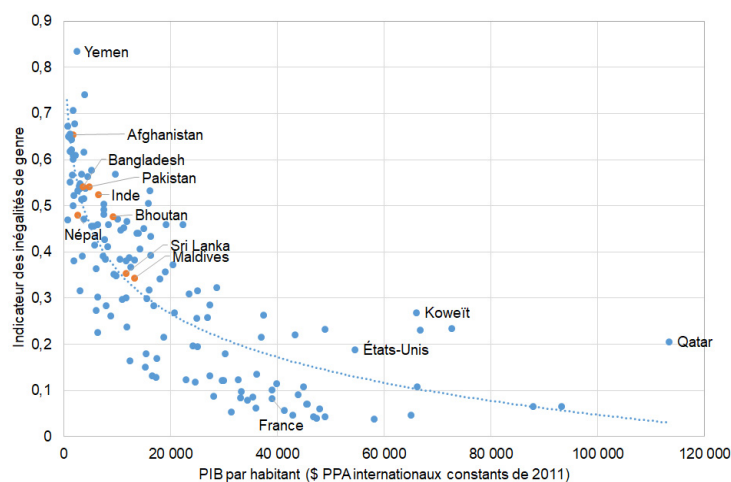


La participation des femmes sur les marchés du travail en Asie du Sud

Chloé STUTZMANN

- « *L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance* » déclarait Kofi Annan, septième secrétaire général des Nations unies. La réalisation du plein potentiel économique des femmes aurait un impact majeur sur la croissance des économies, tout particulièrement en Asie du Sud, région du monde où la participation au marché du travail formel est la plus inégale entre les sexes : 77 % des hommes en âge de travailler ont un emploi en Asie du Sud, contre seulement 25 % pour les femmes en 2018.
- Au-delà de la question de l'accès des femmes à l'emploi, les conditions de la participation au marché du travail sont inégales. Les femmes d'Asie du Sud sont à la fois plus touchées par la précarité de l'emploi que les hommes, et la responsabilité du travail domestique non rémunéré leur incombe de manière disproportionnée, engendrant de facto un coût d'opportunité important. Les femmes sud-asiatiques sont de surcroît sous-représentées dans les positions de pouvoir, tant dans la sphère privée, que publique et législative.
- Zone où la participation au marché du travail est la plus inégale entre les sexes, l'Asie du Sud serait aussi la région du monde qui pourrait récolter les gains économiques potentiels les plus élevés en y remédiant. Il est estimé que l'Inde pourrait augmenter son PIB annuel de 60 %, et l'Asie du Sud de 48 % en comblant totalement l'écart entre hommes et femmes.
- Diverses initiatives visant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail ont émergé en Asie du Sud. Elles ciblent de multiples facettes, allant de la promotion de l'éducation des femmes, de l'entrepreneuriat et du leadership féminin au concept plus général du *gender budgeting*. De nombreux progrès restent à réaliser, même si l'Asie du Sud semble prendre la mesure de l'enjeu économique, social et moral du sujet et s'engager progressivement dans le chemin de l'égalisation de la participation économique entre les hommes et les femmes.

PIB/habitant en fonction des inégalités de genre



Source : Banque mondiale et PNUD (données de 2017).

Note : L'indice des inégalités de genre mesure les inégalités entre les sexes dans trois aspects importants du développement humain : la santé en matière de procréation, l'autonomisation et le statut économique.

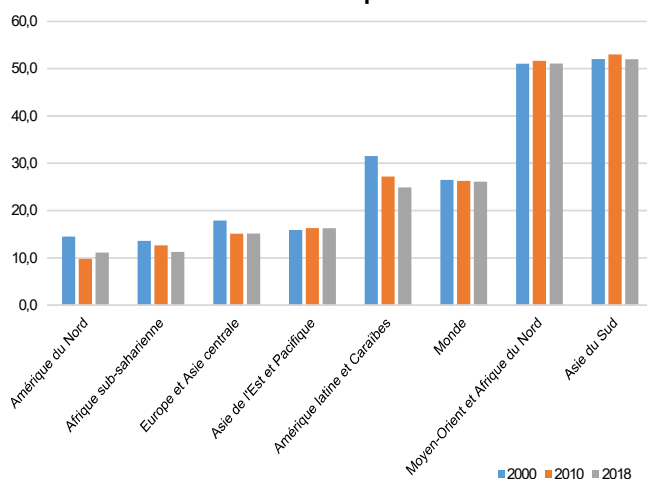
1. Des inégalités de genre considérables sur les marchés du travail sud-asiatiques¹

1.1 Un écart de participation au marché du travail important et persistant

Selon les données de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'Asie du Sud est aujourd'hui la région du monde où la participation au marché du travail est la plus inégale entre les sexes. En 2018, 77 % des hommes en âge de travailler ont un emploi en Asie du Sud, tandis que ce taux est de 25 % pour les femmes, soit une différence de 52 % (cf. graphique 1). Le cas de l'Inde, plus grande économie de la région, est particulièrement préoccupant, puisque le pays était en 2018 le 2^{ème} pays de la zone où l'écart est le plus prononcé après le Pakistan (54 % de différence en Inde contre 57 au Pakistan).

