



Investir dans les femmes comme levier d'impact

Principales conclusions de
l'évaluation des investissements
alignés sur les critères 2X de
FinDev Canada

Sommaire externe
2025



Contenu

01

Introduction

02

Approche et méthodologie d'évaluation

03

Principales constatations et conclusions

04

Recommandations

05

Remerciements

Introduction

Contexte

L'égalité des genres et le renforcement du pouvoir économique des femmes sont des priorités de premier plan pour FinDev Canada depuis sa création en 2018. C'est sur cet engagement que repose sa Stratégie pour l'égalité des genres de 2019, qui établit une approche globale visant à faire avancer l'entrepreneuriat au féminin, le leadership des femmes, l'emploi de qualité chez les femmes et l'accès de ces dernières aux services. FinDev Canada est également l'un des membres fondateurs du [Défi 2X](#), une initiative mondiale lancée par les institutions financières du développement (IFD) du G7 en 2018 afin de mobiliser des capitaux et d'établir des normes communes (c.-à-d. les critères 2X) pour définir les investissements qui renforcent le pouvoir économique des femmes. En date de décembre 2023, 64 % du portefeuille de FinDev Canada, dont la valeur est de 875,4 M\$ US, était aligné sur les critères 2X.

FinDev Canada a demandé à Kore Global d'entreprendre, entre novembre 2024 et novembre 2025, une évaluation pour mieux comprendre les résultats et les impacts liés au genre de son portefeuille. Cette évaluation comportait deux objectifs principaux : déterminer l'efficacité de la Stratégie pour l'égalité des genres actuelle de FinDev Canada et déterminer les mesures à poursuivre, à modifier ou à améliorer pour orienter l'approche de FinDev Canada. Elle visait également à fournir des données pour renforcer les pratiques d'investissements intégrant une optique de genre dans l'ensemble de l'écosystème de financement du développement.

Cette évaluation intervient à un moment charnière pour FinDev Canada et l'écosystème global d'investissement intégrant une optique de genre (IIOG). Comme le Canada accueille de nouveau le Sommet du G7 en 2025, soit sept ans après le lancement du Défi 2X, la présente évaluation est l'occasion de présenter les leçons tirées aux autres intervenants de l'écosystème et de contribuer à un ensemble de plus en plus vaste de preuves sur l'impact de l'IIOG en matière de développement. L'évaluation s'ajoute également à d'autres initiatives semblables menées par des homologues de FinDev Canada en vue de faire progresser leurs objectifs communs de transparence, de reddition de comptes et d'apprentissage collectif à l'échelle du secteur. Les résultats de ces efforts collectifs seront bientôt publiés dans le [rapport de synthèse](#) 2025 des évaluations des portefeuilles d'initiatives liées au genre des IFD.

Ce résumé externe présente les principales conclusions et recommandations découlant de l'évaluation du portefeuille d'initiatives liées au genre de FinDev Canada. Ces recommandations visent à aider FinDev Canada à renforcer sa Stratégie pour l'égalité des genres et son approche en matière d'IIOG, et à contribuer aux efforts de reddition de comptes et de renforcement du secteur en facilitant le partage d'éléments probants et de connaissances avec la grande communauté du financement du développement.



