

*AUTONOMISATION
ÉCONOMIQUE DES FEMMES :
DE L'ÉVALUATION AUX
POLITIQUES PUBLIQUES*

Auteurs : Sarah Deschênes (PSE), Léa Rouanet (GIL), Paula Cubillos Celis (AFD), Claire Zanuso (AFD)

Agence française de développement | Africa Gender Innovation Lab (GIL), World Bank

Table des matières

Introduction	3
I. Écart de genre sur le marché du travail : Éléments de contexte.....	6
Encadré 1 : Les contraintes qui transcendent les secteurs d'activités	8
Zoom 1 : Allocation genrée du temps au soin du foyer et des enfants	8
Zoom 2 : Autres contraintes rencontrées par les femmes : mobilité et solidarité familiale.....	10
II. Améliorer l'accès des agricultrices aux programmes de formation agricole et rurale	11
1. Diagnostic des difficultés des femmes pour accéder aux programmes de formation agricole et rurale.....	11
2. Solutions pour remédier aux difficultés d'accès des femmes à la formation.....	12
a. Recruter des formatrices agricoles pour cibler les agricultrices.....	12
b. Proposer des formations agricoles en couple	14
c. S'appuyer sur les nouvelles technologies pour encourager la formation et la productivité des femmes.....	17
Encadré 2 : La refonte des formations proposées aux femmes	20
Zoom 1 : Les résultats mitigés des études sur les formations professionnelles	20
Zoom 2 : la formation à l'initiative personnelle.....	20
Zoom 3 : Les bénéficiaires des formations en compétences socio-émotionnelles : résultats pour les femmes entrepreneures et pour les agricultrices	21
d. Cibler le contenu et la mise en œuvre des formations sur la base des caractéristiques des participants	24
III. Favoriser l'insertion économique des femmes dans des secteurs économiques porteurs, y compris dans ceux où elles sont parfois peu présentes	24
Encadré 3 : L'impact du choix de secteur d'activité des entrepreneuses sur leur profit	24
Zoom 1 : Les profits des femmes entrepreneures dans les secteurs où les femmes sont majoritairement présentes sont inférieurs à ceux des femmes (et des hommes) dans des secteurs traditionnellement masculins.	24
Zoom 2 : Attirer les femmes vers les secteurs traditionnellement masculins ou « crossover » : les rôles clés de la figure du mentor et de l'information sur les niveaux de rémunération	26
1. Attirer les jeunes femmes vers des formations scientifiques ou techniques	27
a. Etat des lieux et diagnostic des difficultés	27
b. Solutions : role-models et mentorat	28
Encadré 4 : L'inclusion des communautés dans l'insertion économique des filles et des femmes	31

Zoom 1 : Informer les filles et les mères des opportunités économiques des filles en Inde.....	31
Zoom 2 : Corriger les croyances erronées des jeunes hommes en Arabie Saoudite pour soutenir l'emploi de leur épouse	32
2. Profiter de l'émergence de nouveaux secteurs économiques où les préférences de genre sont encore peu saillantes - ou moins durablement ancrées - pour y promouvoir l'accès des femmes.....	34
a. Le secteur numérique	34
b. Les énergies renouvelables.....	36
Conclusion	38
Références.....	40

Introduction

La réduction des inégalités de genre, notamment pour l'accès à l'emploi décent, est un enjeu crucial auquel sont confrontés l'ensemble des marchés du travail à travers le monde. La participation des femmes dans la vie active (49% en 2017¹) est encore inférieure de 25 points à celle des hommes, écart qui s'accroît dans les pays émergents² sans progrès récents notables ; et les femmes actives font davantage face au chômage que les hommes. Constituant la vaste majorité des travailleurs pauvres dans les pays en développement, les femmes sont surreprésentées dans le secteur informel (89% des femmes employées en Afrique subsaharienne et 95% en Asie du Sud occupent un emploi informel) et plus nombreuses à occuper des emplois précaires (caractérisés par le temps partiel subi, une faible rémunération, l'absence ou un faible niveau de protection sociale), et à travailler à leur compte ou dans l'exploitation agricole familiale. Plus vulnérables aux aléas et chocs économiques, elles sont particulièrement impactées par la crise de la Covid-19.³

Malgré les avancées observées dans les deux dernières décennies au niveau mondial, les écarts persistent concernant autant l'intégration au marché de l'emploi que l'égalité des conditions du travail, et la crise sanitaire contribue à aggraver cette situation.

En effet, une fois en situation d'emploi, les inégalités salariales au détriment des femmes – dont le salaire est inférieur d'environ 15% à celui des hommes⁴ et dont les probabilités de promotion sont moindres – sont causées à la fois par des discriminations au sein de l'entreprise et par une division sexuée du travail qui leur est défavorable. Conséquence notamment d'un accès inégalitaire à l'éducation et aux filières professionnelles et supérieures les plus porteuses⁵ (notamment techniques et scientifiques) et de choix d'orientation influencés par les normes et représentations traditionnelles liées au genre, l'emploi des femmes se concentre dans des secteurs (notamment sociaux) parmi les moins valorisés ou rémunérateurs⁶. L'accès des

¹ OIT, 2017

² L'écart est supérieur à 50 points en Afrique du Nord, dans les pays arabes, et en Asie du Sud.

³ Les femmes sont en effet surreprésentées dans les secteurs les plus touchés comme les services, et en première ligne dans la gestion de l'épidémie. Avec un accès moindre à la protection sociale, elles sont aussi plus fortement impactées que les hommes par la fermeture des écoles et des systèmes de garde (source : OIT, 2020)

⁴ World Economic Forum (2020), *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva. Il est à noter que d'autres études de l'OIT estiment cet écart entre 10 et 30%.

⁵ Cf note de positionnement *Genre et éducation des filles et des adolescentes : quels enjeux pour les interventions de l'AFD ?*

⁶ Les hommes dans les secteurs à dominante masculine gagnent 116% plus que les femmes dans des secteurs majoritairement féminins. Source : webinaire GIL 2020 (sur la base de l'enquête *Future of Business*)

femmes aux moyens de production, au capital (notamment au crédit) à la technologie, à l'information et aux réseaux reste enfin davantage restreint. Il en va de même pour l'accès à la formation continue, incluant ou non une alphabétisation fonctionnelle (on compte 580 millions de femmes analphabètes dans le monde, et le taux d'alphabétisation des femmes ne dépasse pas les 50% dans 12 pays d'Afrique subsaharienne).

D'un autre côté, le poids des tâches domestiques et familiales non rémunérées auxquelles les femmes consacrent en moyenne 2,5 plus de temps que les hommes, exerce une contrainte majeure dans leurs choix professionnels. L'absence de dispositifs adaptés à ces responsabilités (horaires aménagés en entreprise, garde d'enfants abordable, prise en charge des personnes dépendantes, etc.) réduit de 5 points leur chance d'emploi dans les pays en développement⁷, malgré les améliorations relatives à l'emploi formel apportées notamment par la couverture maternité dans certains pays. Il est enfin à noter que dans les pays en développement et émergents, d'autres facteurs comme le manque de moyens de transport sécurisés et les abus et discriminations sur le lieu de travail affectent fortement la participation des femmes à la vie active.

La réduction des écarts de genre dans l'emploi est pourtant porteuse de nombreuses externalités positives pour les sociétés : l'augmentation du taux d'emploi des femmes a un effet bénéfique sur la croissance économique⁸; l'autonomisation économique accrue des femmes est par ailleurs un enjeu majeur de réduction des inégalités sociales et d'accroissement de l'égalité des chances ; l'accès des femmes à un emploi décent entraîne un contrôle plus équitable des ressources du ménage, or les femmes investissent davantage dans la santé et l'éducation des enfants – permettant d'accélérer la transmission intergénérationnelle de capital social et culturel⁹.

Toutefois la réduction des écarts dans le monde de l'emploi fait partie d'un ensemble de mesures et d'actions qui visent l'égalité des femmes face aux droits, ce qui implique donc de garantir un environnement libre de violence de genre, des conditions d'égalité dans l'accès à l'éducation, la santé et le travail, et pas seulement l'insertion économique.

Ainsi, l'autonomisation économique des femmes devient un enjeu social, politique et économique car l'égalité de genre sur le domaine de l'emploi contribue au combat contre la distribution inégalitaire du pouvoir, ce qui permet de construire des sociétés plus démocratiques.

⁷ OIT (2017), *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*, Genève

⁸ OIT (2017), *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*, Genève

⁹ Les travaux d'E. Duflo et A. Banerjee tendent à montrer que l'emploi des femmes peut favoriser une mobilité sociale ascendante accrue, notamment dans l'ouvrage *Poor Economics* (2011).

L'autonomisation économique des femmes est depuis plusieurs années au cœur des actions de l'AFD. Cet objectif constitue l'un des axes transversaux de la feuille de route Emploi de la Division Éducation, Formation et Emploi, qui a pour mission d'orienter les actions de l'AFD, de nourrir un dialogue avec les parties prenantes et d'accompagner l'instruction des projets dans les pays d'intervention. Le soutien à l'employabilité et à l'autonomisation des femmes se traduit par des interventions à objectifs quantitatifs - comme la création d'environnements favorables à la diversification des opportunités économiques - et qualitatifs, par exemple l'amélioration de la qualité des emplois dans les secteurs formel et informel. Ce double objectif vise à la réduction des freins spécifiques rencontrés par les femmes et accroître ainsi leur accès aux opportunités professionnelles tout en leur assurant des conditions de travail décentes. Cependant, l'efficacité de ces interventions complexes est très incertaine. De nombreux facteurs tels que les modalités de leur mise en place, les structures institutionnelles et sociales dans lesquelles elles sont administrées et la manière dont les individus y réagissent rendent l'impact de ces actions publiques difficilement prévisible. Pourtant, la demande d'investissement dans des projets ayant pour ambition d'atteindre des objectifs d'égalité est croissante et les ressources pour les mettre en place limitées. Il devient donc nécessaire que l'investissement social dans ce domaine atteigne ses objectifs de façon certaine, et cela de manière efficace.

L'évaluation des politiques publiques en général, et l'évaluation d'impact scientifique en particulier, aide à réduire ces incertitudes. À l'aide d'outils scientifiques, tel que les méthodes expérimentales et quasi-expérimentales, l'évaluation d'impact scientifique permet de quantifier les effets strictement attribuables à une intervention. Ces résultats et leurs synthèses nous permettent d'identifier ce qui fonctionne, ce qui fonctionne mieux, pour qui, dans quelles conditions et à travers quels mécanismes. Cela vient ensuite enrichir l'instruction de futurs projets, permet de mieux juger de leur pertinence et de mieux identifier les risques relatifs à la conception et à la mise en œuvre du projet.

Au cours des 15 dernières années, les évaluations d'impact, notamment les essais contrôlés randomisés, ont connu une croissance exponentielle et ont apporté des fondements scientifiques

aux décisions de politiques publiques^{10, 11}. L'AFD, ainsi que de nombreux donateurs, organisations internationales de développement et organisations non gouvernementales, tel que le Bureau des affaires étrangères, du Commonwealth et du développement (FCDO), le Programme Alimentaire Mondial (PAM) et la Banque mondiale (BM), ont adopté l'évaluation d'impact comme un des outils d'apprentissage et de redevabilité. Cette approche a déjà démontré son efficacité pour les questions de développement. Un rapport de la Banque mondiale a constaté que: "les projets dotés d'évaluations d'impact sont plus susceptibles de mettre en œuvre leurs activités comme prévu et, ce faisant, d'atteindre leurs objectifs"¹². Ainsi, les méthodes et résultats des travaux de recherche en évaluation d'impact peuvent nourrir la recherche sur l'aide publique au développement, et peuvent surtout être mobilisés pour appuyer les choix de politique publique.

Le présent *rapport technique* synthétise les preuves issues de travaux de recherche, notamment d'évaluations d'impact, sur les contraintes rencontrées par les femmes sur le marché du travail et les solutions efficaces pour les réduire. Cette synthèse peut donc servir d'un outil d'appui à l'instruction de projets visant à la promotion de l'autonomisation économique des femmes. Les résultats présentés dans ce document ont essentiellement été produits dans le contexte de l'Afrique subsaharienne. Le périmètre géographique des études retenues a néanmoins été étendu à d'autres continents lorsque cela était pertinent.