La situation sud-asiatique est d'autant plus atypique que, alors que la plupart des autres zones géographiques sont parvenues à réduire l'écart homme-femme dans la participation depuis 20 ans, celui-ci stagne en Asie du Sud. Entre 2008 et 2018, les taux d'emploi des femmes ont même diminué au Bhoutan (de 7,1 %), en Inde (de 4,6 points), à Sri Lanka (de 1,3 point) et aux Maldives (de 1,3 point).

Graphique 1 : Écart entre les sexes dans la participation au marché du travail (points de %, différence entre les taux de participation des hommes et des femmes âgés de 15 ans et plus)



Source : Organisation internationale du travail (OIT).

1.2 Une inégale qualité des emplois entre hommes et femmes

Les conditions de la participation féminine à la force de travail sont dégradées par rapport à celles des hommes. Ce sont à la fois la *quantité* du travail des femmes et sa *qualité* qui posent problème en Asie du Sud. Non seulement les femmes d'Asie du Sud sont plus touchées par la précarité de l'emploi que les hommes, mais le coût d'opportunité de leur participation est aussi plus élevé, puisque la responsabilité du travail domestique non rémunéré leur incombe de manière disproportionnée. Les femmes consacraient 6,5 fois plus de temps au travail non rémunéré que les hommes en Asie du Sud, le ratio le plus élevé au monde (le ratio moyen mondial est de 3 fois plus). Ce fardeau peut amener les femmes à se concentrer sur des emplois de qualité inférieure, informels ou à domicile afin d'équilibrer le travail domestique et le travail dédommagé, des emplois qui sont souvent moins rémunérés. La représentation disproportionnée des femmes dans les emplois faiblement rémunérés contribue aux écarts salariaux entre les sexes.

Leur participation à des emplois informels peut par ailleurs conduire à une sous-estimation de leur travail. Les femmes en Asie du Sud sont plus susceptibles d'être employées dans le secteur informel que les hommes (OIT, 2018² ; cf. tableau 1). En effet, 90,7 % des femmes employées ont un emploi informel, contre 87 % des hommes. Mis à part Sri Lanka, l'ensemble des autres pays de la zone Asie du Sud présents dans l'étude affichent des taux d'emploi informel plus importants pour les femmes. L'écart est particulièrement notable au Pakistan, où 80 % des hommes ont un emploi informel, tandis que ce chiffre monte à 92 % pour les femmes. Le travail informel, bien que procurant un revenu indispensable, est intrinsèquement plus exposé aux risques et moins susceptible d'être efficacement protégé par des garanties telles que la législation ou l'action collective organisée.

(1) Ce *Trésor-Éco* a été rédigé sous la direction du pôle macroéconomique du SER de New Delhi, avec les concours des SE de Colombo, Dhaka et Islamabad.

(2) Organisation internationale du travail (2018), *Women and men in the informal economy: A statistical picture, Third Edition*.

Tableau 1 : Part de l'emploi informel dans l'emploi total des hommes-femmes (%)

	Total	Hommes	Femmes
Bangladesh	89,0	87,2	93,5
Inde	88,2	87,7	90,0
Népal	94,3	90,7	97,5
Pakistan	82,4	79,6	92,1
Sri Lanka	70,4	72,5	66,6

Source : OIT (2018) *Women and men in the informal economy: A statistical picture*.

