



Commerce Intracommunautaire dans l'espace UEMOA : effets et inégalités de genre

Avril 2021



GRAAD
Groupe de recherche et d'analyse
appliquées pour le développement

Commerce Intracommunautaire dans l'espace UEMOA : effets et inégalités de genre

Avril 2021

Ces travaux ont été réalisés grâce à une subvention du Centre de Recherches pour le Développement International, établi à Ottawa, au Canada. Les opinions exprimées ne représentent pas nécessairement celles du CRDI ou de son Conseil des gouverneurs.



IDRC • CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada 

Équipe de recherche

Cette recherche a été conduite par une équipe de recherche pluridisciplinaire :

LANKOANDE Gountiéni Damien, Docteur ès Sciences Economiques, Secrétaire exécutif du GRAAD Burkina, Enseignant-chercheur, Université Norbert Zongo

SIRI Alain, Docteur ès Sciences Economiques, Centre national de recherche scientifique et technologique (CNRST), Chercheur associé au GRAAD Burkina

SAWADOGO Martin, Docteur ès Sciences Economiques, Chargé d'études au GRAAD Burkina, Enseignant-chercheur, Université Nazi Boni

NIKIEMA D. Edwige, Docteur ès Sciences Sociales - Experte genre, Enseignante-chercheuse, Université Joseph KI-ZERBO, Chercheuse associée au GRAAD Burkina

BAZONGO Baguinébié, Ingénieur Statisticien, Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD)

Avec la précieuse contribution scientifique/technique de :

KY Barbara, Docteur ès Sciences Economiques, Experte internationale-Genre – Directrice du Genre à l'UEMOA

ADOKIYE Christiana George, Docteur ès Genre et Développement - Experte internationale-Genre

LANKOUANDE Edmond, Docteur ès Sciences Economiques, Enseignant-Chercheur, Université Joseph Ki-Zerbo

THIOMBIANO Taladidia, Maître de Conférences en Sciences Economiques, Fondateur et Directeur de l'Institut de Formation et de Recherche en Économie Appliquée THIOMBIANO (IFREAT)

SOMBIE Issiaka, Docteur ès Sciences Economiques, Enseignant-chercheur, Université Thomas Sankara

La guidance de :

Dr Flaubert MBIEKOP, Administrateur principal de programme au Centre de recherches pour le développement international (CRDI).

Et l'appui des équipes de recherche/collecte des données au niveau pays :

Pr. COULIBALY Massa, Enseignant-chercheur à l'Université de Bamako et Directeur Exécutif du Groupe de Recherche en Economie Appliquée et Théorique (GREAT) – Bamako/Mali

COULIBALY Moussa, Economiste-chercheur au Groupe de recherche en Economie Appliquée et Théorique (GREAT) – Bamako/Mali

TOKPA Komlan Benjamin, Directeur de ResultServices – Lomé/Togo

BA Alpha, Docteur en Sociologie, Université Gaston Berger – Dakar/Sénégal

KOFFI Agenor Paul, Représentant-pays – African Circular Economy Network – Abidjan/Côte d'Ivoire

Sous :

- La responsabilité institutionnelle et organisationnelle du GRAAD Burkina
- L'accompagnement des autorités de l'UEMOA/Direction du Genre
- L'accompagnement du Comité de revue du projet
- La participation et l'engagement des organisations féminines locales et régionales

Remerciements

La présente recherche sur « *l'Intégration régionale, autonomisation de la femme et relations de genre dans l'espace UEMOA* », financée par le Centre de Recherches pour le Développement International (CRDI-Canada), a été mise en œuvre par le Groupe de Recherche et d'Analyse Appliquées pour le Développement (GRAAD Burkina). Dans la pratique, la bonne exécution de cette recherche a été possible grâce à l'engagement, l'accompagnement et à l'appui de toutes les parties prenantes.

À ce titre, le GRAAD Burkina tient tout d'abord à remercier tout le personnel du CRDI-Canada, qui a guidé l'équipe de recherche tout le long du processus de mise en œuvre du projet. Leurs commentaires et conseils avisés ont permis d'affiner la recherche dans tous ses aspects. Le GRAAD Burkina rend particulièrement hommage à Madame l'Ambassadrice du Canada pour son accompagnement et son soutien très précieux, notamment pour sa participation active à l'atelier de mi-parcours du projet. Le GRAAD Burkina remercie par ailleurs, Dr. MBIEKOP Flaubert pour son excellent travail de coordination, pour le suivi et pour les diverses contributions lumineuses. Le GRAAD Burkina remercie également Dr. Barbara KY, Directrice du Genre à la Commission de l'UEMOA pour sa disponibilité et son aide qui a facilité la collaboration avec l'UEMOA.

Dans ce travail, le GRAAD Burkina a bénéficié de l'accompagnement des chercheurs/points focaux des pays de l'UEMOA concernés par les enquêtes de terrain. L'effectivité et la qualité des données collectées sont l'œuvre de la bonne collaboration et du sens de responsabilité de ces précieux partenaires. Les structures administratives et les entreprises de chaque pays échantillonné, notamment les Ministères en charge du commerce, les Ministères en charge de la femme et du genre, ont aussi été des partenaires remarquables, dont il faut souligner l'aide précieuse. La gratitude du GRAAD Burkina va aussi à l'endroit de tout le personnel (dirigeant(e)s et personnel) de chaque entreprise qui a consacré son temps précieux pour répondre aux différents questionnaires. Il s'agit des responsables d'entreprises, des employé.e.s et leurs conjoint.e.s.

Le GRAAD Burkina remercie tous les agents de collecte de données pour les efforts fournis afin de collecter des données de qualité. Le GRAAD Burkina reconnaît qu'ils font partie des acteurs en amont de la qualité de la recherche. Merci à toute l'équipe du GRAAD Burkina pour l'engagement et les efforts consentis.

Sommaire

Liste des tableaux.....	9
Liste des graphiques.....	11
Liste des schémas.....	12
Sigles et abréviations	12
Résumé exécutif	13
Introduction générale	16
1- Introduction au projet de recherche	17
1.1. Contexte et justification de la recherche.....	18
1.2. Objectifs de la recherche.....	20
1.3. Approche méthodologique.....	20
1.4. Démarche qualité	30
2- Genre et commerce de la zone UEMOA : faits stylisés.....	33
2.1. L'espace UEMOA : une vue d'ensemble sur la question du genre.....	34
2.2. Structure sexuée du commerce dans l'espace UEMOA	44
3- Cartographie des biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires : une analyse macroéconomique et microéconomique.....	47
3.1. Principaux biens échangés dans l'espace UEMOA	48
3.2. Principaux biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires.....	55
3.3. Contribution des principaux biens impactés au PIB.....	61
3.4. Principaux biens impactés par la croissance des échanges : cartographie des acteurs, emplois et gains	63
4- Effets du commerce intracommunautaire sur les entreprises de l'espace UEMOA.....	69
4.1. Principales caractéristiques des entreprises enquêtées	70
4.2. Effets du commerce intracommunautaire sur la gestion administrative de l'entreprise	74
4.3. Effets du commerce intracommunautaire sur l'assise financière et matérielle de l'entreprise	77

5- Commerce intracommunautaire et inégalités de genre dans l'entreprise.....	83
5.1. Principaux constats dans les entreprises enquêtées.....	84
5.2. Effets du commerce intracommunautaire sur les inégalités de genre.....	100
6- Commerce intracommunautaire et relations de genre dans le ménage	107
6.1. Principales caractéristiques des ménages.....	108
6.2. Connaissances de l'emploi du conjoint/de la conjointe.....	116
6.3. Effets du commerce intracommunautaire sur le revenu du ménage.....	117
6.4. Effets du commerce intracommunautaire sur le niveau de vie du ménage.....	119
6.5. Effets du commerce intracommunautaire sur les relations de genre.....	121
7- Conclusion, principales leçons et recommandations.....	129
Bibliographie	137
Annexes	140

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Répartition des cibles enquêtées selon le pays.....	29
Tableau 2 :	Cadres politique et institutionnel en matière de genre dans l'espace UEMOA.....	35
Tableau 3 :	Cadres juridique et réglementaire en matière de genre dans l'espace UEMOA.....	39
Tableau 4 :	A. Principaux biens échangés dans l'espace UEMOA par pays en 2016.....	50
	B. Poids des importations des dix principaux biens échangés dans l'UEMOA (2009-2013).....	52
Tableau 5 :	Part dans les exportations et importations intracommunautaires des pays membres de l'UEMOA (2004-2016) (%).....	54
Tableau 6 :	Liste des 10 biens les plus impactés par les échanges intracommunautaires de 2005 à 2016.....	57
Tableau 7 :	Cartographie des pays d'exportation en termes d'intensité.....	58
Tableau 8 :	Cartographie des pays d'importation en termes d'intensité.....	59
Tableau 9 :	Part dans le PIB national et de l'UEMOA des 4 biens impactés par les échanges intracommunautaires en 2005 et 2016 (%).....	62
Tableau 10 :	Répartition des entreprises par type de produit selon le secteur d'activité, statut juridique, sexe du/de la premier(ère) responsable (%).....	63
Tableau 11 :	Répartition des emplois dans les entreprises selon le sexe des employé.e.s et le type de produit par secteur d'activité, statut juridique, sexe du/de la premier(ère) responsable (nombre moyen d'employé.e.s).....	65
Tableau 12 :	Chiffre d'affaires annuel moyen des entreprises par type de produit selon le secteur d'activité, statut juridique, sexe du/de la premier(ère) responsable (en millions de FCFA).....	66
Tableau 13 :	Salaires mensuel moyen (FCFA) selon la nature du produit et le sexe de l'employé.e.....	67
Tableau 14 :	Statut juridique des entreprises selon la nature des biens échangés (%).....	71
Tableau 15 :	Secteur de classification des entreprises selon la position par rapport au CIC (%).....	72
Tableau 16 :	Secteur de classification des entreprises selon la nature des biens échangés (%).....	72
Tableau 17 :	Principal domaine d'activité des entreprises selon la nature des biens échangés (%).....	73
Tableau 18 :	Principal secteur d'activité des entreprises selon la position par rapport au CIC (%).....	73
Tableau 19 :	Critères de répartition des rôles dans l'entreprise selon la position par rapport au CIC (%).....	74
Tableau 20 :	Critères de recrutement des employé.e.s dans l'entreprise selon la position par rapport au CIC (%).....	76
Tableau 21 :	Critères de fixation des salaires dans l'entreprise selon la position par rapport au CIC (%).....	77
Tableau 22 :	Assise financière des entreprises enquêtées selon leur position par rapport au CIC.....	78
Tableau 23 :	Niveau d'aisance matérielle des entreprises enquêtées selon le pays, la position de l'entreprise par rapport au CIC et sa catégorie (%).....	80
Tableau 24 :	Age et sexe des employé.e.s.....	86
Tableau 25 :	Niveau d'instruction des employé.e.s selon le sexe (%).....	86
Tableau 26 :	Niveau d'instruction des employé.e.s selon l'âge (%).....	87
Tableau 27 :	Postes occupés par les employé.e.s par catégorie d'âge et niveau d'instruction (%).....	89