I. Écarts de genre sur le marché du travail : Éléments de contexte

En 2019, selon les chiffres de l'Organisation Internationale du travail (OIT), l'Afrique subsaharienne est le continent qui affiche le taux de participation des femmes au marché du travail le plus élevé, avec 61,3%¹³ des femmes âgées de 15 ans et plus qui participent à la

¹⁰ Cameron, D. B., A. Mishra, and A. N. Brown. 2016. "The Growth of Impact Evaluation for International Development: How Much Have We Learned?" *Journal of Development Effectiveness* 8 (1): 1–21. doi:10.1080/19439342.2015.1034156.

¹¹ Sabet, S. M., and A. N. Brown. 2018. "Is Impact Evaluation Still on the Rise? The New Trends in 2010–2015." *Journal of Development Effectiveness* 10 (3): 291–304. doi:10.1080/19439342.2018.1483414.

¹² Legovini et al (2015), "Impact Evaluation Helps Deliver Development Projects", *World Bank*, Washington

¹³ OIT – ILOSTAT, Taux de participation à la population active, femmes (% de la population féminine âgée de 15 ans et plus) (estimation modélisée OIT) disponible sur le site de la Banque Mondiale www.donnees.banquemonddiale.org

production de biens et de services. Les femmes constituent la majorité des travailleurs à leur propre compte et, d'après le BITⁱ, en 2020, 53,4% des femmes exerçant une activité travaillaient dans le secteur agricole (contre 8,3% dans l'industrie et 38,6% dans les services).

Malgré leur haut niveau de participation, les performances économiques des femmes sur le marché du travail sont néanmoins moins bonnes que celles des hommes, ce qui fragilise leur capacité à construire une relative autonomie. Dans l'entrepreneuriat, les entreprises détenues par des femmes en Afrique subsaharienne recrutent moins de salariés et sont 33% moins productives en moyenne que celles appartenant à des hommesⁱⁱ. Dans le secteur agricole, à taille de parcelle égale, l'écart de productivité entre femmes et hommes varie de 23% en Tanzanie à 66% au Nigerⁱⁱⁱ en défaveur des femmes.

La dynamique des écarts femmes-hommes sur le marché du travail est nourrie par les nombreux désavantages économiques, culturels et institutionnels auxquels les femmes sont confrontées. Comme le souligne Thérèse Locoh^{iv}, « la séparation des sphères masculine et féminine laisse le plus souvent aux femmes la responsabilité principale de la survie familiale, soit par une production agricole d'autosubsistance, soit par la recherche d'activités génératrices de revenus dans le commerce ou la transformation de biens. ». Ces contraintes se traduisent notamment par le moindre accès des femmes à l'emploi salarié et la surreprésentation des femmes dans le secteur informel, où elles ne bénéficient ni de protection de leur emploi, ni de protection de leur rémunération. La pandémie de Covid-19 a mis en exergue la fragilité des entrepreneuses dans le secteur informel lorsque les mesures de protection sanitaires les ont privées de revenus. Si certaines contraintes rencontrées par les femmes transcendent les secteurs d'activité (voir *Encadré 1 : Les contraintes qui transcendent les secteurs d'activités*), d'autres sont spécifiques à l'entrepreneuriat ou au secteur agricole. Enfin, si les femmes sont sous-représentées dans le secteur formel, elles le sont également dans les secteurs les plus rémunérateurs (du secteur formel comme informel), comme ceux auxquels il est possible d'avoir accès après une formation scientifique, technique, en ingénierie ou en mathématiques, dite filière STEM.

Encadré 1 : Les contraintes qui transcendent les secteurs d'activités

Zoom 1 : Allocation genrée du temps au soin du foyer et des enfants

Des études du Gender Innovation Lab (GIL) de la Banque Mondiale auprès d'entrepreneurs en Ouganda^v et au Malawi suggèrent que les femmes entrepreneures consacrent deux fois plus de temps que leurs homologues masculins aux tâches de soin du foyer. En Ouganda, les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes de s'acquitter des travaux ménagers et de prendre soin d'autres personnes de leur ménage en plus de gérer leur propre entreprise. Le temps que les femmes consacrent aux tâches de soin du foyer concurrence le temps dont elles disposent pour se consacrer aux activités génératrices de revenus (AGR), ce qui grève leur profit, et leur productivité.

Les tâches de soin du foyer qui échoient aux femmes transcendent les secteurs d'activités, et les générations. Une étude menée en Ethiopie par Jonas Hjort (2011)^{vi} a montré que lorsqu'une mère de famille obtient un emploi dans une exploitation de fleurs, les filles se substituent à leur mère pour prendre soin du foyer. Une enquête sociologique^{vii} menée dans le milieu universitaire kenyan montre que l'absence de solutions de garde d'enfants est un frein au maintien des jeunes femmes dans les STEM.

La littérature économique suggère également que la mise à disposition de services de crèches ou de garde d'enfants permettrait d'améliorer la productivité des femmes^{viii}.

Proposer des services de gardes d'enfants aux agricultrices en RDC pour alléger leurs contraintes de temps et de mobilité

En République démocratique du Congo, les gérantes de parcelles consacrent beaucoup plus de temps que leurs homologues masculins aux travaux ménagers et aux soins des proches (en moyenne 1h45 de plus par jour), et beaucoup moins de temps aux activités productives, au repos ou aux activités sociales. Dans les ménages dont le chef est un homme, les femmes gérantes de parcelles consacrent encore moins de temps aux activités productives.

Le programme évalué prévoit la mise en œuvre de services de gardes d'enfants au niveau communautaire, par des femmes identifiées dans chaque communauté par les exploitantes elles-mêmes, et qui recevront une formation spécifique sur la garde d'enfants en bas âge. En amont, une étude préliminaire avait été menée par le GIL, pour comprendre les **déterminants de l'utilisation des services de gardes d'enfants** par les exploitantes.

Si l'évaluation d'impact de la mise en œuvre de crèches communautaires est en cours, l'étude préliminaire a permis de mettre en avant plusieurs facteurs clés pour développer un système de garde efficace. Il s'agit d'une part du degré de formalité du centre de garde, qui doit être assez élevé pour contrevenir au manque de confiance des femmes agricultrices par rapport à la qualité de la garde, (notamment par crainte de sorcellerie ou de négligences). Le prix de garde est également une considération importante. Enfin, l'âge des enfants pris en charge a un impact puisque les enfants de moins de deux ans notamment, ont des besoins différents requérant des dispositions logistiques spécifiques concernant leur alimentation (liées à l'allaitement).

Les résultats préliminaires montrent que le traitement entraîne une baisse du temps passé à garder les enfants pour les femmes traitées et les autres femmes du foyer (principalement les autres épouses). Le traitement a aussi un impact positif sur le taux d'emploi rémunéré des femmes et sur le temps travaillé, ce qui se traduit par une augmentation des revenus.

Au Mozambique, une évaluation d'impact similaire montre que **les services de garde d'enfants** ont fait croître le taux d'emploi des prestataires de soins d'environ 26%. De même, une évaluation d'impact au Kenya a souligné que les mères ayant reçu des **subventions pour la garde d'enfants** étaient en moyenne 17% plus susceptibles d'être employées. Selon une étude quasi expérimentale menée dans le sud du Togo, **l'inscription des enfants de 3 à 5 ans dans des établissements préscolaires** a permis aux femmes d'être 37% plus enclines à travailler en dehors de la maison^{ix}.

Une évaluation d'impact au Burkina Faso étudie l'impact de services de garde proposés à des femmes participant à un programme d'emploi des jeunes en zone urbaine. **25% des femmes ont recours aux services proposés**, ce qui correspond à une **multiplication par 3 du nombre d'enfants de moins de 6 ans** étant pris en charge par un service de garde.

L'emploi et les résultats financiers des femmes ayant recours aux services de garde augmente, ainsi que les scores de développement des enfants.

Zoom 2 : Autres contraintes rencontrées par les femmes : mobilité et solidarité familiale

Au-delà des contraintes liées à la garde des enfants, il est important de prendre en compte les **contraintes financières qui limitent la mobilité des femmes**. La littérature étudiant les contraintes différentielles entre hommes et femmes en Afrique subsaharienne met en exergue le manque de liquidités des femmes. Ce manque peut notamment contraindre davantage les femmes dans leur mobilité. Un programme TVET mis en œuvre par le Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnelle, de la Formation Qualifiante et de l'Emploi (METPFQE) de la République du Congo, avec le soutien de la Banque Mondiale, participe aux frais de transports de tous les participants du programme, avec une subvention 50% plus élevée pour les femmes qui ont choisi une formation dans un métier traditionnellement dominé par les hommes. Les données de suivi-évaluation ont montré que les femmes inscrites au programme avaient autant de chance que les hommes de le poursuivre jusqu'au bout, même dans les filières traditionnellement dominées par les hommes. Cette étude suggère que, pour maximiser le taux de participation des femmes aux programmes de développement, il est **souhaitable qu'une bourse (« stipend »)** soit offerte pour couvrir les frais de transport des bénéficiaires, que le programme se déroule dans un **lieu proche du lieu de résidence des participantes**, et que des **rafraichissements (boisson et biscuits) soient prévus après chaque cours**. Un **bonus de complétion** du programme peut également être envisagé.

Dans les pays en développement, les **transferts financiers au sein des réseaux sociaux et familiaux** sont omniprésents et fréquents. Si ces transferts présentent des avantages sociaux, la pression exercée pour redistribuer les revenus peut avoir un effet dissuasif sur le travail en réduisant la rémunération de l'effort fourni (Jakiela et Ozier, 2016, Bolt et al., 2019). Bien qu'il n'existe pas encore de recherche sur les effets d'équilibres généraux des transferts financiers au sein des réseaux familiaux, des études ont mis en avant le coût potentiel sur la productivité du travail.

Une équipe de chercheurs et chercheuses du GIL a développé une **innovation financière pour étudier l'impact de cette pression redistributive sur l'offre de travail et la productivité de femmes** travaillant dans la transformation de la noix de cajou en Côte d'Ivoire. Les femmes se voyaient proposer, de manière aléatoire, de déposer une partie de leur salaire sur un compte d'épargne. La partie épargnée de leurs revenus était ainsi bloquée pendant une durée de 9 mois. Les autres femmes recevaient leur salaire, payé en espèces.

Dans la première phase du projet, les travailleuses à qui l'on a proposé le compte d'épargne à dépôt direct ont augmenté leur productivité du travail et leurs revenus de 10 %, ce qui se traduit par une augmentation de 18 % pour les travailleurs qui ont ouvert un compte. L'effet semble être tiré par l'augmentation de l'effort au travail des femmes. Les résultats préliminaires montrent que la visibilité d'un compte dans le réseau social d'une personne et le degré de pression redistributive auquel une travailleuse est confrontée ex-ante, sont des déterminants importants de l'ouverture d'un compte.

II. Améliorer l'accès des agricultrices aux programmes de formation agricole et rurale

1. Diagnostic des difficultés des femmes pour accéder aux programmes de formation agricole et rurale

La productivité moyenne par hectare des agricultrices est inférieure à celle des hommes en Afrique subsaharienne, avec des écarts en défaveur des femmes de l'ordre de 23% en Tanzanie à 66% au Niger^x. Ces différences, qui tiennent compte des disparités en termes de tailles de parcelles, ont souvent mené à la conclusion qu'il suffisait d'augmenter l'accès des femmes à des intrants (matériels et immatériels) afin d'augmenter leur productivité agricole. Or, l'écart entre hommes et femmes ne résulte pas seulement d'un écart dans l'accès aux intrants. Il est également nourri par l'écart de rendement de ces derniers, en fonction du sexe de l'exploitant qui les utilise. Le domaine de la formation agricole ne fait pas exception. Des études menées en Ouganda, en Ethiopie, au Mozambique et au Malawi (présentées ci-dessous) montrent que les femmes bénéficient moins que les hommes, en termes de productivité agricole accrue, de

certaines formes de conseil en vulgarisation du savoir agricole reçues par leur ménage, suggérant que les programmes actuels de formation agricole sont probablement plus adaptés aux besoins des exploitants masculins.