Approche et méthodologie d'évaluation

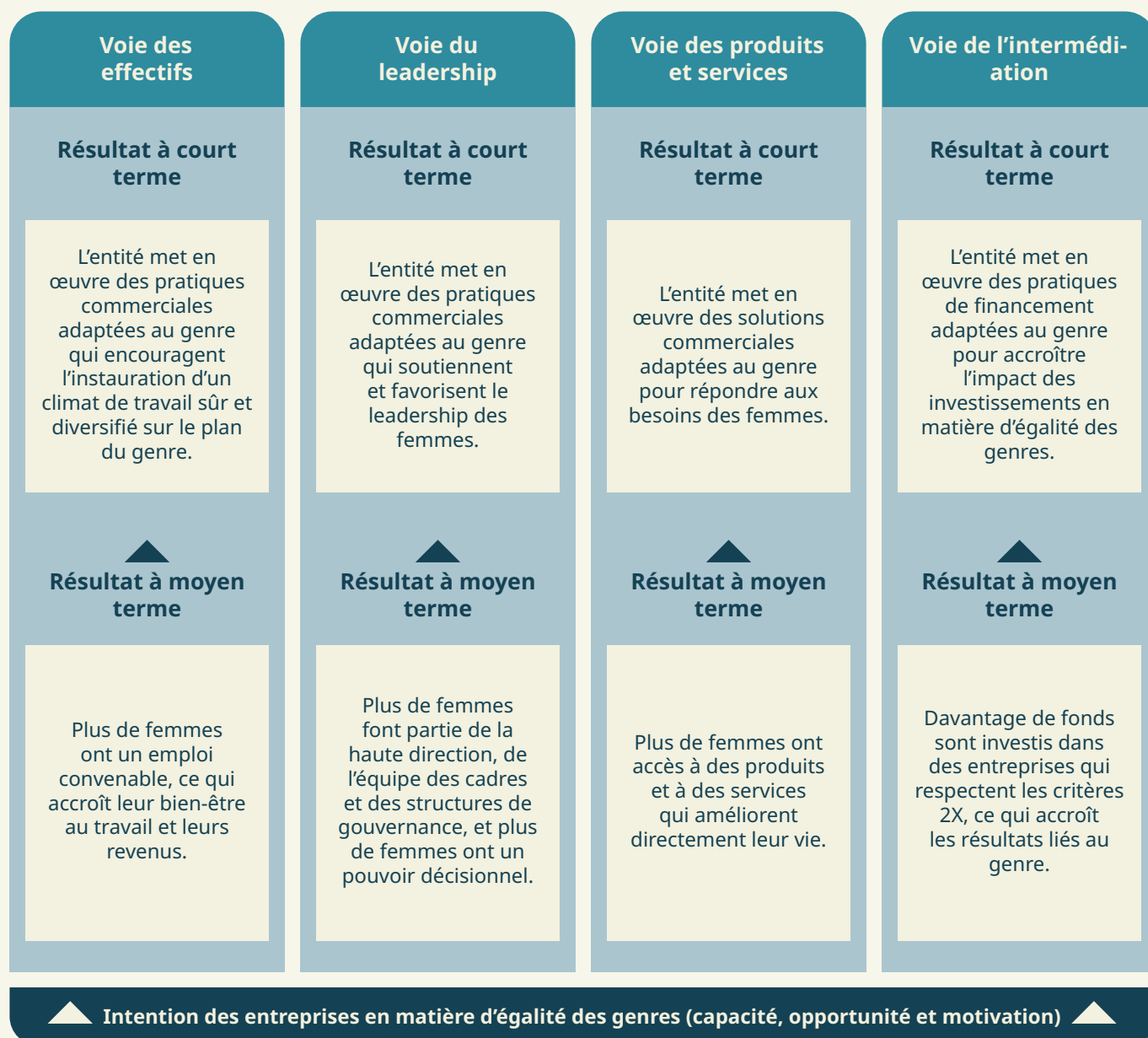
L'évaluation repose sur une théorie du changement qui établit quatre grandes voies menant au renforcement du pouvoir économique des femmes (voir la figure 1). Ces voies décrivent comment les investissements de FinDev Canada devraient améliorer le sort des femmes. Les signes d'impact sur le genre ont été évalués sur deux plans, soit celui des résultats à court terme (pratiques commerciales adaptées au genre mises en œuvre par les entités clientes), et celui des résultats à moyen terme (avantages concrets pour les employées, les dirigeantes, les consommatrices et les entrepreneures). Pour faciliter la comparaison des investissements, l'équipe d'évaluation a fait appel à un système à plusieurs échelons pour classer le rendement lié au genre de chaque investissement sur une échelle de 1 à 5. Les investissements classés dans les échelons 1 et 2 sont ceux qui ont généré les résultats en matière d'égalité des genres les plus avancés ou les plus transformateurs. Un autre élément important du cadre d'évaluation concernait la détermination de l'intention des entités clientes quant à l'impact sur le genre. Pour ce faire, l'équipe d'évaluation a utilisé le modèle Capacité, Opportunité et Motivation (COM), inspiré de la science du comportement, pour comprendre les facteurs qui favorisent l'adoption de politiques, de pratiques et de comportements inclusifs sur le plan du genre.



C'est dans ce contexte que l'équipe d'évaluation a examiné 30 investissements réalisés entre 2018 et 2023, ce qui représente 60 % du portefeuille de FinDev Canada pendant cette période. Cet échantillon regroupe quinze institutions financières (IF), cinq entreprises et dix fonds. L'échantillon a été sélectionné de façon à tenir compte de la diversité géographique et sectorielle et à inclure des investissements alignés sur les critères 2X (77 %) et non alignés sur les critères 2X (23 %), des statistiques qui reflètent largement le portefeuille global de FinDev Canada. Lors de leur ajout au portefeuille, la plupart des investissements (87 %) respectaient plusieurs critères 2X, le critère Emploi étant celui qui était le plus souvent respecté (96 %).

L'équipe d'évaluation a adopté une approche mixte faisant appel à une révision des documents internes et externes relatifs aux 30 investissements et à des entrevues semi-structurées avec 21 entités clientes. L'équipe a ainsi pu valider les résultats provenant des données de contrôle et adapter les entrevues au contexte de chaque entreprise afin d'explorer les facteurs qui favorisent ou freinent l'égalité des genres, et de consigner les leçons apprises. Cinq études de cas portant sur des entités clientes ont également été rédigées. Celles-ci couvrent divers secteurs, régions et états d'alignement aux critères 2X pour mieux illustrer les voies de la théorie du changement.