Tableau 28 : Répartition des emplois par poste selon le sexe.....	91
Tableau 29 : Postes occupés par les employé.e.s par sexe et par niveau d'instruction (%).....	92
Tableau 30 : Salaire mensuel moyen par catégorie d'âge (FCFA).....	93
Tableau 31 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par poste occupé selon la catégorie d'âge.....	94
Tableau 32 : Salaire mensuel moyen (FCFA) par sexe.....	95
Tableau 33 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par poste occupé selon le sexe.....	95
Tableau 34 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s selon l'ancienneté et le sexe.....	96
Tableau 35 : Salaire mensuel moyen par catégorie d'âge (FCFA) et par sexe.....	97
Tableau 36 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par sexe, selon le poste occupé.....	97
Tableau 37 : Nombre moyen d'employé.e.s par catégorie d'âge selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	100
Tableau 38 : Nombre moyen d'employé.e.s par sexe selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	101
Tableau 39 : Nombre moyen d'employé.e.s par sexe et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	102
Tableau 40 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	103
Tableau 41 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	103
Tableau 42 : Salaire moyen des employé.e.s par sexe, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	104
Tableau 43 : Salaire mensuel moyen des employé.e.s par sexe et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	105
Tableau 44 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par sexe, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	105
Tableau 45 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC.....	106
Tableau 46 : Taille des ménages.....	108
Tableau 47 : Composition des ménages selon le sexe.....	109
Tableau 48 : Composition des ménages selon l'âge et le sexe.....	109
Tableau 49 : Répartition des ménages par pays selon le sexe de l'employé.e.....	110
Tableau 50 : Répartition des conjoint.e.s selon le niveau d'alphabétisation.....	111
Tableau 51 : Répartition des conjoint.e.s selon le niveau d'instruction.....	112
Tableau 52 : Niveau de vie du ménage par pays et par sexe de l'employé.e.....	114
Tableau 53 : Connaissance sur le poste occupé par le/la conjoint.e.....	116
Tableau 54 : Revenus mensuels moyens et médians des ménages selon le pays, la nature du produit et la participation au commerce intracommunautaire.....	117
Tableau 55 : Perception des enquêté.e.s sur l'effet de l'activité de l'employé.e sur la vie du ménage.....	123
Tableau 56 : Ratio femmes/hommes travailleurs.....	125
Tableau 57 : Nombre d'enfants de moins de 15 ans (rapporté à la taille du ménage).....	126
Tableau 58 : Auteur de la décision d'affection des revenus gagnés par l'employé.e selon les répondant.e.s.....	127
Tableau 59 : Répartition des recommandations selon l'acteur porteur potentiel.....	133

Liste des graphiques

Graphique 1 : Part des biens et des services dans les échanges entre les pays de l'UEMOA en 2011	48
Graphique 2 : Evolution annuelle des échanges intracommunautaires en valeur entre 2005 et 2015 (en milliards de FCFA).....	49
Graphique 3 : Contribution des États membres aux échanges intracommunautaires-UEMOA 2005 et 2016	53
Graphique 4 : Evolution des parts dans le PIB de l'UEMOA des 4 biens impactés par les échanges intracommunautaires entre 2005 et 2016.....	61
Graphique 5 : Répartition des entreprises selon la nature des biens échangés.....	70
Graphique 6 : Degré de satisfaction des employé.e.s par rapport à la rémunération.....	85
Graphique 7 : Nombre d'employé.e.s par catégorie d'âge.....	88
Graphique 8 : Occupation des postes de décision par les employé.e.s selon la catégorie d'âge.....	89
Graphique 9 : Personnes à embaucher prioritairement en cas de rareté des emplois selon les employé.e.s.....	90
Graphique 10 : Occupation des postes par les employés enquêté.e.s par sexe	91
Graphique 11 : Occupation des postes de décision par les employé.e.s selon le sexe.....	93
Graphique 12 : Satisfaction des employé.e.s par rapport à la rémunération/progression en grade selon le sexe.....	98
Graphique 13 : Satisfaction des employé.e.s par rapport à la relation avec le supérieur/collègue selon le sexe	99
Graphique 14 : Répartition des ménages selon le sexe de l'employé.e.....	110
Graphique 15 : Répartition des ménages selon le diplôme du/de la conjoint.e de l'employé.e par pays (%)	112
Graphique 16 : Statut d'emploi du conjoint ou de la conjointe (%).....	113
Graphique 17 : Revenus des conjoints (répondants) des employé.e.s par pays.....	114
Graphique 18 : Niveau de vie des ménages selon le sexe de l'employé.e.....	115
Graphique 19 : Connaissance sur le travail que fait le/la conjoint.e	116
Graphique 20 : Répartition des pays enquêtés selon les revenus moyens des ménages.....	118
Graphique 21 : Revenu moyen des ménages selon la participation au CIC	118
Graphique 22 : Niveau de vie des ménages selon la participation au CIC (%).....	119
Graphique 23 : Niveau de vie des ménages selon la participation au CIC avant et pendant la COVID-19 (%).....	120
Graphique 24 : Répartition des ménages selon la couverture régulière des besoins.....	120
Graphique 25 : Les hommes et les femmes doivent consacrer le même temps aux tâches domestiques non rémunérées du ménage.....	121
Graphique 26 : Le rôle des femmes est de s'occuper du foyer, des enfants et des tâches ménagères.....	122
Graphique 27 : Si les emplois sont rares, qui les employeurs doivent-ils embaucher en priorité : les hommes ou les femmes ?	122
Graphique 28 : L'activité que l'employé.e exerce a-t-elle amélioré ou détérioré la vie de votre ménage ?	124
Graphique 29 : Effets perçus sur les relations avec le/la conjoint.e.....	124
Graphique 30 : Effets perçus sur le partage des travaux domestiques	124

Liste des schémas

Schéma I : Cadre d'analyse conceptuel du projet de recherche25

Sigles et abréviations

ASS	:	Afrique Subsaharienne
AUC	:	African Union Commission
BAC	:	Baccalauréat
BCEAO	:	Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest
BEP	:	Brevet d'Études Professionnelles
BEPC	:	Brevet d'Études du Premier Cycle
BIT	:	Bureau International du Travail
BSG	:	Budgétisation Sensible au Genre
CAP	:	Certificat d'Aptitude Professionnel
CEDEAO	:	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEP	:	Certificat d'Études Primaires
CEPE	:	Certificat d'Études Primaires Élémentaires
CIC	:	Commerce Intracommunautaire
CNUCED	:	Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement
DEF	:	Diplôme d'Études Fondamentales
DG	:	Directeur Général/Directrice Générale
FCFA	:	Franc de la Communauté Financière Africaine
IGU	:	Projet InterGenre-UEMOA
MFFAS	:	Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires Sociales de la Côte d'Ivoire
MFFDS	:	Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement Social du Sénégal
MFSN	:	Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale du Bénin
MPF_Burkina	:	Ministère de la Promotion de la Femme du Burkina Faso
MPF_Togo	:	Ministère de la Promotion de la Femme du Togo
MPFEF	:	Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille du Mali
MPPFE	:	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant du Niger
OXFAM	:	Oxford Committee for Famine Relief
PED	:	Pays En Développement
PIB	:	Produit Intérieur Brut
PNG	:	Politique Nationale de Genre
PTF	:	Partenaires Techniques et Financiers
SA	:	Société Anonyme
SARL	:	Société Anonyme à Responsabilité Limitée
UA	:	Union Africaine
UEMOA	:	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
UMOA	:	Union Monétaire Ouest Africaine
US	:	United States

Résumé exécutif

En Afrique, l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) est aujourd'hui reconnue comme l'une des organisations régionales les plus abouties en matière d'intégration économique. Cependant, une analyse rapide des dynamiques économiques en cours laisse penser que cet aboutissement ne garantit pas un accès égal aux opportunités offertes et aux revenus créés. Dans une perspective de genre bâtie sur le projet « *Intégration régionale, amélioration de la situation économique de la femme et transformation des relations de genre dans l'espace UEMOA* », la présente recherche a eu pour objectif général d'étudier et de comprendre comment le commerce intracommunautaire (CIC) de biens dans les pays de l'UEMOA a affecté le pouvoir économique des femmes et les relations de genre, afin de formuler des recommandations pour des politiques commerciales régionales plus inclusives.

Dans cette quête, des choix objectifs et analytiques ont été opérés non seulement pour mieux comprendre le contexte politique, institutionnel et réglementaire, mais aussi pour préciser le contenu des concepts clés. Les collectes de données ont été faites au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali, au Sénégal et au Togo. Cette collecte de données s'est faite par une approche combinant des enquêtes quantitative et qualitative. En ce qui concerne l'enquête quantitative sur laquelle se fonde ce document, elle a couvert au total 296 entreprises, 1 686 employé.e.s de ces entreprises et 835 ménages. Pour atteindre l'objectif fixé et quantifier les effets du CIC sur les cibles visées, la recherche s'est fondée sur un chemin d'impact de la croissance du CIC en termes de biens échangés. Ce processus de choix a permis d'identifier rigoureusement les pays, les entreprises et les biens devant faire l'objet des investigations de terrain. Sur cette base, la

recherche a procédé à la construction d'un contrefactuel avec la constitution de deux (2) groupes au niveau de chaque catégorie de cible : un groupe constitué d'entreprises (employés et ménages) qui participent au CIC et leur contrefactuel.

De l'analyse du contexte, il ressort que les pays de l'UEMOA disposent d'environnements et de cadres, politiques et institutionnels, réglementaires et juridiques, favorables à la reconnaissance des droits et à la promotion de l'autonomisation des femmes. La Stratégie genre de l'Union élaborée en 2018 en est une illustration. Selon les pays, les niveaux d'aboutissement sont différents, les insuffisances également. L'insuffisance commune et la plus courante reste la faiblesse, voire la non-application des textes due essentiellement à la faiblesse des capacités financières des États, et à la faiblesse en termes de ressources humaines compétentes des départements ministériels en charge de la question. Le manque de suivi-évaluation constitue également une importante faiblesse pour l'efficacité des politiques mises en œuvre dans ce domaine. Cette dernière faiblesse est en partie liée au manque de données désagrégées qui constitue, par ailleurs, une contrainte majeure pour des analyses approfondies.

En traitant les données liées aux échanges de biens et des valeurs ajoutées créées, la recherche a constaté l'existence d'un fort potentiel d'accroissement pouvant être exploité grâce à une meilleure organisation du secteur fondée sur le principe des avantages comparatifs.

En général, les résultats de la recherche montrent que les entreprises emploient beaucoup plus d'adultes (plus de 35 ans) que de jeunes (17 à 35 ans), et plus d'hommes que de femmes. L'analyse des données primaires collectées sur les entreprises montre par ailleurs que celles qui participent au CIC enregistrent moins d'inégalités

de sexe dans les emplois comparativement à celles qui ne participent pas au CIC. Elles sont en général plus transparentes dans les procédures administratives, notamment en ce qui concerne le marché du travail. Ces entreprises utilisent, dans leurs processus de recrutement et pour la fixation des salaires, des critères clairs dont le profil et l'expérience de l'employé.e. Cependant, une analyse approfondie de la situation semble indiquer que ces critères sont aussi une source d'accroissement des inégalités genre : femme-homme et adulte-jeune. D'un autre côté, les entreprises qui participent au CIC ont un chiffre d'affaires plus important. Les résultats indiquent qu'elles ont, logiquement, un accès relativement plus facile au crédit. Comparativement aux autres, ces entreprises (celles qui participent au CIC) ont également un niveau d'aisance matérielle relativement plus important.

