

Inégalités de Genre, Croissance Économique et Performance des Entreprises: Une Revue de la Littérature

Gender Inequality, Economic Growth and Firm Performance: A Literature Review

Imane OUANAÏM

Faculty of Economics and Management, Ibn Tofail University, Kénitra, Morocco.

Mariem LIOUAEDDINE

Faculty of Economics and Management, Ibn Tofail University, Kénitra, Morocco.

Ayoub SAADI

Faculty of Law, Economics and Social Sciences, Hassan II University, Casablanca, Morocco.

Résumé. Cet article propose une revue systématique de la littérature théorique et empirique portant sur les liens entre les inégalités de genre, la croissance économique et la performance des entreprises, avec une attention particulière accordée au contexte de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA). En mobilisant les apports des théories néoclassiques du capital humain et de la discrimination, des approches institutionnalistes et féministes, du cadre capabiliste ainsi que des modèles macroéconomiques de croissance endogène, cette synthèse identifie quatre canaux de transmission par lesquels les disparités de genre nuisent à la dynamique économique : l'accumulation du capital humain, la transition démographique, l'allocation efficiente des talents et la qualité des institutions. Au niveau microéconomique, les données empiriques disponibles révèlent des effets positifs mesurables de la diversité de genre dans les structures de gouvernance sur la rentabilité, l'innovation et la qualité des décisions stratégiques des entreprises. Cet article met en lumière les lacunes persistantes dans la littérature et formule un programme de recherche empirique centré sur l'articulation entre les dimensions macroéconomiques et microéconomiques des inégalités de genre dans les économies émergentes.

Mots-clés : Inégalités de genre ; Croissance économique ; Capital humain ; Performance des entreprises ; MENA ; Diversité organisationnelle ; Économie du développement.

Abstract. This article provides a systematic review of the theoretical and empirical literature on the links between gender inequality, economic growth, and firm performance, with particular attention to the Middle East and North Africa (MENA) region. Drawing on neoclassical theories of human capital and labor market discrimination, institutionalist and feminist approaches, the capabilities framework, and endogenous growth models, this synthesis identifies four transmission channels through which gender disparities impair economic dynamics: human capital accumulation, demographic transition, efficient talent allocation, and institutional quality. At the microeconomic level, available empirical evidence reveals measurable positive effects of gender diversity in governance structures on firm profitability, innovation capacity, and decision-making quality. This article highlights persistent gaps in the literature and proposes an empirical research agenda centered on the articulation between the macroeconomic and microeconomic dimensions of gender inequality in emerging economies.

Keywords: Gender Inequality; Economic Growth; Human Capital; Firm Performance; MENA; Organizational Diversity; Development Economics.

1. Introduction

Les disparités entre hommes et femmes constituent l'une des formes les plus tenaces et les plus universellement répandues de fractures sociales. Elles traversent les configurations géographiques, les niveaux de revenus et les systèmes politiques, tout en revêtant des intensités et des formes variables selon les contextes culturels et institutionnels. Dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA), ces déséquilibres présentent une physionomie particulière, marquée par une tension persistante entre des avancées éducatives substantielles et une intégration économique féminine qui demeure, à l'échelle mondiale, parmi les plus déficientes. La convergence scolaire observée au cours des dernières décennies n'a pas produit les effets attendus sur la participation au marché du travail, révélant l'existence de blocages structurels profonds qui dépassent la seule sphère de l'éducation.

Sur le plan économique, les conséquences de cette sous-mobilisation du capital humain féminin sont considérables. Le Forum Économique Mondial (2023) estime qu'au rythme actuel des réformes, la parité de genre à l'échelle mondiale ne sera atteinte que dans environ 131 ans. Le Fonds Monétaire International (Elborgh-Woytek et al., 2013) a calculé que l'inexploitation du potentiel productif des femmes dans la région MENA représente un manque à gagner pouvant atteindre 27 % du PIB par habitant dans certains pays, positionnant ainsi les inégalités de genre parmi les principaux freins structurels au développement de la région.

Sur le plan scientifique, bien que la relation entre inégalités de genre et croissance économique ait connu un essor théorique et empirique considérable depuis les travaux fondateurs de Barro et Lee (1994) et Klasen (1999), plusieurs zones d'ombre subsistent. La majorité des études existantes se concentre soit sur les effets macroéconomiques des inégalités d'éducation et d'emploi sur la croissance agrégée, soit sur les effets de la diversité de genre dans les entreprises des économies avancées. La dimension microéconomique spécifique à la région MENA à savoir l'impact des inégalités de genre sur la performance des entreprises demeure largement sous-explorée dans la littérature académique.

Cet article vise à combler partiellement ce déficit en proposant une revue critique et structurée de la littérature existante. La démarche adoptée s'articule autour de trois axes complémentaires : d'abord, un panorama des cadres théoriques permettant d'appréhender les origines et les mécanismes de reproduction des inégalités de genre (section 2) ; ensuite, une synthèse des modèles théoriques et des travaux empiriques sur les liens entre ces inégalités et la croissance économique (section 3) ; enfin, une analyse des facteurs déterminants de ces inégalités et de leur influence sur la performance des entreprises, avec un focus sur les spécificités du contexte MENA (section 4). La conclusion dégagera les enseignements clés et les pistes de recherche futures.

2. Cadres théoriques des inégalités de genre

La question des inégalités de genre mobilise un corpus théorique pluriel et évolutif, allant des modèles néoclassiques fondés sur les préférences individuelles aux approches structuralistes qui insistent sur les déterminants institutionnels et culturels de ces disparités. Cette pluralité analytique reflète la complexité intrinsèque du phénomène, qui ne se laisse appréhender par aucun prisme disciplinaire unique. Nous distinguons ici quatre grandes familles théoriques qui s'articulent de manière complémentaire.

a. Les approches néoclassiques : capital humain et discrimination

i. La théorie du capital humain

La théorie du capital humain, dont Becker (1964) et Mincer (1974) ont posé les fondements analytiques, constitue le point de départ privilégié des économistes pour interpréter les écarts

salariaux entre les sexes. Dans ce cadre, les différences de revenus reflètent essentiellement des différences dans les investissements éducatifs et l'expérience professionnelle accumulée par les individus, conçus comme des agents rationnels procédant à des arbitrages intertemporels. Les femmes, historiquement moins investies dans la formation formelle en raison d'une division domestique du travail orientant leur activité vers la sphère reproductive, se trouvent donc dans une position structurellement moins favorable sur le marché de l'emploi.

