autonomisation économique des femmes (WEE)

Sally Baden, Luis Garcia Espinal et William Smith

Août 2019




Table des matières

1. Introduction.....	1
1.1 Contexte de cette requête.....	1
1.2 Aperçu et approche.....	1
2. De meilleurs emplois et compétences pour la performance et la croissance des entreprises....	3
2.1 Faits.....	3
2.2 Opportunités.....	6
3. Promouvoir l'inclusion financière et l'entrepreneuriat féminin.....	8
3.1 Faits.....	8
3.2 Opportunités.....	9
4. Élargir l'accès à la technologie et aux infrastructures.....	11
4.1 Faits.....	11
4.2 Opportunités.....	12
5. Aborder les droits légaux et de propriété, la discrimination au travail et les normes sociales.	14
5.1 Faits.....	14
5.2 Opportunités.....	16
Annexe : Critères d'évaluation pour les faits clés.....	18

1. Introduction

1.1 Contexte de cette requête

Cette demande d'assistance à WOW a été commandée par l'équipe de l'Institution de Financement du Développement (DFI) au sein du DFID, qui soutient les programmes d'autonomisation économique des femmes (WEE), notamment par l'intermédiaire de l'Institution de Financement du Développement du Royaume-Uni, CDC, et par l'Initiative de Financement des Femmes Entrepreneurs, We-Fi.

Étant donné l'intérêt croissant pour les questions de genre et d'autonomisation économique des femmes dans la communauté des affaires et des investissements, il existe actuellement une fenêtre d'opportunité pour influencer les investisseurs en utilisant des faits clairs étayés par des preuves solides. Plusieurs opportunités importantes se profilent pour le gouvernement du Royaume-Uni afin d'articuler une vision claire qui peut influencer la réflexion et l'action sur l'autonomisation économique des femmes (WEE), telles que : (1) le Sommet mondial sur le genre en novembre 2019 organisé par la Banque africaine de développement qui se tiendra à Kigali, Rwanda ; (2) le Sommet sur les investissements en Afrique parrainé par le Royaume-Uni en janvier 2020 ; et (3) le Sommet mondial sur l'investissement intelligent en matière de genre en mai 2020. De plus, la WEE est un sujet de préoccupation constant lors des réunions du G7 et du G20, où des acteurs clés tels que les gouvernements des États-Unis et de la France soutiennent des initiatives visant à autonomiser économiquement les femmes.

Cette requête soutient la capacité du DFID à répondre aux opportunités actuelles d'influencer la communauté des investisseurs en sélectionnant et en analysant un ensemble de « Faits Clés » qui soutiennent l'argument en faveur de l'autonomisation économique des femmes (WEE). Un certain nombre de "faits" sur le statut de la WEE et les écarts entre les sexes - ou sur les opportunités commerciales ou de développement liées à la réduction des écarts entre les sexes - sont fréquemment cités. Cependant, il y a souvent une compréhension limitée de la solidité ou de l'étendue des preuves qui les sous-tendent. C'est un défi pour l'élaboration de politiques basées sur les preuves et, lorsque des données peu fiables sont utilisées, cela risque d'affaiblir plutôt que de renforcer le plaidoyer en faveur de WEE. Cette liste n'est pas exhaustive. Une revue complète dépasse le cadre de cette requête.

Bien que le Helpdesk ait également pris en compte certains faits « négatifs » qui ne soutiennent pas le plaidoyer pour l'autonomisation économique des femmes, cela concerne principalement les preuves selon lesquelles l'autonomisation économique des femmes n'a pas d'impact significatif sur la performance des entreprises ou vice versa, ce qui ne tombe généralement pas dans la catégorie des « faits clés ».

1.2 Aperçu et approche

Les questions clés auxquelles cette requête est destinée à répondre sont les suivantes:

1. Quels sont les faits clés et les opportunités concernant l'autonomisation économique des femmes qui intéresseraient le plus les investisseurs et partenaires des pays en développement impliqués dans l'entrepreneuriat ?
2. Quelle est la force/l'étendue de cette base de preuve pour ces faits et opportunités ?

Le reste du document est organisé sous 4 rubriques thématiques, alignées sur les intérêts de la communauté des investisseurs et des entrepreneurs. Ces rubriques s'appuient également sur l'accent mis par le DFID sur les « emplois »,

¹ Des synthèses récentes qui apportent un éclairage ce qui constitue un bon « business case » pour l'autonomisation économique des femmes ou l'égalité des sexes : Linda Scott (2017) « L'engagement du secteur privé en matière d'autonomisation économique des femmes : Leçons tirées de plusieurs années de pratique » Said Business School, Université d'Oxford ; et Oxfam International (2012) « Égalité des sexes : C'est votre affaire. » Briefings d'Oxfam pour les entreprises, Oxfam : Oxford, février.

les « atouts » et les « barrières spécifiques au genre » pour comprendre les obstacles à l'autonomisation économique des femmes et couvrent les éléments du cadre des sept facteurs utilisé pour le Panel de haut niveau de l'ONU sur l'autonomisation économique des ^{femmes}.

1. Créer de meilleurs emplois et développer des compétences pour la performance et la croissance des entreprises ;
2. Inclusion financière et entrepreneuriat féminin;
3. Élargir l'accès à la technologie et aux infrastructures;
4. Aborder les droits légaux et de propriété, ainsi que la discrimination au travail et les normes sociales.




Sous chacun de ces quatre titres, la sélection des **faits** et des **opportunités** a été effectuée sur la base des informations initiales fournies par le DFID, complétées par des recherches **supplémentaires de faits et opportunités clés provenant de sources mondiales crédibles** qui s'appuient sur des ensembles de données d'enquêtes représentatives au niveau national ou à grande échelle, telles que l'OIT, la Banque mondiale, le FMI, la SFI, ainsi que des groupes de réflexion de premier plan et des ONG internationales travaillant sur les questions d'autonomisation économique des femmes. Nous avons également utilisé des sources de recherche en affaires, dans le secteur financier et en entrepreneuriat qui s'adressent plus directement à la communauté des investisseurs, bien que leur couverture des pays en développement tende à être plus faible.