Dans le contexte des formations des femmes dans le secteur agricole, plusieurs contraintes spécifiques doivent être prises en compte, particulièrement concernant l'accès à l'information. Du fait de leurs responsabilités ménagères, liées à la responsabilité première des soins aux enfants et personnes âgées, les exploitantes agricoles ne participent potentiellement pas aux activités de formation, et ont donc tendance à n'avoir qu'un accès indirect à l'information, à travers leurs maris ou amis, si elles ne sont pas chefs de ménage. Par ailleurs, pour des raisons liées aux normes sociales et culturelles, les exploitantes peuvent ne pas être en mesure d'interagir avec les agents de formation masculins, ou ne peuvent potentiellement pas communiquer aussi efficacement que les hommes avec des agents de vulgarisation masculins. En conséquence des raisons ci-dessus, les agricultrices ont souvent moins accès à des conseils techniques sur la production agricole et la commercialisation, et quand elles y ont accès, ces conseils sont moins adaptés à leurs besoins, ce qui contribue à l'écart de productivité entre les sexes.

2. Solutions pour remédier aux difficultés d'accès des femmes à la formation

a. Recruter des formatrices agricoles pour cibler les agricultrices

Les femmes exploitantes ont moins accès aux formations agricoles et rurales que leurs homologues masculins du fait de normes sociales et culturelles qui limitent à la fois la possibilité d'interactions avec des hommes en dehors du ménage et le temps qu'elles peuvent consacrer à des activités autres que les tâches de maintien du foyer.

Afin d'améliorer l'accès des femmes à la formation, le programme Rural Capacity Building Project (RCBP) en Ethiopie^{xi} a été lancé en visant spécifiquement la croissance agricole. Dans le cadre de ce projet, le gouvernement éthiopien a **augmenté le nombre d'agents de formation de sexe féminin formés et déployés dans les centres de formation agricoles**. Par ailleurs, **tous les agents de formation, ainsi que les responsables gouvernementaux impliqués dans**

le projet, ont été sensibilisés à la thématique « genre et développement » lors d'une formation obligatoire.

Les résultats du programme sont largement positifs, puisqu'on constate une amélioration de l'accès des femmes aux services de vulgarisation du savoir agricole et l'adoption plus large de cultures agricoles commercialisables (*marketable crop farming*).

La taille de la surface cultivée a augmenté, ainsi que la participation économique¹⁴ des membres du ménage, dans des proportions similaires quel que soit le sexe du chef de ménage.

Les réseaux sociaux dans lesquels les femmes sont insérées sont distincts de ceux des hommes et peuvent être un outil puissant pour réduire les inégalités entre femmes et hommes.

Le gouvernement du Mozambique a adopté une approche différente en poursuivant l'objectif de diffuser les bonnes pratiques agricoles via les réseaux sociaux des femmes. Des **conseillères agricoles bénévoles ont été recrutées afin de servir de points de contact entre les agents de formation agricole et les membres de leurs communautés. Les conseillères bénévoles ont été formées** par les agents de formation à des techniques soutenables de gestion des terres (Sustainable Land Management (SLM)) et encouragées à maintenir une parcelle de démonstration afin de faciliter la transmission des techniques auprès des membres de leur communauté. **Les conseillères agricoles étaient encouragées à promouvoir et à diffuser dans leurs réseaux sociaux les techniques apprises auprès des agents de formation.**

Dans les communautés où les conseillères agricoles ont diffusé les informations reçues des agents de formation, les connaissances des femmes en termes de SLM ont augmenté de près de deux tiers par rapport à leur niveau initial. L'adoption de SLM par les femmes a par ailleurs augmenté d'environ 50%.

Dans une veine similaire, d'autres travaux ont montré que les femmes font d'aussi bons formateurs que leurs contreparties masculines en ce qui concerne les informations agricoles, mais que la perception de leur performance par leurs pairs peut être altérée par un biais social en leur défaveur. Ce biais social peut être contrecarré par des incitations financières destinées aux formateurs.

14 La participation économique est définie comme le fait de contribuer aux revenus du ménage.

Le programme *Farmers teaching farmers* au Malawi^{xii}, mené par le ministère de l'Agriculture, consiste en une **formation à destination d'exploitants agricoles** des deux sexes. **Les exploitantes et exploitants étaient chargés après la formation de communiquer dans leur communauté rurale sur ce qu'ils avaient eux-mêmes appris pendant la formation.**

On constate que les femmes assimilent aussi bien que leurs contreparties masculines les savoirs reçus lors de la formation et les exploitantes qu'elles forment tendent à avoir de meilleurs rendements. Les exploitants des deux sexes ont cependant tendance à être moins réceptifs au discours des formatrices sur l'adoption de nouvelles technologies agricoles qu'à celui des formateurs hommes. L'inclusion d'une incitation financière pour les formatrices et formateurs dépendante des performances des exploitantes et exploitants suivant leurs formations atténue cette différence : elle permet d'augmenter les interactions entre les agriculteurs et les femmes formatrices, ce qui conduit à améliorer la perception du savoir de ces dernières.

b. Proposer des formations agricoles en couple

Le fait d'inviter les conjoints des producteurs de culture de rente aux formations agricoles est un potentiel levier d'amélioration de la participation des femmes à la production de cultures de rente et d'augmentation de la productivité agricole du ménage.

Un programme de la Banque Mondiale en Côte d'Ivoire^{xiii} adopte cette approche en proposant une formation agricole à des couples d'exploitants.

La culture de l'hévéa, dont la Côte d'Ivoire est le premier producteur africain, est un secteur dans lequel la plupart des exploitants sont des hommes. La productivité du secteur est faible, notamment du fait de la longue maturation de l'hévéa, qui dure six ans. Afin d'améliorer la productivité de la filière, ce programme de la Banque Mondiale a distribué **des semences améliorées d'hévéa, subventionnées à hauteur de 90%** du coût des plants, à des petits exploitants. Le programme prévoyait également une **formation agricole de trois jours**, qui vise l'acquisition de compétences en matière de culture de l'hévéa et l'élaboration d'un plan d'action par le producteur pour planifier sa production. Les exploitants ont soit bénéficié d'une **version individuelle de la formation, soit d'une version en couple de la formation**, dispensée **aux producteurs et à leurs conjointes**. Dans la version individuelle, l'exploitant

reçoit seul la formation et formule seul le plan d'action, alors que dans la version en couple, les deux activités sont menées avec la conjointe.

L'évaluation d'impact de ce programme montre l'efficacité accrue d'une formation en couple. Les bénéficiaires de la formation en couple ont davantage investi dans la plantation d'hévéas que les bénéficiaires de la formation individuelle : deux fois plus d'hévéas ont été plantés par les couples traités. Les bénéficiaires de la formation en couple ont augmenté de 16% le traitement phytosanitaire des plans, et de 36% leur utilisation d'engrais chimiques. L'ensemble des bénéficiaires a augmenté le nombre d'heures de travail sur les parcelles d'hévéas, mais la différence entre le groupe formé individuellement et le groupe formé en couple vient de l'augmentation du nombre d'heures de travail de l'épouse sur les parcelles. Les exploitants traités en couple assignent trois fois plus de tâches relatives à l'exploitation de la parcelle à leur épouse que les exploitants traités seuls. Cette apparente amélioration de la coopération des époux dans la production accroît la probabilité que le plan d'action agricole du ménage soit tenu : deux ans après la formation, les exploitants traités en couple ont 19% plus de chances d'avoir gardé leur plan d'action par rapport aux exploitants traités seuls. L'amélioration de la gestion de la parcelle par le couple semble être le canal dominant car les connaissances agricoles de l'épouse ne changent pas.

La sensibilisation des couples d'exploitants a également montré des effets encourageants sur l'autonomisation économique des épouses de petits exploitants de cannes à sucre en Ouganda^{xiv}. En partenariat avec Kakira Sugar Limited (KSL), l'une des plus grandes entreprises de transformation de cannes à sucre d'Ouganda, **les fermiers sous contrat avec KSL (en majorité des hommes) ont été incités à mettre un ou plusieurs de ces contrats au nom de leur épouse, ou à mettre au nom de leur épouse une parcelle utilisée pour la culture de la canne à sucre** mais qui ne faisait pas l'objet d'un contrat avec KSL. Le fait de passer un contrat au nom de l'épouse permet à cette dernière de bénéficier d'intrants, d'avances en espèces et du paiement final de la récolte sur la parcelle concernée. Les fermiers étaient informés lors de visites à domicile faites par des agents spécialement formés pour l'occasion. Afin d'inciter les hommes à transférer le contrat au nom de leur épouse, une lampe solaire d'une valeur de USD 30 était offerte en cas de transfert du contrat. Par ailleurs, en amont du programme d'incitation, **certains chefs de ménage étaient aléatoirement invités à participer en couple à un atelier de 3 jours**

dont le but est de sensibiliser les couples à une gestion équilibrée et conjointe des ressources du ménage.

Ces interventions ont produit des résultats positifs. 70% des ménages incités à transférer un contrat au nom de l'épouse ou à formaliser une parcelle de terre à son nom l'ont fait. La participation à l'atelier permet de réduire le refus de transfert de contrat de 6% et, plus généralement, et d'assouplir la vision d'une gestion exclusive des ressources monétaires du ménage par le mari uniquement.

D'autres conséquences positives ont été constatées concernant l'autonomisation des femmes. Les chercheurs ont construit des indices de l'autonomisation selon trois dimensions : l'accès aux ressources, qui mesure la réception et le contrôle du revenu de la canne à sucre par l'épouse ; l'*agency*¹⁵ qui comprend la prise de décision en matière de santé, de finances et d'agriculture ; et les réalisations, qui reflètent les mesures personnelles du bien-être, y compris l'estime de soi et la satisfaction de la vie. Dans l'ensemble, l'intervention sur les contrats a permis d'accroître les trois domaines d'autonomisation des femmes, mais surtout leur contrôle sur les ressources économiques (+0,34 écart-type (ET)) et leur *agency* (+0,19 ET). L'atelier de couple, quant à lui, a eu des impacts modestes sur les ressources (+.11 ET) et l'*agency* mais a conduit à des gains importants dans l'indice des réalisations (+.23 ET). La combinaison des deux interventions n'a pas donné lieu à des gains plus importants que la réalisation de chaque intervention séparément. L'augmentation de l'accès aux ressources et de l'*agency* des exploitantes semblent principalement venir des gains importants en matière de propriété des terres au bénéfice des femmes (+1,4 ET) et en matière de gestion de la canne à sucre. En effet, les femmes prennent davantage part à la production et la vente de la canne à sucre, ainsi qu'aux décisions financières dans le ménage. Des changements positifs dans les normes de genre et la qualité du mariage (+0,18 ET) ont également été notés parmi les exploitantes bénéficiaires des contrats. L'atelier de couple semble avoir des effets modestes sur les normes de genre et la qualité du mariage, ainsi que sur la propriété et la gestion de la production de cannes à sucre par les exploitantes. Enfin, aucun effet négatif découlant de ces interventions (réduction du temps de loisirs des femmes ou violences sein du ménage) n'est à déplorer.

¹⁵ La notion d'*agency*, développée par Judith Butler, décrit la faculté d'action d'un être, sa capacité à agir sur le monde, les choses, les êtres, à les transformer ou les influencer. La traduction du terme est complexe et ne fait pas consensus (voir Haicault (2012)). Pour cette raison, nous utilisons le terme anglo-saxon d'*agency* dans le présent document.

c. **S'appuyer sur les nouvelles technologies pour encourager la formation et la productivité des femmes**

Les nouvelles technologies permettent de mettre des formations et des conseils à la disposition des femmes, notamment par le biais de fermes-écoles et via de nouveaux supports de formation.

Un programme organisé au Kenya, en Tanzanie et en Ouganda a tout particulièrement bénéficié aux agricultrices^{xv}, grâce à un rythme flexible et à la mise en place de fermes-écoles.

Lors de **sessions de formation pratiques**, des groupes d'agriculteurs et d'agricultrices vivant dans un même voisinage reçoivent un enseignement portant sur les nouvelles techniques agricoles. **Certains modules sont adaptés aux besoins des femmes et les encouragent, par exemple, à se tourner vers des cultures plus rémunératrices.** Une certaine **flexibilité dans l'organisation des sessions de formation** facilite la participation des femmes et tient compte des tâches de maintien du foyer qui leur incombent.