Mincer et Polachek (1974) ont affiné cette analyse en mettant en évidence le rôle des discontinuités professionnelles liées à la maternité et aux charges familiales, qui érodent l'accumulation d'expérience féminine et diminuent en conséquence la productivité et la rémunération des femmes. Cette conception, souvent désignée sous l'appellation de théorie du cycle de vie professionnel, établit un lien causal direct entre la division sexuée du travail au sein du ménage et les inégalités constatées sur le marché du travail.

Toutefois, la portée explicative de ce cadre se révèle limitée. Des travaux empiriques postérieurs, notamment la synthèse exhaustive de Blau et Kahn (2017), montrent que les différences de capital humain n'expliquent qu'une fraction restreinte, généralement inférieure à 40%, de l'écart salarial observable entre hommes et femmes. Un écart résiduel de 18 à 21 % persiste aux États-Unis et reste inexpliqué par les seules variables de dotation en capital humain. Goldin (2014) attribue une large part de ce résidu à la structure des emplois occupés, et notamment aux primes de disponibilité temporelle associées aux postes à haute rémunération, phénomène qu'elle conceptualise sous le terme d'inégalités liées à la flexibilité temporelle.

ii. Les modèles formels de discrimination sur le marché du travail

Face aux limites explicatives du seul capital humain, deux modèles formels de la discrimination ont été élaborés pour rendre compte des écarts salariaux persistants. Becker (1957) propose une théorie de la discrimination par préférence dans laquelle certains employeurs, dotés d'une aversion pour le contact avec certains groupes de travailleurs, acceptent de supporter un coût économique pour satisfaire cette préférence. Ce comportement, formalisé par un coefficient de discrimination positif, entraîne une prime de salaire réclamée aux femmes même à productivité égale.

Phelps (1972) et Arrow (1973) ont développé en parallèle une théorie de la discrimination statistique, qui repose non sur des biais idéologiques mais sur des contraintes informationnelles. Dans ce cadre, les employeurs, faute d'information individuelle complète, utilisent les caractéristiques de groupe comme signal de productivité anticipée. Ce mécanisme peut engendrer des équilibres de discrimination persistante, car les femmes qui anticipent un rendement inférieur à leurs investissements éducatifs tendent à réduire ces investissements, confirmant ainsi ex post les anticipations des employeurs. Coate et Loury (1993) ont montré que de tels équilibres multiples peuvent persister durablement, ce qui fonde théoriquement la pertinence des politiques de discrimination positive comme outils de rupture de ces dynamiques défavorables.

b. La segmentation du marché du travail et les inégalités structurelles

Les théories de la segmentation du marché du travail approfondissent l'analyse en insistant sur les structures institutionnelles et les rapports de pouvoir qui organisent l'accès aux emplois indépendamment des caractéristiques productives individuelles. Doeringer et Piore (1971) distinguent un segment primaire, offrant stabilité, revenus élevés et perspectives de progression, d'un segment secondaire regroupant des emplois précaires et peu rémunérés. La concentration des femmes dans ce second segment, phénomène désigné sous le terme de ségrégation professionnelle, n'est pas le simple reflet de préférences individuelles ou de déficits en capital humain, mais résulte de processus institutionnels excluant les femmes des emplois valorisés.

Cette ségrégation opère selon deux axes complémentaires : une ségrégation horizontale, marquant la concentration des femmes et des hommes dans des secteurs d'activité distincts, et une ségrégation verticale, limitant l'accès des femmes aux positions hiérarchiques supérieures au sein d'un même domaine. Arulampalam, Booth et Bryan (2007) ont mis en évidence statistiquement le phénomène de plafond de verre (glass ceiling) en montrant que le différentiel de salaires entre hommes et femmes s'accroît au sommet de la distribution salariale dans les pays européens. Symétrique et complémentaire, la notion de plancher collant (sticky floor) proposée par Booth, Francesconi et Frank (2003) désigne les mécanismes qui maintiennent les femmes dans les échelons les plus bas de la hiérarchie salariale, délimitant ainsi un espace institutionnel de contrainte professionnelle qui transcende les qualifications individuelles.

c. Les approches féministes et institutionnalistes

L'économie féministe constitue une rupture épistémologique significative avec le paradigme néoclassique en contestant la neutralité de genre prétendue des modèles économiques standard. Waring (1988) a été l'une des premières à dénoncer l'invisibilité systématique du travail non rémunéré des femmes dans les systèmes de comptabilité nationale. Folbre (1994) a complété cette critique en introduisant le concept de structures de contrainte pour désigner l'ensemble des normes, règles et actifs qui orientent les comportements individuels selon l'appartenance de genre, reléguant ainsi les choix individuels au second plan face aux déterminations sociales. Elson (1995) a démontré que les programmes d'ajustement structurel tendent à reporter les coûts de l'ajustement économique sur les femmes via l'intensification de leur travail non rémunéré de soin, révélant une dimension systémique des inégalités que les analyses de marché ne peuvent capturer.

La contribution de Bourdieu (1998) apporte un éclairage sociologique fondamental sur les mécanismes de reproduction des inégalités de genre à travers le concept de violence symbolique. Ce processus, par lequel les personnes dominées intériorisent et naturalisent les catégories de perception fondant leur propre subordination, explique la persistance des inégalités même en l'absence de contraintes explicites. Walby (1990) a pour sa part proposé une conceptualisation systémique du patriarcat comme ensemble structuré de pratiques sociales articulant six dimensions interdépendantes, mode de production domestique, relations salariales, État, violence masculine, sexualité et institutions culturelles, permettant une analyse multidimensionnelle des inégalités particulièrement adaptée aux contextes où ces structures se renforcent mutuellement, comme dans plusieurs pays de la région MENA.

d. L'approche par les capacités et le développement humain

L'approche par les capacités développée par Sen (1999) et Nussbaum (2000) offre un cadre normatif et analytique alternatif aux approches utilitaristes. Au lieu d'évaluer le bien-être à partir des préférences révélées ou des niveaux de consommation, elle s'intéresse aux libertés substantielles dont disposent effectivement les individus pour mener une vie qu'ils ont des raisons de valoriser. Sen (1990) a montré que les femmes, dans des sociétés où leur socialisation les amène à percevoir leurs besoins comme secondaires à ceux du ménage, peuvent accepter des arrangements inégalitaires sans que cela reflète de vraies préférences. Cette distinction entre bien-être perçu et bien-être potentiel est décisive pour comprendre la persistance des inégalités dans les régions où les normes culturelles contraignent fortement les aspirations féminines.