Pour chaque fait ou opportunité identifié, lorsque cela était possible, les sources originales ont été examinées pour évaluer si les preuves étaient **techniquement robustes, généralisables et scientifiquement crédibles**, en utilisant un certain nombre de sous-critères (voir l'annexe). Nous avons également pris en compte la pertinence **géographique des faits** et des opportunités et, lorsque l'information était disponible, nous avons identifié le nombre et les types de pays couverts par les déclarations mondiales. Étant donné la base de preuve généralement plus solide pour les pays de l'OCDE, certains faits ont été inclus, qui reposent principalement sur des preuves provenant de pays à revenu plus élevé. Cependant, les faits qui sont d'une pertinence mondiale - c'est-à-dire ceux qui incluent des preuves provenant d'au moins certains pays en développement, y compris ceux à faible revenu - ont été priorisés. Lorsqu'un fait ou une « opportunité » concerne des pays ou régions spécifiques, cela a été noté.

Les faits qui n'ont pas obtenu une note supérieure à 60 % dans notre évaluation n'ont pas été inclus. Les faits que nous considérons comme pertinents pour les intérêts des investisseurs et qui ont obtenu un score supérieur à ce seuil ont été inclus.

Certains "faits clés" inclus présentent des limitations en termes de base de preuve sous-jacente, soit en termes de couverture géographique, soit parce qu'ils reposent sur des hypothèses sous-jacentes qui peuvent limiter leur applicabilité. Des commentaires qualitatifs sont inclus dans le texte ou dans les notes de bas de page pour souligner de telles limitations. Le système de codage par couleur

reflète la notation établie sur la base des critères énumérés dans l'annexe :

	Élevé (86 - 100 %)
	Moyen (73 - 86 %)
	Faible (60 - 73 %)

² Panel de haut niveau de l'ONU sur l'autonomisation économique des femmes (2016) [Ne laisser personne de côté : Un appel à l'action pour l'autonomisation économique des femmes](#). ONU : New York. Figure 2 p4.

³Tels que ODI, Oxfam, Care.

⁴Tels que McKinsey, Credit Suisse, Forum économique mondial, Harvard Business Review, etc.

2. Meilleurs emplois et compétences pour la performance et la croissance des entreprises

2.1 Faits



Les femmes dans le monde entier ont moins accès aux opportunités de travail que les hommes.

Le taux de participation des femmes à la population active mondiale est inférieur de 26,5 points de pourcentage à celui des hommes. En 2018, environ 48,5 % des femmes participaient à un travail rémunéré à l'échelle mondiale, contre 75 % des hommes. Les taux de participation des femmes les plus faibles et les écarts de genre les plus larges se trouvent dans les États arabes, en Afrique du Nord et en Asie du Sud.

L'écart des taux de participation entre les hommes et les femmes se réduit globalement dans les pays en développement et les pays développés, mais il se creuse dans les marchés émergents. Cependant, entre 2018 et 2021, le taux d'amélioration de la participation des femmes au marché du travail devrait stagner et pourrait même s'inverser à l'échelle mondiale.

La maternité entraîne une pénalité importante en matière d'emploi : la présence d'enfants en bas âge dans le ménage réduit la participation des femmes au marché du travail de 5,9 points de pourcentage. En revanche, dans les ménages avec des enfants en bas âge, la participation des hommes au marché du travail augmente de 3,4 points de pourcentage.



La ségrégation professionnelle par sexe est omniprésente et joue un rôle important dans l'écart salarial entre les sexes.

Les femmes qui travaillent sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et dans les secteurs et professions "féminisés" caractérisés par des revenus faibles et variables,^{de} mauvaises conditions de travail et des opportunités d'avancement limitées.

Dans 72 pays, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est de 14 %, contre 7 % pour les hommes.

La part des femmes dans les catégories professionnelles inférieures (non qualifiées, peu qualifiées ou semi-qualifiées) est presque partout beaucoup plus élevée que la part des femmes dans les catégories professionnelles supérieures (techniques et managériales).

⁵ OIT, Perspectives sociales et de l'emploi dans [le monde : Tendances pour les femmes 2018](#)

⁶ OIT, Perspectives sociales et de l'emploi dans [le monde : Tendances pour les femmes 2018](#)

⁷ ONU Femmes, 2019, Fiche d'information [mondiale sur les progrès des femmes dans le monde](#).

⁸ Morton, M., et al. Gender at Work : rapport complémentaire sur le développement mondial de l'emploi, 2014

⁹ OIT, Signalement mondial sur les salaires, 2018-19, p 23.

¹⁰ De Haan, 2017, Le cas gagnant pour l'autonomisation économique des femmes et la croissance, Grow Working Paper Series, GWP-2017-03 – Document conceptuel, CRDI : Ottawa, p. x.

La part des femmes dans l'emploi informel dans les pays en développement était supérieure de 4,6 points de pourcentage à celle des hommes lors de la dernière année pour laquelle des données sont disponibles (2018).

Les femmes dans les pays en développement, et en particulier dans les pays à faible revenu, sont surreprésentées dans les formes de travail informel les moins sécurisées et les moins bien rémunérées. Le travail familial non rémunéré représente 42,3 % de l'emploi féminin dans les pays en développement, contre 20,2 % de l'emploi masculin.



Les femmes continuent d'être sous-représentées aux niveaux de la haute direction et des conseils d'administration, en particulier dans les petites entreprises et dans les secteurs dominés par les hommes.

Les femmes occupent seulement 34 % des postes de direction dans les pays pour lesquels des données sont disponibles (149 pays), et moins de 7 % dans les quatre pays les moins performants (Égypte, Arabie Saoudite, Yémen et Pakistan).

La représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse est faible mais en augmentation. En moyenne, 14,7 % des membres des conseils d'administration dans le monde étaient des femmes à la fin de l'année 2015, soit une augmentation de 16 % depuis 2013 et de 54 % depuis 2010. L'augmentation est en grande partie entraînée par l'Europe¹⁴. L'Amérique latine et l'Amérique du Nord montrent également une tendance à la hausse, tandis que les tendances restent stables en Asie et au Moyen-Orient. Seulement 14 % des membres des conseils d'administration en Afrique sont des femmes.

En 2017, environ 14,3 % des entreprises de toutes tailles avec des conseils d'administration avaient des conseils équilibrés entre les sexes c'est-à-dire où les femmes représentent 40 à 60 pour cent des membres du conseil.



Presque partout, les femmes sont moins payées que les hommes pour un travail similaire.

Dans le monde entier, les femmes sont toujours payées en moyenne 20 % de moins que les hommes.

Parmi les pays à revenu élevé, l'écart salarial entre les sexes est plus large au sommet de la distribution des salaires qu'à la base, tandis que dans les pays à revenu plus faible, il est plus large à la base de la distribution des salaires.

¹¹ OIT, Perspectives sociales et de l'emploi dans [le monde : Tendances pour les femmes 2018](#).

¹² Ibid.

¹³ Forum Économique Mondial 2018 [Global Gender Gap](#), p vii.