Figure 1 : Voies de la théorie du changement



Principales constatations et conclusions

L'évaluation repose sur quatre grandes questions d'évaluation. La section qui suit chacune d'elles résume les principales constatations et conclusions qui en découlent.

Figure 2 : Questions d'évaluation

Comment?	Quoi?	Pourquoi?	Résultat?
EQ1 Comment le portefeuille de FinDev Canada aligné sur les critères 2X se comporte-t-il par rapport aux transactions non alignées sur les critères 2X en ce qui concerne l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir des femmes?	EQ2 Dans quelle mesure l'échantillon d'investissements alignés sur les critères 2X de FinDev Canada réalisés entre 2018 et 2023 a-t-il donné lieu à des résultats bénéfiques pour les employées, les consommatrices et les entrepreneures?	EQ3 Quels facteurs peuvent expliquer les différents niveaux de rendement en matière d'égalité des genres et de renforcement du pouvoir des femmes entre les investissements?	EQ4 Quelles leçons FinDev Canada et d'autres investisseurs peuvent-ils tirer de ces conclusions?

Comment les investissements alignés sur les critères 2X et ceux non alignés sur les critères 2X influencent-ils l'impact sur le genre?

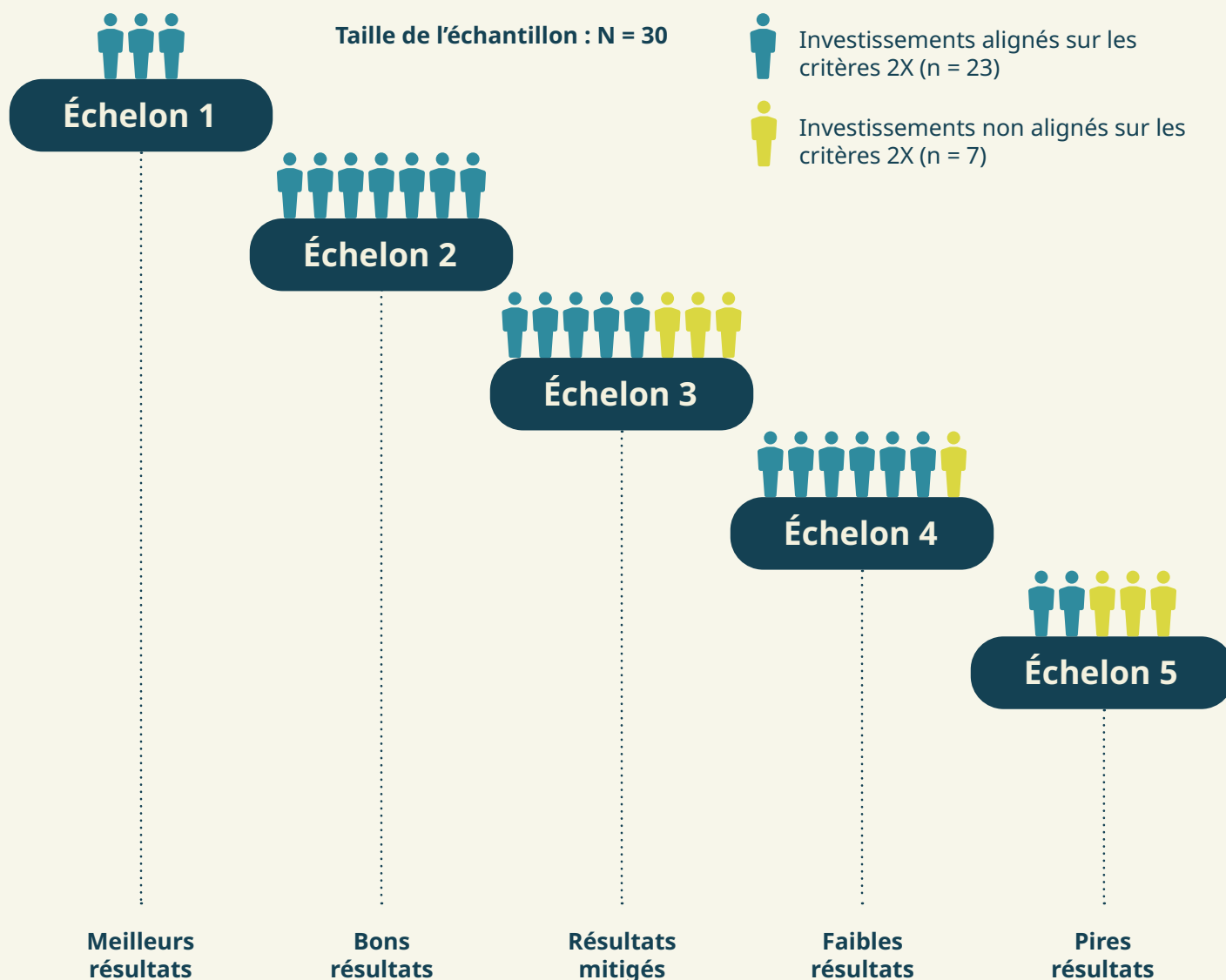
Au sein du portefeuille de FinDev Canada, ce sont les investissements alignés sur les critères 2X qui ont donné les résultats les plus transformateurs sur le plan du genre. Comme le montre la figure 3, tous les investissements classés aux échelons 1 et 2 (c.-à-d. qui respectent les normes les plus élevées en matière d'égalité des genres) étaient alignés sur les critères 2X. Dans l'ensemble, ces investissements étaient plus susceptibles que les investissements non alignés sur les critères 2X d'adopter des pratiques adaptées au genre et de générer des résultats concrets pour les femmes.