Nussbaum (2000) a complété ce cadre en proposant une liste de dix capacités centrales universellement pertinentes pour évaluer la justice de genre. Kabeer (1999) a opérationnalisé ces concepts en définissant l'autonomisation féminine comme un processus tridimensionnel articulant ressources, agentivité et réalisations. Duflo (2012) a mis en évidence empiriquement la causalité bidirectionnelle entre autonomisation des femmes et développement économique,

soulignant la nécessité d'approches politiques intégrées traitant simultanément les dimensions économiques et sociales des inégalités.

e. Discussion critique : convergences, divergences et complémentarités entre les approches

L'examen comparatif des quatre grandes familles théoriques présentées dans les sections précédentes révèle à la fois des points de tension importants et des complémentarités analytiques que la littérature a parfois sous-exploitées. Une mise en regard explicite de ces approches permet de mieux cerner leurs hypothèses fondatrices respectives, les phénomènes qu'elles éclairent de manière privilégiée et les angles morts qu'elles laissent subsister.

Sur le plan des divergences fondamentales, l'opposition la plus marquée oppose les approches néoclassiques aux approches féministes et institutionnalistes quant à la nature et à l'origine des inégalités de genre. Les théories du capital humain (Becker, 1964 ; Mincer & Polachek, 1974) partent d'une hypothèse de rationalité individuelle et traitent la division sexuée du travail comme une donnée exogène reflétant des préférences librement formées. En revanche, les approches féministes (Folbre, 1994 ; Elson, 1995 ; Bourdieu, 1998) contestent précisément cette exogénéité, montrant que les préférences elles-mêmes sont socialement construites et institutionnellement contraintes. Cette divergence n'est pas seulement ontologique : elle a des implications politiques directes. L'approche néoclassique suggère que les inégalités résiduelles inexplicables par le capital humain tendent à s'effacer sous la pression concurrentielle, tandis que les approches féministes et institutionnalistes affirment que les inégalités se reproduisent indépendamment des mécanismes de marché, ce qui justifie des interventions structurelles plutôt que de simples corrections de prix.

Une seconde ligne de fracture distingue les théories de la segmentation (Doeringer & Piore, 1971) et les approches capabilistes (Sen, 1999 ; Nussbaum, 2000) sur la question du niveau d'analyse pertinent. Les premières privilégient une approche méso-structurelle centrée sur les marchés du travail, leurs normes et leurs cloisonnements institutionnels, tandis que les secondes opèrent à un niveau à la fois plus individuel, les libertés substantielles des personnes, et plus normatif, les capacités comme fondement d'une théorie de la justice. Ces niveaux d'analyse distincts produisent des indicateurs de mesure différents et des recommandations politiques partiellement divergentes : là où la théorie de la segmentation préconise des réformes des marchés du travail (anti-discrimination, transparence salariale), l'approche capabiliste insiste sur la nécessité d'agir sur les conditions éducatives, sanitaires et juridiques qui déterminent en amont les possibilités d'accès au marché.

Ces divergences ne doivent cependant pas occulter les convergences substantielles qui s'observent entre approches a priori opposées. Premièrement, toutes les théories examinées s'accordent sur le diagnostic empirique central : les inégalités de genre dépassent ce que les différences de capital humain peuvent expliquer, révélant l'existence de mécanismes discriminatoires autonomes. Ce point de convergence est important car il légitime un programme de recherche commun fondé sur l'identification précise de ces mécanismes. Deuxièmement, malgré des présupposés méthodologiques différents, les approches institutionnaliste, féministe et capabiliste convergent vers une même conclusion opérationnelle : les inégalités de genre ne peuvent être réduites par des interventions ciblant uniquement les comportements individuels, mais requièrent des transformations institutionnelles et normatives de plus grande ampleur.

Une troisième convergence, moins souvent soulignée, réunit les théories de la discrimination statistique (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973) et l'approche capabiliste de Sen (1990) sur la notion de prophétie autoréalisatrice. Chez Phelps, les employeurs forment des anticipations

discriminatoires fondées sur les caractéristiques moyennes d'un groupe, ce qui amène les femmes à sous-investir dans leur capital humain, confirmant ainsi les anticipations. Chez Sen, les femmes intériorisent des représentations dégradées de leurs propres capacités, ce qui les conduit à ne pas revendiquer les libertés pourtant formellement disponibles. Ces deux mécanismes, bien qu'opérant à des niveaux différents (marché du travail vs. perception individuelle), produisent le même type d'équilibre de sous-développement auto-entretenu, et suggèrent des leviers d'action complémentaires : modifier les incitations des employeurs d'un côté, transformer les représentations des femmes elles-mêmes de l'autre.

Pour la recherche empirique sur la région MENA, cette analyse comparative des fondements théoriques suggère qu'aucune approche unique ne suffit à rendre compte de la complexité des inégalités observées. L'articulation heuristique entre le capital humain (pour quantifier les coûts économiques), la théorie institutionnaliste (pour analyser les déterminants structurels), et le cadre capabiliste (pour évaluer les dimensions non économiques des libertés féminines) constitue sans doute la démarche analytique la mieux adaptée à un contexte où les dimensions légales, culturelles et économiques des inégalités s'imbriquent de façon particulièrement serrée.