De manière générale, pour l'ensemble des entreprises enquêtées, les résultats de la recherche indiquent l'existence d'une certaine division sexuelle du travail : les hommes occupent les postes de grandes décisions alors que les femmes semblent se concentrer dans les cellules organisationnelles. Dans le contexte actuel, pour le même poste, les femmes ont un salaire moyen inférieur à leurs collègues hommes.

Pour les employé.e.s, les analyses ont porté sur les inégalités d'emploi et de salaire et sont axées sur les critères de sexe et d'âge. Le premier constat majeur est l'existence d'inégalités d'emploi et de salaire, principalement en défaveur des jeunes et des femmes comme mentionné plus haut. Le second constat est que les entreprises qui participent au CIC enregistrent moins d'inégalités de sexe dans les emplois comparativement à celles qui n'y participent pas. Toutefois, les inégalités de sexe dans les salaires sont plus accentuées entre employés des entreprises qui participent au CIC, qu'entre ceux des entreprises qui n'y participent pas. Ces inégalités de salaires entre jeunes et adultes sont relativement moins importantes dans les entreprises qui participent

au CIC, et tendent à disparaître dans certains postes, notamment les plus hauts postes. De manière générale, la littérature avance plusieurs arguments pour expliquer les inégalités constatées, dont les principaux sont l'accès et le contrôle des ressources, la dotation en capital humain, les stéréotypes de genre, le pouvoir de négociation, etc.

En ce qui concerne les ménages, les analyses montrent qu'en général ils comptent en moyenne six (06) membres et plus d'hommes que de femmes. Dans ces ménages, l'analphabétisme touche trois (03) fois plus les femmes que les hommes, et les hommes connaissent moins bien le travail que font leurs conjointes. Environ deux (02) conjoint.e.s des employé.e.s sur dix (10), dont 95% de femmes, sont sans emploi.

Pour le partage des tâches ménagères, plus de deux tiers des enquêté.e.s ne sont pas favorables à une égalité entre l'homme et la femme : le plus étonnant est que près de 60% des femmes partagent ce point de vue. D'un autre côté, les analyses indiquent que les employés hommes sont les plus nombreux à appartenir aux ménages de niveau de vie moyen, riche et très pauvre. Les employées femmes, elles, sont les plus nombreuses à appartenir aux ménages de niveau de vie très riche et pauvre.

Au-delà des inégalités ci-dessus mentionnées, les résultats de la recherche suggèrent que le CIC impacte positivement le revenu moyen des ménages. Logiquement, il contribue à une meilleure couverture des besoins du ménage. En général, la participation au CIC impacte positivement les conditions de vie des ménages. Avec la pandémie de la COVID-19, le niveau de cet impact s'est affaibli.

Pour un commerce intracommunautaire plus profitable à la femme, les analyses ont révélé cinq (05) contraintes majeures. La faiblesse des capacités des départements publics en charge de la question limite fortement l'opérationnalisation des textes en vigueur. Face à cette faiblesse,

la mise en place des programmes nationaux ou régionaux pour former/sensibiliser les responsables des départements en charge du genre et les techniciens des agences nationales de la statistique est une action recommandée. D'un autre côté, le niveau d'éducation faible des commerçantes les empêche de tirer pleinement profit des opportunités du CIC. Il est pertinent de vulgariser par la traduction, les textes fondamentaux de l'UEMOA dans les principales langues parlées par les commerçantes de la sous-région afin de réduire les inégalités d'accès à l'information qui pèsent sur les femmes.

De plus, il a été aussi constaté une insuffisance/un manque important(e) de données sur le genre, qui limite fortement les possibilités d'analyses pointues en la matière. L'UEMOA devrait donc engager des actions fortes dans ce sens. Cela passe par l'harmonisation et la mise en place de cadres de production statistiques sensibles au genre (SSG), l'intégration systématique des questions de genre dans les grandes enquêtes nationales, notamment celles relatives aux conditions de vie des ménages. Le faible financement des activités de promotion du genre constitue également une contrainte importante. À ce titre, la recherche recommande la promotion de l'adoption et de l'application de la budgétisation sensible du genre (BSG) par les gouvernements et par l'UEMOA.

L'impact réducteur des inégalités de salaire et d'emploi en faveur des jeunes et des femmes suggère la promotion et l'appui des jeunes entrepreneure.s intracommunautaires pour un meilleur positionnement dans le CIC. Cela peut se faire à travers des mesures incitatives, le recrutement des jeunes et des femmes, et leur positionnement à des postes de niveau supérieur dans les entreprises CIC ; la promotion du développement personnel des femmes, pour leur donner plus de capacités à accéder à des hauts postes ; l'application de mécanismes de rabatement fiscal pour les entreprises CIC appliquant une politique de réductions des inégalités ; le développement et l'application des mesures plus structurelles d'appui à la formation technique et professionnelle des jeunes et des femmes, afin de réduire leurs gaps d'expérience et de capital humain.

Enfin, les analyses ont montré qu'une plus forte représentativité de la femme dans les instances de décision des entreprises réduit les inégalités d'emploi. Pour tirer profit de ce constat, les gouvernements doivent promouvoir l'application de la politique de quota genre au niveau régional. À moyen et long termes, l'introduction de ce principe de quota dans les critères de convergence de l'UEMOA peut produire un effet réducteur multiplicateur sur les inégalités constatées.

Introduction générale

Pendant longtemps, avec le paradigme de la mondialisation, le monde semblait résolument tourné vers l'abolition des barrières aux échanges commerciaux entre pays. Mais, avec les crises successives comme celle de la COVID-19, les pays se sont retrouvés face au besoin de se protéger et de garantir en premier lieu le bien-être de leurs populations.

Dans ce contexte, l'actualité sociopolitique et économique est aujourd'hui marquée par les guerres commerciales entre les nations et les grands ensembles (brexit), la concurrence sur les produits de première nécessité, notamment les produits pharmaceutiques, etc. La plupart des analyses faites aujourd'hui sur le sujet convergent pour reconnaître qu'il s'agit clairement d'un signe de l'essoufflement et de la remise en cause du concept de mondialisation.

D'un autre côté, depuis les indépendances des pays africains, le système de production et de commercialisation développé dans nos pays ne permet pas de se positionner de manière très profitable sur le marché du commerce international. Dans un tel contexte, une stratégie tout à fait pertinente pour les pays de l'UEMOA pourrait être l'accroissement des échanges intracommunautaires. Les avantages d'un tel choix seront d'autant plus grands que les politiques régionales permettent à la grande majorité de développer leur potentiel commercial et d'en tirer mutuellement profit.

Aujourd'hui, les femmes représentent en moyenne la moitié (50,2%) des populations de l'espace UEMOA. Développer donc un

commerce intracommunautaire (CIC) qui engage et qui profite à la majorité des acteurs et actrices, passe nécessairement par une bonne prise en compte du genre.

Cette recherche se situe précisément dans le sillage de cet enjeu avec pour ambition de déterminer de manière rigoureuse, les effets actuels du développement du CIC sur les acteurs et actrices de la filière, pris dans leurs diversités dans l'espace UEMOA, et, les barrières qui empêchent les femmes ouest africaines de développer pleinement leur potentiel commercial et d'en tirer davantage profit. Cet enjeu constitue l'ossature de cette recherche dont la présentation des résultats fait l'objet de ce document structuré en sept (07) sections.

La première section introduit le projet en précisant le contexte, les objectifs et la méthode. La deuxième section aborde la question générale du genre et du commerce dans l'espace UEMOA. Quant à la troisième section, elle donne la cartographie des biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires et les bénéficiaires de cette croissance. La quatrième section analyse l'incidence du commerce intracommunautaire (CIC) sur les entreprises. Elle est complétée par les sections cinq (05) et six (06) qui analysent les incidences de ce commerce, respectivement sur les employé.e.s et les ménages. Enfin, le rapport s'achève avec des pistes de réflexion et par des recommandations en vue d'une meilleure intégration de la femme dans les circuits commerciaux de l'espace UEMOA (Point 7).

01

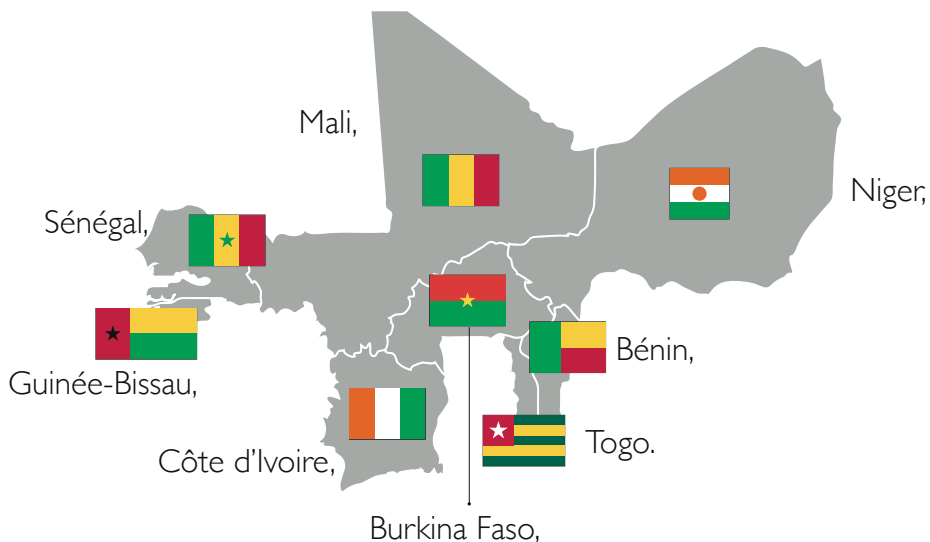
Introduction au projet de recherche

Cette section qui est composé de quatre (4) points fait une introduction générale au projet de recherche. Elle situe le contexte dans lequel la recherche a été initiée. Elle présente également les objectifs visés et la méthodologie utilisée pour atteindre ces objectifs.



I.1. Contexte et justification de la recherche

Avec pour but de booster le développement sous-régional à travers l'intégration du commerce, l'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) créée en 1994 est aujourd'hui l'un des regroupements régionaux connus les plus aboutis sur le continent africain. L'Union compte au total huit (8) pays membres :



Avec un **Produit intérieur brut (PIB) de 126,5 milliards de dollars US** en 2018 et **une population de 112 millions d'habitants**, l'espace UEMOA connaît une situation macroéconomique plutôt stable. Au cours des dix (10) dernières années, le taux de croissance annuel moyen a été estimé à environ 5,05%. Comme en 2017 et 2018, l'activité économique de l'Union a enregistré un **taux de croissance de 6,6%** pour l'année 2019. Dans l'ensemble, l'inflation reste maîtrisée avec un taux de 1,1% en 2019 contre 0,9% pour l'année 2018, et ce, pour une norme communautaire de moins de 3% d'inflation. Le même constat est fait pour la dette : pour une norme communautaire fixée à 70% du PIB nominal, le taux d'endettement a été également maîtrisé avec une valeur de 45,1% en 2016, 45,4% en 2017 et de 47,8% en 2018.