L'adaptation de la formation aux besoins des femmes permet d'observer, après la formation, une augmentation significative des revenus agricoles par tête des ménages dont le chef est une femme, comparés aux revenus des ménages dont le chef est un homme. La productivité des cultures dans les ménages dont la cheffe est une femme (au Kenya et en Tanzanie) augmente elle aussi.

Par ailleurs, des formations par petits groupes ayant recours à des supports média tels que la vidéo, ont montré des résultats probants pour améliorer l'accès aux connaissances agricoles des femmes.

En Éthiopie^{xvi}, le ministère de l'Agriculture et des Ressources Naturelles s'est fixé pour objectif de faciliter la diffusion de nouvelles pratiques agricoles en ayant recours à ce type de formations innovantes. Le programme propose **d'enseigner de nouvelles techniques agricoles à l'aide de vidéos courtes qui mettent en scène des agriculteurs. Dans les vidéos, les exploitants discutent et mettent en pratique de nouvelles pratiques agricoles.** La formation, destinée au chef de ménage ou au chef de ménage et à son épouse, était construite à partir de **plusieurs sessions vidéo, regroupant les agriculteurs en petits groupes, et animées par un agent de formation agricole.** Le contenu des vidéos était synchronisé au calendrier des cultures. En

Ouganda^{xvii}, les vidéos promouvant de nouvelles techniques de culture du maïs étaient montrées soit au chef de ménage, soit à son épouse, soit aux deux membres du couple en même temps. La participation à la formation vidéo visant le chef de ménage et son épouse a permis d'augmenter l'accès des épouses de chefs de ménage aux conseils prodigués par l'agent de développement d'environ 25% par rapport au niveau initial pour la culture du maïs. Cette version de la formation a également permis d'améliorer la rétention de connaissances des épouses de chefs de ménage, à la fois en Éthiopie et en Ouganda. En revanche, en Éthiopie, la formation vidéo (qu'elle vise le chef de ménage seul ou le chef de ménage et son épouse) ne se traduit pas par une augmentation de l'adoption des nouvelles technologies sur les parcelles cultivées par l'un ou l'autre. En Ouganda, les femmes ayant assisté individuellement ou avec leurs époux aux sessions vidéo sont davantage susceptibles d'adopter les nouvelles pratiques recommandées dans la culture du maïs sur les parcelles qu'elles cultivent.

Au Ghana^{xviii}, un autre programme a aussi recours aux nouvelles technologies pour former et individualiser le contenu de la formation. Il prévoit la **diffusion de conseils et la promotion de nouvelles techniques agricoles par un agent recruté et formé localement à partir d'un support audio et/ou vidéo**, en complément du travail des agents du ministère de l'Agriculture ghanéen. **L'agent de formation dispense les conseils agricoles aux exploitants réunis en groupes, séparés en fonction de leur sexe.** Le programme met en place un **outil de diagnostic des pratiques agricoles des fermiers, sur tablette, afin de produire de manière hebdomadaire des recommandations personnalisées pour chaque exploitant.**

L'évaluation du programme est positive. Les connaissances agricoles augmentent significativement, ainsi que l'adoption de nouvelles technologies agricoles. Il n'y a en revanche pas d'augmentation de la productivité des participants. Par ailleurs, si les hommes et les femmes voient leurs connaissances s'améliorer, l'intervention n'a pas permis de réduire l'écart de connaissances entre les sexes.

L'augmentation de **l'usage de la technologie mobile**, y compris dans les zones rurales des pays à faibles revenus, soulève des perspectives encourageantes pour améliorer l'accès aux formations agricoles et rurales^{xix}. En effet, le recours au téléphone mobile peut à la fois réduire le coût d'accès à l'information et permettre une personnalisation de l'information reçue. Bien que la littérature insiste sur le fait que lever les barrières individuelles à l'information ne suffise

pas à augmenter les rendements agricoles en présence d'autres imperfections du marché agricole, des travaux ont néanmoins mis en avant les bénéfices de leur usage au Kenya et au Niger.

Au Kenya, une étude d'impact randomisée évalue un programme qui met en place l'envoi de SMS à des cultivateurs de cannes à sucre^{xx}. Une série de SMS est envoyée aux cultivatrices et cultivateurs qui vendent leur production à la première entreprise de transformation agricoles d'Afrique de l'Est. Les SMS décrivent un ensemble de tâches à accomplir sur leurs parcelles à différents moments du cycle de croissance de la canne à sucre.

Cette intervention permet d'augmenter de 8% les rendements des cultivateurs bénéficiaires lors de la première récolte après le début de l'intervention. Ces effets ne sont pas observés lors de la deuxième vague, ce qui serait dû aux caractéristiques du second échantillon (cycle de culture et saison de récolte différents), mettant en question la possibilité de généraliser cette intervention.

L'utilisation du téléphone mobile est aussi au centre d'un programme d'alphabétisation (essai randomisé contrôlé) au Niger, qui vise l'augmentation des rendements agricoles^{xxi}. Les adultes bénéficiaires de ce programme reçoivent, en plus de leur formation, un téléphone mobile à partager avec quatre autres co-bénéficiaires. Ils sont formés à utiliser ce téléphone mobile (reconnaissance des symboles, lettres et chiffres sur les touches du téléphone notamment). L'intervention a des conséquences positives : dans les villages où les bénéficiaires ont reçu un téléphone mobile, les exploitantes et exploitants ont augmenté la diversité des plants cultivés. La culture de l'okra, une culture de rente considérée comme marginale et essentiellement cultivée par des femmes, a particulièrement augmentée. Les cultures produites ont été davantage mises en vente mais sans que la quantité vendue n'augmente significativement.

Encadré 2 : La refonte des formations proposées aux femmes

Repenser le contenu des formations proposées aux femmes pour améliorer leur capacité à générer des revenus.

Zoom 1 : Les résultats mitigés des études sur les formations professionnelles

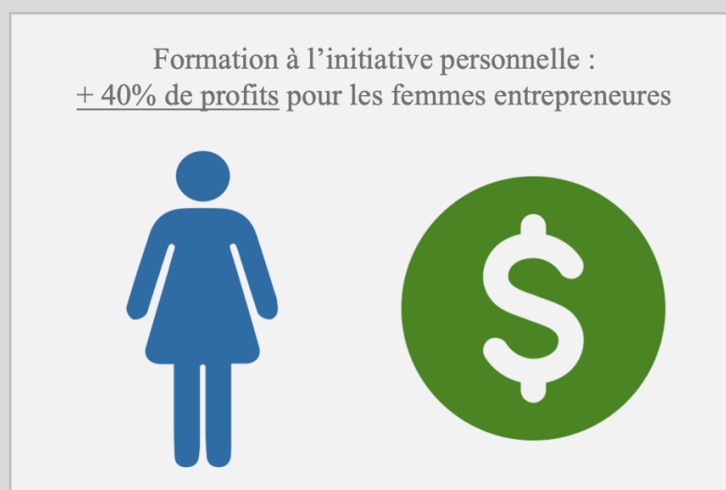
Dans deux revues critiques de la littérature sur les effets des formations professionnelles, McKenzie and Woodruff (2014)^{xxii} et McKenzie (2020)^{xxiii} suggèrent que les formations professionnelles classiques ne sont pas efficaces, ou n'ont que des effets très modestes sur les profits et les ventes des entrepreneurs (+5 à 10%) dans les pays en développement. Ce constat soulève plusieurs questions dont celle de savoir si les compétences enseignées lors des formations sont les bonnes compétences. McKenzie (2020) souligne que parmi les solutions explorées pour améliorer l'impact des formations sur les profits et les ventes des gestionnaires d'entreprise, l'inclusion de module pédagogique fondé sur la psychologie est une voie prometteuse, en particulier la formation à l'initiative personnelle (IP).

Zoom 2 : la formation à l'initiative personnelle

La formation à l'initiative personnelle est une approche alternative de la formation conçue par le psychologue Michael Frese, et qui a pour objectif de développer des comportements proactifs chez les individus. L'idée est d'apprendre aux personnes à faire preuve d'initiative, d'anticipation et de persévérance. Il s'agit de les aider à anticiper les problèmes et de concevoir des plans pour surmonter les obstacles. Parmi les compétences de vie, on compte le fait d'être capable d'initier et de promouvoir des actions, de développer des actions pour réussir sa vie, la capacité à gérer un projet, ou encore la connaissance de soi, l'estime de soi et l'affirmation de soi. Transposée aux formations pour les entrepreneurs, la formation à l'IP a pour but de développer l'esprit entrepreneurial des bénéficiaires en les poussant à être proactif dans la recherche d'opportunités de profits, de faire preuve d'initiative et d'autonomie, d'apprendre de leurs erreurs et de corriger leurs actions pour surmonter les obstacles, et enfin, de réfléchir à des stratégies de différenciation par rapport à leurs concurrents.

Zoom 3 : Les bénéfices des formations en compétences socio-émotionnelles : résultats pour les femmes entrepreneures et pour les agricultrices

Au Togo^{xxiv}, un programme de formation de la Société Financière Internationale (SFI) a fourni à 1500 entrepreneurs une formation standard et une formation à l'IP à un groupe d'entrepreneurs choisis au hasard. Les deux groupes d'entrepreneurs ont reçus 36h de formation en classe et un suivi individuel. Le suivi individuel était assuré par un formateur qui a rendu une visite mensuelle de trois heures à chaque entreprise pendant quatre mois. Le coût par entreprise est évalué à USD750. L'évaluation rigoureuse du programme de formation a montré que la formation à l'IP a augmenté de 30% les profits des entreprises traitées au cours des deux années et demi ayant suivi la formation par rapport à la formation standard en compétences techniques, qui n'a eu que peu d'impact. Le programme s'est avéré particulièrement efficace pour les femmes dont les profits ont augmenté de 40%.



Dans la lignée des résultats attestant du succès des formations en compétences socio-émotionnelles pour améliorer les performances des entreprises détenues par des femmes, des programmes de formation professionnelle ciblant le développement de compétences non-cognitives (persévérance, optimisme, instiller de la passion dans le travail) femmes agricultrices ont été conçus.

Au Mozambique, une formation a combiné formation professionnelle et formation à l'IP auprès d'exploitants agricoles. Une **formation sur les meilleures pratiques agricoles et les compétences de base en agro-industrie** est dispensée à des exploitants au Mozambique lors de séances de formation en groupe et lors de visites individuelles. Par ailleurs, une **formation à l'initiative personnelle basée sur la psychologie cible les agricultrices et leur apprend à adopter un esprit d'entreprise en leur permettant de développer leur proactivité, leur persévérance et leur capacité à être tournées vers l'avenir**. Cette formation propose un programme d'enseignement qui adapte le modèle de formation d'initiative personnelle qui a rencontré un grand succès auprès des propriétaires de petites entreprises au Togo.

Cette formation innovante a été largement suivie : le taux de participation à la formation à l'initiative personnelle se situait entre 72% et 79%. La formation a multiplié par deux la proportion de femmes ayant une activité profitable en dehors de l'exploitation, ce qui a permis d'augmenter significativement les sources de revenus des ménages. La formation a par ailleurs augmenté significativement la surface cultivée, l'usage de fertilisants et de pesticides ainsi que l'adoption de bonnes pratiques (rotation des cultures et paillage) et de cultures de rente (comme le soja par exemple), ce qui a augmenté la valeur des récoltes. Les dépenses des ménages ont aussi augmenté et cet effet perdu après la fin de l'intervention.

Formation à l'initiative personnelle :
2 x plus d'agricultrices ont une activité profitable



Au Malawi, une autre étude^{xxv}, descriptive, a mis en avant l'existence d'une corrélation positive entre le niveau de compétences non-cognitives des femmes et le fait que les ménages cultivent sur leurs parcelles des cultures de rente, comme le tabac par exemple. Cette corrélation positive est particulièrement marquée dans les communautés patrilocales¹⁶, où le statut des femmes est considéré comme étant plus fragile que dans les communautés matrilocales.