¹⁴ Credit Suisse Research Institute (2016) [The CS Gender 3000 : La récompense du changement](#), septembre. Basé sur des données provenant de 27 000 membres de conseils d'administration et cadres supérieurs dans 3400 entreprises cotées.

¹⁵ [The Boardroom Africa Research](#), citée par le groupe CDC. Statistiques disponibles dans [McKinsey&Company \(2016\) Women Matters Africa : Faire de la diversité de genre une réalité](#).

¹⁶ Organisation internationale du travail (2019) [Les femmes dans le monde des affaires et de la gestion : Une enquête mondiale sur les entreprises](#)

¹⁷ Selon la méthode utilisée, une poignée de pays montrent un écart salarial entre les sexes « négatif » (c'est-à-dire que les hommes sont en moyenne payés moins que les femmes). En utilisant la méthodologie de l'OIT qui prend en compte différents facteurs pour mesurer l'écart salarial entre les sexes, les 64 pays pour lesquels il existe des données, à l'exception

du Bangladesh, ont, à des degrés divers, un écart salarial positif entre les sexes. OIT, Signalement mondial sur les salaires 2018-19, pp36-45.

¹⁸ OIT, [Global wage report](#), 2018-19. Chiffre basé sur des données provenant de 73 pays dans le monde (y compris des pays à revenu élevé, moyen et faible) représentant environ 80 % des employé-es. Différentes techniques d'estimation ont été utilisées et comparées.

¹⁹ OIT, [Global wage report](#), 2018-19. p49 et Figure 26, p52.

Les femmes avec enfants sont moins bien payées que leurs homologues sans enfants, souvent désigné sous le terme de « pénalité de la maternité » : 37 % de moins en Chine, 42 % de moins dans 31 pays en développement, et 21 % au Royaume-Uni. L'écart salarial pour les femmes en Asie du Sud vivant dans des ménages avec enfants passe de 14 % à 35 %.

Pour le même niveau d'éducation, le travail dans des professions plus "féminisées" est moins bien rémunéré. En Europe, travailler dans une entreprise avec une main-d'œuvre majoritairement féminine peut entraîner une pénalité salariale de 14,7 % par rapport au travail dans une entreprise ayant des caractéristiques de productivité similaires mais avec une répartition différente des sexes. Cela équivaut à une perte de salaire d'environ 3 500 € (environ 4 000 \$ US) par an.



Les écarts persistants en matière de compétences doivent être surmontés pour garantir que les femmes qui travaillent soient dotées de compétences nécessaires pour de meilleurs emplois dans l'économie de la connaissance de demain

Les femmes représentent 28,8 % des chercheuses employées dans le monde. Les variations régionales sont importantes, allant de 18,5 % en Asie du Sud-Ouest à 45,4 % et 48,1 % en Amérique latine et dans les Caraïbes et en Asie centrale respectivement.

Dans la plupart des pays du G20, la proportion des femmes diplômées en technologies de l'information et de la communication (TIC) est faible – autour de 25% - mais dans certains de ces pays - Inde, Indonésie et Turquie - l'équilibre entre les sexes est plus favorable aux femmes dans le domaine des TIC.

22 % des professionnels de l'intelligence artificielle (IA) dans le monde sont des femmes, contre 78 % d'hommes, soit un écart entre les sexes de 72 %. D'après les données actuelles, les tendances futures ne sont pas positives.

Les hommes sont également généralement mieux dotés en compétences avancées en calcul et autres qui génèrent une prime salariale supplémentaire dans les industries numériques. Étant donné que la plupart des industries subiront éventuellement une transformation numérique, cette tendance pourrait encore exacerber les écarts de rémunération entre les sexes à l'avenir.

²⁰ Grimshaw et Rubery, « L'écart salarial lié à la maternité », 2015 ; Aguero, « La pénalité salariale pour la maternité dans les pays en développement », 2012 cité dans ODI, « Le travail des femmes : Mères, enfants et la crise mondiale de la garde d'enfants », 2016.

²¹ Oxfam, « Sous-payées et sous-évaluées : Comment l'inégalité définit le travail des femmes en Asie », 2016

²² OIT, [Global wage report](#), 2018-19. Figure 32, p73. Basé sur des données provenant de 23 pays européens, ainsi que des États-Unis, du Canada et du Pakistan.

²³ Ibid. p 77.

²⁴ Institut de statistique de l'UNESCO, 2018, [Les femmes dans la science](#), Fiche d'information n° 51.

²⁵ OCDE 2018 Comblent le fossé numérique entre les sexes, p62. Il est prouvé que là où les inégalités entre les sexes sont le plus marquées, les femmes sont plus susceptibles de suivre des carrières dans les STEM et les TIC.

²⁶ Forum Économique Mondial, 2018, Signalement [Global Gender Gap](#), pp28-32. Ces données sont basées sur des informations provenant de LinkedIn pour 20 pays, dont la majorité sont des pays à revenu élevé.

²⁷ Basé sur des données provenant de 31 pays principalement membres de l'OCDE.

²⁸ OCDE 2018 Comblent le fossé numérique entre les sexes.

2.2 Opportunités



Réduire l'écart entre les sexes dans la participation à la main-d'œuvre peut contribuer de manière significative aux taux de croissance globaux :

Une analyse [récente](#) du FMI suggère que combler l'écart entre les sexes dans la participation à la main-d'œuvre pourrait entraîner une augmentation du PIB de 10 à 80 pour cent, selon le taux initial de participation des femmes.

Ces chiffres sont supérieurs aux estimations antérieures (2012) qui suggéraient qu'augmenter l'emploi féminin au niveau de celui des hommes pourrait avoir un impact direct sur le PIB de 5 % aux États-Unis, 9 % au Japon, 12 % aux Émirats arabes unis et 34 % en Égypte.



L'automatisation exige que les femmes développent de nouvelles compétences et se reconvertissent dans de nouveaux métiers.

Les pertes d'emploi pour les femmes seront principalement causées par l'automatisation dans les emplois administratifs et tâches auxiliaires



Les données en l'Afrique montrent que l'investissement dans la formation professionnelle combinée à des compétences pratiques et/ou des placements professionnels pour les jeunes femmes contribue à l'autonomisation économique des femmes en augmentant l'emploi et les revenus

Au Libéria, le projet d'autonomisation des adolescentes (EPAG) a offert des formations en compétences d'une durée de six mois, ce qui a entraîné une augmentation de l'emploi des filles de 47 % sur une période de deux ans et une augmentation des revenus de 115 %.