Le rendement global de l'échantillon complet était cependant mitigé. Environ le tiers du sous-échantillon d'investissements alignés sur les critères 2X a été classé dans les échelons inférieurs (4 et 5), ce qui montre qu'il est encore possible d'améliorer les investissements alignés sur les critères 2X. Ces investissements moins performants s'accompagnaient souvent d'efforts fragmentés ou précoces et de systèmes, d'une adhésion de la direction ou de structures de reddition de comptes limités ou absents – des éléments importants qui ont tendance à générer de meilleurs résultats. À l'inverse, on a trouvé de solides pratiques adaptées au genre parmi quelques investissements non alignés sur les critères 2X (trois investissements à l'échelon 3), ce qui renforce l'importance de mobiliser un vaste bassin de clientèle pour concrétiser le potentiel d'impact sur l'égalité des genres.

Ces résultats laissent croire que bien que les critères 2X fournissent un cadre crédible pour évaluer et surveiller l'impact sur le genre, ceux-ci devraient être considérés comme un seuil minimal plutôt qu'un plafond. Si les critères 2X offrent une précieuse base de référence aux fins d'évaluation et de comparaison, ils ne reflètent pas toujours l'envergure, la qualité ou l'institutionnalisation des pratiques adaptées au genre d'une entité donnée. Une évaluation nuancée de l'étape à laquelle se trouvent les entités dans leur parcours d'égalité des genres aiderait FinDev Canada à cerner les occasions d'offrir un soutien adapté aux investissements alignés et non alignés sur les critères 2X.

Figure 3 : Performance globale de l'impact du genre

Performance globale de l'impact sur le genre des investissements alignés sur le modèle 2X par rapport aux investissements non alignés sur le modèle 2X dans l'échantillon



Une constatation secondaire concerne la représentation des femmes dans les postes de direction, un facteur fort probablement déterminant dans la promotion de l'égalité des genres. Au total, 80 % des investissements des échelons supérieurs (1 et 2) respectaient ou dépassaient le seuil de représentation des femmes dans les postes de direction des critères 2X (c.-à-d. 20 à 30 % de femmes occupant des postes de direction et/ou siégeant au comité d'administration ou au comité d'investissement). Les fonds dont la direction était diversifiée sur le plan du genre se sont particulièrement démarqués, puisqu'ils ont reçu un soutien ciblé de FinDev Canada et d'autres IFD pour faire avancer l'IIOG au sein de leurs équipes et de leurs portefeuilles. Ces efforts comprenaient entre autres le déploiement de mécanismes de capitaux catalyseurs (comme le [mécanisme de financement mixte 2X Canada](#)) ainsi que la prestation d'assistance technique (AT) et de conseils axés sur le genre pour renforcer les capacités en la matière et pour intégrer les considérations liées au genre dans la conception et la gouvernance des fonds ainsi que dans les stratégies d'investissement. Ces résultats concordent avec ceux d'autres [évaluations des portefeuilles des IFD](#) qui ont été réalisées récemment, démontrant une fois de plus que la présence de femmes dans des rôles de direction peut constituer à la fois un indicateur d'engagement et un levier d'impact en faveur de l'égalité des genres.



Comment les investissements de FinDev Canada alignés sur les critères 2X soutiennent-ils le renforcement du pouvoir des femmes?

L'évaluation a permis de constater que le portefeuille d'investissements alignés sur les critères 2X de FinDev Canada génère des retombées positives pour les femmes, en particulier par l'entremise des voies de l'emploi et de l'intermédiation. Ces résultats étaient conformes à la composition des secteurs et des entreprises du portefeuille pendant la période d'évaluation. Les secteurs concernés étaient ceux des services financiers, de l'agroalimentaire et des infrastructures, où les occasions en matière d'égalité des genres les plus directes et les plus susceptibles d'être déployées à grande échelle découlent de l'emploi des femmes et de leur accès au financement.