Zoom 4 : Les bénéfices des formations en compétences socio-émotionnelles : résultats sur les adolescentes

La formation à l'IP vise certaines compétences socio-émotionnelles en particulier : la proactivité, la persévérance et la prospection. **Dans d'autres contextes, d'autres types de compétences socio-émotionnelles ont été enseignées à de jeunes adolescentes, en combinaison avec une formation professionnelle.** En Ouganda, le programme *Empowerment and Livelihood for Adolescents* (ELA) a fourni au sein d'espaces sûrs¹⁷ une formation en compétences socio-émotionnelles, notamment axée sur la construction de l'estime de soi et les capacités de planification de jeunes femmes âgées de 14 à 20 ans. L'objectif de la formation en compétences socio-émotionnelles est d'encourager les adolescentes à tenter d'exercer un contrôle sur leur existence dans des contextes où elles en ont habituellement peu. Les adolescentes suivent également une formation professionnelle basée sur les opportunités locales d'emploi. L'ensemble de la formation a duré 2 ans. Au Libéria, le programme *Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women* (EPAG) s'appuie sur un modèle similaire. Les programmes ELA^{xxvi} et EPAG^{xxvii} ont permis d'augmenter la probabilité que les jeunes filles bénéficiaires occupent un emploi (+48% après 4 ans pour ELA, +30% après 6 mois pour EPAG). Le programme EPAG a également amélioré l'accès des femmes à des ressources monétaires, la confiance en soi des bénéficiaires ainsi que leur anxiété face à l'avenir. Il a également permis de faire reculer l'âge au mariage et a diminué d'un tiers la probabilité que les bénéficiaires aient eu une grossesse au bout de quatre ans.

¹⁶ Communauté patrilocale : communauté où l'épouse rejoint le village de son mari au moment du mariage.

¹⁷ Un espace sûr est un lieu fixe où les adolescentes se retrouvent fréquemment pour assister à des séances animées par une mentor formée et rémunérée.

d. Cibler le contenu et la mise en œuvre des formations sur la base des caractéristiques des participants

Individualiser une partie de la formation pour cibler les besoins de chaque femme peut permettre d'améliorer le bénéfice que ces dernières en retirent.

En Tanzanie, un programme propose un coaching individuel aux entrepreneuses pour accroître leurs revenus^{xxviii}. Deux types de formation dédiées sont évalués : une formation de base dispensée en classe, et une **formation renforcée complétée par des séances de coaching individuelles**.

L'évaluation du programme montre l'efficacité accrue de la formation renforcée. Seule la formation renforcée complétée par les séances de coaching individuelles a un impact positif sur les bonnes pratiques entrepreneuriales (il n'y a pas d'impact de la formation de base sur ces indicateurs). Cependant, les effets de la formation sont hétérogènes et semblent dépendre du niveau d'expérience des bénéficiaires : la formation renforcée complétée par les séances de coaching individuelles conduit à une augmentation des revenus uniquement pour les entrepreneuses ayant au moins neuf ans d'expérience ; la formation de base, quant à elle, ne conduit à une augmentation des revenus que pour les entrepreneuses ayant au moins quatorze ans d'expérience.

III. Favoriser l'insertion économique des femmes dans des secteurs économiques porteurs, y compris dans ceux où elles sont parfois peu présentes

Encadré 3 : L'impact du choix de secteur d'activité des entrepreneuses sur leur profit

Zoom 1 : Les profits des femmes entrepreneuses dans les secteurs où les femmes sont majoritairement présentes sont inférieurs à ceux des femmes (et des hommes) dans des secteurs traditionnellement masculins.

Deux rapports de la Banque mondiale analysent les performances des femmes entrepreneures dans les pays en développement : *Breaking Barriers* et *Les bénéfices de la parité*.

Le rapport *Breaking Barriers* examine les données de dix pays en développement, dont quatre en Afrique subsaharienne : le Botswana, l'Éthiopie, la Guinée et l'Ouganda. On constate dans ces pays que les secteurs où les femmes entrepreneures sont plus concentrées sont moins profitables, ont un plus faible potentiel de croissance et généralement informels. Pour les femmes entrepreneures, le choix de secteur est déterminé par le besoin de flexibilité, l'accès au capital, les barrières à l'entrée et les contraintes liées aux rôles sociaux.

Le rapport de la Banque Mondiale *Les bénéfices de la parité* va dans le sens du rapport *Breaking Barriers*.

Il examine la situation d'entreprises et d'autoentreprises au Bénin, en République Démocratique du Congo, en Ethiopie, au Ghana, au Malawi, au Mozambique, au Nigeria, en Afrique du Sud, au Togo et en Ouganda.

Le rapport propose aussi une analyse des déterminants du choix de secteur. En s'appuyant sur une analyse exhaustive des données et des recherches antérieures, ce rapport soutient que les femmes entrepreneures prennent ou sont contraintes de prendre des décisions différentes de celles des hommes, car elles se heurtent à des facteurs sexo-spécifiques qui limitent leurs choix et entravent la croissance de leurs entreprises. Ces contraintes – liées au contexte dans lequel elles opèrent, à leurs dotations en ressources et à des facteurs liés au ménage – influencent les décisions stratégiques prises par ces femmes, qui à leur tour entraînent des résultats moins productifs. **Parmi les décisions stratégiques prises sous contraintes par les femmes entrepreneures, on trouve le choix d'un secteur d'activité.**

Les femmes ont en effet tendance à se regrouper dans des secteurs dominés par d'autres femmes, notamment la vente au détail et l'hospitalité. **Or, les données indiquent qu'il existe un bénéfice potentiel pour les femmes à « s'aventurer » dans des secteurs à prédominance masculine.** A partir de nouvelles données, le rapport *Les bénéfices de la parité* permet d'établir une hiérarchie des revenus des entrepreneurs en fonction de leur sexe. Les femmes entrepreneures travaillant dans des secteurs traditionnellement féminins se trouvent en bas de la pyramide des profits. A l'étage supérieur de la pyramide, on trouve

les hommes, qu'ils travaillent dans un secteur traditionnellement féminin ou masculin, et les femmes qui travaillent dans des secteurs traditionnellement masculins. Ces dernières gagnent 66% de plus que les femmes qui exercent leur activité dans un secteur traditionnellement féminin. Les entreprises détenues par des femmes travaillant dans des industries à prédominance masculine sont aussi grandes et tout aussi rentables que celles détenues par des hommes. Elles sont également plus grandes que celles des secteurs à prédominance féminine.

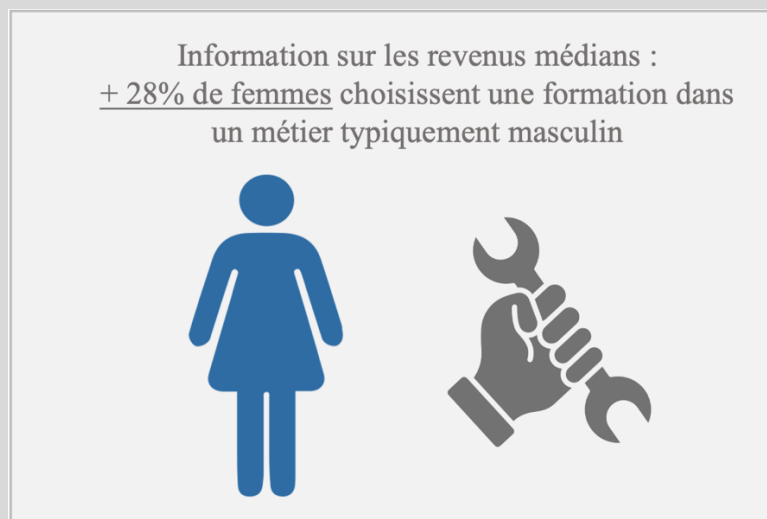
Zoom 2 : Attirer les femmes vers les secteurs traditionnellement masculins ou « crossover » : les rôles clés de la figure du mentor et de l'information sur les niveaux de rémunération

Le choix d'un secteur d'activité peut également être influencé par les croyances des individus sur les rémunérations de chaque secteur.

Deux études menées en Éthiopie^{xxix} et en Ouganda^{xxx} ont montré que les femmes entrepreneures dans des secteurs traditionnellement féminins ont tendance à sous-estimer les profits réalisés par leurs homologues dans les secteurs dominés par les hommes. En Ouganda, 42% des femmes interrogées dans les secteurs traditionnels pensent à tort gagner plus que les femmes travaillant dans les secteurs traditionnellement masculins. Bien que l'information sur les revenus puisse jouer un rôle, le choix d'un secteur d'activités par les femmes est complexe. Il peut reposer sur des déterminants autres que la rémunération et surtout, différents de ceux qui dictent le choix d'activités des hommes.

Le rôle de l'information sur les revenus a été évalué en République du Congo, dans le cadre d'un programme de développement des compétences. Des individus ont été invités à candidater à un programme de formation. Les bénéficiaires avaient le choix entre plusieurs formations : les formations concernaient des métiers où la représentation des hommes parmi les travailleurs du secteur allait de faible à très élevée. Avant que les bénéficiaires ne choisissent une formation, ils étaient aléatoirement affectés à deux groupes : le groupe

contrôle visionnait une vidéo descriptive sur les différents métiers alors que le groupe traitement visionnait la même vidéo descriptive et recevait des informations sur le salaire médian de chacun des métiers décrits dans la vidéo. Les bénéficiaires étaient ensuite invités à faire deux choix ordonnés de formation. En moyenne, les participants au programme ont tendance à surestimer les revenus dans les secteurs typiquement masculins¹⁸ et typiquement féminins. Le fait de fournir de l'information sur les revenus a permis de rapprocher les croyances des femmes sur les revenus dans les secteurs typiquement non masculins des niveaux effectivement constatés, en les faisant baisser de 10%. L'information sur les niveaux de rémunération n'a pas modifié les choix des hommes mais a augmenté de 28% la probabilité qu'une femme choisisse une formation dans un métier typiquement masculin comme la topographie, le maniement de grues et la climatisation.



1. Attirer les jeunes femmes vers des formations scientifiques ou techniques

a. Etat des lieux et diagnostic des difficultés

¹⁸ Un métier est considéré comme typiquement masculin si la proportion d'hommes exerçant le métier est estimée à 70%.

En Afrique subsaharienne, les femmes sont peu présentes dans les filières scientifiques et le Kenya ne fait pas exception. En 2016, 2,5% des étudiantes kenyanes de troisième cycle étaient inscrites en filière ingénierie et construction et 9% d'entre elles l'étaient en sciences naturelles, mathématiques et statistiques.¹⁹ Ces chiffres peuvent être comparés à ceux des étudiants masculins, qui restent aussi relativement bas. 12,4% des étudiants masculins étaient inscrits en sciences naturelles, mathématiques et statistiques, et 7,5% dans la filière ingénierie et construction. A titre de comparaison, dans le troisième cycle au Mozambique, 5,35% des femmes et 14,64% des hommes étaient inscrits en filière ingénierie et construction. S'il existe une littérature au volume modeste dédiée aux freins à la participation des femmes dans les filières STEM dans le contexte spécifique de l'Afrique subsaharienne, les leçons tirées des travaux menés sur la manière d'attirer les femmes vers des secteurs d'activités traditionnellement masculins sont éclairantes à plusieurs égards.

b. Solutions : role-models et mentorat

Afin d'inciter les femmes à rejoindre les filières STEM, la recherche a démontré que les **exposer à des « role-models » ou « success-stories » féminins est efficace.**

En Inde, une réforme réservant des sièges dans les conseils villageois a permis aux femmes d'accéder au pouvoir. Le fait d'être exposé à ces figures de leaderships féminins a réduit de près d'un tiers l'écart d'aspiration à obtenir un emploi très qualifié entre filles et garçons^{xxxii}. L'impact positif sur la rétention des femmes dans les secteurs de type STEM de l'exposition à des role-models féminins, notamment sous forme de mentorat, a aussi été démontré aux Etats-Unis^{xxxiii}. En particulier, une étude menée aux Etats-Unis^{xxxiv} a montré que le fait d'assigner un professeur de sexe féminin, enseignant une matière scientifique, comme mentor à des jeunes filles entrant à l'université, permettait de réduire l'écart entre filles et garçons dans le choix d'une majeure STEM. Par ailleurs, les rendez-vous réguliers dans le cadre du programme de mentorat ont également amélioré les performances académiques des étudiantes. L'étude souligne que le genre du mentor n'a pas d'impact sur l'inscription en filière STEM lorsque celui-ci n'enseigne pas lui-même en filière scientifique. Depuis 2014, l'Unesco organise une

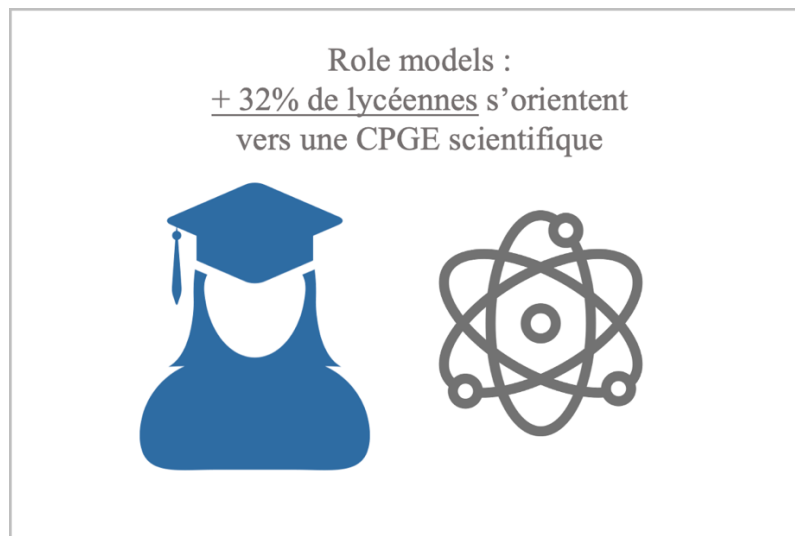
¹⁹ UNESCO Institute for Statistics – Education Statistics.

fois par an à Nairobi un « bootcamp » lors duquel des lycéennes rencontrent des femmes travaillant dans les secteurs STEM.