Le programme d'autonomisation et de moyens de subsistance pour les adolescents (ELA) en Ouganda a offert des formations professionnelles aux adolescentes dans les communautés rurales, combinées à des formations aux compétences pratiques et à la santé reproductive. Après le programme de quatre ans, les filles ont 4,9 % plus de chances de s'engager dans des activités génératrices de revenus, ce qui correspond à une augmentation de 48 % par rapport aux niveaux de référence, principalement grâce à un plus grand engagement dans le travail indépendant.

L'Initiative pour l'Emploi des Filles Adolescents (AGEI) au Népal a augmenté l'emploi non-agricole de 46 % et a augmenté les revenus de 72 % sur une période de trois ans grâce à la formation professionnelle et aux services de placement.

Asli Demircug-Kunt, Leora Klapper, Dorothe Singer et Peter Van Oudheusden (2015), « La base de données Global Findex 2014 : Mesurer l'inclusion financière dans le monde », Banque mondiale : Washington

³⁰ Strategy& « [Le troisième milliard : Les femmes et le monde du travail](#) » initialement publié par Booz and co (2012).

³¹<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/The%20future%20of%20women%20at%20work%20Transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/MGI-The-future-of-women-at-work-Exec-summary-July-2019.ashx>

- ³² La Banque mondiale – « La formation professionnelle peut-elle augmenter l'emploi des jeunes femmes ? : Le cas du Libéria » 2015
- ³³ Bandiera et al, 2018, L'autonomisation des [femmes en action : Preuve d'un essai contrôlé aléatoire en Afrique](#)
- ³⁴ La Banque mondiale – « Le rôle des programmes de formation pour l'emploi des jeunes au Népal : rapport d'évaluation de l'impact du fonds pour l'emploi » 2016.

La formation professionnelle et en compétences pratiques pour les jeunes en situation de vulnérabilité au Kenya a amélioré les revenus des jeunes femmes. de 132,³⁵ %



Améliorer la diversité et l'équité de genre au niveau de la haute direction est associé à de meilleures performance commerciale ou d'investissement.

Dans les entreprises où les femmes représentaient au moins 15 % des cadres supérieurs, la rentabilité était supérieure de plus de 50 % par rapport à celles où la représentation féminine était inférieure à 10 %. Ce sont des chiffres mondiaux, agrégés à partir de statistiques régionales.

Les fonds de capital-investissement et de capital-risque avec des équipes d'investissement senior équilibrées entre les sexes ont généré des rendements de 10 à 20 % supérieurs par rapport aux fonds ayant une majorité de dirigeants masculins ou féminins.³⁸

57,4 % des 12 940 entreprises interrogées à l'échelle mondiale par l'OIT ont signalé une amélioration des performances commerciales liée aux efforts de promotion du genre et de la diversité ; 22,6 % n'étaient pas sûres et 20 % ont signalé que ces initiatives n'avaient pas amélioré les résultats commerciaux.

³⁵ La Banque mondiale – « L'impact des stages et de la formation du secteur privé sur les jeunes urbains au Kenya » 2015

³⁶ Les preuves concernant la relation entre la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction sont davantage basées sur une association que sur une relation de cause à effet; il peut y avoir des facteurs plus larges liés à la représentation des sexes qui influencent la performance des entreprises ; ou qui favorisent la performance des femmes dans les conseils. Voir par exemple [Deszo et Gaddis Ross](#) dans Strategic.

Journal de gestion (2012) qui constatent que la présence des femmes dans la haute direction n'améliore la performance de l'entreprise que dans la mesure où les entreprises sont axées sur l'innovation. La représentation des femmes au niveau du conseil d'administration a une association moins claire avec la performance des entreprises que leur représentation dans la haute direction.

³⁷ Credit Suisse Research Institute (2016) [The CS Gender 3000 : La Récompense du changement](#), septembre. Basé sur des données provenant de 27 000 membres de conseils d'administration et cadres supérieurs dans 3 400 entreprises cotées. 38IFC, [Vers un équilibre du point de vue des sexes dans le Capital-Investissement](#) et le Capital-Risque, 2019.

³⁹ Organisation internationale du travail (2019) [Les femmes dans les affaires et la gestion : Une enquête mondiale sur les entreprises présente](#) les résultats d'une enquête menée auprès de 12 940 entreprises entre novembre 2017 et janvier 2018 dans plus de 70 pays, afin d'évaluer comment les entreprises de toutes tailles abordent la diversité de genre.

3. Promouvoir l'inclusion financière et l'entrepreneuriat féminin

3.1 Faits



Les femmes ont un accès plus limité aux services financiers par rapport aux hommes.

À l'échelle mondiale, 72 % des hommes et 65 % des femmes ont un compte bancaire, un écart entre les sexes de 7 points de pourcentage. Certaines des variations régionales dans ce chiffre sont décrites ci-dessous.

Les différences entre les sexes en matière d'accès sont marginales dans les pays à revenu élevé, tandis que cet écart est beaucoup plus important dans les économies en développement, avec 67 pour cent des hommes mais seulement 59 pour cent des femmes ayant un compte.

L'accès des femmes aux services financiers s'est développé sur des marchés comme l'Inde et l'Indonésie, mais dans d'autres pays comme le Pakistan et le Bangladesh, les écarts entre les sexes se sont creusés – passant de 9 à 29 pour cent au Bangladesh.

La part des adultes ayant des comptes bancaires augmente globalement, mais des écarts entre les sexes persistent, en particulier en Afrique subsaharienne où 39 % des femmes par rapport à 50 % des hommes ont des comptes, et en Afrique du Nord et en Asie occidentale, où 40 % des femmes par rapport à 60 % des hommes ont des comptes bancaires.



Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de démarrer ou de développer une entreprise en raison d'un manque de capital.

On compte 7 femmes entrepreneures pour chaque 10 hommes entrepreneurs.

Parmi les 49 économies en développement et développées étudiées pour le Global Enterprise Monitor (GEM) en 2018, seulement six affichent des taux égaux d'activité entrepreneuriale en phase initiale (TEA) pour les femmes et les hommes.

Les entreprises détenues par des femmes représentent 28 pour cent des établissements commerciaux et comptent pour 32 pour cent de l'écart de financement des micro-, petites et moyennes entreprises (MPME).

⁴⁰ Global Findex, 2017.

Rapport du [Global Enterprise Monitor \(GEM\)](#) 2018-19, p 11.

⁴² Les six pays sont : [Indonésie](#), [Thaïlande](#), [Panama](#), [Qatar](#), [Madagascar](#) et [Angola](#). L'activité entrepreneuriale en phase initiale inclut les entreprises qui sont en cours de création et celles en phase de démarrage, c'est-à-dire dans leurs 3,5 premières années. Rapport du [Global Enterprise Monitor \(GEM\)](#) 2018-19, p 11.