3. Inégalités de genre et croissance économique : synthèse théorique et empirique

La modélisation des relations entre inégalités de genre et croissance économique s'est développée à partir des années 1990 dans le prolongement du renouveau théorique impulsé par les modèles de croissance endogène de Romer (1990) et Lucas (1988). Cette littérature, à la fois abondante et en constante évolution, s'organise autour de canaux de transmission identifiés et d'une accumulation de preuves empiriques de plus en plus robustes.

a. Les fondements théoriques : de la corrélation aux mécanismes causaux

Barro et Lee (1994) ont fourni le point de départ empirique de ce champ en montrant, à partir d'un large panel de pays, que le niveau d'éducation des femmes exerce un effet positif et significatif sur la croissance du revenu par habitant, non seulement par son impact direct sur la productivité, mais également de façon indirecte par son influence sur la fécondité et l'investissement intergénérationnel en capital humain. Barro et Sala-i-Martin (2004) ont théorisé ces résultats en conceptualisant les inégalités d'éducation entre genres comme une « taxe implicite » sur l'accumulation de capital humain agrégé, réduisant le stock effectif en deçà du potentiel d'une économie. Ces travaux pionniers, tout en fournissant des corrélations robustes, ne permettaient pas encore d'identifier des mécanismes causaux précis, lacune que les modèles formels ultérieurs ont cherché à combler.

b. Les quatre canaux de transmission théoriquement fondés

i. Le canal de l'accumulation du capital humain

Ce canal constitue le mécanisme le plus direct par lequel les inégalités de genre affectent la croissance. Lorsque les femmes se voient refuser un accès équitable à l'éducation formelle et à la formation professionnelle, le stock agrégé de capital humain d'une économie reste inférieur à son niveau potentiel, ce qui comprime la productivité totale des facteurs et ralentit la croissance à long terme. Knowles, Lorgelly et Owen (2002) ont confirmé que l'éducation féminine exerce un impact positif sur la croissance du revenu par habitant d'une ampleur comparable à celui de l'éducation masculine, et que les inégalités d'éducation entre genres ont un effet négatif supplémentaire au-delà du simple effet de niveau, traduisant des inefficiences allocatives liées à la discrimination éducative.

Schultz (2002) a mis en évidence les rendements sociaux particulièrement élevés de l'éducation des filles dans les pays en développement, qui surpassent souvent ceux de l'éducation des garçons dès lors que l'on intègre les externalités positives sur la santé infantile, la fécondité et

la nutrition. Abu-Ghaida et Klasen (2004) ont quantifié les coûts économiques et sociaux des inégalités d'éducation de genre, montrant que les pays présentant des écarts importants dans les taux de scolarisation supportent des manques à gagner cumulés considérables en termes de croissance, de mortalité infantile évitable et de malnutrition.

ii. Le canal démographique et la transition de fécondité

Le second mécanisme opère via l'impact de l'éducation des femmes et de leur participation au marché du travail sur les décisions de fécondité des ménages. Galor et Weil (1996) ont formalisé ce canal dans un modèle de croissance à générations imbriquées : l'accumulation de capital physique élève le salaire des femmes relativement à celui des hommes, augmentant ainsi le coût d'opportunité des enfants et déclenchant une transition démographique endogène vers des familles plus réduites mais plus investissantes en capital humain. Cette dynamique crée une boucle vertueuse entre réduction de la fécondité, hausse de l'investissement éducatif par enfant et accélération de la croissance intensive.

Lagerlöf (2003) a prolongé cette analyse en développant un modèle d'équilibres multiples dans lequel les inégalités de genre peuvent enfermer une économie dans un régime de basse croissance caractérisé par une fécondité élevée et une faible éducation féminine. Ce mécanisme de trappe à faible développement justifie théoriquement des interventions politiques coordonnées visant à modifier les anticipations des agents et à basculer vers un équilibre de haute croissance. Bloom, Canning et Fink (2010) ont montré que le dividende démographique représente une opportunité économique que les pays MENA ne peuvent pleinement saisir qu'en augmentant significativement la participation des femmes au marché du travail.

iii. Le canal de l'allocation du talent et de l'efficacité productive

Ce troisième canal est fondé sur l'argument d'efficacité : toute barrière à l'entrée qui empêche les individus les plus talentueux d'accéder aux emplois pour lesquels ils sont les mieux qualifiés réduit l'efficacité globale de l'économie. Esteve-Volart (2004) a développé un modèle montrant que l'exclusion des femmes des postes de direction et des emplois qualifiés engendre un sous-provisionnement en gestionnaires et entrepreneurs talentueux, pénalisant la dynamique d'innovation nationale. Cuberes et Teignier (2016) ont quantifié ces pertes macroéconomiques via un modèle d'équilibre général calibré sur données internationales, estimant que les frictions de genre réduisent le revenu par habitant de 15 % en moyenne dans les pays à revenus intermédiaires et de 20 à 27 % dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.

Gonzales et al. (2015) ont montré au FMI que les inégalités de genre et les inégalités de revenus entretiennent une relation de renforcement mutuel, formant un cercle vicieux susceptible de compromettre la stabilité macroéconomique et la viabilité de la croissance à long terme. Ces auteurs estiment qu'une réduction de 10 % de l'écart de participation au marché du travail entre les sexes serait associée à une hausse de 5 % du PIB par habitant dans les pays émergents.

iv. Le canal institutionnel et de gouvernance

Un quatrième mécanisme, moins directement formalisé mais croissant en importance dans la littérature récente, associe la participation des femmes aux processus de décision politique et économique à une amélioration de la qualité institutionnelle et de la gouvernance. Dollar et Gatti (1999) ont été parmi les premiers à analyser systématiquement cette relation, montrant sur un panel de 127 pays que l'inégalité de genre est associée à de moins bonnes performances institutionnelles, avec une relation conditionnée par le niveau de développement des institutions civiles et politiques. La Banque Mondiale (2012), dans son rapport phare sur le genre et le développement, a synthétisé ce corpus et proposé un cadre analytique à quatre niveaux distinguant défaillances de marché, défaillances institutionnelles et normes sociales comme sources complémentaires des inégalités persistantes.

c. L'évaluation empirique : méthodes et résultats clés

Klasen (1999, 2002) a conduit les premières analyses économétriques systématiques en panel, montrant que la réduction d'un point de l'indice d'inégalité d'éducation de genre est associée à une augmentation d'environ 0,5 point de pourcentage du taux de croissance annuel. Ces estimations, robustes à travers différentes spécifications et échantillons, ont constitué les références empiriques fondatrices du champ. Klasen et Lamanna (2009) ont affiné ces calculs pour la région MENA, concluant que les inégalités d'éducation et d'emploi entre les sexes ont coûté à la région entre 0,9 et 1,5 point de pourcentage de croissance annuelle du PIB par habitant sur la période 1960–2000, soit un écart de développement considérable par rapport aux économies d'Asie de l'Est ayant adopté des trajectoires plus inclusives.