Presque tous les investissements alignés sur les critères 2X de l'échantillon (96 %) respectaient le critère Emploi, et la plupart dépassaient considérablement les seuils en matière d'emploi de qualité. Les investissements alignés sur les critères 2X échantillonnés ont mis en place des politiques et des pratiques visant à lever activement les obstacles à l'emploi des femmes, y compris les pratiques de recrutement favorisant la parité, l'égalité de la rémunération, des modalités de travail flexible, des congés parentaux excédant les exigences légales minimales, ainsi que des mesures de prévention et de prise en charge de la violence et du harcèlement fondés sur le genre (VHFG). En plus d'avoir contribué à instaurer des cultures organisationnelles plus inclusives et plus sûres, ces efforts ont renforcé la participation des femmes au marché du travail. Ces observations confirment que le critère Emploi constitue un marqueur fiable de l'égalité des genres pour les employées et mettent en évidence le caractère central de la voie des effectifs dans le portefeuille de FinDev Canada. L'évaluation met également de l'avant la possibilité d'aider les entités à aller plus loin en multipliant les occasions d'avancement professionnel des femmes, que ce soit par mécanismes de promotion ou de reddition de comptes structurés, ou de cibles de représentation aux échelons supérieurs.

Encadré 1 : Pratiques exemplaires en matière d'emploi mises en œuvre par les investissements de FinDev Canada alignés sur les critères 2X

Les investissements alignés sur les critères 2X de l'échantillon s'accompagnent d'approches solides et concrètes qui améliorent les résultats pour les employées. Ces pratiques dépassent les exigences de base pour créer des milieux de travail plus sûrs et équitables au sein desquels les femmes peuvent évoluer et s'épanouir. Voici quelques exemples :

- ✓ **Pratiques de recrutement favorisant la parité :** Veiller à ce que les candidatures présélectionnées et les comités d'entrevue comprennent des femmes, réviser les descriptions d'emploi pour les rendre neutres sur le plan du genre, et former le personnel pour réduire les préjugés inconscients.
- ✓ **Mesures d'équité salariale :** Analyser régulièrement les écarts salariaux et adapter les politiques de rémunération de façon à assurer la parité entre les hommes et les femmes.
- ✓ **Avantages sociaux favorables à la famille :** Offrir des congés parentaux prolongés aux femmes et aux hommes, des modalités de travail flexibles et, dans certains cas, des services de garde sur place.
- ✓ **Culture organisationnelle inclusive :** Former des comités sur la diversité et l'inclusion, mettre sur pied des groupes de travail sur l'égalité des genres et rendre compte des progrès réalisés par rapport aux cibles établies.
- ✓ **Prévention et prise en charge de la VHFG :** Réaliser des audits de la sécurité sur le lieu de travail, offrir des formations sur le harcèlement et sur les comportements positifs au travail, et mettre en place des politiques de tolérance zéro concernant la VHFG.

Par l'entremise de fonds et d'IF, les investissements intermédiés alignés sur les critères 2X de FinDev Canada sont parvenus à débloquer des capitaux pour les entrepreneures, contribuant ainsi à combler le déficit de financement des petites et moyennes entreprises (PME). L'évaluation a permis d'explorer comment ces investissements ont intégré des pratiques de prêt et d'investissement soucieuses du genre, et comment ces initiatives ont donné lieu à des produits financiers novateurs et adaptés aux entreprises dirigées par des femmes, ainsi qu'à des mesures de soutien non financier comme des formations, du mentorat ou des programmes d'accélération des affaires. La plupart des IF et des fonds de l'échantillon n'avaient cependant pas fait le suivi des résultats à long terme sur les emprunteuses après le décaissement des prêts, entre autres en ce qui concerne la croissance des activités, l'augmentation des revenus ou l'amélioration de la résilience. Il s'agit d'une occasion majeure pour FinDev Canada et ses homologues de faire progresser le secteur, en affinant le suivi des impacts et en documentant ce qui fonctionne sur le terrain.