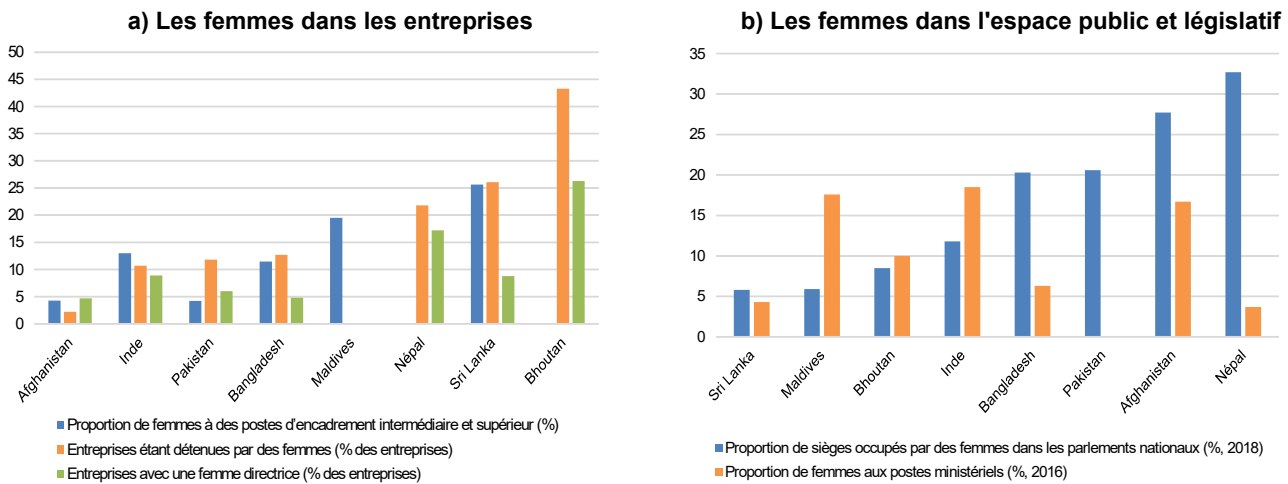
L'écart de rémunération entre les sexes est particulièrement prononcé en Inde (35 %), au Pakistan (34 %) et au Népal (29 %). Cette faible valorisation pèse à son tour sur la participation. Il est donc fondamental pour l'autonomisation économique des femmes d'ouvrir la voie à un travail décent.

Les femmes sud-asiatiques sont de surcroît sous-représentées dans les positions de pouvoir, tant dans la sphère privée, que publique et législative (cf. graphique 2). En Afghanistan et au Pakistan, seuls 4 % des postes d'encadrement intermédiaire et supérieur sont occupés par des femmes. L'Asie du Sud est la 2^{ème} région au monde où la part des entreprises

dirigées par une femme est la plus faible (11 % d'entreprises dirigées par une femme, après le Moyen-Orient et Afrique du Nord).

Les femmes sont également moins susceptibles d'occuper des postes politiques et judiciaires, donc d'influencer l'équilibre entre les sexes dans les lois et les règlements et la façon dont ils sont mis en œuvre, ce qui peut renforcer les inégalités entre les sexes. L'Asie du Sud est ainsi la région du monde qui compte le moins de femmes aux postes ministériels (seuls 9 % de ces postes sont occupés par des femmes en 2016). Les hommes sont également beaucoup plus présents que les femmes dans les Parlements nationaux (18 % seulement de femmes), et cet écart se creuse. L'Asie du Sud est la seule région au monde à avoir connu une régression de la proportion de sièges occupés par des femmes au cours des 10 dernières années. Le Népal et le Bangladesh font néanmoins partie des rares pays au monde à être dirigés par des femmes (seuls 16 pays sur 193 au monde en 2017). Bidya Devi Bhandari est ainsi Présidente de la République népalaise depuis octobre 2015, un rôle cependant surtout cérémoniel, tandis que Sheikh Hasina exerce actuellement son second mandat en tant que Première ministre du Bangladesh depuis janvier 2009.

Graphique 2 : La place des femmes dans les entreprises et dans l'espace public et législatif en Asie du Sud



Source : OIT, Banque mondiale, et Union Interparlementaire (dernières données disponibles).

Enfin, la participation des femmes dans l'entrepreneuriat local est limitée, peut-être entravée par l'accès inégal aux financements et aux technologies. En 2017, 64 % des femmes sud-asiatiques ont un compte dans une institution financière ou un fournisseur de services de monnaie mobile contre 75 % des hommes. Or, l'accès

à des services d'emprunt et d'épargne est essentiel pour développer l'entrepreneuriat et rassembler les capitaux nécessaires au démarrage ou développement d'une entreprise. L'accès inégal à la technologie et à son utilisation entrave également l'entrepreneuriat féminin. Seulement 29 % des utilisateurs d'Internet

sont des femmes en Inde³ et les femmes des zones rurales doivent souvent faire face à des restrictions en matière d'utilisation des TIC du seul fait de leur sexe.