Des travaux plus récents ont cherché à identifier des effets causaux en recourant à des méthodes plus robustes. Hakura et al. (2016) exploitent des variations exogènes dans les politiques d'égalité de genre pour confirmer, via des techniques de panel dynamique, que la réduction des inégalités de genre a un effet causal positif sur la croissance. Duflo (2012) conclut dans sa synthèse que si la causalité opère dans les deux sens, sa force relative est contextuellement déterminée, soulignant la nécessité de tenir compte des spécificités institutionnelles et culturelles dans toute analyse comparative. Seguino (2000) a apporté une nuance importante en montrant que dans des économies semi-industrialisées exportatrices, les inégalités salariales de genre peuvent, à court terme et dans certaines configurations structurelles, stimuler la compétitivité, résultat qui ne saurait constituer un argument normatif en faveur des inégalités, mais qui illustre la complexité des relations causales en jeu.

d. Le paradoxe MENA : des coûts économiques parmi les plus élevés au monde

La région MENA présente une configuration particulièrement instructive pour l'analyse de la relation genre-croissance. Le Forum Économique Mondial (2023) lui attribue un score moyen de 0,63 sur l'Indice Global de l'Écart de Genre, la classant parmi les régions les plus inégalitaires. Ce résultat traduit un paradoxe persistant : dans des pays comme le Maroc, la Tunisie ou le Liban, les femmes représentent désormais la majorité des étudiants dans l'enseignement supérieur, mais les taux de participation féminine au marché du travail demeurent parmi les plus faibles au monde, témoignant de l'existence de barrières structurelles qui bloquent la conversion du capital éducatif féminin en participation productive.

Ces barrières sont de nature diverse : systèmes de droit de la famille subordonnant le travail des femmes à l'autorisation de tuteurs masculins, ségrégation professionnelle institutionnalisée, insuffisances des infrastructures d'accueil de la petite enfance, et normes culturelles associant le travail des femmes mariées à une défaillance familiale. Elborgh-Woytek et al. (2013) estiment qu'une convergence complète des taux de participation féminine vers les niveaux masculins pourrait augmenter le PIB par habitant de 27 % en moyenne dans la région. Cuberes et Teignier (2016) confirment que les pertes d'efficacité liées aux frictions de genre dans cette zone sont parmi les plus élevées au monde, principalement en raison de la faible représentation des femmes dans l'entrepreneuriat formel et les professions libérales.

4. Déterminants des inégalités de genre et effets sur la performance des entreprises

Au-delà de leurs effets macroéconomiques, les inégalités de genre exercent une influence directe et mesurable sur la performance des entreprises, à travers leur impact sur la gouvernance organisationnelle, la capacité d'innovation et la dynamique entrepreneuriale. Cette section examine successivement les déterminants structurels des inégalités de genre, puis leurs effets au niveau microéconomique des organisations.

a. Les déterminants structurels des inégalités de genre

i. Les facteurs institutionnels et légaux

Les institutions formelles définissent le cadre légal dans lequel les individus exercent leurs droits économiques et civils. Dans la région MENA, les restrictions légales explicites à l'activité économique des femmes, y compris dans certains pays les exigences d'autorisation maritale pour exercer une profession ou créer une entreprise, réduisent mécaniquement les opportunités économiques féminines. North (1990) a souligné que les changements légaux ne suffisent pas à transformer les inégalités si les normes informelles demeurent inchangées, ce qui est particulièrement pertinent pour comprendre la persistance des inégalités dans des pays ayant pourtant adopté des réformes légales formelles.

Branisa, Klasen et Ziegler (2013) ont développé l'Indice des Institutions Sociales et du Genre (SIGI), montrant à partir d'un panel de 102 pays que les discriminations institutionnelles, dans les codes familiaux, les droits de propriété, les libertés civiles, ont un effet négatif significatif sur les résultats de développement genrés non capturé par les indicateurs économiques conventionnels. La Banque Mondiale (2023) documente exhaustivement ces discriminations légales dans son rapport *Women, Business and the Law*, révélant des écarts considérables entre les pays et soulignant que la région MENA maintient certaines des restrictions les plus substantielles à l'activité économique féminine. Acemoglu, Johnson et Robinson (2001) ont montré que les héritages institutionnels historiques ont des effets durables sur les trajectoires de développement, cadre applicable aux systèmes juridiques d'inspiration religieuse qui continuent de régir le statut civil des femmes dans plusieurs pays de la région.

ii. Les facteurs culturels et normatifs

Les normes culturelles et les valeurs transmises intergénérationnellement jouent un rôle déterminant dans la reproduction des inégalités de genre, souvent indépendamment des transformations légales. Alesina, Giuliano et Nunn (2013) ont mis en évidence la profondeur temporelle de ces héritages culturels en montrant que les sociétés ayant historiquement pratiqué la culture à la charrue ont développé une division sexuée du travail plus marquée qui persiste sous forme de normes culturelles plusieurs siècles plus tard. Guiso et al. (2008) ont démontré que les stéréotypes de genre en mathématiques ont un effet mesurable sur les performances scolaires féminines, et que ces effets disparaissent dans les pays caractérisés par une plus grande égalité culturelle de genre, preuve que ces différences sont socialement construites plutôt que biologiquement déterminées.

Fernández (2013) a modélisé la dynamique de changement culturel intergénérationnel, montrant que les croyances sur le rôle des femmes se transmettent de mères en filles via un mécanisme d'apprentissage social qui prend plusieurs générations. Cette inertie culturelle explique pourquoi les réformes légales, même substantielles, ne produisent des effets mesurables sur la participation économique féminine qu'avec un décalage temporel significatif, observation cruciale pour les pays MENA qui ont engagé des réformes légales importantes au cours des deux dernières décennies. Jayachandran (2015) synthétise ces déterminants en distinguant normes de genre, marchés imparfaits et contraintes institutionnelles, soulignant que dans la région MENA, ces trois types de déterminants opèrent souvent en synergie et nécessitent des approches politiques intégrées.

iii. Les facteurs économiques structurels et politiques

Goldin (1995) a mis en évidence une relation en U entre développement économique et participation des femmes au marché du travail, liée aux transformations de la structure sectorielle de l'économie. Cette dynamique a des implications importantes pour les pays MENA en phase de diversification économique : la transition vers les services et les secteurs à haute

valeur ajoutée devrait structurellement favoriser l'intégration économique féminine, à condition que les barrières institutionnelles et culturelles soient levées simultanément. Anderson et Eswaran (2009) ont montré que le contrôle par les femmes de leurs propres revenus, et non celui du revenu du ménage, constitue un déterminant majeur de leur autonomie économique, même dans des contextes culturellement très contraignants. Tertilt (2005) a apporté une contribution originale en montrant que la polygamie réduit les taux d'épargne, augmente la fécondité et pénalise l'accumulation de capital humain, contribuant ainsi à freiner la croissance économique à long terme.