Parmi les programmes d'exposition des jeunes filles à des role-models, peu ont fait l'objet d'une évaluation rigoureuse. Le programme français de la Fondation l'Oréal *For Girls in Science* a été évalué rigoureusement par l'Institut des Politiques Publiques (IPP) et fournit des éléments de compréhension des conditions de réussite de ce type de programme^{xxxv}. Le programme consiste en une campagne de sensibilisation pour promouvoir la diversité dans les métiers scientifiques et encourager les jeunes femmes à y travailler. Des « ambassadrices » qui sont soit des jeunes femmes scientifiques travaillant dans le département recherche et innovation de l'entreprises l'Oréal, soit des lauréates d'une bourse l'Oréal-UNESCO participent à des interventions d'une heure dans des classes de seconde et de terminale scientifique. Les interventions s'appuient sur des présentations véhiculant les messages suivants : (i) les métiers scientifiques offrent de nombreuses opportunités mais font face à une pénurie de diplômés, (ii) les femmes sont sous-représentées dans les filières et métiers scientifiques. Puis deux vidéos dont le contenu insiste sur la déconstruction des représentations stéréotypées des élèves sur les métiers scientifiques et la place des femmes sont diffusées. L'intervention inclut ensuite une session interactive de questions/réponses avec l'intervenante, puis fournit des informations sur la diversité des études et carrières scientifiques.

L'étude menée par l'IPP souligne que l'intervention de femmes scientifiques dans les classes des lycées réduit significativement la prévalence des stéréotypes associés aux métiers scientifiques et à la place des femmes en sciences, tant chez les filles que chez les garçons. Si le programme n'affecte pas significativement les choix d'orientation des élèves de seconde, il fait néanmoins passer de 11 à 14,5 % la part des filles de terminale S qui s'orientent vers une classe préparatoire scientifique. Parmi les élèves les plus performants en mathématiques, le programme réduit d'un tiers l'écart filles-garçons dans l'accès aux CPGE scientifiques. L'impact du programme sur les choix d'études des élèves dépend étroitement du profil des ambassadrices qui ont conduit les interventions en classe : des jeunes femmes scientifiques salariées du groupe L'Oréal ont eu un impact significatif sur l'orientation des jeunes femmes. Cela suggère que **la capacité des *role models* à influencer les choix d'études des jeunes filles ne dépend pas uniquement de leur efficacité à déconstruire les stéréotypes généraux relatifs aux carrières scientifiques et à la place des femmes et des hommes en science, mais**

également de l'attrait de leur propre situation pour les jeunes filles : plus elles pourront s'identifier au modèle, plus celui-ci sera susceptible d'influencer leurs choix d'orientation. Enfin, un effet non anticipé du programme est qu'en mettant l'accent sur la sous-représentation des femmes dans les filières et les métiers scientifiques, les interventions ont renforcé chez les élèves le sentiment que les femmes sont discriminées en science, particulièrement chez les moins performants.



Par ailleurs, une étude menée auprès d'étudiants de l'US Air Force Academy (USAFA)^{xxxvi} a montré que **le fait d'avoir un professeur de sexe féminin dans les cours obligatoires de sciences dispensés à l'entrée à l'université permet de réduire l'écart de performance dans les matières scientifiques entre femmes et hommes voire de l'effacer pour les femmes les plus fortes en sciences**. Le fait d'avoir été exposée à une plus grande proportion d'enseignantes augmente la probabilité de s'orienter vers une filière STEM.

Au-delà du choix de formation, l'implication d'un référent influence le choix d'un secteur d'activité. Dans une étude menée en Ouganda, les femmes travaillant dans des secteurs traditionnellement masculins sont plus nombreuses à révéler avoir été amenées vers ces secteurs par un membre masculin de leur famille ou de leur communauté. L'étude suggère que le soutien d'un membre masculin de la famille (père ou époux notamment) ou de l'entourage, est l'une des clés de voûte de l'entrée et du maintien des femmes dans les secteurs dominés par les hommes. Ce soutien peut être financier, se faire sous forme de mentorat ou encore via l'accès à son réseau social et professionnel. D'autres chercheurs ont également mis en avant des

résultats similaires en utilisant des données collectées à partir des pages Facebook d'entreprises dans 97 pays^{xxxvii} (enquête FOB). Le soutien d'un homme de l'entourage est d'autant plus important qu'une étude au Malawi^{xxxviii} a montré que le système de recrutement sur recommandation désavantage les femmes qualifiées sur le marché du travail.

Encadré 4 : L'inclusion des communautés dans l'insertion économique des filles et des femmes

Zoom 1 : Informer les filles et les mères des opportunités économiques des filles en Inde^{xxxix}

Les opportunités économiques des femmes jouent un rôle décisif dans le choix des parents de scolariser les filles. Lorsque les parents anticipent que les perspectives d'emploi futures de filles sont faibles, ils investissent peu dans l'éducation des filles, ce qui tend à alimenter le différentiel de scolarisation entre filles et garçons, ainsi que le mariage des jeunes adolescentes.

En Inde, 45% des employés des centres d'appels sont des femmes. Un salarié sans expérience y gagnait entre 5 000 et 10 000 (environ 110-220 USD) par mois en 2003 en début de carrière, soit le double du salaire moyen des travailleurs non-BPO ayant un niveau d'éducation similaire. Cependant, la connaissance de ces emplois à l'époque de l'étude était limitée, surtout en dehors des zones urbaines.

Entre 2003 et 2006, une étude a été menée auprès de 3200 ménages ruraux dans les états de l'Haryana, du Punjab, du Rajasthan et de l'Uttar Pradesh. Chaque année pendant trois années consécutives, des recruteurs rémunérés ont effectué des visites d'une demi-journée, programmées à l'avance, dans des villages choisis aléatoirement. Lors de chacune de ces trois visites, les recruteurs ont organisé une séance d'information expliquant les types d'emplois de type centres d'appels disponibles dans la ville, les niveaux de rémunération, les qualifications nécessaires et la manière de postuler. Seules les femmes étaient autorisées à y participer. Les recruteurs ont laissé leurs coordonnées et ont accepté de fournir une aide gratuite au recrutement à toute femme qualifiée qui les recontacterait.

Les services de recrutement ont aidé les jeunes femmes à trouver un emploi : les femmes âgées de 18 à 24 ans dans les villages de traitement étaient 4,6 points de pourcentage plus susceptibles d'être employées dans le secteur des centres d'appels que leurs pairs dans les villages de comparaison et plus susceptibles d'avoir un travail rémunéré en dehors du foyer. Cet effet est assez important, étant donné que seulement 28 % environ des femmes de ce groupe d'âge avaient été suffisamment scolarisées pour pouvoir prétendre à ces emplois.

Les filles 6 à 17 ans étaient également plus susceptibles d'être scolarisées, et les gains ont permis de combler environ 60 % de l'écart entre les garçons et les filles en matière de scolarisation, tel que mesuré au début de l'intervention. Le traitement a également entraîné une augmentation de l'indice de masse corporelle (IMC) pour les filles en âge d'être scolarisées, ce qui reflète de meilleurs investissements en matière de nutrition ou de santé.

Les aspirations professionnelles des jeunes femmes ont changé : les jeunes femmes sont plus nombreuses à exprimer un désir d'occuper un travail rémunéré en dehors du foyer tout au long de leur vie, aussi bien avant le mariage que longtemps après le mariage et après la naissance des enfants.

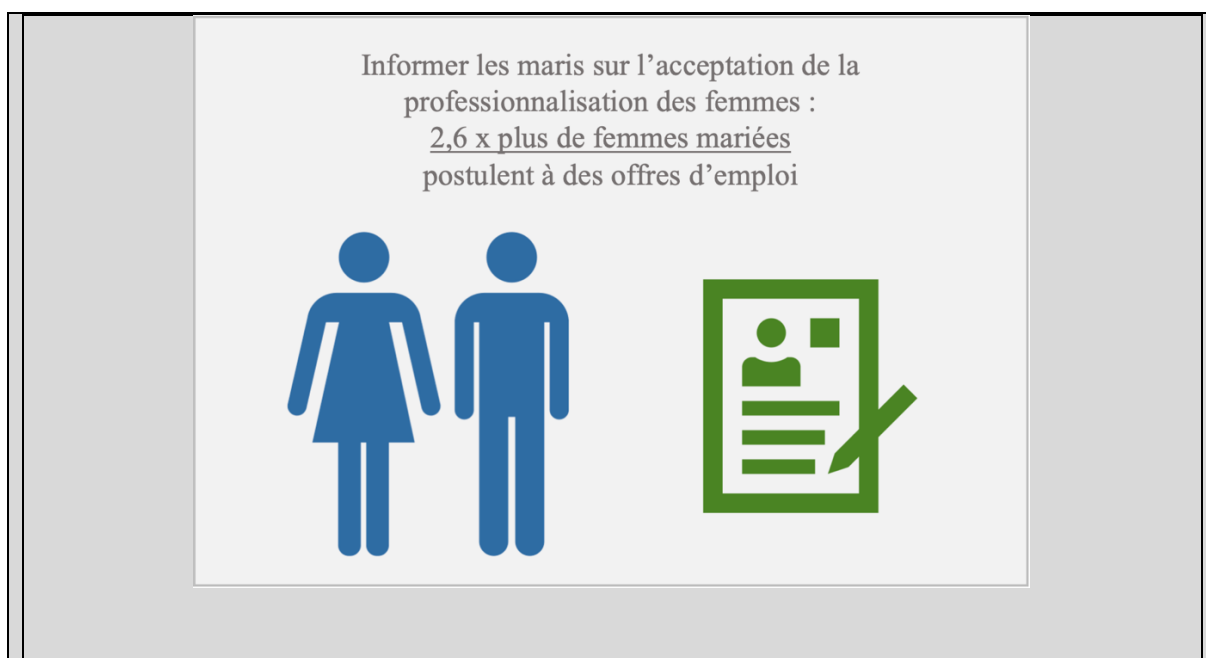
Enfin, les jeunes femmes ont considérablement retardé le mariage et la procréation. Les femmes des villages de traitement âgées de 15 à 21 ans au départ, qui est la tranche d'âge lors de laquelle le taux de mariage et l'initiation de la procréation sont les plus élevés dans l'Inde rurale, étaient 5 à 6 points de pourcentage moins susceptibles de se marier ou d'avoir des enfants au cours de la période de trois ans de l'intervention.