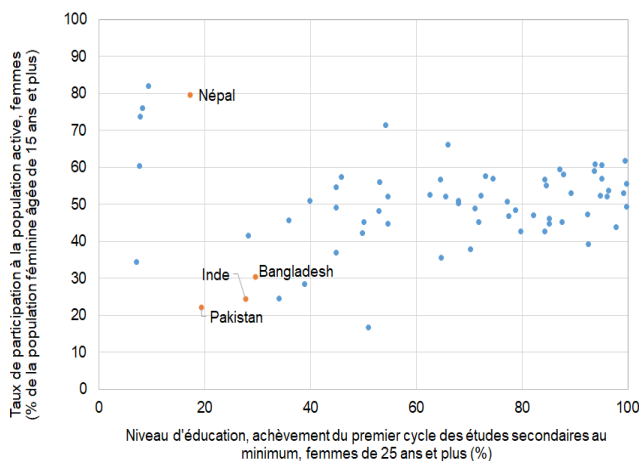
1.3 Des inégalités qui perdurent malgré le renforcement de l'éducation

Cette stagnation de la participation des femmes au marché du travail contraste avec l'amélioration constante du niveau d'éducation et de l'alphabétisation des femmes sud-asiatiques. Les ratios filles-garçons d'inscription dans l'éducation sont ainsi proches de 1 à la fois dans le primaire (1,1), le secondaire (1) et le supérieur (0,96). L'Asie du Sud se rapproche donc de la parité des compétences, sans traduction en une parité sur le marché du travail, ni en termes de participation ni en termes de rémunération.

Compte tenu du niveau d'éducation des femmes, les taux de participation à la population active sont anormalement bas en Asie du Sud (cf. graphique 3). Le Népal est une exception, avec un taux de participation des femmes à la population active particulièrement élevé (80 %) surtout au regard du niveau d'éducation moyen des femmes népalaises (17 % seulement des femmes ont achevé le premier cycle des études

secondaires ou plus). À l'inverse, l'Inde, le Pakistan et le Bangladesh affichent une participation des femmes singulièrement faible au vu de leur niveau d'éducation. Par exemple, pour un niveau d'éducation quasi-similaire à celui du Népal (17 % au Népal contre 19 % au Pakistan), le taux de participation féminine au Pakistan est nettement inférieur (80 % au Népal contre 22 % au Pakistan).

Graphique 3 : Les taux d'emploi des femmes en Asie du Sud sont faibles par rapport à leur niveau d'éducation



Source : Banque mondiale (données de 2011).

2. Ces inégalités de genre entravent les économies de l'Asie du Sud

La question de la contribution du capital humain au développement de l'Asie du Sud est un sujet primordial, avec des effets importants sur la croissance économique des pays de la région. Zone où la participation au marché du travail est la plus inégale entre les sexes, l'Asie du Sud serait aussi la région du monde qui pourrait récolter les gains économiques les plus élevés en comblant cet écart.

L'inégalité entre les sexes est associée à un PIB par habitant moins élevé (cf. graphique en première page). Tous les pays d'Asie du Sud, à part le Népal, présentent cependant des inégalités de genre plus élevées qu'attendues étant donné leurs niveaux de développement, même s'ils restent relativement proches de la courbe de tendance.

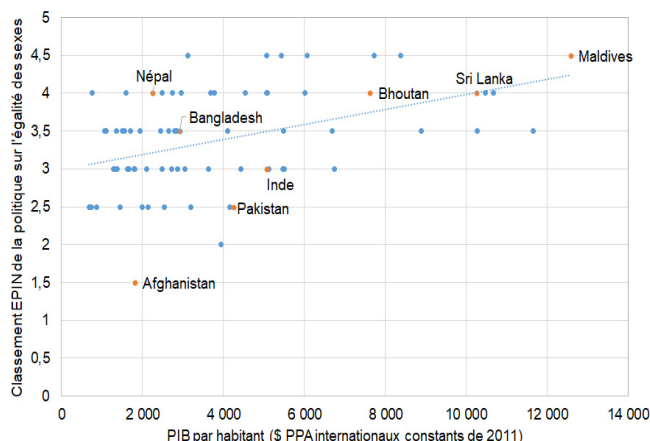
Par ailleurs, il apparaît que les pays qui ont mis en place plus de politiques et programmes promouvant l'égalité des sexes ont tendance à avoir des PIB par tête plus élevés (cf. graphique 4). L'absence de

considération de genre dans le paysage institutionnel afghan est particulièrement marquée vu le niveau de développement du pays (point bien en-deçà de la courbe de tendance) ; alors qu'à l'inverse, le Népal apparaît plus particulièrement concerné par les problématiques de genre au vu de son niveau de développement.