En ce qui concerne les flux commerciaux, en 2017, le solde s'est amélioré vis-à-vis de l'ensemble des principaux groupes des pays partenaires de l'Union. L'amélioration la plus importante a été enregistrée avec l'Asie (8,1%). Cependant, les continents européen et africain demeurent les deux principales destinations des exportations de l'UEMOA, avec des poids relatifs respectifs de 44,1% et 21,6%.

Sur le plan du commerce intracommunautaire, c'est-à-dire les échanges commerciaux de biens et services entre les pays membres de l'UEMOA, la croissance annuelle moyenne des exportations est de 7,6% sur la période 1996-2014. En 2017, les exportations de biens et services dans l'espace UEMOA sont en hausse de 5,7% par rapport à leur niveau de 2016. La Côte d'Ivoire (36,9%) et le Sénégal (21,6%) représentent

environ 60% de ces exportations. Quant à la part des importations intracommunautaires de biens et de services, elle est passée de 9,2% à 7,9% entre 2010 et 2014, soit une baisse de 1,3 point contre une hausse en 2017 de 8,7%. Les principaux pays importateurs sont les pays enclavés comme le Burkina Faso (32%) et le Mali (22,9%) qui représentent près de 55% de l'ensemble des importations de l'Union.

Globalement, le taux d'échange intracommunautaire connaît une relative baisse ces dix (10) dernières années. De 15,4%, 14,2% et de 11,9% respectivement en 2011, 2012 et 2013, la part des échanges de biens et services intracommunautaires s'est établie à 10,1% en 2014. En d'autres termes, de 2011 à 2014, les échanges entre les pays membres de l'UEMOA ont baissé de 5,3 points. Les dernières données suivent cette tendance baissière : le solde de la balance des biens et services de l'Union s'est établi à -6,4% du PIB en 2017 contre -5,6% en 2016, soit une détérioration de 0,8 point de pourcentage. En considérant l'ensemble des échanges de biens et de services intracommunautaires de l'UEMOA, il apparaît donc un certain recul.

Toutefois, les données concernant exclusivement les flux de biens montrent une évolution positive des échanges intracommunautaires. En effet, la part du commerce intracommunautaire de biens de l'UEMOA est passée d'environ 14% en 2005 à près de 17,5% en 2015, soit une progression annuelle moyenne de 0,3%. En valeur, les échanges intracommunautaires de biens évalués approximativement à 975 milliards de FCFA (USD 1,8 milliards) en 2005 ont atteint 2 236 milliards de FCFA (USD 4,1 milliards) en 2015, soit une hausse moyenne par an d'au moins 126 milliards de FCFA (USD 0,2 milliards). De façon spécifique, en considérant des données

actuelles, en valeur, les exportations totales de biens des pays de l'UEMOA se sont établies à 14 541,8 milliards de FCFA en 2017 (USD 26,4 milliards), en progression de 6,1% par rapport au niveau enregistré un an auparavant. En valeur, en 2017, les importations des biens ont augmenté de 7,6%.

L'analyse des flux actuels d'échanges en valeur sous un autre angle laisse apparaître une certaine spécialisation des États dans certains secteurs/filières : le Burkina Faso dans le zinc et récemment l'or, le Mali dans les engrais, le Bénin dans le ciment, la Côte d'Ivoire dans les combustibles minéraux, la Guinée-Bissau dans les fils et tissus, le Niger dans les produits pétroliers, le Sénégal dans les poissons et crustacés, et le Togo dans les matières plastiques (UEMOA, 2015).

Au-delà de tous ces constats sur les échanges de biens au niveau intracommunautaire, lorsque l'analyse se pose en termes de richesses et de partage des valeurs ajoutées créées (revenus) dans une perspective de développement humain, un certain nombre de questions surgissent :

- quels sont les principaux biens qui ont été impactés par la croissance des échanges intracommunautaires ?
- quels sont les principaux agents économiques qui travaillent dans les secteurs boostés et qui tirent bénéfice de ces secteurs et quelle est la place de la femme ?
- comment les bénéfices tirés des secteurs modifient les positions et relations femmes-hommes ?
- comment les revenus générés affectent les conditions de vie des ménages des agents économiques (hommes / femmes) identifiés ?

I.2. Objectifs de la recherche

L'objectif général de cette recherche est d'étudier et de comprendre comment le commerce intracommunautaire de biens dans les pays de l'UEMOA a affecté le pouvoir économique des femmes et les relations de genre, afin de faire des recommandations pour des politiques commerciales régionales plus inclusives. Spécifiquement, il s'agit dans cette recherche de/d' :

1. cartographier les biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires de biens selon le pays (nature, valeur ajoutée, contribution au PIB, secteur, acteur, etc.) ;
2. étudier et comparer selon le genre, les effets socioéconomiques du commerce intracommunautaire sur les entreprises, les employés et les ménages ;
3. identifier et analyser les grands écarts entre les hommes et les femmes en termes d'inégalité ;
4. proposer des recommandations et des mesures de politiques visant à réduire les inégalités hommes-femmes dans le processus d'intégration régionale.

I.3. Approche méthodologique

Cette partie présente la démarche utilisée pour atteindre les objectifs de la recherche décrits au point I.2. Plus précisément, elle présente le cadre théorique et conceptuel de la recherche et décrit la méthodologie utilisée pour la collecte des données.

I.3.1. Approches théorique et conceptuelle

I.3.1.1. Approche conceptuelle : Genre et économie

« *Les analyses économiques de genre puisent, pour ce qui est de leurs outils conceptuels et méthodologiques, dans les grands courants théoriques de l'économie.* » (Morel, 2007). Selon Talahite (2014), l'économie est l'une des dernières sciences humaines et sociales à introduire le genre dans ses analyses. L'économie dite « **du genre** » véhiculée seulement à partir des années 1970 en est l'illustration. Selon les courants de pensée (respectivement pour les orthodoxes et les hétérodoxes), l'économie du genre est un cadre critique des sciences économiques sur plusieurs aspects dont essentiellement les domaines de la méthodologie, de l'épistémologie et de la recherche empirique.

Les travaux précurseurs sur « *l'économie du genre* » remontent aux années 1970 et 1980. Dans son livre (traduction en français) « *La femme face au développement économique* », Boserup (1970) a mis en évidence les effets négatifs induits par les changements liés à la transformation de l'agriculture et l'industrialisation. Tout comme les hommes et les femmes ont des contributions différentes dans les secteurs économiques, les politiques économiques ont des effets/impacts différenciés sur les hommes et les femmes. Boserup (1970) a posé ainsi les jalons des revendications liées au fait que « *les femmes et les hommes vivent les crises macroéconomiques, les politiques néolibérales et les forces de la globalisation de manière différente* » (Günseli et Meulen, 2011). Quant à Waring (1988), ses analyses ont souligné le fait que l'essentiel de

l'apport des femmes est invisible et exclu comme productif dans l'économie.

Ces développements tirent leurs origines des limites du paradigme néoclassique dominant, considérant « **comme unité d'analyse un individu (homo oeconomicus), masculin neutre, autonome et rationnel** », qui s'intéresse principalement aux activités marchandes et laissant de côté les biens et les services non marchands (travail non rémunéré) (Alvarez et al., 2007). Face aux critiques, les néoclassiques ont d'abord essayé de considérer la spécificité des femmes dans l'économie, notamment à travers la théorie des avantages comparatifs. Selon Becker (1981), les femmes, du fait de leur rôle biologique dans la reproduction, auraient un avantage relatif à se spécialiser dans le travail domestique et familial.

Mais, cette vision des auteurs comme Becker (1981) présente une insuffisance importante liée au fait que la division sexuelle du travail serait la forme optimale d'organisation. De plus, leurs concepteurs donnent des « **explications naturalisantes de la division du travail** ». Ensuite, une autre proposition véhiculée et actuellement en vogue est la considération des femmes dans les modèles économiques à travers la mesure des inégalités. C'est dans cette optique que s'inscrivent des indicateurs tels que l'Indice Sexospécifique du Développement Humain, l'Indice des Institutions Sociales et d'Égalité hommes-femmes, etc.

De manière générale, ces propositions sont intéressantes dans la mesure où elles font bouger les lignes de la pensée dominante en économie, en rendant visible certaines inégalités entre les hommes et les femmes. Mais cette approche est également critiquée dans la mesure où ce sont les hommes qui restent la référence et la réduction des inégalités s'inscrit plus dans une perspective d'améliorer la croissance économique et moins dans l'optique d'un changement structurel des rapports sociaux entre les deux sexes. Aussi, de telles propositions restent insuffisantes pour analyser certaines relations et implications, notamment dans les rapports sociaux dans le commerce. Des approches dérivées de l'économie hétérodoxe peuvent permettre de mieux comprendre ce type d'inégalité. Il y a principalement l'approche institutionnaliste et celle des capacités dans laquelle s'inscrit cette recherche.

C'est dans ce sens que Morel (2007) évoque l'importance de rompre avec le courant dominant en économie (néoclassique). Son analyse met en exergue l'approche institutionnaliste, spécifiquement « **l'institutionnalisme des origines** », en montrant ses convergences avec l'économie du genre et en développant l'interaction des rapports sociaux de classe et de sexe. L'approche institutionnaliste considère le rôle des institutions (État, entreprise, ménage) ainsi que les règles explicites (lois, règlements) et implicites (normes



sociales, us et coutumes) permettant à ces organisations de fonctionner. Cette approche considère que les faits économiques découlent d'une construction sociale.

De ce fait, les relations entre les hommes et les femmes, en particulier dans le commerce ou tout autre secteur économique, ne sont pas un « *fait de nature* », mais plutôt un « *fait social institué* », avec ses systèmes de règles et ses rapports de pouvoir. L'agent économique devient un individu (homme ou femme) citoyen(ne) doté(e) de droits, de devoirs, de libertés et de vulnérabilités. L'approche institutionnaliste questionne alors la domination des hommes en tant que « *contrainte sociale transversale et généralisée* » en essayant de donner une explication à sa persistance. Cette approche interroge, par ailleurs, l'inertie des institutions et souligne le fait que les institutions inopportunes devraient évoluer et les inégalités liées au sexe disparaître « *sous la pression de la concurrence et des impératifs d'efficacité* ». Mais, même si cette approche permet de mieux appréhender le rôle des organisations dans les rapports entre les hommes et les femmes, l'approche institutionnaliste semble ne pas reconnaître le rôle et les capacités des individus (intrinsèque, mentale ou physique) à subir ou contrer les inégalités de genre. C'est l'intérêt de recourir à l'approche par les capacités qui est relativement plus large.

Selon Sen (1985), les comparaisons interpersonnelles analysant la pauvreté, l'inégalité, la justice ou le développement devraient reposer sur ce que les personnes sont réellement capables de faire et d'être, donc sur leurs capacités. Les capacités, ensemble des fonctionnements (« *functionings* »), constituent les possibilités réelles des personnes d'être ce qu'elles aimeraient être et de faire ce qu'elles aimeraient faire. Les fonctionnements sont les résultats, tels le fait d'avoir reçu une éducation, d'avoir assez à manger, d'être en bonne santé, d'avoir du travail, etc. Selon Robeyns (2007), à l'inverse des approches économiques standards où les biens et services sont les principales variables déterminant le

niveau de richesse d'un individu, l'approche des capacités considère que ces éléments ne sont pas importants en eux-mêmes. « *Ce qui importe, ce sont les capacités qu'une personne peut générer à partir de ces biens et services* ».