Sur le plan politique, Forsythe, Korzeniewicz et Durrant (2000) ont établi que les pays dotés d'institutions politiques plus inclusives réduisent plus rapidement leurs inégalités de genre, soulignant une complémentarité entre réformes politiques et avancées en matière d'égalité. L'Organisation Internationale du Travail (2019) confirme que les politiques actives d'égalité, quotas de représentation, congés parentaux partagés, services d'accueil de la petite enfance subventionnés, produisent des résultats significativement meilleurs en termes de participation féminine au marché du travail, indépendamment du niveau de revenu.

b. Diversité de genre et performance organisationnelle : revue des preuves empiriques

L'examen des effets de la diversité de genre sur la performance des entreprises mobilise deux cadres théoriques complémentaires. La théorie du capital humain prédit que la diversité améliore la performance en agrégeant des compétences et des perspectives hétérogènes. La théorie des agences examine comment la composition des conseils d'administration affecte les mécanismes de gouvernance et la création de valeur. Ces deux perspectives se révèlent empiriquement complémentaires plutôt que substituables.

Post et Byron (2015), dans une méta-analyse portant sur 140 études primaires et plus de 90 000 entreprises dans 35 pays, établissent une association positive et statistiquement significative entre la présence de femmes dans les conseils d'administration et la performance comptable des entreprises mesurée par le retour sur actifs et le retour sur capitaux propres. Un résultat notable de cette étude est que l'effet est modulé par le contexte institutionnel : il s'avère plus fort dans les pays caractérisés par des normes égalitaires prononcées, suggérant que la relation entre diversité de genre et performance est conditionnée par l'environnement culturel et légal dans lequel les entreprises opèrent.

Carter, Simkins et Simpson (2003), à partir d'un échantillon d'entreprises du Fortune 1000, ont mis en évidence une relation positive entre la proportion de femmes dans les conseils d'administration et le Q de Tobin, indicateur standard de la valeur de marché relative à la valeur comptable. Adams et Ferreira (2009) ont approfondi ce constat en distinguant les effets de la diversité sur la gouvernance, meilleures présences aux réunions, surveillance plus rigoureuse des dirigeants, indépendance de vote accrue, des effets sur la performance financière stricto sensu, qui s'avèrent plus ambivalents et dépendants de la qualité initiale de la gouvernance de l'entreprise. Dezsó et Ross (2012) ont montré que l'effet positif de la représentation féminine dans l'équipe dirigeante sur la performance est concentré dans les entreprises dont la stratégie repose sur l'innovation, où la diversité cognitive réduit les biais collectifs de décision et améliore la qualité des choix stratégiques.

Noland, Moran et Kotschwar (2016) fournissent les preuves empiriques les plus larges disponibles sur la relation entre représentation féminine et performance, à partir d'un panel de 21 500 entreprises dans 91 pays. Ils trouvent qu'une augmentation de 30 points de pourcentage de la part des femmes cadres est associée à une hausse de 15 % de la profitabilité nette des entreprises. De manière significative, l'effet de la présence de femmes aux postes exécutifs s'avère supérieur à celui de la seule présence au conseil d'administration, suggérant que c'est

l'implication opérationnelle des femmes dans les décisions de gestion qui génère l'essentiel des gains de performance.

c. Les études exploitant des variations quasi-expérimentales

Une littérature empirique spécifique a exploité des variations quasi-expérimentales dans les politiques nationales de représentation féminine obligatoire pour identifier des effets causaux. Bertrand, Black, Jensen et Lleras-Muney (2019) exploitent l'introduction en 2003 d'une loi norvégienne imposant une représentation féminine d'au moins 40 % dans les conseils d'administration. Leurs résultats indiquent une absence d'effet significatif à court terme sur la performance financière des entreprises, mais des effets positifs mesurables sur les trajectoires de carrière des femmes qualifiées dans les entreprises concernées, en activant un mécanisme de signal de crédibilité quant aux engagements en matière d'égalité. Matsa et Miller (2013), analysant les mêmes données sous un angle stratégique, montrent que les entreprises ayant connu une forte augmentation de la représentation féminine à leur conseil ont réduit leurs licenciements et revu à la hausse leurs charges salariales, traduisant des préférences différentes concernant la gestion des ressources humaines.

La transposabilité de ces résultats aux économies émergentes de la région MENA appelle cependant des réserves importantes que les auteurs eux-mêmes soulèvent généralement avec trop peu de précision. Trois limites de généralisation méritent d'être explicitées. Premièrement, le contexte institutionnel norvégien, caractérisé par une forte protection sociale, un droit du travail très développé, des marchés financiers profonds et une culture égalitaire profondément ancrée, diffère radicalement de celui des économies MENA, où l'actionnariat est souvent familial ou étatique, les marchés boursiers peu développés et les normes de gouvernance d'entreprise embryonnaires. L'effet des quotas sur la performance peut donc opérer via des mécanismes spécifiques à ces contextes institutionnels avancés qui n'ont pas d'équivalent dans les économies de la région. Deuxièmement, la disponibilité d'un vivier de femmes très qualifiées et professionnellement expérimentées, condition nécessaire à l'application effective d'une loi de quota, varie considérablement : si elle était suffisante en Norvège, elle demeure limitée dans plusieurs pays MENA en raison de décennies de sous-participation féminine aux secteurs économiques formels et aux postes de direction. Troisièmement, les études quasi-expérimentales disponibles mesurent des effets à court terme, alors que les bénéfices de la diversité de genre dans la gouvernance, se matérialisent sur des horizons temporels bien plus longs, ce qui suggère que les évaluations précoces peuvent substantiellement sous-estimer les effets structurels. Ces limites n'invalident pas les conclusions de la littérature quasi-expérimentale, mais invitent à une prudence interprétative dans leur application aux politiques de gouvernance des entreprises de la région MENA, en soulignant la nécessité de recherches spécifiques à ces contextes institutionnels.

d. Entrepreneuriat féminin et performance économique dans la région MENA

L'entrepreneuriat féminin représente une dimension spécifique de la relation entre inégalités de genre et performance économique, particulièrement sous-exploitée dans la région MENA. Klapper et Parker (2011) ont montré que les femmes entrepreneurs font face à des contraintes distinctes par rapport à leurs homologues masculins, notamment en termes d'accès au financement externe, de réseaux professionnels et de reconnaissance sociale, contraintes qui se traduisent par leur concentration dans des secteurs à faible valeur ajoutée et à croissance lente. Minniti et Nardone (2007) ont établi que les différences observées dans les comportements entrepreneuriaux entre hommes et femmes ne reflètent pas des disparités de capacités intrinsèques, mais résultent de différences dans la perception du risque, l'auto-efficacité et les coûts d'opportunité, différences elles-mêmes largement déterminées par le contexte social et institutionnel.