Il convient de noter les deux sens de causalité possibles. La participation des femmes accrue sur le marché du travail peut permettre de dynamiser le développement économique (cf. *infra*), mais il est également possible que la mise en place de politiques d'égalité entre les sexes soient favorisées par le développement économique (demande plus forte pour ce type de politique, ou encore moyens renforcés pour les mener à bien dans les pays développés, etc.). Enfin, il est possible que d'autres facteurs influencent à la fois l'égalité entre les sexes et le développement économique.

(3) UNICEF (2017), La situation des enfants dans le monde 2017 : Les enfants dans un monde numérique.

Graphique 4 : PIB/habitant en fonction de la politique sur l'égalité des sexes



Source : Banque mondiale (données de 2013).

Note : Le classement EPIN de l'Association internationale de développement (AID) de la Banque mondiale évalue dans chaque pays la promotion de l'égalité d'accès pour les hommes et les femmes à l'éducation, à la santé, à l'économie et à la protection en vertu des lois (1 : niveau faible ; 6 : niveau élevé).

Les dynamiques démographiques des économies d'Asie du Sud sont positives pour la croissance : la part des 15-64 ans dans la population devrait se situer en moyenne à 66 % en 2020 selon les données des Nations-Unies, dont un cinquième âgé de 15 à 24 ans (18 % en moyenne de la population totale). La concentration de la population dans ces âges constitue un « bonus démographique », du fait du potentiel productif que cette structure représente pour l'économie.

Les structures d'âges au sein des économies d'Asie du

Sud sont bien orientées à moyen/long terme, avec une population d'âge actif qui devrait atteindre en 2030 près de 1,4 milliard de personnes, dont 670 millions de femmes, selon les projections démographiques des Nations-Unies. Toutefois, la faible participation des femmes amoindrit ce potentiel démographique. Le taux de dépendance économique totale pourrait *de facto* être plus important que ne l'indique les projections démographiques, avec, au niveau macroéconomique, des incidences négatives quant à l'épargne disponible, l'investissement et, *in fine*, la croissance économique des pays d'Asie du Sud.

Plusieurs études mettent en avant les impacts macroéconomiques de la faible participation des femmes aux économies sud-asiatiques, à la fois en termes de PIB, de croissance, de revenu, et de productivité. McKinsey (2015)⁴ estime que l'Inde pourrait augmenter son PIB annuel de 60 %, et l'Asie du Sud de 48 % en comblant l'écart entre les hommes et les femmes. Cuberes et Teignier (2012)⁵ montrent que les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'entrepreneuriat affectent négativement la productivité globale, tandis que les écarts entre les sexes en matière d'activité réduisent le revenu par habitant. Les disparités entre les sexes et les pertes de revenus qu'elles impliquent sont particulièrement fortes en Asie du Sud, avec une perte de revenus de 23 % en Asie du Sud (hors Inde). Selon la Banque mondiale, si même la moitié des Indiennes rejoignaient la population active, le rythme annuel de croissance économique augmenterait de 1,5 à environ 9 %⁶.

Encadré 1 : Les effets négatifs indirects des inégalités de genre

Au-delà de l'impact macroéconomique *direct* des inégalités de genre, celles-ci peuvent influencer plusieurs variables qui se répercutent à leur tour sur la croissance (*canaux indirects*). Les inégalités de genre contribuent à accentuer les inégalités de revenus, un sous-investissement dans le capital humain, une moindre performance des entreprises et une perte d'innovation, qui entravent la croissance des économies sud-asiatiques.

L'inclusion des femmes a été mise en avant dans de nombreuses études comme catalyseur d'innovation et de performance au sein des entreprises. Une représentation plus égalitaire entre hommes et femmes au sein des conseils d'administration pourrait ainsi améliorer la gouvernance des entreprises en apportant des avantages entérimes de diversité informationnelle et sociale à l'équipe de direction (Dezso et Ross, 2011^a). Ritter-Hayashi

a. Dezso C. et D. Ross (2011), "Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance?" A Panel Data Investigation.

(4) McKinsey Global Institute (2015), "The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth".

(5) Cuberes D. et M. Teignier (2012), "Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity," *Working Papers* 2012017, The University of Sheffield, Department of Economics.