Le fait qu'un individu puisse générer des capacités à partir de biens et services dépend essentiellement de trois facteurs de conversion qui permettent la transformation des capacités en fonctionnements : sociaux (institutions, normes, traditions, etc.), environnementaux et personnels (caractéristiques intrinsèques : individuelles, mentales, physiques). Axée sur les facteurs de conversion sociaux, l'approche des capacités se rapproche de l'approche institutionnaliste mais avec les deux autres facteurs, elle est plus large. L'approche des capacités a le mérite de porter une attention sur la diversité humaine.

L'approche des capacités est à l'origine de la considération multidimensionnelle des inégalités. Le cas de la pauvreté est assez illustratif. La pauvreté n'est plus seulement une question monétaire. Elle est aussi liée à d'autres facteurs (accès à l'éducation, un travail décent, la santé, la gouvernance). Selon Ky, Devers et Vouhé (2012), au niveau microéconomique, les différences salariales au détriment des femmes et la précarité de leurs emplois sont des paramètres pouvant conduire à leur paupérisation. Au niveau mésoéconomique, la baisse des exportations d'un bien relevant d'une filière où les femmes sont majoritaires diminue leurs revenus. En ce qui concerne le niveau macroéconomique, une réduction des dépenses publiques qui se traduit par une diminution des dépenses sociales touche relativement plus et négativement les groupes vulnérables, particulièrement les femmes.

En somme, de nombreuses approches conceptuelles peuvent être utilisées pour appréhender la question du genre dans le domaine économique. Les développements faits dans cette recherche combinent ces approches selon la pertinence du sujet traité. Le point suivant présente l'approche conceptuelle globale utilisée.

1.3.1.2. Approche conceptuelle

i). Concepts clés

La problématique du **genre** est aujourd'hui placée au cœur de la conception du développement humain grâce notamment aux importants changements de paradigmes en matière de conception du progrès socioéconomique. Aujourd'hui, la quasi-totalité des avis convergent sur le fait que les inégalités fondées sur le genre nuisent au bien-être des populations et au développement des États (Woetzel et al., 2015). En droit, en ressources, et en influence, ces inégalités sont exacerbées par la pauvreté et constituent à la fois des freins et des pertes en termes de production et de croissance économique.

Dans le contexte actuel, en Afrique, les femmes travaillent en général dans des secteurs faiblement rémunérés, souvent à faibles valeurs ajoutées et à rendements faibles (Calderon et al., 2019 ; Rosa et Sylla, 2016). Par conséquent, elles ont tendance à entreprendre par nécessité dans le secteur informel y compris en ce qui concerne le commerce, notamment le commerce informel transfrontalier qui a fait l'objet d'une étude de cas de cette recherche traitée dans une production séparée.

Les données actuelles révèlent qu'en Afrique, **les femmes occupent 66% des emplois dans le secteur informel non agricole**, mais ne gagnent que 70 centimes pour chaque dollar gagné par un homme. Dans le secteur formel, seulement 11,6% des postes de direction sont occupés par les femmes contre 88,4% par les hommes. Dans la zone UEMOA, **le revenu moyen annuel des hommes est deux fois supérieur à celui des femmes** (Badji, 2008) même si la situation est en train de changer. En moyenne, ces disparités entre les genres coûtent 95 milliards de dollars US par an à l'Afrique subsaharienne limitant de ce fait, les efforts faits par le continent en faveur du développement humain et de la croissance économique inclusive.

L'inégalité femme-homme ne constitue pas seulement un problème moral et social

ou de droit ou encore moins de théorie économique, mais un grand défi économique et de développement à relever (Alban et Flaubert, 2017 ; BAD, 2015 ; ONU, 2017). Si les femmes, qui représentent en général la moitié de la population africaine ne réalisent pas pleinement leur potentiel économique, l'Afrique perd la moitié de son potentiel en termes de développement économique. Dans tous les secteurs productifs et dans la pratique, il est impératif de travailler à donner à la parité genre, la place et le poids qui conviennent. Pinar (2015) renseigne que Ann Oakley (1972), a utilisé pour la première fois le terme "genre" ou "gender" comme outil ou comme une nouvelle catégorie d'analyse, en dehors du sexe. Tandis que le sexe a une dimension biologique, inné, le genre est une représentation, une construction sociale. Il est acquis et est sujet à des variations selon plusieurs aspects : le lieu, l'époque, la communauté, etc. qui a été à la base de l'émergence de l'intersectionnalité en tant qu'outil d'analyse utilisé dans cette recherche.

Les hommes et les femmes forment deux (2) groupes sociaux engagés dans un rapport social spécifique à savoir les rapports sociaux de sexe. Ces rapports ont une base matérielle, le travail, qui fait l'objet de répartition en fonction du sexe ou des rôles sociaux (genre). La prise en compte du genre dans l'économie consiste, entre autres, à prendre en compte les contributions, mais aussi les besoins spécifiques des femmes et des hommes. L'UEMOA en tant qu'organisation sous-régionale reconnaît cette nécessité en soulignant que « **des économies intégrées et prospèrent ne peuvent être bâties sans offrir à leurs citoyens un accès équitable aux opportunités de création de richesses, tout en bénéficiant des retombées offertes par une croissance inclusive** (UEMOA, 2018) ». L'accès équitable aux opportunités conduirait à l'autonomisation des femmes conçu comme étant un processus par lequel une femme acquiert par elle-même suffisamment de capacités pour prendre elle-même des décisions importantes aux niveaux économique, social, politique, familial, médical, etc.

Toutefois, bien que les économistes aient traité les questions de la participation des hommes et des femmes à la force de travail dès le début des années 1900, le genre en lui-même était faiblement intégré à l'analyse économique. Aujourd'hui, la situation a beaucoup évolué et l'ambition de cette recherche est de corriger cette faiblesse dès le départ en plaçant le concept et les aspects connexes au centre de toutes ses investigations. Mais, intégrer la dimension genre dans l'analyse économique, suppose la prise en compte de la division sexuelle du travail. Selon Kergoat (2001) et Becker (1964), la division sexuelle du travail ou des rôles (*ou division sociale du travail entre les sexes*) est la répartition des fonctions, des tâches, des responsabilités, des rôles, etc., découlant de l'organisation des rapports sociaux de sexe. Elle fonctionne sur deux (2) grands principes :

- **la séparation** qui distingue des travaux pour femmes et des travaux pour hommes ;
- **la hiérarchisation** qui valorise davantage les travaux des hommes au détriment des travaux des femmes.

Cette division du travail selon les sexes entraîne aussi un accès et un contrôle différenciés des ressources par les hommes et les femmes. Les questions relatives à l'**autonomisation des**

femmes notamment à travers le commerce, les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes trouvent donc un lien direct avec le travail rémunéré ou pas, les deux (2) principes de la division sexuelle du travail, ainsi que le droit des femmes à la participation à la prise de décision en matière de gestion économique. Il en ressort des enjeux économiques et politiques liés à l'invisibilité et/ou à la faible valorisation du travail des femmes dans les ménages et les entreprises, au niveau national et dans les espaces régionaux comme celui de la zone UEMOA, cadre spatial de la présente recherche.

Dans son approche, cette recherche considère que le moyen privilégié d'assurer plus d'équité pour l'autonomisation des femmes, est d'examiner les investissements (temps, moyens matériels et financiers) et les gains (revenus) du commerce à travers une lunette genre. C'est dans ce sens que la recherche fait ressortir les différences entre les hommes et les femmes d'une part, et d'autre part, les éventuelles disparités au sein d'un groupe, en l'occurrence celui des femmes, en lien avec d'autres spécificités (analyse d'intersectionnalité). La finalité d'une telle approche appliquée à une analyse économique du commerce régional est qu'elle permet une participation plus égalitaire et une allocation des ressources entre femmes et hommes qui contribuent à réduire les écarts initiaux, puis à impulser un véritable processus de transformation sociale.

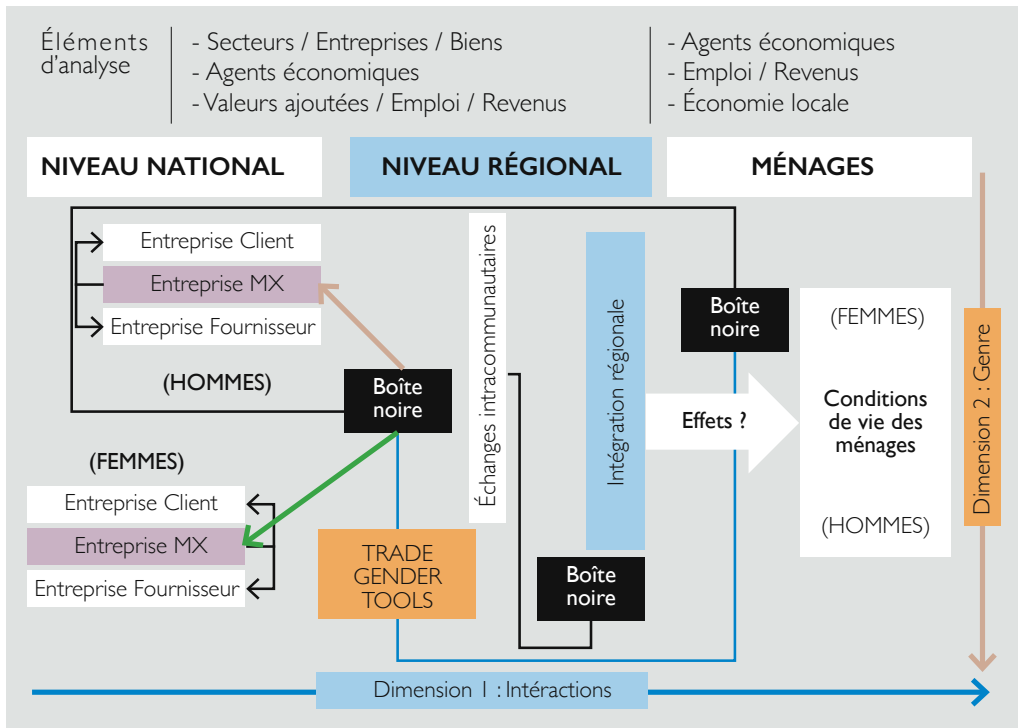


ii). Cadre d'analyse

La question de la situation économique de la femme et les relations de genre en lien avec le processus d'intégration régionale et le commerce intracommunautaire est masquée par trois (3) principales boîtes noires (Schéma

1). Pour décrypter leur contenu, la recherche a combiné deux (2) types d'analyse : l'analyse horizontale (dimension-interactions) et l'analyse verticale (dimension-genre). La conception de ce cadre d'analyse a visé à tracer un schéma logique et une démarche organisée sur laquelle les chercheurs se sont fondés dans leurs travaux.

Schéma 1 : Cadre d'analyse conceptuel du projet de recherche



Source : Auteurs

L'analyse horizontale

A travers cette dimension dite des interactions, la recherche a analysé les liens qu'entretiennent trois (3) grandes variables : la macroéconomie et les politiques d'intégration régionales (1), le commerce intracommunautaire (2) et la dynamique des secteurs de production et de commerce (3).