Kelley et al. (2013) documentent dans le Global Entrepreneurship Monitor que les écarts entre hommes et femmes dans l'activité entrepreneuriale sont particulièrement marqués dans la région MENA, et identifient l'accès au financement, la culture entrepreneuriale et les politiques de soutien ciblées comme principaux leviers d'action. Brush, de Bruin et Welter (2009) proposent un cadre analytique intégrant les dimensions institutionnelles, sociales et familiales souvent absentes des approches standard, montrant que les femmes entrepreneurs opèrent dans un environnement profondément différent de celui des hommes, ce qui nécessite des dispositifs d'accompagnement spécifiquement adaptés à leurs contraintes particulières.

e. Implications pour les politiques publiques dans la région MENA

Les enseignements de la revue de littérature conduite dans cet article permettent de dégager un cadre d'action politique structuré, à même d'orienter les gouvernements de la région MENA vers des réformes susceptibles de réduire simultanément les inégalités de genre, d'accélérer la croissance économique et d'améliorer la performance des entreprises. Ces implications s'organisent autour de trois niveaux d'intervention complémentaires et mutuellement renforçant.

Le premier niveau d'intervention concerne les réformes juridiques et institutionnelles formelles. La revue de la littérature, notamment les travaux de Branisa et al. (2013) et le rapport *Women, Business and the Law* de la Banque Mondiale (2023), identifie les discriminations légales explicites comme l'un des principaux déterminants des inégalités économiques de genre dans la région MENA. Des réformes du droit de la famille, suppression des clauses d'autorisation maritale pour le travail et l'entrepreneuriat, harmonisation des droits successoraux, modernisation des codes du statut personnel, constituent une condition préalable nécessaire, bien qu'insuffisante, à la réduction des inégalités. L'expérience comparée des réformes menées en Tunisie, au Maroc ou dans les Émirats Arabes Unis montre que des changements légaux ciblés peuvent générer des effets mesurables sur la participation économique féminine, à condition d'être accompagnés de mécanismes d'application effectifs et de campagnes de sensibilisation permettant de modifier progressivement les normes sociales informelles (North, 1990 ; Fernández, 2013).

Le deuxième niveau d'intervention porte sur les politiques d'éducation et de formation professionnelle. La littérature sur le canal de l'accumulation du capital humain (Schultz, 2002 ; Knowles et al., 2002) établit que les rendements sociaux de l'éducation des filles sont particulièrement élevés dans les pays en développement. Les gouvernements de la région devraient en conséquence : (i) investir dans des programmes de réduction des stéréotypes de genre dans les filières STEM dès l'enseignement primaire et secondaire, en s'appuyant sur les résultats de Guiso et al. (2008) montrant le caractère socialement construit des différences de performance ; (ii) développer des formations professionnelles et continues accessibles aux femmes en emploi ou souhaitant réintégrer le marché du travail après interruption ; et (iii) concevoir des dispositifs de reconnaissance et de validation des compétences acquises informellement par les femmes dans les secteurs non structurés, particulièrement importants dans les économies MENA à fort secteur informel.

Le troisième niveau d'intervention concerne les politiques actives du marché du travail et les infrastructures d'accueil. La revue de la littérature identifie l'absence d'infrastructures de garde d'enfants accessibles et abordables comme l'un des principaux obstacles structurels à la participation féminine au marché du travail dans la région MENA. L'Organisation Internationale du Travail (2019) documente que les pays ayant investi massivement dans ces infrastructures, congés parentaux partagés, services de garde subventionnés, aménagements du temps de travail, ont obtenu des résultats significativement meilleurs en termes de participation féminine, indépendamment de leur niveau de revenu. Pour la région MENA, ces politiques devraient s'accompagner de mesures favorisant l'égalité salariale, législation anti-

discrimination, transparence des rémunérations, sanctions effectives, ainsi que de programmes de lutte contre la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, notamment via des quotas incitatifs ou obligatoires dans les entreprises publiques et les institutions financières.

Ces trois niveaux d'intervention ne sont pas substituables mais complémentaires et séquentiellement liés. Les réformes juridiques créent les conditions de possibilité ; les politiques éducatives constituent le capital humain nécessaire ; les politiques actives du marché du travail facilitent la conversion de ce capital en participation productive ; et les politiques de soutien à l'entrepreneuriat amplifient les effets dynamiques sur la croissance et la performance des entreprises.

5. Conclusion

Cette revue de littérature a permis de cartographier les principaux fondements théoriques et résultats empiriques de la recherche sur les relations entre inégalités de genre, croissance économique et performance des entreprises, avec une attention particulière aux spécificités de la région MENA. Trois enseignements structurants se dégagent de cet exercice de synthèse.

En premier lieu, les inégalités de genre ne constituent pas un simple phénomène social sans incidence économique mais un facteur macroéconomique dont les effets négatifs sur la croissance sont désormais solidement documentés par une littérature abondante, méthodologiquement diversifiée et convergente. Ces effets opèrent à travers quatre canaux complémentaires et interdépendants : l'accumulation du capital humain, la transition démographique, l'allocation efficiente des talents et la qualité des institutions.

En deuxième lieu, les inégalités de genre exercent des effets microéconomiques mesurables sur la performance des entreprises, à travers la gouvernance organisationnelle, la capacité d'innovation et la dynamique entrepreneuriale. La littérature disponible identifie des gains de performance financière, de qualité de gouvernance et de compétences stratégiques associés à une représentation accrue des femmes dans les structures de décision des entreprises, effets qui tendent à être amplifiés dans les économies fondées sur la connaissance et l'innovation.