⁴³ IFC, 2018, [MSME Finance Gap](#).

En général, les entreprises détenues et gérées par des femmes sont plus petites et enregistrent un volume de ventes et de revenus inférieur par rapport à leurs homologues masculins. Et pourtant, elles emploient un pourcentage plus élevé de femmes.



L'investissement dans les entreprises dirigées par des femmes est limité.

L'écart total de financement des PME pour les femmes est estimé à 1,7 trillion de dollars, ce qui représente plus de 6 % du PIB total. Cet écart est le plus large en l'Asie de l'Est (à la fois pour la microfinance et le financement des PME) et en Afrique subsaharienne (pour le financement des PME) ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (pour la microfinance).

Environ 20 pour cent (18 pour cent en Afrique subsaharienne et 13 pour cent en Asie du Sud) des entreprises de portefeuille ont des équipes de direction senior équilibrées du point de vue des sexes, tandis que près de 70 pour cent sont entièrement masculines.

Les femmes occupent seulement 10 % de tous les postes de direction dans les sociétés de capital-investissement et de capital-risque à l'échelle mondiale, et les entreprises dirigées par des femmes ont recueilli moins de 3 % du capital-risque mondial en 2017.

3.2 Opportunités



L'opportunité mondiale de fournir des services bancaires aux femmes pourrait à elle seule dépasser 24 milliards de dollars américains. Les PME détenues par des femmes représentent également une grande opportunité.

Les contraintes à un meilleur accès des femmes au financement des PME peuvent être surmontées en assouplissant les exigences en matière de garantie, en développant des produits ciblant les besoins des femmes, en formant le personnel bancaire et en employant davantage de personnel féminin.

Une initiative de la SFI en partenariat avec la BLC Bank au Liban, où les femmes sont les seules propriétaires de 41 % des entreprises, a permis d'augmenter de 82% le nombre de femmes empruntant des crédits pour les PME entre la fin de 2011 et 2015.⁴⁹

Au cours de cette même période, le portefeuille de prêts en cours pour les PME dirigées par des femmes a augmenté de 121 %, comparé à une augmentation de 46 % du nombre total d'emprunteurs en PME et à une augmentation de 71 % du solde total du portefeuille de prêts en cours pour les PME. Au cours de la même période, le portefeuille de dépôts des femmes a augmenté de 65 %, contre une croissance de 34 % des dépôts bancaires totaux.

⁴⁴ ICRW (2019). [Les femmes entrepreneures ont besoin de plus que du capital.](#)

⁴⁵ IFC 2018 op. cit.

⁴⁶ IFC, Vers un équilibre entre les sexes dans le capital-investissement et le capital-risque, 2019

⁴⁷ Prequin 2017 ; Zarya, 2018, cité dans IFC 2019, op. cit.

⁴⁸ Data2X et l'Alliance mondiale des banques pour les femmes, « La voie à suivre : comment les données peuvent propulser l'inclusion financière complète pour les femmes : Stratégie mondiale sur les données de genre », 2018.

⁴⁹ IFC, [Gender Smart Business Solutions: Case Study Banking on Women pays dividends for Entrepreneurs pays Dividends at BLC Bank.](#) IFC, Washington



L'inclusion financière des femmes est associée à des taux d'emploi plus élevés, un travail plus productif ou mieux rémunéré, des revenus plus élevés et à un meilleur pouvoir de décision au sein du ménage

À Kolkata, en Inde, un programme de microcrédit (avec une période de grâce de remboursement de 2 mois) a doublé la probabilité pour les femmes de démarrer une entreprise, augmenté les bénéfices de 41 % et les revenus de 20 %.

Au Kenya, un programme visant à réduire les frais d'ouverture de comptes bancaires a entraîné une augmentation de 40 à 60 % des niveaux d'investissement dans les entreprises et une hausse de 37 % des dépenses quotidiennes des ménages pour les entreprises détenues par ^{des femmes}.

Les exploitations agricoles dirigées par des femmes ont connu des rendements agricoles plus élevés lorsqu'elles étaient associées à des comptes d'épargne. Au Malawi, l'ouverture à la fois de comptes bancaires qui encouragent l'épargne et de comptes ordinaires a entraîné une augmentation de 17 % des intrants agricoles et une hausse de 20 % des rendements agricoles.

En Inde, après avoir accédé aux services bancaires mobiles, les femmes étaient 11 % plus susceptibles de travailler dans le secteur privé, les revenus annuels ont augmenté de 24 %, et la proportion d'hommes déclarant que l'occupation principale de leur épouse était femme au foyer a diminué de 16 %.

Au Kenya, 185 000 femmes - soit environ 1 % de la population féminine kényane - se ^{sont} tournées vers le commerce ou la vente au détail comme activité principale grâce au programme M-PESA.

⁵⁰ Field et al. « Le modèle classique de la microfinance décourage-t-il l'entrepreneuriat parmi les pauvres ? » (2013)

⁵¹ Dupas et Robinson « Les contraintes d'épargne et le développement des microentreprises : résultats d'une expérience de terrain au Kenya » (2013)

⁵² Brune et Goldberg « Encourager l'épargne : une expérience de terrain dans le Malawi rural » (2013)

⁵³ Pande et al. « Recherche et impacts des services financiers numériques » (2016)

⁵⁴ Suri et Jack « Les impacts à long terme des paiements mobiles sur la pauvreté et le genre » (2016)

4. Élargir l'accès à la technologie et à l'infrastructure

4.1 Faits



Le fossé numérique entre les sexes dans les principales régions en développement risque d'élargir un éventail d'inégalités en matière d'accès à l'information, aux compétences, aux services, aux marchés et aux finances.

En moyenne, les femmes dans les pays à revenu faible et intermédiaire ont 10 % moins de chances que les hommes de posséder un téléphone mobile, ce qui se traduit par 184 millions de femmes en moins possédant un téléphone mobile.

En moyenne, les femmes ont 26 % moins de chances que les hommes d'utiliser l'internet mobile. Même parmi les propriétaires de téléphones mobiles, les femmes sont 18 % moins susceptibles que les hommes d'utiliser l'internet mobile.

Le fossé numérique entre les sexes est plus large dans certaines parties du monde. Par exemple, les femmes en Asie du Sud ont 26 % moins de chances que les hommes de posséder un téléphone mobile et 70 % moins de chances d'utiliser l'internet mobile. Pour les femmes d'Afrique subsaharienne, les femmes sont 34 % moins susceptibles d'avoir un téléphone mobile.