(6) <https://www.worldbank.org/en/news/speech/2018/03/17/women-indias-economic-growth>

et al. (2019)^a montrent que la diversité des sexes parmi les propriétaires et la force de travail d'une entreprise, ainsi que le fait d'avoir une femme à la tête de la direction favorisent l'innovation en Asie du Sud, en Afrique et au Moyen-Orient. En se focalisant sur l'Inde, Esteve-Volart (2004)^b constate qu'une augmentation de 10 % du ratio femmes-hommes parmi les managers augmenterait la production totale par habitant de 2 %, tandis qu'une augmentation de 10 % du ratio femmes-hommes parmi les travailleurs augmenterait la production totale par habitant de 8 %.

Bien que l'effet de l'inégalité des revenus sur la croissance soit en théorie ambigu, de récentes études empiriques suggèrent que les inégalités de revenus nuisent à la croissance. La réduction des inégalités de revenu net est étroitement associée à une croissance plus rapide et à des épisodes de croissance plus longs (Ostry, Berg et Tsangarides, 2018^c). Une augmentation de la part des revenus captée par les 20 % les plus riches est associée à une croissance du PIB plus faible à moyen terme, tandis qu'une augmentation de la part des revenus des 20 % les plus bas est associée à une croissance plus forte (Dabla-Norris et al., 2015^d). Or, l'écart conséquent de rémunération entre les hommes et les femmes en Asie du Sud^e, ainsi que les écarts de participation à la force de travail, contribuent directement à accroître les inégalités de revenus.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'investir une grande partie du revenu de leur ménage dans l'éducation de leurs enfants. L'accroissement de la participation économique et des revenus des femmes pourrait donc se traduire par une augmentation de l'investissement dans le capital humain des enfants, favorisant la croissance à long terme. Le travail des femmes pourrait être le principal facteur de réduction de la pauvreté dans les économies en développement (Heintz, 2006^f). En particulier, Afridi et al. (2016)^g étudient l'impact du « *National Rural Employment Guarantee Scheme (NREGS)* »^h en Inde sur les résultats scolaires des enfants. Les auteurs trouvent qu'une plus grande participation des mères au programme est associée à de meilleurs résultats scolaires de leurs enfants. En revanche, la participation des pères au programme aurait un effet négatif sur l'éducation des enfants. Les auteurs suggèrent ainsi que la participation accrue des mères au marché du travail permet d'accroître leur pouvoir de négociation et leur contrôle sur les revenus du ménage, qui seraient donc plus axés sur l'investissement dans l'éducation des enfants.

- a. Ritter-Hayashi D., Vermeulen P. et J. Knoben (2019), "Is this a man's world? The effect of gender diversity and gender equality on firm innovativeness".
- b. B. Esteve-Volart (2004), "Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India".
- c. Berg A., Ostry J., Tsangarides C. & Y. Yakhshilikov (2018), "Redistribution, inequality, and growth: new evidence".
- d. Dabla-Norris E., Kochhar K., Suphaphiphat N., Ricka F. & E. Tsounta (2015), "Causes and Consequences of Income Inequality; A Global Perspective," *IMF Staff Discussion Notes* 15/13.
- e. Notamment en Inde (35 %), au Pakistan (34 %) et au Népal (29 %) (cf. *supra*).
- f. J. Heintz (2006), "Globalization, Economic policy and Employment: Poverty and Gender Implications".
- g. Afridi F., Mukhopadhyay A. & S. Sahoo (2016), "Female labor force participation and child education in India: evidence from the National Rural Employment Guarantee Scheme".
- h. La loi nationale sur la garantie de l'emploi rural (Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act de 2005 – MGNREGA ou NREGA) de l'Inde offre une garantie légale jusqu'à 100 jours d'emploi annuel à un taux de salaire prédéterminé à des ménages ruraux (cf. *infra*). La loi a été mise en œuvre dans le cadre du régime national de garantie de l'emploi rural (NREGS), qui a débuté en 2006. Le programme se distingue par l'intégration d'éléments de genre, notamment un quota selon lequel plus d'un tiers des participants doivent être des femmes, et un salaire égal pour les hommes et les femmes.

3. Les initiatives pour réduire les inégalités de genre

Face à l'importance sociale, morale et économique de l'égalité des genres, de nombreuses initiatives visant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail ont émergé en Asie du Sud, de la part de gouvernements, d'institutions internationales ou encore d'ONG. Diverses, ces initiatives ciblent de multiples facettes, allant de la promotion de l'éducation des femmes, de l'entrepreneuriat et du leadership féminin, aux approches en termes de *gender budgeting*. De

nombreux progrès restent à réaliser, mais l'Asie du Sud semble progressivement prendre conscience de l'enjeu d'une égalisation de la participation économique entre les hommes et les femmes.