Zoom 2 : Corriger les croyances erronées des jeunes hommes en Arabie Saoudite pour soutenir l'emploi de leur épouse

Le poids des normes sur les décisions professionnelles des femmes mariées passe également par l'internalisation des normes par leurs époux. Une étude d'impact aléatoire

menée à Riyad en Arabie Saoudite a montré que les maris de femmes en âge d'intégrer le marché du travail sous-estimaient l'acceptation par les autres hommes du fait qu'une femme puisse intégrer le marché du travail. Dans un sondage anonyme en ligne, 87 % des participants (des hommes mariés de 18 à 35 ans vivant à Riyad) étaient d'accord avec l'énoncé suivant : "À mon avis, les femmes devraient être autorisées à travailler à l'extérieur de la maison". Lorsqu'ils étaient incités à deviner comment les autres participants à la session ont répondu à la même question, environ trois quarts des sujets ont sous-estimé le chiffre réel.

Les hommes étaient ensuite invités à choisir d'inscrire ou non leur épouse sur une plateforme de recherche d'emploi. Avant de choisir, une partie des hommes était aléatoirement informée du fait que la majorité de leurs concitoyens masculins étaient en réalité favorables au fait que les femmes travaillent à l'extérieur, alors qu'un autre échantillon, n'était pas renseigné sur l'opinion de la majorité. Parmi ces derniers, 23 % ont choisi l'inscription à la plate-forme, contre 32 % des hommes renseignés. Cette différence de comportement est particulièrement forte chez les hommes qui avaient le plus sous-estimé l'acceptabilité générale du travail des épouses en dehors du foyer. En corrigeant de manière aléatoire les croyances erronées des maris sur l'opinion de leurs pairs, l'étude démontre que les maris dont les croyances sont mises à jour sont significativement plus enclins à autoriser leurs épouses à travailler en dehors de la maison et que 16% des épouses des maris informés ont postulé à des offres d'emplois en dehors de la maison contre 6% des femmes mariées à un mari non-informé.



2. Profiter de l'émergence de nouveaux secteurs économiques où les préférences de genre sont encore peu saillantes - ou moins durablement ancrées - pour y promouvoir l'accès des femmes

a. Le secteur numérique

Le secteur numérique comprend tous les domaines professionnels recourant aux technologies de l'information et de la communication (TIC), notamment les secteurs des télécommunications, du e-commerce, de la programmation web et des médias numériques. À l'échelle mondiale, l'enquête Future of Business, renseignée à partir des pages Facebook Entreprise, constate que 19.9% des entrepreneurs du secteur TIC sont des femmes, contre 33.9% des entrepreneurs tous secteurs confondus (soit 41.4% plus de femmes)^{xi}. Selon un rapport du Ministère fédéral allemand pour la Coopération économique, dans les pays en développement spécifiquement, les hommes ont 2,7 fois plus de chances de travailler dans ce secteur^{xli}.

En Afrique subsaharienne en particulier, peu de données ventilées par sexe sont disponibles concernant les emplois du secteur numérique. Le rapport EQUALS 2019 sur le secteur numérique propose un état des lieux des données disponibles concernant le secteur numérique. Parmi les 13 pays africains partageant leurs données, la main-d'œuvre dans le secteur des télécommunications est en moyenne composée à 17,6% de femmes (de 11% au Mali à 55% en Ouganda). Les femmes occupent plus rarement des positions dirigeantes : seules 32% des

entreprises du secteur numérique déclarent au moins une femme parmi leurs propriétaires (données disponibles pour 33 pays africains)^{xlii}.

L'accès limité des femmes aux emplois du secteur numérique découle d'autres inégalités de genre dans le domaine des TIC. L'accès aux technologies numériques pose un premier obstacle : 20% des femmes utilisent Internet en Afrique, contre 37% des hommes^{xliii}. L'analphabétisme numérique est aussi plus répandu chez les femmes : les femmes sont 1,6 fois plus susceptibles de citer le manque de compétences comme un obstacle à l'utilisation d'Internet.

À petite échelle, de nombreuses initiatives ont récemment vu le jour dans l'objectif de favoriser l'accès des femmes aux emplois du numérique.

Les programmes de formation aux compétences professionnelles utiles au secteur numérique ciblent les élèves du secondaire et les étudiantes du supérieur. On peut citer notamment l'initiative *#eSkills4Girls*, lancé en 2017 par une coalition G20-UNESCO-ITU-UN Women, notamment à l'origine du projet *Desafio 4.0* en Argentine, programme de mentorat visant l'insertion des femmes dans l'économie numérique. Le projet *Digital Opportunity Trust* au Rwanda propose une formation technique (web branding/marketing, web development) en insistant sur l'insertion des femmes^{xliv}.

D'autres initiatives s'adressent aux professionnelles et proposent de développer leurs opportunités numériques. C'est le cas du projet *ITC - SheTrades*, lancé en Indonésie et au Kenya entre 2016 et 2018, plateforme permettant aux entrepreneures de développer leurs revenus e-commerce en les connectant à des partenaires pertinents.

Si aucun projet dédié aux femmes dans le secteur numérique d'un pays en développement n'a encore été rigoureusement évalué, l'évaluation d'impact d'un programme de formation professionnelle ouvert également aux hommes, organisé par le *Gender Innovation Lab* de la Banque Mondiale au Nigeria, est encourageante^{xlv}. En 2010, année de lancement de la formation, le secteur numérique est largement dominé par les hommes au Nigeria : selon les données gouvernementales, 81% des emplois du secteur TIC sont détenus par des hommes^{xlvi} (pas de données postérieures à 2012 disponibles ; 77% des emplois TIC sont alors détenus par des hommes). Les bénéficiaires, de jeunes diplômés universitaires habitant cinq des principales villes nigérianes, reçoivent une formation en compétences (dix semaines de cours) qui doit leur permettre d'atteindre les standards internationaux du secteur numérique, auxquels le Nigeria ne

correspond pas, en comparaison des niveaux de compétences observés en Inde et en Afrique du Nord.

Les participants à la formation, bien que leurs revenus et leur taux d'emploi ne soient pas affectés par la formation, s'orientent plus vers les métiers du secteur numérique (+28% par rapport au groupe de contrôle). Le déplacement vers le secteur numérique est trois fois plus marqué pour un groupe en particulier : les femmes ayant des biais implicites contre la professionnalisation des femmes (c'est-à-dire l'accès à l'emploi en général). Cela suggère qu'une formation TIC permet d'étendre les horizons professionnels des femmes. Les résultats mitigés du programme s'expliquent notamment par des effets spatialement différenciés, que l'on peut attribuer à un mauvais appariement, selon les régions, entre les compétences recherchées par les entreprises et celles acquises par les bénéficiaires.

b. Les énergies renouvelables

À l'échelle mondiale, les femmes représentent 32% de la main-d'œuvre à temps plein dans le secteur des énergies renouvelables (contre 22% de la main-d'œuvre du secteur pétrolier et gazier). Dans le secteur des énergies renouvelables, les femmes sont plus nombreuses dans les métiers administratifs (45%) et moins nombreuses dans les filières qualifiées STEM (28%)^{xlvii}. Il n'existe pas de données régionales fiables et ventilées par genre concernant ce secteur.

Les femmes font face à des barrières à l'entrée dans ce secteur, qui se renforcent mutuellement : la perception des rôles de genres, liée aux normes sociales et culturelles ; la faible participation aux filières STEM ; le manque d'information sur les opportunités professionnelles dans le secteur ; les pratiques d'embauche qui défavorisent les femmes, notamment par une offre plus faible de stages^{xlviii} ; les barrières à l'entrepreneuriat, structure privilégiée du secteur, et en particulier l'apport d'un capital initial^{xlix}.

La formation aux compétences spécifiques du secteur est un premier pas vers une participation accrue des femmes.

Au Bangladesh, l'étude du programme de formation technique dédié aux femmes du milieu rural, organisé par l'entreprise d'énergies renouvelables Grameen Shakti et financé par USAID entre 2005 et 2010, suggère des résultats mitigés¹ : seules 3% des femmes formées ont été embauchées par l'entreprise à l'issue de la formation. Ce chiffre s'explique par l'inadéquation

entre les compétences acquises par les participantes (assemblage, marketing, distribution, installation), les offres d'emploi auxquelles elles pouvaient candidater chez Grameen Shakti (principalement assemblage) et la perception que les managers de l'entreprise ont des capacités de femmes : si 85% des participantes sont prêtes à réaliser certaines tâches nécessitant des efforts physiques (installation), 29% des managers considèrent ces tâches impossibles à réaliser par des femmes. Cet exemple suggère qu'il faut adapter les formations aux besoins du marché, mettre en place des systèmes d'accompagnement des femmes dans l'accès à ce marché et sensibiliser les personnes chargées du recrutement dans les entreprises du secteur.

En Tanzanie, l'entreprise Solar Sister a lancé un programme qui vise à former les individus et en priorité les femmes à la vente de lanternes solaires (fournissant lumière et électricité) en tant qu'entrepreneurs, dans les zones rurales. La formation enseigne aux participants comment construire des « réseaux de confiance ». Cette technique de vente, dont Solar Sister tire sa popularité selon une enquête menée en 2018, consiste à encourager la vente auprès d'un cercle familial, amical et de voisinage, puis de l'étendre successivement à travers les réseaux de confiance des clients fidélisés. À travers 12 modules d'apprentissage, les entrepreneurs Solar Sister acquièrent des compétences en marketing, comptabilité, gestion des revenus, mais aussi des compétences interpersonnelles comme le leadership. L'initiative montre des résultats encourageants^{li} : si les ventes par entrepreneur sont moins élevées pour les femmes que pour les hommes, les impacts positifs pour les femmes sont nombreux. Après la formation, les revenus des femmes et leurs compétences techniques sont plus élevées ; les entrepreneures Solar Sister déclarent avoir une capacité à la prise de décision accrue, notamment concernant le contrôle des finances et l'éducation des enfants.

Au Kenya, une étude d'impact randomisée^{liii} sur des entrepreneurs spécialisés dans la vente de cuisinières à biomasse, a des résultats encourageants. Deux formations distinctes étaient proposées : une formation en compétences commerciales (contrôle) ou **une formation fondée sur le concept d'agency** (traitement), où les participants sont incités à agir et à prendre la parole (méthode développée par le Empowerment Institute). Huit mois après la formation, le groupe de traitement affichait des ventes deux fois plus élevées, et au sein du groupe, les femmes étaient significativement plus souvent considérées comme « vendeuses actives » (8 ventes ou plus) que les hommes, et plus susceptibles de persévérer après une période d'inactivité.

Conclusion

La réduction des écarts de performance entre hommes et femmes sur le marché du travail est un enjeu crucial pour améliorer l'autonomisation économique des femmes. Cet écart est à la fois nourri par des contraintes culturelles qui font peser sur les femmes l'essentiel des tâches de soin du foyer, mais aussi par des contraintes plus spécifiques. A travers l'exemple des pays d'Afrique subsaharienne, le présent *rapport de synthèse* propose une synthèse des diagnostics de ces contraintes et des leçons que l'on peut tirer des travaux de recherche récents et rigoureux pour réduire efficacement l'écart entre hommes et femmes sur le marché du travail.

Le *rapport de synthèse* se concentre sur deux grandes voies : améliorer les performances économiques des femmes dans le secteur agricole et dans l'entrepreneuriat, et encourager les femmes à se tourner vers des secteurs d'activités plus rémunérateurs que ceux où elles opèrent en majorité. La recherche a montré que les performances économiques des femmes dans le secteur agricole s'améliorent lorsque les femmes ont directement accès à des informations – *via* leur réseau social ou *via* des formations - sur la manière d'augmenter les rendements, en particulier si cette information est dispensée par d'autres femmes, plutôt que d'accéder à l'information de manière indirecte, à travers leurs époux par exemple. En ce qui concerne l'entrepreneuriat, l'inclusion dans les curriculums de formation de modules de compétences socio-émotionnelles permet aussi d'augmenter significativement les performances économiques des femmes.