En troisième lieu, des lacunes importantes persistent dans la littérature, particulièrement en ce qui concerne les économies émergentes de la région MENA. Les études spécifiques à cette région restent peu nombreuses et s'appuient souvent sur des données insuffisamment récentes ou des méthodologies limitées. La relation entre inégalités de genre et performance des entreprises dans ce contexte spécifique est quasi absente de la littérature académique malgré son importance économique et politique croissante. Ces lacunes délimitent un programme de recherche empirique urgent, mobilisant des approches combinant analyses macroéconomiques en panel et études microéconomiques au niveau des entreprises, seules à même de rendre compte de la complexité multi-niveaux des inégalités de genre dans les trajectoires de développement des économies en transition de la région.

En définitive, la convergence des analyses théoriques et empiriques passées en revue dans cet article conduit à une conclusion sans ambiguïté : les inégalités de genre constituent à la fois une injustice sociale fondamentale et un obstacle structurel à la croissance économique durable et au développement d'entreprises performantes. Cette double légitimation des politiques d'égalité de genre constitue un argument décisif pour les décideurs publics et les dirigeants d'entreprise des économies de la région MENA qui cherchent à construire des trajectoires de développement véritablement inclusives et compétitives.

6. Références

- Abu-Ghaida, D., & Klasen, S. (2004). The costs of missing the Millennium Development Goals on gender equity. *World Development*, 32(7), 1075–1107.

- Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. A. (2001). The colonial origins of comparative development: An empirical investigation. *American Economic Review*, 91(5), 1369–1401.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). On the origins of gender roles: Women and the plough. *Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469–530.
- Anderson, S., & Eswaran, M. (2009). What determines female autonomy? Evidence from Bangladesh. *Journal of Development Economics*, 90(2), 179–191.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163–186.
- Barro, R. J., & Lee, J.-W. (1994). Sources of economic growth. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 40, 1–46.
- Barro, R. J., & Sala-i-Martin, X. (2004). *Economic growth* (2nd ed.). MIT Press.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *Review of Economic Studies*, 86(1), 191–239.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Fink, G. (2010). Implications of population ageing for economic growth. *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), 583–612.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47(2), 295–322.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Éditions du Seuil.
- Branisa, B., Klasen, S., & Ziegler, M. (2013). Gender inequality in social institutions and gendered development outcomes. *World Development*, 45, 252–268.
- Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53.
- Coate, S., & Loury, G. C. (1993). Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes? *American Economic Review*, 83(5), 1220–1240.
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2016). Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate. *Journal of Human Capital*, 10(1), 1–32.
- Dezső, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072–1089.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath.
- Dollar, D., & Gatti, R. (1999). Gender inequality, income, and growth: Are good times good for women? *World Bank Policy Research Working Paper No. 1*.

- Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079.
- Elborgh-Woytek, K., et al. (2013). Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity (IMF Staff Discussion Note SDN/13/10). International Monetary Fund.
- Elson, D. (Ed.). (1995). *Male bias in the development process* (2nd ed.). Manchester University Press.
- Esteve-Volart, B. (2004). *Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India* (STICERD DEDPS 42). London School of Economics.
- Fernández, R. (2013). Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century. *American Economic Review*, 103(1), 472–500.
- Folbre, N. (1994). *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*. Routledge.
- Forsythe, N., Korzeniewicz, R. P., & Durrant, V. (2000). Gender inequalities and economic growth: A longitudinal evaluation. *Economic Development and Cultural Change*, 48(3), 573–617.
- Galor, O., & Weil, D. N. (1996). The gender gap, fertility, and growth. *American Economic Review*, 86(3), 374–387.
- Goldin, C. (1995). The U-shaped female labor force function in economic development and economic history. In T. P. Schultz (Ed.), *Investment in women's human capital* (pp. 61–90). University of Chicago Press.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K., Newiak, M., & Zeinullayev, T. (2015). *Catalyst for change: Empowering women and tackling income inequality* (IMF SDN/15/20). International Monetary Fund.
- Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P., & Zingales, L. (2008). Culture, gender, and math. *Science*, 320(5880), 1164–1165.
- Hakura, D., Hussain, M., Newiak, M., Thakoor, V., & Yang, F. (2016). *Inequality, gender gaps and economic growth: Comparative evidence for Sub-Saharan Africa* (IMF Working Paper WP/16/111). International Monetary Fund.
- International Labour Organization. (2019). *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*. ILO.
- Jayachandran, S. (2015). The roots of gender inequality in developing countries. *Annual Review of Economics*, 7(1), 63–88.
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464.
- Kelley, D. J., Brush, C. G., Greene, P. G., & Litovsky, Y. (2013). *Global entrepreneurship monitor: 2012 women's report*. Babson College and Smith College.
- Klapper, L., & Parker, S. C. (2011). Gender and the business environment for new firm creation. *World Bank Research Observer*, 26(2), 237–257.
- Klasen, S. (1999). Does gender inequality reduce growth and development? Evidence from cross-country regressions (World Bank Working Paper No. 7).
- Klasen, S. (2002). Low schooling for girls, slower growth for all? Cross-country evidence on the effect of gender inequality in education on economic development. *World Bank Economic Review*, 16(3), 345–373.

- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91–132.
- Knowles, S., Lorgelly, P. K., & Owen, P. D. (2002). Are educational gender gaps a brake on economic development? *Oxford Economic Papers*, 54(1), 118–149.
- Lagerlöf, N.-P. (2003). Gender equality and long-run growth. *Journal of Economic Growth*, 8(4), 403–426.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3–42.
- Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136–169.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S76–S108.
- Minniti, M., & Nardone, C. (2007). Being in someone else's shoes: The role of gender in nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 28(2–3), 223–238.
- Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (2016). Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey (Working Paper No. 16-3). Peterson Institute for International Economics.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- Nussbaum, M. C. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546–1571.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5), S71–S102.
- Schultz, T. P. (2002). Why governments should invest more to educate girls. *World Development*, 30(2), 207–225.
- Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World development*, 28(7), 1211–1230.
- Sen, A. (1990). Gender and cooperative conflicts. In I. Tinker (Ed.), *Persistent inequalities* (pp. 123–149). Oxford University Press.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Tertilt, M. (2005). Polygyny, fertility, and savings. *Journal of Political Economy*, 113(6), 1341–1371.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell.
- Waring, M. (1988). *If women counted: A new feminist economics*. Harper & Row.
- World Bank. (2012). *World development report 2012: Gender equality and development*. World Bank.
- World Bank. (2023). *Women, business and the law 2023*. World Bank.
- World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. World Economic Forum.