3.1 Les femmes dans les plans nationaux

L'un des plus importants programmes d'emploi mis en œuvre en Inde est celui qui concerne la garantie de l'emploi rural (MGNREGA, *Mahatma Gandhi National*

Rural Employment Guarantee Act). Il vise à soutenir l'emploi dans les ménages ruraux pauvres en garantissant jusqu'à 100 jours de travail par an. Le MGNREGA se caractérise par l'intégration d'éléments concernant le genre : un quota selon lequel plus d'un tiers des participants doivent être des femmes ; des services de garde d'enfants à fournir sur les lieux de travail s'il y a plus de six enfants de travailleuses ; et une égalité des salaires versés aux travailleurs hommes et femmes. 43,7 millions de ménages ont bénéficié du programme et l'établissement des quotas s'est révélé généralement positif. Au niveau national, la participation des femmes a dépassé le quota d'un tiers, les femmes représentant près de 50 % des journées de travail en 2009-2010. Cependant la participation des femmes varie grandement d'un État à l'autre. Alors que les États du sud de l'Inde affichent un taux de participation féminine pouvant atteindre 85 % (Kerala), les États du nord de l'Inde, comme l'Uttar Pradesh et le Jammu-Cachemire, se situent loin derrière avec respectivement 18 % et 6 % (Pankaj et Tankha, 2010⁷).

En 2008, le gouvernement afghan a adopté un Plan d'action national pour les femmes afghanes (NAPWA 2007-2017), principal instrument de mise en œuvre de ses engagements en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des sexes. Pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs, 31 indicateurs spécifiques aux piliers du plan ont été définis, concernant la sécurité, la protection juridique et les droits de l'homme, le leadership et la participation politique, l'économie, le travail et la pauvreté, la santé, et l'éducation. Le plan a jeté une base solide pour les efforts futurs en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation, mais est considéré comme un succès modéré, huit indicateurs seulement ayant atteint leur objectif. La mise en œuvre du NAPWA a été limitée par de nombreux facteurs, notamment la capacité insuffisante des agences d'exécution désignées, mais la résistance publique à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes a également entravé le plan d'action. En particulier, la mise en œuvre des programmes pour l'éducation des filles et le leadership des femmes a rencontré des difficultés d'exécution parce qu'ils allaient à l'encontre des perceptions traditionnelles du rôle des femmes dans la société.

3.2 Faciliter l'accès aux financements et favoriser l'entrepreneuriat féminin

L'amélioration de l'accès aux financements pour les femmes est un enjeu pour l'entrepreneuriat féminin en Asie du Sud. Les programmes de microcrédit ont fortement gagné en popularité, permettant aux femmes d'obtenir de petits prêts et d'établir ainsi des antécédents en matière de crédit. Le Bangladesh constitue à cet égard un pionnier de la microfinance, avec la Grameen Bank, un des premiers et plus importants instituts de microfinance focalisé sur les femmes, qui représentaient 97 % des emprunteurs de la banque en 2011⁸.

L'impact des programmes de microcrédit demeure cependant discuté. Banerjee *et al.* (2015)⁹ étudient notamment les résultats de l'évaluation aléatoire d'un programme de microcrédit de prêt de groupe à Hyderabad, en Inde, par un institut de microcrédit qui prête exclusivement aux femmes. Le programme a augmenté de 8,4 % le recours au microcrédit. Les résultats montrent que les investissements des petites entreprises ont augmenté, mais que la consommation n'a pas augmenté de manière significative. Les bénéficiaires des entreprises qui étaient les plus rentables ont augmenté (impact significatif pour les entreprises au-dessus du 85^{ème} centile de la rentabilité), mais le recours au microcrédit n'a eu aucun impact significatif sur le bénéfice des entreprises moins rentables.

3.3 Renforcer le leadership féminin

Créé en 2012, le réseau pour l'autonomisation des femmes du Bhoutan (*Bhutan Network for Empowering Women, BNEW*) joue un rôle actif dans la création de réseaux et le renforcement des capacités et du leadership des femmes afin de participer sur un pied d'égalité avec les hommes à la gouvernance et au développement au Bhoutan. Avec plus de 4 000 membres répartis dans tout le pays, le BNEW couvre l'ensemble des 205 gouvernements locaux (*Gewogs*) et des 20 districts (*Dzongkhags*) du Bhoutan. Le Caucus parlementaire des femmes du Bhoutan (BWPC) lancé en 2019, vise à garantir l'égalité des sexes dans les postes élus et de direction, en facilitant et en organisant le soutien à la réussite des femmes¹⁰.