Le fossé numérique mondial entre les sexes en matière d'utilisation d'Internet est resté presque inchangé entre 2013 et 2017, à environ 11 %, mais l'écart entre les pays développés et les pays en développement s'est creusé, avec une augmentation de l'écart d'utilisation d'Internet entre les sexes de 3 points de pourcentage dans les pays les moins avancés (PMA) et de 4 points de pourcentage en Afrique.



Le manque d'infrastructures physiques de base signifie que les femmes et les filles consacrent de longues heures et des efforts physiques à l'accomplissement des tâches domestiques.

Dans de nombreux pays à faible revenu, les femmes et les filles consacrent beaucoup de temps à la collecte d'eau pour un usage domestique et, dans une moindre mesure, les hommes et les garçons également. Dans 53 des 73 pays dans le monde où des données sont disponibles, les femmes sont principalement responsables de la collecte de l'eau potable.

Les données de l'Afrique subsaharienne en 2012 montrent que la collecte d'eau utilisée pour la cuisine, le nettoyage et la consommation coûte aux femmes collectivement au moins 15 millions d'heures chaque jour.

Cette estimation est basée sur les résultats d'enquêtes en personne menées par GSMA Intelligence dans 23 pays à revenu faible et intermédiaire, représentant 73 % de la population adulte totale de tous les pays à revenu faible et intermédiaire, ainsi que sur des modèles et analyses ultérieurs. Dans tous les pays de l'enquête, un échantillon représentatif au niveau national d'environ 1 000 adultes, hommes et femmes, âgés de 18 ans et plus, a été interrogé, à l'exception de l'Inde et de la Chine, où l'échantillon était d'environ 2 000 personnes.

⁵⁶ OCDE (2018) Comblent le fossé numérique entre les sexes.

⁵⁷ OMS (2017), Eau potable gérée en toute sécurité - rapport thématique sur l'eau potable 2017, Organisation mondiale de la santé, cité dans OCDE (2019), Permettre l'autonomisation économique des femmes : Nouvelles approches du travail domestique non rémunéré dans les pays en développement, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>.

⁵⁸ Fontana et Elson, 2014, cité dans OCDE, 2019

L'Agence internationale de l'énergie (AIE) estime que les ménages utilisant la biomasse pour cuisiner passent en moyenne 1,4 heure par jour à ramasser du bois de chauffage, en plus de plusieurs heures passées à cuisiner avec des poêles inefficaces.



Le manque d'options de transport sûres limite la mobilité des femmes.

À Karachi, 31 % des étudiantes, 23 % des femmes actives et 20 % des femmes au foyer ayant subi du harcèlement sexuel ont réduit leur utilisation des transports en commun et ont choisi d'utiliser des taxis privés ou des rickshaws. Les femmes à Karachi ont également réduit leur utilisation des transports en soirée en conséquence.

4.2 Opportunités



L'inclusion numérique peut renforcer l'autonomisation économique des femmes en améliorant leur accès à l'emploi et à des marchés plus vastes

Dans 11 économies émergentes, 64 % des femmes actives ont constaté que les téléphones mobiles amélioreraient l'accès à des opportunités économiques/d'emploi.⁶⁰

En Inde, 60 % des femmes interrogées ont utilisé Internet pour rechercher et postuler à des emplois.

Au Mexique, 38 % des femmes interrogées ont utilisé Internet pour gagner un revenu supplémentaire.



Les avantages économiques de la réduction de l'écart numérique entre les sexes peuvent atteindre jusqu'à 15 milliards de dollars.

Si les opérateurs mobiles dans les pays à revenu faible et intermédiaire pouvaient combler l'écart entre les sexes en matière de possession de téléphones mobiles et d'utilisation d'Internet mobile dès aujourd'hui, cela générerait un revenu supplémentaire estimé à 15 milliards de dollars pour les opérateurs de réseaux mobiles au cours de l'année à venir.

⁵⁹ ADB, Bulletin politique : Un environnement de transport public sûr pour les femmes et les filles.

⁶⁰ GSMA, « Comblent l'écart entre les sexes : Accès et utilisation du téléphone mobile dans les pays à revenu faible et intermédiaire, (2015) »

⁶¹ Intel Women and Web (Intel 2013)

⁶² Intel Women and Web, ibid

⁶³ L'estimation de 15 milliards de dollars suppose que l'écart entre les sexes dans la possession de téléphones mobiles et l'utilisation d'Internet mobile serait comblé en 2018, et représente l'opportunité de revenus supplémentaires sur les 12 mois suivants. Voir les détails de la méthodologie [ici](#).



Les investissements dans les infrastructures qui augmentent l'accès à l'eau et à l'énergie propre, ou qui améliorent la mobilité ou la sécurité des déplacements peuvent avoir des avantages sans commune mesure pour les femmes

La cuisson propre permettrait d'économiser plus de 100 milliards d'heures que les femmes passent à collecter et à transporter du bois de chauffage chaque année, ce qui libérerait l'équivalent d'une main-d'œuvre de 80 millions de personnes, tandis que la réduction de la pollution de l'air domestique éviterait 1,8 million de décès prématurés par an.

En 2017, l'investissement mondial dans les entreprises de cuisson propre s'élevait à 40 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 36 % par rapport au total de 2016 ; on estime qu'un montant de 4 milliards de dollars est nécessaire par an pour garantir l'accès universel aux installations de cuisson propre d'ici 2030.

Une étude sur l'électrification en Afrique du Sud a révélé que l'emploi féminin a augmenté de 13,5 %, principalement grâce à la libération du temps des femmes qui n'ont plus besoin de collecter du bois pour cuisiner. Auparavant, les femmes passaient l'équivalent de deux jours de travail par semaine à ramasser du bois.

Luz para Todos, un programme d'expansion du réseau électrique rural qui a atteint plus de 3,3 millions de foyers sur 10 ans dans de vastes régions du Brésil, aurait injecté environ 2 milliards de dollars dans le marché des appareils électroménagers grâce aux achats d'appareils par les bénéficiaires. Soixante et onze pour cent des familles ont acheté des réfrigérateurs et alors que seulement 10 % des ménages bénéficiaires possédaient des machines à laver en 2009, 46 % en possédaient une en 2013.

Au Bangladesh, un important projet de développement routier a augmenté l'offre de main-d'œuvre féminine de 51 % et l'offre de main-d'œuvre masculine de 49 %.

⁶⁴ AIE (2017), AIE (2017), Perspectives de l'accès à l'énergie 2017 : De la pauvreté à la prospérité, Agence internationale de l'énergie cité dans OCDE (2019).