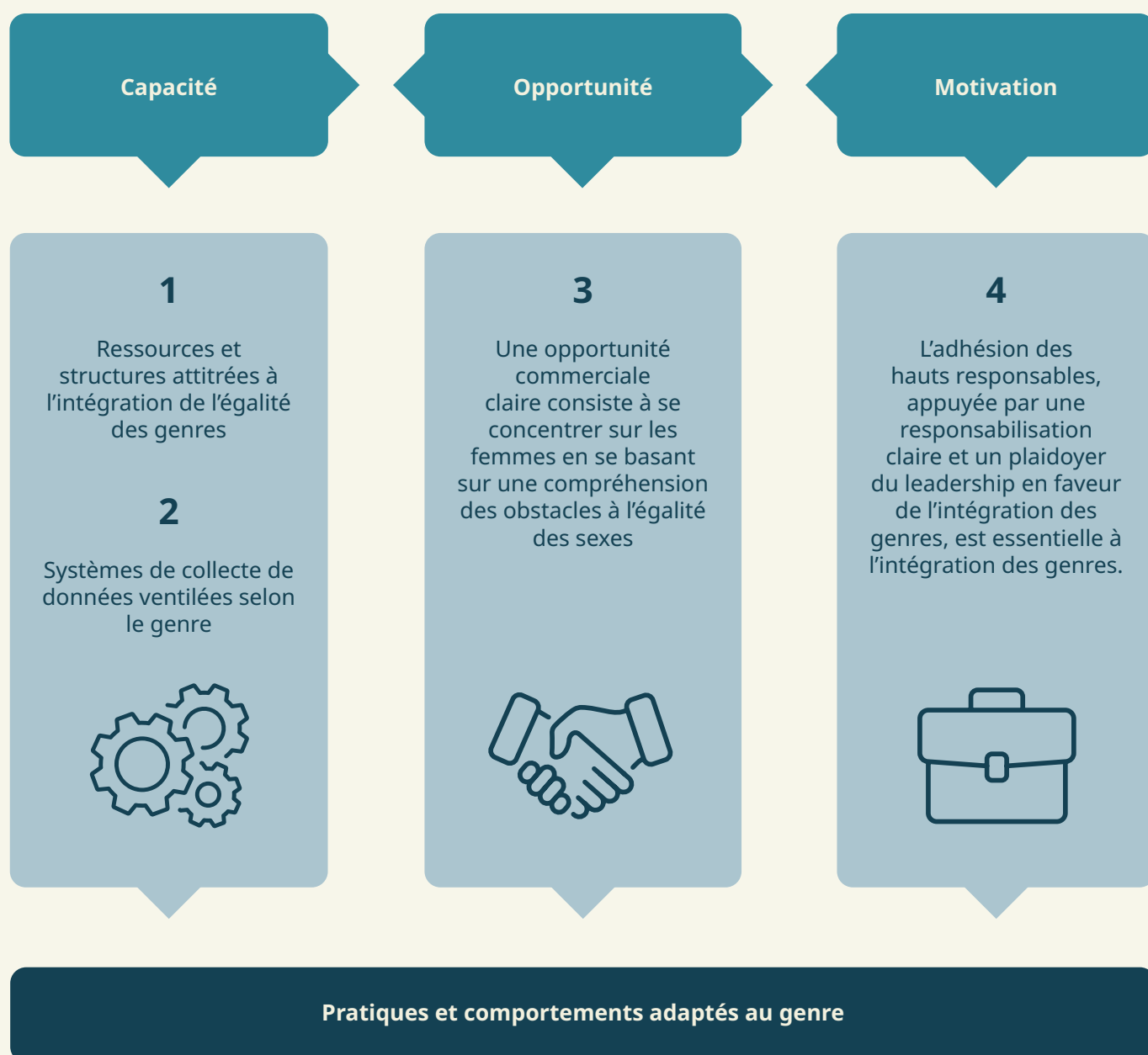
Pour terminer, la voie des produits et services s'est avérée une avenue moins utilisée pour générer un impact sur le genre au sein du portefeuille d'investissements de FinDev Canada, ce qui s'explique par la nature de ses secteurs et des types d'investissements actuels. À l'instar des résultats obtenus dans le cadre d'autres récentes évaluations des IFD, cette voie a tendance à être moins utilisée dans les portefeuilles. Or, si FinDev Canada devait élargir ses activités dans des secteurs davantage axés sur la consommation, comme les infrastructures numériques et l'eau, l'organisation disposerait alors d'une occasion stratégique de mobiliser délibérément cette voie pour approfondir les résultats en matière de développement pour les consommatrices.

Qu'est-ce qui influence l'impact sur le genre?

Principaux catalyseurs à l'origine des résultats en matière d'égalité des genres du portefeuille de FinDev Canada

L'évaluation a révélé que les investissements qui atteignent les normes les plus élevées sur le plan des pratiques adaptées au genre (échelons 1 et 2) démontrent systématiquement quatre catalyseurs liés à la capacité, à l'opportunité et à la motivation de mettre en œuvre des pratiques inclusives sur le plan du genre. Ces catalyseurs contribuent à faire passer les pratiques d'inclusion au-delà de la conformité, en mettant en place les conditions nécessaires pour créer un impact durable et mesurable pour les femmes (voir la figure 4 et l'encadré 2).

Figure 4 : Catalyseurs les plus associés à un impact important sur le genre



Encadré 2 : Catalyseurs – Exemples tirés de l'échantillon

Les entités qui ont obtenu les meilleurs résultats ont investi dans des ressources et des structures favorisant l'intégration des femmes. Par exemple, des gestionnaires de fonds, des entreprises et des banques ont désigné des responsables, des équipes ou des comités chargés des questions liées au genre pour garantir la mise en œuvre des initiatives et la reddition de comptes par rapport aux cibles d'égalité entre les genres. Dans le même ordre d'idées, les fonds ayant obtenu les meilleurs résultats au sein de l'échantillon ont mis en place des mécanismes d'AT sensibles au genre. Ces exemples illustrent une volonté de promouvoir l'égalité en interne et en externe.