Cette analyse permet, dans un premier temps, de mettre en évidence les grandes politiques macroéconomiques qui ont un lien avec la question du genre et leur effet sur le commerce intracommunautaire, et dans un deuxième temps, d'étudier les effets de la dynamique de ce commerce intracommunautaire sur celle des entreprises dans les États membres de l'UEMOA. Comme il est indiqué dans le schéma 1, cela a impliqué des investigations à la fois au niveau régional et national. Les éléments clés de ces investigations concernent notamment les secteurs/entreprises, les agents économiques et les valeurs ajoutées créées.

Dans ce volet, l'objet premier de cette recherche a été de collecter et d'analyser les données des boîtes noires et de répondre ainsi aux questions de recherche suivantes : *Quels sont les principaux biens qui ont été impactés par la croissance des échanges intracommunautaires?*

Quels sont les principaux agents économiques qui travaillent dans les secteurs boostés et qui tirent bénéfice de ces secteurs ? Quelles sont les grandes mesures (politiques, stratégiques, mécanismes, etc.) qui ont soutenu la croissance des échanges intracommunautaires des biens identifiés ? Comment les revenus générés affectent les conditions de vie des ménages des agents économiques identifiés ?

L'analyse verticale

Elle complète l'analyse horizontale en intégrant dans les questions ci-dessus posées la dimension genre. À travers cette approche, la recherche a fait l'effort de mettre en évidence les aspects genre des faits constatés, notamment les effets différenciés pour les entreprises, les employés et les ménages. L'analyse verticale a permis de répondre aux questions suivantes : *Quels sont les principaux agents économiques qui travaillent dans les secteurs boostés et qui tirent bénéfice de ces secteurs et quelle est la place de la femme ? Comment les bénéfices tirés des secteurs modifient les positions et relations femmes-hommes ? Comment les revenus générés affectent les conditions de vie des ménages des agents économiques (hommes / femmes) identifiés ?*

I.3.2. Méthodologie de la collecte des données

La recherche a combiné à la fois une (i) approche qualitative pour collecter des données primaires qualitatives, (ii) une approche quantitative pour collecter des données primaires quantitatives et (iii) une revue documentaire pour la collecte des données secondaires et des documents pertinents pour répondre aux questions de recherche. Mais dans un premier temps, la recherche a, d'abord, visé à identifier les biens et les pays à couvrir pour la collecte de ces données. Le point suivant présente la démarche utilisée.

I.3.2.1. Démarche pour le choix des biens et des pays

La présente recherche est partie de l'impact positif des réformes de l'UEMOA sur le commerce de biens au niveau intrarégional. Dans cette logique, le processus de détermination

des biens et des pays à prendre en compte a constitué une étape clé de la recherche.

Pour se donner toutes les chances et les moyens d'opérer des choix objectifs, la recherche s'est fondée au plan macroéconomique sur la base de données de la Conférence des Nations Unies sur

le Commerce et le Développement (CNUCED) pour une période de douze (12) ans, soit 2005 à 2016. Cette base est constituée de données présentées par thèmes pertinents et a l'avantage d'être mise à jour régulièrement et d'offrir une grande variété de regroupements analytiques de produits harmonisés.

Ces caractéristiques ont garanti dans une certaine mesure, la cohérence entre les données de plusieurs séries et ont facilité leur utilisation. Un autre avantage de cette base est l'accent mis sur les pays en développement. Ce qui a permis de couvrir plus ou moins facilement les besoins en données macroéconomiques.

Au total, la base de la CNUCED utilisée répertorie 255 biens. Les échanges entre les pays de l'UEMOA sur la période 2005-2016 ont concerné 241 biens, soit 94,5% de l'ensemble des biens.

Dans le processus de choix des biens, la recherche a retenu cinq (5) principaux critères avec pour but d'identifier les biens dont les flux des importations et exportations entre les huit pays de l'espace UEMOA sont les plus importants et les plus réguliers. Sur la base du processus mis en place et pour des raisons de qualité dans les analyses, quatre (4) biens et cinq pays (le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Sénégal et le Togo) ont été spécifiquement ciblés. Le point 3 traitant de la cartographie des biens impactés donne plus de détails sur cette démarche de choix des biens retenus.

1.3.2.2. Collecte des données primaires

Les données primaires ont été collectées auprès de trois (3) catégories de cibles : les ménages, les employé.e.s et les entreprises de production et de commercialisation de biens dans l'espace UEMOA. Elles ont visé à :

- quantifier l'impact des échanges sur les entreprises ;

- quantifier l'impact des échanges intracommunautaires sur les conditions de vie des employé(e)s/ménages en prenant en compte le genre ;
- quantifier l'impact des échanges sur les rapports hommes-femmes dans les ménages.

Pour ce faire, il a été élaboré un questionnaire par cible, soit trois (3) questionnaires.

1.3.2.3. Approche de comparaison

Pour quantifier les effets ou l'impact d'un programme, d'un projet ou d'une politique, différentes méthodes existent. Il y'a le modèle d'équilibre général calculable (MEGC) qui implique d'avoir une matrice de comptabilité sociale (MCS) complète et actualisée. Par ailleurs, une telle MCS a des exigences en termes de désagrégation des données à des niveaux plus fins tels que le genre et la nature des biens échangés. Ce qui n'existe pas et sa construction nécessite un temps et des moyens dont ne dispose la recherche. D'autres méthodes comme la double différence (Avant et après, groupe traité et groupe non traité) peuvent être également utilisées. Mais, ce type de méthodes nécessite d'avoir des situations/données de références (Baseline) des deux groupes ; données auxquelles la recherche n'a pas accès dans la mesure où elles n'existent pas. L'analyse genre nécessite, par ailleurs, des bases de données désagrégées par pays, par secteur, par sexe, etc. Aujourd'hui, les bases existantes sont très parcellaires et incomplètes pour servir de fond à des analyses désagrégées prenant en compte le genre. A ce titre, la recherche contribue à réduire le gap constaté en la matière.

Au-delà des questions de données, mesurer un impact ou des effets nécessite d'avoir clairement une date, un point de repère à partir duquel une mesure particulière a été prise. Dans le

cas de l'UEMOA et au regard des objectifs de l'étude, il est difficile voire impossible d'établir cette référence. La croissance des échanges intracommunautaires aujourd'hui constatée est le résultat de mesures multiples, parfois simultanées et progressives.

Pour rendre possible la comparaison et pour quantifier les effets du commerce intracommunautaire sur les cibles visées, la recherche s'est fondée sur le chemin d'impact de la croissance du CIC en termes de biens échangés. Ce processus de choix décrit au point 3 a permis d'identifier rigoureusement les pays, les entreprises et les biens devant faire l'objet des investigations de terrain.

Sur cette base, la recherche a procédé à la construction d'un contrefactuel avec la constitution de deux (2) groupes au niveau de chaque catégorie de cible.

Pour les ménages, la structuration est la suivante :

- un groupe de ménages d'employé.e.s d'entreprises (formelles ou informelles) qui participent au CIC. Ce groupe est désigné par le terme « **ménages CIC** » ;
- un groupe de ménages d'employé.e.s d'entreprises (formelles ou informelles) qui ne participent pas au CIC et qui ont des caractéristiques similaires aux ménages traités (sexe, âge, et niveau d'éducation du chef de ménage, taille et lieu de résidence du ménage, occupation principale). Ce groupe est désigné par le terme « **ménages non-CIC** ».

Au niveau du ménage, le répondant du questionnaire a été d'office le/la conjoint(e) de l'employé(e). Si l'employé.e n'a pas de conjoint, le répondant a été le membre de ménage ayant le plus d'informations sur l'employé.e concerné.e (chef de ménage ou autre membre majeur du ménage).

Pour les entreprises, la structuration est la suivante :

- un groupe composé d'entreprises (formelles et informelles) qui participe au CIC. Ce groupe est désigné par le terme « **Entreprises CIC** » ;
- un groupe composé d'entreprises (formelles et informelles) qui commercialisent des biens autres que les quatre (4) biens retenus. Ce groupe est désigné par le terme « **Entreprises non-CIC** ».

Cette approche a permis non seulement de contourner les contraintes ci-dessus relevées, mais également d'identifier rigoureusement les acteurs qui profitent de la croissance des échanges intracommunautaires de biens dans l'espace UEMOA depuis l'année 2000 et d'établir un point de comparaison fiable.

En effet, comparer la situation des cibles qui se situent dans les chaînes de valeur des biens dont les échanges connaissent une forte croissance du fait des réformes progressives mises en place à celle qui se situent en dehors de ces chaînes permet de mesurer indirectement les effets de l'approfondissement de l'intégration régionale sur les cibles visées et de traiter des inégalités subséquentes.

1.3.2.4. Taille de l'échantillon et calcul de puissance

Pour des analyses empiriques rigoureuses, il est important d'avoir un échantillon fiable déterminé de manière rigoureuse selon les règles statistiques. A ce titre, la recherche s'est fondée sur la formule suivante :

$$n = \frac{2\sigma^2[Z_\beta + \frac{Z_\alpha}{2}]^2}{diff^2} \text{ où } Z_\beta = 0,84 \text{ (puissance 80\%), } Z_\alpha = 1,96, \text{ où } \sigma^2 \text{ est la variance de la principale variable d'intérêt qui est le revenu des}$$

ménages, et *diff* est l'impact minimum détectable (différence de revenu entre les ménages CIC et les ménages non CIC). Le revenu étant inconnu, la dépense annuelle de consommation des ménages a été utilisée comme proxy. Les données de l'enquête multisectorielle continue (EMC) réalisée en 2014 ont été utilisées pour estimer σ^2 avec un effet minimum détectable $\text{diff} = 10\%$ de la moyenne des dépenses des ménages. Ces objectifs de précision ont été fixés en tenant compte des ressources disponibles pour réaliser l'étude.

A partir de cette formule, une taille minimale permettant de détecter un impact réel du CIC avec une puissance de 80% et un niveau de significativité de 5% a été calculée. Les calculs initiaux impliquent de constituer 80 paires d'entreprises à enquêter, 120 paires d'employés et 120 paires de ménages dont les moitiés étant constituée du groupe de contrôle. Finalement, les effectifs des entreprises, des employées et des ménages ont été pratiquement doublés, permettant ainsi de renforcer la robustesse des résultats. Les détails de ces données sont résumés dans le tableau I ci-dessous.

Tableau I : Répartition des cibles enquêtées selon le pays

Pays	Entreprises	Employé.e.s	Ménages famille	Ménages à un seul individuel
Burkina Faso	53	261	114	75
Côte d'Ivoire	56	337	32	129
Mali	64	373	216	90
Sénégal	55	243	138	55
Togo	68	472	335	107
Total	296	1 686	835	456

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

1.3.2.5. Choix pratique des cibles à enquêter

Tout d'abord, il faut noter que l'enquête a couvert uniquement les capitales politiques et/ou économiques, lieux où la majorité des entreprises est installée dans la plupart des pays de l'UEMOA.

En ce qui concerne le choix des entreprises, la recherche s'est basée sur les répertoires d'entreprises de chacun des pays retenus. Ces données ont été obtenues auprès des structures publiques en charge de l'industrie, du commerce et/ou des entreprises. Pour constituer la liste

des entreprises par strate, la méthode de choix aléatoire a été utilisée.