La concentration des femmes dans des secteurs d'activités moins rémunérateurs que ceux investis par les hommes est également un frein à la réduction des écarts de revenus entre hommes et femmes. Les résultats de la recherche synthétisés dans le *rapport de synthèse* montrent que les femmes investissent les secteurs traditionnellement dominés par les hommes lorsqu'elles sont correctement informées des écarts de revenus avec les secteurs où elles sont majoritaires, et lorsqu'elles bénéficient du soutien d'un mentor souvent masculin (père ou mari) pour s'engager dans une activité typiquement masculine. Par ailleurs, l'expansion récente de nouveaux secteurs économiques sur le continent africain, tel que le secteur numérique ou les énergies renouvelables, sont autant d'opportunités d'attirer durablement les femmes dans des domaines où l'omniprésence des hommes est moins durablement ancrée, et qui sont annoncés comme d'importants pourvoyeurs d'emplois. Fournir des formations professionnelles qui visent en priorité les femmes est une piste encourageante pour attirer et retenir les femmes dans le secteur des énergies renouvelables et dans le secteur numérique. Faciliter le plus tôt possible

l'accès des femmes aux opportunités de carrière dans ces nouveaux secteurs est une autre piste d'intervention. Cela est d'autant plus crucial que les femmes sont sous-représentées dans les filières éducatives qui y mènent : les STEMs. Pour y remédier, les interventions qui exposent les jeunes filles en milieu scolaire à des *success stories* de femmes ou *role-models* avec lesquelles elles parviennent à s'identifier, ont prouvé leur efficacité dans les pays occidentaux.

En plus des différents efforts de formation professionnelle et d'éducation, la recherche montre qu'un levier stratégique de la rétention des femmes sur le marché du travail est l'inclusion de la communauté dans les interventions de soutien aux opportunités économiques des femmes. Bien que des résultats rigoureux en Afrique subsaharienne manquent, la sensibilisation des acteurs ayant un rôle à jouer dans l'accès des femmes au marché du travail ou dans le maintien des filles à l'école - parents, maris ou recruteurs - a notamment été démontré en Inde et en Arabie Saoudite.

Les interventions décrites dans ce *rapport de synthèse* sont des outils au service des politiques de développement qui ont pour objectif de promouvoir efficacement l'égalité femmes-hommes. Elles ont le potentiel de fournir aux femmes les mêmes opportunités économiques qu'aux hommes, et de leur permettre d'avoir davantage d'influence sur l'économie de leur foyer et sur leur communauté.

Références

- Abate T.G.; Bernard T.; Makhija S.; Spielman J.D. 2017. *Accelerating technical change through video-mediated agricultural extension: Evidence from Ethiopia*. Unpublished.
- Adoho, F.; Chakravarty, S.; Korkoyah, D.T., Jr.; Lundberg, M.; Tasneem, A. 2014. *The Impact of an Adolescent Girls Employment Program: The EPAG Project in Liberia*. Policy Research Working Paper;No. 6832. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Aker, J. C.; Ksoll, C. 2020. *Can ABC Lead to Sustained 123? The Medium-Term Effects of a Technology-Enhanced Adult Education Program*. Economic Development and Cultural Change, 68(3).
- Ambler, K.; Jones, K.; O'Sullivan, M. *Facilitating women's access to an economic empowerment initiative: Evidence from Uganda*. World Development 138: 105224.
- Bandiera, O.; Buehren, N.; Burgess, R.; Goldstein, M.; Gulesci, S.; Rasul, I.; Munshi S. 2020. *Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa*. American Economic Journal: Applied Economics, 12 (1): 210-59.
- Banerjee, A.; Duflo, E. 2011. *Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*. New York City: PublicAffairs.
- Bardasi, E.; Gassier, M.; Goldstein, M.; Holla, A. 2018. *Designing Targeted Business Trainings for Impact : Insights from a Women Entrepreneurs' Program in Tanzania*. Gender Innovation Lab Policy Brief No. 26. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Baruah, B. 2015. *Creating Opportunities for Women in the Renewable Energy Sector: Findings from India*. Feminist Economics, 21(2), 53–76.
- Beaman, L.; Duflo, E.; Pande, R. 2012. *Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India*. Science, vol. 335, no 6068, p. 582-586.
- Beaman, L.; Keleher, N.; Magruder, J. 2018. *Do job networks disadvantage women? Evidence from a recruitment experiment in Malawi*. Journal of Labor Economics 36.1: 121-157.
- Breda, T.; Grenet, J.; Monnet, M.; Van Effenterre, C. 2020. *Do female role models reduce the gender gap in science? Evidence from French high schools*. PSE Working Papers halshs-01713068, HAL.
- Buehren, N.; Goldstein, M.; Molina, E.; Vaillant, J. 2019. *The impact of strengthening agricultural extension services: Evidence from Ethiopia*. Agricultural Economics, 50(4), 407-419.
- Bureau international du Travail. 2020. *Rapport sur l'emploi en Afrique (re-Afrique) – Relever le défi de l'emploi des jeunes*. Genève: BIT.
- Campos, F.; Goldstein, M.; McGorman, L.; Munoz Boudet, A.M.; Pimhidzai, O. 2015. *Breaking the metal ceiling: female entrepreneurs who succeed in male-dominated sectors*. Policy Research working paper, no. WPS 7503. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Canaan, S.; Mouganie, P. 2019. *Female Science Advisors and the STEM Gender Gap*. Available at SSRN 3396119.
- Carrell, S.E.; Page, M. E.; West, J. E. 2010. *Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap*. The Quarterly Journal of Economics, 125(3), 1101-1144.

- Casaburi, L.; Kremer, M.; Mullainathan, S.; & Ramrattan, R. 2014. *Harnessing ICT to increase agricultural production: Evidence from Kenya*. Harvard University.
- Croke, K.; Goldstein, M.; Holla, A. 2017. *The Role of Skills and Gender Norms in Sector Switches: Experimental Evidence from a Job Training Program in Nigeria*. Policy Research working paper; no. WPS 8141. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Dennehy, T.C.; and Nilanjana D. *Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering*. Proceedings of the National Academy of Sciences 114.23 (2017): 5964-5969.
- Donald, A.; Goldstein, M.; Rouanet, L. 2022. *Two Heads Are Better Than One : Agricultural Production and Investment in Côte d'Ivoire*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Donald, A.; Vaillant, J.; Campos, F.; Cucagna, M.E. 2018. *Caring about Carework : Lifting Constraints to the Productivity of Women Farmers in the Democratic Republic of the Congo*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- EQUALS Research Group. 2019a. *I'd blush if I could: Closing Gender Divides in Digital Skills Through Education*. Geneva, EQUALS Global Partnership.
- EQUALS Research Group. 2019b. *Taking Stock: Data and Evidence on Gender Equality in Digital Access, Skills and Leadership: Preliminary Findings of a Review by the EQUALS Research Group*. Geneva, EQUALS Global Partnership.
- Fabregas, R.; Kremer, M.; Schilbach, F. 2019. *Realizing the potential of digital development: The case of agricultural advice*. Science, 366(6471).
- Goldstein, M.; Gonzalez Martinez, P.; Sreelakshmi P. 2019. *Tackling the Global Profitarchy*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Gray, L., Boyle, A.; Francks, E.; Yu, V. 2018. *The power of small-scale solar: gender, energy poverty, and entrepreneurship in Tanzania*. Development in Practice, (), 1–14.
- Haicault, M. 2012. *Autour d'agency. Un nouveau paradigme pour les recherches de Genre*. Rives méditerranéennes, (41), 11-24
- Hemson, D.; Peek, N. 2017. *Training and integrating rural women into technology: a study of Renewable Energy Technology in Bangladesh*. Gender, Technology & Development, 21.
- Hjort, J. 2011. *Parent's employment and child outcomes: Experimental evidence from Ethiopia*. Mimeo, UC Berkeley.
- International Telecommunication Union (ITU). 2020. ICT Facts and Figures.
- Innovations for Poverty Action (IPA). 2018. *Disseminating Innovative Resources and Technologies to Smallholder Farmers in Ghana: Results of the Community Extension Agent Program*.
- IRENA. 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective*. Abu Dhabi : IRENA.
- Jensen, R. 2012. *Do Labor Market Opportunities Affect Young Women's Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India*. Quarterly Journal of Economics 127: 753-792.

- Lecoutere, E.; Spielman, D. J.; & Van Campenhout, B. 2019. *Women's empowerment, agricultural extension, and digitalization: Disentangling information and role model effects in rural Uganda*. 1889. International Food Policy Research Institute.
- Locoh, T. 2013. *Genre et marché du travail en Afrique subsaharienne*. Travail et genre dans le monde (2013): 171-181.
- McKenzie, D. 2020. *Small Business Training to Improve Management Practices in Developing Countries: Reassessing the Evidence for "Training Doesn't Work"*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- McKenzie, D.; Woodruff, C. 2014. *What are we learning from business training and entrepreneurship evaluations around the developing world?*. The World Bank Research Observer 29.1: 48-82.
- Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ). 2017. *Women's Pathways to the Digital Sector: Stories of Opportunities and Challenges*. Bonn, BMZ.
- Montalvao, J.; Frese, M.; Goldstein, M.P.; Kilic, T. 2017. *Soft skills for hard constraints : evidence from high-achieving female farmers*. Policy Research working paper; no. WPS 8095. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Nigerian National Bureau of Statistics. 2015. *Nigerian Information and Communication Sector Summary Report 2010-2012*.
- Organisation Internationale du Travail. 2017. *Emploi et questions sociales dans le monde*.
- O'Sullivan, M.; Rao, A.; Banerjee, R.; Gulati, K.; Vinez, M. 2014. *Levelling the field: improving opportunities for women farmers in Africa*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Porter, C.; and Serra, D. 2019. *Gender differences in the choice of major: The importance of female role models*. American Economic Journal: Applied Economics.
- Shankar A.V.; Onyura M.A.; Alderman, J. 2015. *Agency-Based Empowerment Training Enhances Sales Capacity of Female Energy Entrepreneurs in Kenya*. Journal of Health Communication, 20:sup1, 67-75.
- Wandiri Mbirianjau, L. 2018. *Why fewer Kenyan women are choosing or completing STEM courses*. The Conversation. <https://theconversation.com/why-fewer-kenyan-women-are-choosing-or-completing-stem-courses-91706>
- World Bank Group. 2019. *Profiting from Parity: Unlocking the Potential of Women's Business in Africa*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- World Bank Group. 2015. *Female entrepreneurs who succeed in male-dominated sectors in Ethiopia*. Gender innovation lab policy brief; no. 12. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Yishay, A. B.; Jones, M.; Kondylis, F.; Mushfiq, A. 2016. *Are gender differences in performance innate or socially mediated?*. Washington, D.C.: World Bank Group.

Notes de fin

ⁱ Bureau International du Travail (2020).

-
- ii World Bank Group (2019).
- iii O'Sullivan et al (2014).
- iv Locoh (2013).
- v Campos et al (2015).
- vi Hjort (2011).
- vii Wandiri Mbirianjau (2018).
- viii Donald et al (2018).
- ix World Bank Group (2019).
- x O'Sullivan et al (2014).
- xi Buehren et al (2019).
- xii Yishay et al (2016).
- xiii Donald et al (2022).
- xiv Ambler et al (2015).
- xv O'Sullivan et al (2014).
- xvi Abate et al (2017).
- xvii Lecoutere et al (2019).
- xviii IPA (2018).
- xix Fabregas et al (2019).
- xx Casaburi et al (2014).
- xxi Aker et al (2020).
- xxii McKenzie et al (2014).
- xxiii McKenzie (2020).
- xxiv World Bank Group (2019).
- xxv Montalvao et al (2017).
- xxvi Bandiera et al (2020).
- xxvii Adoho et al (2014).

-
- xxviii Bardasi et al (2018).
- xxix World Bank Group (2015).
- xxx Campos et al (2015).
- xxxi Beaman et al (2012).
- xxxii Dennehy et al (2017).
- xxxiii Porter et al (2019).
- xxxiv Canaan et al (2019).
- xxxv Breda et al (2020).
- xxxvi Carrell et al (2010).
- xxxvii Goldstein et al (2019).
- xxxviii Beaman et al (2018).
- xxxix Jensen (2012).
- xl Base de données Future of Business (2021).
- xli Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ). 2017.
- xlii EQUALS Research Group (2019b).
- xliii International Telecommunication Union (ITU) (2020).
- xliv EQUALS Research Group (2019a).
- xlv Croke et al (2017).
- xlvi Nigerian National Bureau of Statistics (2015).
- xlvii IRENA (2019).
- xlviii IRENA (2019).
- xlix Baruah (2015).
- ¹ Hemson et al (2017).
- ⁱⁱ Gray et al (2018).
- ⁱⁱⁱ Shankar et al (2015).