Les meilleurs résultats ont été obtenus par des entités qui ont investi dans des systèmes de suivi de la participation des femmes et des résultats connexes, car elles ont ainsi été en mesure de faire rayonner l'impact et d'obtenir l'appui des équipes commerciales. Par exemple, une entreprise a créé des tableaux de bord internes sur lesquels elle suit les taux de remboursement des femmes et la fidélisation de la clientèle. Les données ainsi obtenues ont influé sur la conception des produits et renforcé l'argumentation économique en faveur de services adaptés aux femmes. Dans le cadre des entrevues, les entités performantes ont fait remarquer que l'accès à de telles données leur permet non seulement de démontrer des résultats concrets, mais aussi de cerner des axes d'amélioration, par exemple les déséquilibres entre les genres dans certaines divisions de l'entreprise, ou encore les entreprises détenues par des femmes négligées dans les processus de financement existants.

Les chefs et cheffes de la direction et les cadres supérieurs ont souvent été en mesure d'user de leur influence pour mettre l'égalité des genres à l'échelle de leur entreprise en tête des priorités. Dans une banque, le chef de la direction a lui-même parrainé un programme de mentorat pour les employées et a affirmé publiquement que l'égalité entre les hommes et les femmes constituait une priorité stratégique. Dans une autre banque, les membres de la haute direction ont signé la Déclaration des chefs d'entreprise africains sur l'égalité des sexes, s'engageant ainsi à accroître la représentation des femmes, à garantir l'égalité de traitement et à recueillir et utiliser des données ventilées selon le genre, entre autres priorités.

Pour terminer, les entités ayant obtenu les meilleurs résultats sur le plan de l'impact sur le genre ont tendance à lier l'égalité des genres à la croissance commerciale, et reconnaissent que les femmes sont des clientes fidèles et des employées performantes, ou qu'elles constituent un marché inexploité. Une entreprise a par exemple constaté que les agentes de vente obtenaient systématiquement de meilleurs résultats que leurs homologues masculins, ce qui l'a incitée à recruter et à former activement plus de femmes. Un gestionnaire de fonds a pour sa part reconnu le potentiel inexploité des entreprises dirigées par des femmes et s'active maintenant à percer de nouveaux secteurs et bassins de clientèle, en intégrant directement une optique de genre à sa stratégie d'investissement.



En revanche, les investissements classés aux échelons inférieurs n'ont souvent pas réussi à obtenir l'adhésion de leurs équipes dirigeantes et disposent rarement de systèmes de données ou d'analyses de rentabilisation précises, ce qui limite leur capacité à élargir la portée de l'impact sur l'égalité des genres. Ces catalyseurs correspondent dans l'ensemble à l'esprit et au contenu des nouveaux critères 2X relatifs à la gouvernance et à la reddition de comptes, ce qui démontre l'importance de ces enjeux pour favoriser et pérenniser l'impact sur le genre.

L'AT et les conseils en matière d'égalité des genres offerts par FinDev Canada contribuent à renforcer les catalyseurs d'impact sur le genre. Cette AT a dans certains cas permis la mobilisation de spécialistes en matière de genre et l'amélioration des systèmes de données, ce qui a favorisé l'engagement de la haute direction et démontré les avantages de l'inclusion. Or, comme le soutien à l'égard des mesures d'inclusion sur le plan du genre est principalement motivé par la demande des clients, les catalyseurs n'ont pas été utilisés de façon cohérente à l'échelle de l'échantillon. Pour maximiser l'impact sur le genre, FinDev Canada pourrait adopter une approche systématique en ce qui concerne la prestation de soutien aux entités, en vue d'accroître leurs capacités et leur utilisation des données, d'obtenir l'appui de la direction et de renforcer l'argument économique en faveur des investissements intégrant une optique de genre.



Recommandations

L'évaluation a permis de formuler plusieurs recommandations pour améliorer l'approche de FinDev Canada en matière d'égalité des genres. Celles-ci visent principalement FinDev Canada, mais les recommandations 1, 2, 3 et 6 s'appliquent également à l'ensemble de l'écosystème de financement du développement.