⁶⁵ Clean Cookstoves Alliance, [Global Industry Snapshot](#), 2019.

⁶⁶ Dinkelmann, « Les effets de l'électrification rurale sur l'emploi : Nouvelles données d'Afrique du Sud », 2008

⁶⁷ Kandker, " Time Poverty Impact of Rural Roads: Evidence from Bangladesh."

5. Aborder les droits légaux et de propriété, la discrimination au travail et les normes sociales

5.1 Faits



Dans toutes les sociétés, les femmes et les filles effectuent la majorité du travail domestique non rémunéré.

À l'échelle mondiale, les femmes effectuent 76 % du travail domestique non rémunéré, soit 3,2 fois plus que les hommes ; 4 heures et 25 minutes par jour, contre 1 heure et 23 minutes pour les hommes.

Les femmes consacrent plus de temps au travail domestique non rémunéré que les hommes dans toutes les régions, allant de 1,7 fois plus dans les Amériques à 4,7 fois dans les États arabes.

Le travail domestique non rémunéré est plus intensif pour les filles et les femmes vivant dans des pays à revenu intermédiaire, celles qui sont mariées et adultes, ayant un niveau d'éducation plus faible, résidant dans des zones rurales, et ayant des enfants en âge préscolaire.

Entre 1997 et 2012, l'écart entre les contributions des femmes et des hommes au travail domestique non rémunéré s'est réduit en moyenne de seulement sept minutes par jour.⁶⁹



Les responsabilités inégales de travail non rémunéré - qui créent un « manque de temps » - ont un impact sur la participation des femmes au marché du travail, la qualité de leur travail, ainsi que sur leurs revenus et leur bien-être.

Dans les pays où les femmes accomplissent deux fois plus de travail non rémunéré que les hommes, elles gagnent 65 % de ce que leurs homologues masculins gagnent pour le même emploi, tandis que dans les pays où les femmes consacrent cinq fois plus de temps au travail non rémunéré que les hommes, elles ne gagnent que 40 % du salaire des hommes.

Une plus grande égalité dans le travail non rémunéré est associée à une participation plus équitable des femmes au marché du travail. Une étude impliquant plus de 50 pays en développement et développés a révélé que pour chaque diminution de 10 % du ratio du temps des femmes par rapport à celui des hommes au travail domestique non rémunéré, il y a une augmentation de 12,5 % de la part des femmes sur le marché du travail par rapport aux hommes.

Beaucoup plus de femmes que d'hommes citent les responsabilités familiales comme une raison pour laquelle elles choisissent de travailler dans une micro-entreprise informelle : 13,1 % des femmes contre 0,8 % des hommes au Bangladesh, et 31,2 % contre 15,0 % en Tunisie.

⁶⁸ OIT, 2018, Le travail domestique [et les emplois domestiques pour l'avenir du travail](#) décent Genève : OIT, 2018. pxxix

⁶⁹ OIT (2018), op cit : pxxx.

OCDE, "Travail domestique non rémunéré : Le maillon manquant dans l'analyse des écarts entre les sexes sur le marché du travail",

2015

⁷¹ ODI, « Le travail des femmes : Mères, enfants et la crise mondiale de la garde d'enfants »

⁷² Grimshaw et Rubery, « L'écart salarial lié à la maternité », 2015 ; Aguero, « La pénalité salariale pour la maternité dans les pays en développement », 2012 cité dans ODI, « Le travail des femmes : Mères, enfants et la crise mondiale de la garde d'enfants », 2016.



La violence omniprésente contre les femmes entraîne des coûts économiques majeurs pour les sociétés et les entreprises.

Les violences faites aux femmes (VFF) coûte à la société plus de 2 % du PIB mondial, et le problème est grave tant dans les pays à faible, moyen qu'à haut revenu, en raison de l'augmentation des coûts des soins de santé, des interventions policières, de la baisse de productivité, de l'absentéisme, etc.

La violence à l'égard des femmes entraîne également des coûts spécifiques pour les entreprises, comme le montrent des exemples au [Cambodge](#) et au [Pérou](#). Au Cambodge, CARE International a estimé le coût total de l'absentéisme des employées, du « présentéisme » (baisse de productivité tout en étant présente au travail) et du roulement de personnel lié au harcèlement sexuel à 88,7 millions de dollars par an, la plus grande part étant due aux pertes de productivité causées par le « présentéisme ».



Dans les pays avec moins de restrictions sur les droits fondamentaux des femmes à travailler - et des lois plus équitables en matière de genre - la participation des femmes à la population active est plus élevée.

Dans une étude portant sur près de 100 pays, le FMI a constaté que dans 50 % des pays où l'équité en matière d'emploi a été adoptée, la participation des femmes à la population active a augmenté d'au moins 5 points de pourcentage au cours des cinq années suivantes.

L'augmentation du nombre de restrictions légales sur le travail des femmes est associée à une diminution de la participation des femmes à la population active, après avoir pris en compte le revenu par habitant, selon une analyse de 139 pays en 2011.⁷⁶

Une étude récente du FMI a révélé que dans les économies mettant en œuvre des réformes positives vers l'égalité des sexes, le taux de participation des femmes au marché du travail par rapport aux hommes a également augmenté de 2,05 points de pourcentage, tandis que pour les économies ne réformant pas, il n'a augmenté que de 1,74 point de pourcentage, soit une différence de 0,31 points de pourcentage.

Au moins 10 % de la réduction de l'écart d'emploi entre les sexes dans les pays de l'OCDE au cours des trente dernières années peut être attribué à une réduction de l'ampleur de la discrimination, après avoir pris en compte les différences en matière d'éducation, d'expérience, de profession, etc.

⁷³ Care International (2019) [Compter le coût : Le prix que la société paie pour les violences faites aux femmes](#).

⁷⁴ CARE International (2017). « [Je sais que je ne peux pas démissionner.](#) » [La prévalence et le coût en termes de productivité du harcèlement sexuel dans l'industrie du vêtement au Cambodge](#). Canberra : CARE Australie

⁷⁵ FMI – « Fair Play: des lois plus équitables augmentent la participation des femmes à la population active » 2015

⁷⁶ La Banque mondiale - Les femmes, l'entreprise et le droit (2014), p. 21

⁷⁷ Perspectives de l'emploi de l'OCDE - Chapitre 3 "Le prix des préjugés : Discrimination sur le marché du travail en raison du genre et de l'ethnicité" 2008



Moins de femmes que d'hommes possèdent des terres et les femmes ont en moyenne des exploitations plus petites.