Dans certains pays comme le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Sénégal, la recherche a rencontré quelques difficultés qui ont contribué à prolonger fortement le temps de collecte prévu. Deux raisons expliquent cette situation : le refus de collaboration de certains responsables d'entreprises et les difficultés de localisation de certaines entreprises. Ces difficultés sont inhérentes aux enquêtes auprès des entreprises du fait de la méfiance et des multiples rendez-vous de ces dernières.

I.3.2.6. Outils de collecte

Trois (3) questionnaires ont été élaborés pour la collecte des données : (i) un questionnaire ménage pour collecter les données auprès des ménages, (ii) un questionnaire entreprise pour collecter les données auprès des entreprises et (iii) un questionnaire employé pour collecter les données auprès des employé.e.s des entreprises ciblées. Dans la pratique, les données ont été collectées à partir des tablettes connectées à une plateforme unique qui utilise les outils de KoboCollect et dont le serveur a été logé au GRAAD Burkina.

I.3.2.7. Traitement et analyse des données

Une fois les données collectées, elles ont été traitées pour être adaptées aux besoins d'analyse. Ce traitement des données a consisté à fusionner les données des différentes sources,

à corriger les erreurs, les valeurs manquantes, les valeurs aberrantes, etc. En termes d'analyse, ces données ont été traitées avec les logiciels Excel, STATA et SPSS et regroupées par catégories de cibles. Les méthodes d'analyse descriptive et inférentielle ont été appliquées.

I.3.2.8. Considérations éthiques

Cette recherche a été menée auprès de sujets humains. Cela requiert des dispositions particulières pour assurer la protection des participant.e.s à la recherche, conformément à la législation nationale et internationale sur l'éthique en matière de recherche. A ce propos, un protocole d'éthique et de sécurité a été élaboré et partagé avec tous les membres de l'équipe de recherche. Ce protocole a visé à assurer la protection des participant.e.s, la confidentialité, l'intégrité, la qualité, la sécurisation, la transparence dans la gestion et la neutralité dans l'analyse des données.

I.4. Démarche qualité

Avant d'aborder la section 2 sur le genre et le commerce dans la zone UEMOA, ce point du document précise les précautions qui ont été prises pour s'assurer de la qualité des résultats. En plus des précautions prises pour les enquêtes (formation et suivi des enquêteurs), les procédures statistiques (choix de l'échantillon, collecte de données en ligne, traitement, etc.), la recherche a appliqué une démarche de qualité fondée sur les éléments suivants :

- **l'acceptation et la cohérence interne :** les résultats sont admis et reconnus cohérents par les acteurs concernés par la recherche ;
- **la validation externe :** les résultats de la recherche doivent pouvoir être acceptés par des experts, des chercheurs, des spécialistes extérieures. C'est dans ce sens que ce document a été soumis à la critique d'experts et de chercheurs et ce, à plusieurs occasions. Les experts du Comité de pilotage ont en partie joué ce rôle ;
- **la transférabilité :** elle implique de voir dans quelle mesure les conclusions et les résultats auxquels la recherche aboutit peuvent s'étendre à d'autres contextes que celui qui a été étudié. Dans ce sens, les résultats de la recherche ont été comparés à de nombreuses autres recherches en Afrique et dans le monde ;

- **la constance interne** : il s'agit de s'assurer de l'indépendance des observations et des interprétations par rapport à des variations accidentelles ou systématiques. Les comparaisons des statistiques descriptives et des résultats d'analyse économétriques ont permis de vérifier cette constance interne pour la plupart des données ;
- **la fiabilité** : elle consiste en l'indépendance des analyses par rapport à l'idéologie du chercheur qui devra donc énoncer ces présupposés et orientations épistémologiques. Cette précaution a été prise depuis le début du projet avec

l'engagement des chercheurs à appliquer le protocole de recherche élaboré à cet effet ;

- **la validité** : elle implique le contrôle et la vérification des informations et des interprétations ;
- **la triangulation ou « chevauchement des méthodes »** : elle consiste à confronter des méthodes d'investigations différentes et complémentaires (triangulations des sources, interne, temporelle, spatiale, théorique, des observateurs, méthodologique, par combinaison de niveau).





02

Genre et commerce de la zone UEMOA : faits stylisés

Dans l'ensemble, les perspectives économiques de l'Afrique sont prometteuses malgré les difficultés et l'avènement de la pandémie de la COVID-19. La croissance économique enregistrée au cours des dernières décennies le laisse entrevoir. Toutefois, cette perspective masque d'importantes inégalités entre les économies et les sexes caractérisées par l'exclusion de certains groupes socio-économiques de secteurs clés, avec des effets multiplicateurs négatifs, notamment sur l'autonomisation des femmes (AUC, 2015).

Comment bâtir des économies intégrées et prospères sans offrir à tous les citoyens un accès équitable aux opportunités de création de richesses ? Cette préoccupation est celle de l'UEMOA dont la mission est d'impulser et de coordonner l'intégration des économies des États membres en vue de créer un environnement favorable à la création de richesses pour un mieux-être des populations de l'espace communautaire (UEMOA, 2018).

Cette section traite de ces questions avec pour objectif de resituer la question du genre dans la théorie et l'analyse économique. Elle se compose de deux points. Le premier point donne une vue d'ensemble de la question du genre dans l'espace UEMOA et le deuxième traite de la structure sexuée du commerce dans l'espace UEMOA.

2.1. L'espace UEMOA : une vue d'ensemble sur la question du genre

La persistance des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'espace UEMOA montre que des insuffisances institutionnelles demeurent, malgré l'adoption d'une politique nationale genre par chaque État depuis quelques années. Depuis 2018, l'UEMOA s'est engagée à combler ces insuffisances communes par l'adoption d'une Stratégie Genre applicable au niveau régional. Son objectif est de contribuer à la promotion d'un environnement institutionnel communautaire favorable à l'égalité et à l'équité entre les femmes et les hommes dans les domaines économique, politique, social et culturel, au moyen d'une approche transversale du Genre dans les politiques, les programmes, les projets, les budgets et dans les pratiques managériales des États membres et des Organes de l'UEMOA.

Sur cette question d'égalité-genre, une analyse de la documentation existante montre que toute la communauté UEMOA est marquée par une volonté politique forte, traduite par de nombreuses initiatives à la fois politico-stratégiques, juridiques et institutionnelles.



2.1.1. Cadres politique et institutionnel



Les inégalités fondées sur le genre nuisent au bien-être et au développement. En droits, en ressources et en influence, ces inégalités sont exacerbées par la pauvreté, ce qui en coûte, d'autant plus à la production et à la croissance économique. La prise en compte du genre dans l'économie consiste, entre autres, à considérer les contributions, mais aussi les besoins spécifiques des femmes et des hommes. Pour ce faire, les États membres de l'UEMOA se sont attelés à la création d'un environnement politique et institutionnel plus favorable à la reconnaissance des droits humains des femmes qui, toutefois, demeure variable selon les pays. Le tableau 2 ci-après présente un aperçu des instruments politiques et institutionnels régissant l'espace communautaire en la matière.

Il faut noter que les différentes politiques et stratégies des pays membres de l'UEMOA ont été élaborées avant la stratégie communautaire sur le genre ; exception faite de la stratégie de la Guinée Bissau¹. Les cadres et orientations politiques internationaux, régionaux et sous régionaux ont servi de référentiel pour l'amélioration des droits humains dans les pays, à travers l'élaboration et l'adoption des documents nationaux de politique genre. L'importance accordée à l'égalité et l'équité en matière de droits pour les hommes et les femmes se concrétise par la mise en place d'un cadre institutionnel, impliquant le plus haut niveau des États. Des conseils ou des observatoires nationaux sur le genre sont mis en place par décret présidentiel. Par ailleurs, des départements ministériels, partenaires et acteurs de développement sont impliqués dans ce dispositif institutionnel.



¹ Le document a été validé en mars 2017 mais des informations sur son adoption n'ont pas encore été trouvées, certainement dues à la barrière de la langue (Portugais).

Tableau 2 : Cadres politique et institutionnel en matière de genre dans l'espace UEMOA

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre politique et institutionnel	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Limites/Insuffisances
 <p>Stratégie Genre de l'UEMOA (2018)</p>	<p>La base est la Conférence de Beijing (1995). Puis l' :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Union Africaine (UA) : Politique Genre adoptée en 2009 • Commission Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) : Politique en matière de genre adoptée en mars 2004, basée sur les conventions internationales et africaines, les 12 domaines critiques du Plan d'action de Beijing et les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) • Agenda 2063 comme l'un des piliers du programme de transformations structurelles et de développement sur 50 ans du continent africain. <p>Le cadre institutionnel repose sur les États membres, les institutions et structures de la CEDEAO et l'UEMOA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Stratégie Genre de l'UEMOA se veut un cadre de référence qui permettra d'identifier des réponses communes adaptées aux problèmes que rencontrent les États membres dans la mise en œuvre de leur politique nationale Genre. • Soutien à des initiatives spécifiques axées sur les droits, la représentation et l'autonomisation économique des femmes. 	<p>Dans la plupart des États membres, le cadre organisationnel de mise en œuvre des Politiques Nationales Genre n'est pas pleinement opérationnel. Généralement, ces mécanismes ne figurent pas dans les organigrammes des ministères. Ces faits constituent des limites à la stratégie genre UEMOA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le budget de mise en œuvre de la stratégie est global. • Le fait que la plupart des États aient adopté leur politique genre avant celle communautaire ne facilite par l'harmonisation.
 <p>I. Bénin</p> <p>Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG), adoptée en mars 2008 (MFSN, 2008)</p>	<p>La PNPG s'inscrit dans la Politique Nationale de développement économique, politique, social et culturel du Bénin reposant sur les engagements tels que : la constitution du Bénin, la Charte des Nations Unies, la déclaration de Beijing, la CEDEF, les diverses politiques nationales sur les femmes, la famille ou les jeunes, etc.</p> <p>Le cadre institutionnel est articulé autour du Conseil National de Promotion de l'Équité et l'Égalité du Genre (CNPEEG). Placé sous la tutelle du Chef de l'État, le CNPEEG comprend des démembrements. Y sont concernés les départements ministériels sectoriels, la société civile, les PTF, les institutions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La vision ainsi que deux stratégies de la PNPG campent les bases pour l'égalité en matière de production et d'accès aux ressources économiques. • La tutelle du Chef de l'État peut aider à faire bouger les lignes en matière de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> • La faible fonctionnalité du mécanisme institutionnel de prise en compte du genre, l'instabilité institutionnelle et la mobilité des cadres. • L'insuffisance des ressources financières allouées par le budget national.