Processus d'investissement – Infrastructures d'impact

- 1 Continuer d'utiliser les critères 2X comme outil d'investissement de base** – On recommande de continuer à utiliser les critères 2X à l'étape de la présélection et tout au long du cycle de vie d'un investissement pour orienter la stratégie, le suivi de l'impact et l'amélioration des résultats en matière d'égalité des genres.
- 2 Utiliser stratégiquement le critère Leadership** – Ce critère devrait être utilisé de façon plus systématique à l'étape du contrôle diligent et dans les plans d'action en matière de genre, en raison de son lien étroit avec des résultats plus complets et plus vastes en matière d'égalité des genres au sein des organisations et de leur clientèle.
- 3 Intégrer les principaux catalyseurs aux activités de présélection** – Rechercher et promouvoir activement les principaux catalyseurs de l'impact sur le genre, comme des ressources attirées à la question du genre, des données ventilées selon le genre, l'adhésion de la haute direction et la sensibilisation aux arguments en faveur de l'égalité des genres.
- 4 Coordonner le déploiement d'outils favorisant l'égalité entre les genres** – Déployer les critères 2X, l'outil de diagnostic des écarts entre les genres des Principes d'autonomisation des femmes (WEPs), les conseils et l'AT de façon stratégique et à des moments clés du cycle d'investissement, c'est-à-dire aux étapes du contrôle diligent (pour définir les attentes), de l'intégration (pour créer une synergie et harmoniser les mesures), du suivi du portefeuille (pour renforcer la reddition de comptes et le suivi des résultats) et du renouvellement ou de la sortie (pour encourager l'institutionnalisation des pratiques).
- 5 Sensibiliser toutes les entités clientes, indépendamment de leur état d'alignement aux critères 2X, à l'importance de l'égalité des genres** – Tirer parti de cadres conviviaux et pragmatiques, comme l'outil de diagnostic des Principes d'autonomisation des femmes (WEPs), en tant qu'outils accessibles permettant à toutes les entités clientes de faire un diagnostic des écarts en matière de genre.

Mobilisation des entités clientes

- 6 Mobiliser la haute direction dès le départ** – Faire participer d'entrée de jeu les chefs et cheffes de la direction et les cadres supérieurs pour assurer leur adhésion et la reddition de comptes et faire progresser l'impact sur l'égalité des genres.
- 7 Promouvoir l'avancement professionnel des femmes** – Aider les entités clientes à établir des objectifs ambitieux, mais réalistes, pour accroître la représentation des femmes au sein de la haute direction, par exemple en intégrant des cibles à cet effet aux plans d'action en faveur de l'égalité des genres ou en les liant à la reddition de comptes.



AT et conseils

- 8 Garantir un accès équitable aux mesures de soutien à l'égalité des genres en offrant plus systématiquement des conseils et une AT s** – Par exemple, évaluer toutes les transactions pour y déceler les occasions d'offrir des conseils ou une AT, et prévoir des points de contrôle d'AT au cours du processus de gestion de l'investissement et du portefeuille. Clarifier et élargir les offres de conseils pour combler les lacunes soulevées par l'évaluation, par exemple l'importance de soutenir la progression des femmes et leur représentation dans des postes de direction.
- 9 Surveiller et suivre les résultats au fil du temps** – Recueillir des données sur la valeur et les résultats à long terme des conseils et de l'AT en matière d'égalité des genres et réévaluer l'alignement aux critères 2X après la prestation des mesures de soutien.
- 10 Coordonner l'AT et les conseils en matière d'égalité des genres avec les co-investisseurs** – Ordonner et harmoniser l'AT et les conseils en matière d'égalité des genres à l'échelle des IFD afin d'assurer la continuité et la complémentarité.

Leadership sur le marché

- 11 Diffuser largement les leçons apprises** – Transmettre les résultats des évaluations et les études de cas aux intervenants du secteur pour peaufiner les pratiques, renforcer le plaidoyer en faveur de l'IIOG, favoriser l'apprentissage entre pairs et accroître l'impact sur le terrain.

Remerciements

Kore Global exprime sa plus profonde gratitude à l'égard des nombreuses personnes et organisations qui ont rendu cette évaluation possible.

Nous voudrions d'abord remercier le personnel de FinDev Canada, qui a généreusement donné de son temps pour orienter l'évaluation, fournir des conseils et examiner les résultats tout au long du processus. Nous tenons à remercier plus particulièrement Anne-Marie Lévesque, Lorena Luján, Stéphanie Émond, Eugénie Viatchaninova, Stefano Pereira, Danie Laverdiere, Julia Graham et Alice Soga, dont le soutien constant et le partenariat étroit se sont avérés inestimables à chaque étape du projet. Nous tenons aussi à souligner la collaboration des agentes et agents d'investissement des équipes responsables de la gestion du portefeuille et des fonds de FinDev Canada, qui ont su se mobiliser et collaborer avec nous pour enrichir l'analyse.

Nous remercions profondément les entités clientes qui ont pris part à l'évaluation et qui ont généreusement partagé leurs expériences et leurs points de vue. Votre temps et votre ouverture nous ont permis de veiller à ce que le rapport soit conforme à la réalité sur le terrain et donne lieu à des recommandations pratiques pour faire avancer les investissements intégrant une optique de genre.

Pour terminer, nous remercions les membres de l'équipe de Kore Global qui ont contribué à l'analyse, à la rédaction et à la révision de ce rapport : Jenny Holden, Emily Boost, Kari Walton, Katie Turner, Rebecca Calder, Inyo Lian et Becky Zelikson.





Kore Global