La taille de l'écart en matière de propriété foncière varie considérablement d'un pays à l'autre et au sein des pays. Par exemple, les femmes possèdent uniquement 31 % des terres au Malawi, 16 % en Ouganda et moins de 1 % au Nigeria.

5.2 Opportunités



Investir dans des services de garde d'enfants rémunérés a le potentiel de créer des emplois de qualité, soutenir l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et de bénéficier aux entreprises.

La valeur économique totale du travail domestique non rémunéré, pour 64 pays pour lesquels des données sur l'utilisation du temps sont disponibles, s'élève à 9 % du PIB mondial, ce qui correspond à 11 000 milliards de dollars (parité de pouvoir d'achat 2011).⁷⁹

Les entreprises peuvent récolter des bénéfices de la fourniture de services de garde d'enfants soutenus par l'employeur grâce à une amélioration du recrutement, de la rétention, de la productivité, de la diversité et de l'accès aux marchés.



Dans certaines conditions, prolonger la durée du congé parental et, en particulier, accorder un congé de paternité peuvent avoir des impacts positifs sur le travail rémunéré et non rémunéré des femmes.

À moins qu'il n'y ait de fortes incitations pour que les hommes prennent un congé parental, celui-ci est généralement utilisé principalement par les femmes et peut entraîner des périodes plus longues d'absence, ce qui risque de réduire les compétences ou de décourager les employeurs de recruter des femmes pour certains postes.



Une plus grande égalité en matière de droits fonciers et de propriété est associée à une plus grande participation des femmes au travail, à un meilleur engagement dans la prise de décision, à une meilleure sécurité alimentaire et nutritionnelle des ménages et à des taux de violence à l'égard des femmes plus faibles.

L'écart entre les sexes dans le taux de participation à la population active dans les pays où les droits de succession sont égaux est réduit de 50 % comparé aux pays avec des droits de succession inégaux.⁸³

⁷⁸ (2015) « Inégalités de genre dans la propriété et le contrôle des terres en Afrique : mythe et réalité »

⁷⁹ OIT, 2018, Travail domestique [et emplois domestiques pour l'avenir du travail décent](#). Genève : OIT, 2018.

⁸⁰ IFC, 2017, [Tackling Childcare: the business case for employer supported childcare](#).

⁸¹ L'extension du congé parental et l'octroi du congé de paternité concernent principalement les employés du secteur formel dans les pays à revenu élevé et intermédiaire.

⁸² FMI – « Fair Play : Des lois plus équitables augmentent la participation des femmes à la population active » 2015 ; The Quarterly Journal of Economics – « Les conséquences économiques des mandats de congé parental : leçons de l'Europe » 1998 ; Industrial and Labor Relations Review – « Temps hors travail et dépréciation des compétences » 2008. Gonzales et al., « Fair Play : Des lois plus équitables augmentent la participation des femmes à la population active », 2015.

Les pays où des changements juridiques ont eu lieu en matière de droits de propriété et d'actifs, comme la Namibie et le Pérou, ont connu une augmentation de 10 à 15 % des taux de participation des femmes à la population active au ^{cours de la décennie suivante.}

Au Népal, les enfants de femmes propriétaires de terres avaient deux fois moins de chances d'être malnutris que les enfants de femmes qui ne possédaient pas de terres.

Une étude menée au Kerala, en Inde, a révélé que la possession de biens était l'un des indicateurs les plus importants pour prédire si une femme subissait des violences physiques ou psychologiques : parmi les femmes sans propriété, 49 % avaient subi des violences physiques et 84 % des violences psychologiques, tandis que les taux parmi les femmes propriétaires de biens étaient respectivement de 7 % et ¹⁶ %.



Si les femmes avaient un accès égal à la terre et aux ressources agricoles, les rendements globaux augmenteraient de 20 à 30 % et la production agricole totale dans les pays en développement augmenteraient de 2,5 à 4 pour cent. ⁸⁷

Les données de la même étude suggèrent que l'augmentation de la production agricole pourrait réduire le nombre total de personnes malnutries de 12 à 17 % à l'échelle mondiale.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Allendorf, « Les droits fonciers des femmes favorisent-ils l'autonomisation et la santé des enfants au Népal ? » 2007

⁸⁶ Panda et Agarwal, « Violence conjugale, développement humain et statut de propriété des femmes en Inde »

⁸⁷ FAO, The State of Food and Agriculture 2010-2011, Chapter 4, 2011.

Annexe : Critères d'évaluation pour les faits clés

Critères		Robustesse technique
Méthodologie		La question de recherche est correctement abordée par une méthodologie solide.
Mesures		Les indicateurs (variables) sont fiables et pertinents.
Échantillonnage/collecte de données		Mise en œuvre, logistique et stratégie correctement conçues en accord avec la méthodologie et la méthode d'analyse.
Complexité		L'étude prend en compte toutes les variables de contrôle pertinentes et la complexité.
Caractère concluant		Les résultats sont concluants.
Possibilité de généralisation		
Applicabilité à d'autres géographies		Les mêmes résultats/faits peuvent être applicables à d'autres géographies/pays.
Spécifique à une région/pays		Le fait n'est PAS caractéristique d'un seul pays.
Basé sur la culture		La culture n'est PAS un facteur de médiation.
Représentativité		Les résultats peuvent être généralisés à une population plus large (taille de l'échantillon).
Contrasté		Des résultats similaires ont été trouvés dans différentes études.
Réputation scientifique		
Références		Fondé sur les meilleures pratiques académiques
Données primaires		Données primaires vs. données secondaires
Caractère récent		Mené au cours des 4-5 dernières années

« Ce document est le résultat d'un projet financé par l'aide britannique du gouvernement du Royaume-Uni. Cependant, les opinions exprimées et les informations contenues dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Royaume-Uni qui ne les a pas approuvées, et qui ne peut accepter aucune responsabilité pour ces opinions ou informations.

Cette publication a été préparée à titre de guide général sur des sujets d'intérêt uniquement et ne constitue pas un conseil professionnel. Les informations contenues dans cette publication ne doivent pas être utilisées sans obtenir de conseils professionnels spécifiques. Aucune déclaration ou garantie (expresse ou implicite) n'est donnée quant à l'exactitude ou l'exhaustivité des informations contenues dans cette publication, et, dans la mesure permise par la loi, aucune organisation ou personne impliquée dans la production de ce document n'accepte ou n'assume de responsabilité, d'obligation ou de devoir de diligence quant aux conséquences de quiconque agissant, ou s'abstenant d'agir, en se fiant aux informations contenues dans cette publication ou pour toute décision prise à partir de celles-ci. »