(7) Pankaj A. & R. Tankha (2011), "Empowerment Effects of the NREGS on Women Workers: a Study in Four States".

(8) <https://www.grameen-info.org/about-us/>

(9) Banerjee A., Duflo E., Glennerster R. et C. Kinnan (2015), "The Miracle of Microfinance? Evidence from a Randomized Evaluation", *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(1), pp.22-53.

(10) <https://www.businessbhutan.bt/2019/08/22/strengthening-womens-participation-in-leadership/>

3.4 Réduire le temps de travail domestique

Pradhan Mantri Ujjwala Yojana est un programme du ministère indien du Pétrole et du Gaz naturel qui vise à fournir des connexions au réseau de gaz de pétrole liquéfié (GPL) pour les ménages vivant en-dessous du seuil de pauvreté. En Inde, les ménages pauvres ont un accès limité au gaz de cuisine, essentiellement distribué aux ménages de la classe moyenne ou aisée des zones urbaines. Au-delà de l'enjeu de santé majeur que représente la cuisson à base de combustibles fossiles, actuellement utilisée par les plus défavorisés, les connexions GPL permettraient de réduire le temps de travail domestique des femmes. L'utilisation régulière de GPL pour la cuisine libérerait ainsi du temps pour un travail rémunéré dans les ménages les plus pauvres.

3.5 Promouvoir l'éducation et la formation des filles

L'Initiative pour les adolescentes (AGI), appuyée par la Banque mondiale et qui relève d'un partenariat public-privé, encourage le passage des adolescentes de l'école à un emploi productif. Menée en Afghanistan, au Népal, mais également en Jordanie, au Libéria, au Laos, au Rwanda, en Haïti et au Sud-Soudan de 2008

à 2015, cette initiative a visé environ 20 000 adolescentes et jeunes femmes âgées de 16 à 24 ans. Elle consistait à identifier des métiers intéressants pour les femmes et non conformes aux stéréotypes, comme ceux d'électricienne, de maçonne, ou de réparatrice de téléphones portables. Au Népal, 4 375 adolescentes ont bénéficié de formations professionnelles suivies d'un test d'aptitudes et d'une période de placement. Un an après la fin du programme, les revenus mensuels moyens avaient augmenté d'environ 45 % pour la cohorte 2010 et 66 % pour la cohorte 2011.

3.6 Gender budgeting

Le *gender budgeting*¹¹ s'est fortement développé en Asie du Sud, notamment en Inde, au Bhoutan, au Népal, au Bangladesh et en Afghanistan, à des niveaux plus ou moins avancés selon les pays. Depuis 2005, le budget en Inde inclut une déclaration budgétaire sur l'égalité des sexes, qui présente les objectifs du gouvernement en la matière. Selon Stotsky et Zaman (2016)¹², 16 des 29 États indiens ont adopté et maintenu des efforts de *gender budgeting*. Les États ayant mis en place du *gender budgeting* ont fait plus de progrès en matière d'égalité des sexes dans la scolarisation primaire et ont eu tendance à dépenser plus dans les infrastructures que les autres États.

(11) Brunetto A., Debever C., Nakaa M. et L. Rabier (2019), « Enjeux du gender budgeting en France », *Trésor-Éco* n° 251.

(12) Stotsky J. et A. Zaman (2016), "The Influence of Gender Budgeting in Indian States on Gender Inequality and Fiscal Spending", *IMF Working Papers*, 16(227).

Éditeur :

Ministère de l'Économie,
des Finances,
et de la Relance
Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Agnès Bénassy-Quéré

Rédacteur en chef :

Jean-Luc Schneider
(01 44 87 18 51)
tresor-eco@dgtrésor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050
eISSN 2417-9620

Derniers numéros parus

Octobre 2020

N° 268 Les services dans les échanges extérieurs français

Elliott Bernard

Septembre 2020

N° 267 Les stratégies internationales des entreprises françaises

Grégoire de Warren

N° 266 Perspectives mondiales à l'automne 2020 : quel rebond après une chute historique ?

Maël Blanchet, Antoine Boiron, Xavier Coeln, Célia Colin, Vincent Davoine, Estelle de Beaucé,
Per Yann Le Floc'h, Matthias Loise, Chloé Ramet

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>



Direction générale du Trésor



@DGTrésor

Pour s'abonner à *Trésor-Éco* : tresor-eco@dgtrésor.gouv.fr

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.