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre politique et institutionnel	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Limites/Insuffisances
 <p>2. Burkina Faso Politique Nationale Genre (PNG), adoptée en juillet 2009 (MPF_Burkina Faso, 2009) Le Burkina Faso vient d'adopter sa nouvelle stratégie Genre 2020-2024</p>	<p>La PNG repose sur des politiques internationales et régionales auxquelles a adhéré le Burkina Faso. La PNG se fonde également sur un certain nombre de politiques nationales (Plan national de bonne gouvernance, Plan national de développement économique et social, etc.) qui intègrent la question d'égalité et d'équité entre l'homme et la femme comme condition <i>sine qua non</i> et comme principe directeur pour parvenir au développement socio-économique du pays.</p> <p>Au niveau institutionnel, l'instance nationale de décision et d'orientation en matière de genre est le Conseil national pour la promotion du genre (CONAP Genre), avec des relais. Il est présidé par le Premier ministre et regroupe les représentants du gouvernement, des institutions nationales, et ceux des partenaires au développement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'une vision globale pour la promotion d'un développement économique participatif, un accès et une répartition plus équitables des ressources et des revenus. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence d'un dispositif opérationnel et d'une expertise genre au sein des structures et institutions dudit dispositif. • Les institutions vouées aux questions du genre souffrent d'une insuffisance de capacité d'intégration des enjeux du genre, de capacité d'analyse et de planification fondée sur un système de collecte de données pertinentes différenciées par sexe.
 <p>3. Côte d'Ivoire Politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre, adoptée en 2009 (MFFAS, 2009)</p>	<p>Sur le plan institutionnel, étant une stratégie transversale de développement, elle est prévue pour être prise en compte à tous les niveaux de la vie en société, secteur de développement, niveau politique, niveau national, niveau des relations sous régionales et régionales, niveau des relations internationales.</p>	<p>Définition de quelques objectifs et engagements politiques en lien avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genre, Gouvernance et Droits Humains. • Cadrage macroéconomique et analyse budgétaire 	

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre politique et institutionnel	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Limites/Insuffisances
 <p>4. Mali Politique Nationale Genre (PNG), élaborée en 2009 (MPFEF, 2009)</p>	<p>Les fondements politiques de la PNG reposent sur : la Lettre de cadrage du Président de la République du 13 novembre 2007, la Déclaration de politique générale du Gouvernement du 14 décembre 2007, le Programme de développement économique et social (PDES), le Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCR) et la Réforme de l'État.</p> <p>Au niveau institutionnel, la mise en place d'un conseil supérieur de la PNG-Mali, présidé par le Premier Ministre, en tant qu'organe d'orientation, de décision et de veille. Une gestion partagée est faite entre le département en charge du domaine du Genre et les dix (10) ministères sectoriels qui ont été ciblés en raison de leur apport indéniable dans l'atteinte des résultats de la politique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une des six orientations stratégiques assorties d'axes d'intervention porte sur la reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production. 	<ul style="list-style-type: none"> • La sous-représentation des femmes dans les instances de décisions politiques et publiques. Il y a alors un risque de limites d'action du cadre institutionnel du fait de l'absence des femmes dans ces instances.
 <p>5. Niger Politique Nationale de Genre (PNG), adoptée en août 2017 (MPFPE, 2017)</p>	<p>La PNG repose sur des cadres politique et institutionnel avec l'implication au plus haut niveau avec la Présidence de la République et le Cabinet du Premier Ministre.</p> <p>Le Comité Interministériel Genre et Développement (CIGD) est l'organe d'orientation et de décision sur les questions liées au genre au Niger. Il est présidé par le Premier ministre.</p> <p>Des institutions techniques, les PTF, les partenaires d'exécutions et les bénéficiaires sont parties prenantes du schéma institutionnel de la PNG.</p>	<p>La PNG prône l'autonomisation économique et une croissance inclusive visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • accroître l'accès des agents aux opportunités économiques et à un emploi décent ; • améliorer la visibilité des contributions des femmes et des hommes à l'économie domestique et de marché. 	

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre politique et institutionnel	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Limites/Insuffisances
 <p>6. Sénégal Stratégie Nationale pour l'Égalité et l'Équité de Genre (SNEEG), adoptée en 2015 (MFFDS, 2015)</p>	<p>La SNEEG se fonde sur les politiques et engagements internationaux, régionaux et nationaux des dirigeants pour remodeler la vision sur les conditions de vie des femmes, les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes et le respect équitable des droits humains dont les droits des femmes sont une partie intégrante.</p> <p>Il y a entre autres : Beijing, Conférence régionale africaine sur les femmes, préparatoire de Beijing +10, les OMD/ODD, le NEPAD et les politiques et stratégies d'intervention sectorielles au niveau national.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La valorisation de la position sociale de la femme et le renforcement de ses potentialités. • La promotion économique des femmes en milieu rural et urbain. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible intégration institutionnelle, donc une opérationnalité difficile. • Contraintes à la promotion économique des femmes liées à la faible connaissance des questions de genre au sein des secteurs économiques et insuffisance des compétences en matière d'application de l'approche genre comme outil de développement. • La faible disponibilité de données désagrégées par sexe dans les statistiques des secteurs économiques.
 <p>7. Togo Politique Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (PNEEG), adoptée en 2011 (MPF_Togo, 2011)</p>	<p>Les engagements internationaux, régionaux et nationaux ont offert au Togo de réelles opportunités pour réaliser l'équité et l'égalité de genre.</p> <p>International : Conférences mondiales sur les femmes de Nairobi et Beijing, CEDEF, OMD/ODD.</p> <p>Régional : l'avènement de plusieurs cadres politiques tels que le NEPAD, l'UA, le CADH.</p> <p>National : la création en 1977 de la Direction Générale de la Promotion Féminine.</p> <p>L'ossature du cadre institutionnel de la PNEEG repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un Conseil interministériel genre et développement (CIGD), présidé par le Premier Ministre et chargé d'examiner l'état d'avancement de la mise en œuvre ; • Un Comité technique de coordination et de suivi-évaluation (CTCSE). • Un organe de contrôle à savoir l'Observatoire National Genre et Développement (ONGD) qui jouera un rôle de veille et d'alerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les orientations stratégiques semblent bien focalisées sur l'accroissement de la capacité productive des femmes et de leur niveau de revenu à travers différents objectifs. • La définition d'un cadre institutionnel de mise en œuvre pertinent soutenu par quatre piliers qui seront les garants de sa performance. Le pilier I porte sur la définition des principes directeurs qui fondent le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNEEG et de son Plan d'action. 	<p>Les insuffisances se révèlent au niveau institutionnel à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La faible disponibilité des données et des informations fiables sur les disparités de genre ; • L'absence d'un réel ancrage du genre dans les autres secteurs ; • La faiblesse des capacités en matière de mise en œuvre de l'approche genre ; • L'adoption réticente de l'approche genre par tous les acteurs de développement

De manière générale, l'analyse globale des cadres politique et institutionnel montre que la stratégie genre de l'UEMOA s'appuie bien sur les organes et les dispositifs nationaux des pays membres. Malheureusement, il est déploré d'importantes faiblesses liées à la fonctionnalité de ces dispositifs :

L'insuffisance des ressources financières allouées par le budget national, l'absence d'un dispositif opérationnel et d'une expertise genre au sein des structures et institutions dudit dispositif, etc. Des mesures devraient être prises rapidement pour corriger ce problème.

2.1.2. Cadres réglementaire et juridique


La stratégie genre de l'UEMOA repose, comme il a été mentionné plus haut, sur les États membres qui doivent veiller à son application. Quant aux cadres juridique et réglementaire de chaque pays, ils se fondent sur les textes de lois régionaux et internationaux qui régissent la question du genre. Pour l'opérationnalisation des politiques et stratégies mises en place, divers instruments juridiques ont été élaborés dans chaque pays.

Dans toutes les analyses, l'une des principales constantes relevées en termes de faiblesse reste l'applicabilité et l'application des textes/lois. L'antagonisme entre les instruments internationaux ratifiés par les pays et les législations nationales constitue la deuxième

faiblesse souvent évoquée dans la littérature actuelle. Il existe bien d'autres faiblesses, mais également des forces dont les contenus et les portées sont résumés dans le tableau d'analyse donné à la page qui suit (Tableau 3).


En ce qui concerne la faible application et applicabilité des textes, elle est liée essentiellement à une faible volonté politique, la méconnaissance des textes par les acteurs de mise en œuvre due à une faible vulgarisation desdits textes. Elle très souvent liée aussi à l'adoption de textes par pur conformisme à l'agenda mondial de développement, sans une réelle contextualisation prenant en compte les spécificités.

Tableau 3 : Cadres juridique et réglementaire en matière de genre dans l'espace UEMOA

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre juridique et réglementaire	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Faiblesses / Insuffisances
 <p>Stratégie Genre de l'UEMOA (2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au niveau international, 7 pays sur 8 ont ratifié la CEDEF ; à l'exception du Niger. • Au niveau continental, tous les pays de l'UEMOA ont signé le Protocole relatif aux droits des femmes en Afrique qui complète la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP). • Au niveau national, tous les États membres consacrent l'égalité de tous leurs citoyens (hommes et femmes) sans discrimination fondée sur le sexe. De plus, certains États ont adopté ou modifié la législation touchant les droits des femmes et de la famille. 	<p>Un axe stratégique pour le soutien à des initiatives spécifiques axées sur les droits, la représentation et l'autonomisation économique des femmes dont les résultats portent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le respect et le renforcement des droits des femmes ; • l'élaboration d'un profil genre des États membres de l'Union. 	<p>La difficulté pour harmoniser les lois nationales avec les engagements internationaux et africains, pour combler les vides juridiques et réformer les systèmes judiciaires pour les rendre accessibles aux femmes et aux pauvres.</p>

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre juridique et réglementaire	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Faiblesses / Insuffisances
 <p>1. Bénin Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG), adoptée en mars 2008</p>	<p>La PNPG repose sur des lois comme le code de la famille, le droit foncier, etc.</p> <p>Pour son application, il y a le Décret portant création, composition, attributions et fonctionnement du Conseil National de Promotion de l'Équité et l'Égalité du Genre (CNPEEG) et de ses démembrements.</p>	<p>Sur recommandations du CNPEEG, des mesures législatives et réglementaires ont été adoptées, visant à améliorer les conditions pouvant permettre d'atteindre l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes pour un développement humain durable.</p>	<p>Malheureusement, il n'existe pas des décrets d'application, ce qui justifie leur faible prise en compte dans les juridictions.</p>
 <p>2. Burkina Faso Politique Nationale Genre (PNG), adoptée en juillet 2009</p>	<p>La PNG repose entre autres sur la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981 et aussi sur de nombreux textes réglementaires (code des personnes et de la famille, du travail, réorganisation agraire et foncière, etc.)</p>		<p>Nul n'est censé ignorer la loi mais dans les insuffisances liées au cadre juridique de la PNG, le facteur aggravant est le faible niveau d'instruction et l'analphabétisme d'une bonne frange de la population : cela entretient le lit des pesanteurs socio-culturelles.</p>
 <p>3. Côte d'Ivoire Politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre</p>	<p>En Côte d'Ivoire, le principe de l'équité entre hommes et femmes est reconnu dans la Constitution du 1^{er} Août 2000.</p>	<p>Le gouvernement ivoirien en matière de genre s'inscrit dans la ratification des conventions relatives aux droits humains.</p>	<p>Cependant, les efforts entrepris par l'État en vue de la vulgarisation de ces instruments n'ont pas permis d'aboutir à leur appropriation totale par les pouvoirs publics, les institutions judiciaires et la population.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son positionnement et sa dotation budgétaire ne lui permettent pas d'assurer pleinement sa mission. En outre, sa mission de transversalité n'est pas toujours clairement définie. • La méconnaissance du concept genre et les résistances socioculturelles au sein de la population ivoirienne.

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre juridique et réglementaire	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Faiblesses / Insuffisances
 <p>4. Mali Politique Nationale Genre (PNG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instruments juridiques internationaux : CÉDEF, la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et le Protocole complétant la Charte relatif aux droits des femmes en Afrique. • Cadre législatif national : plusieurs lois prennent en compte la situation des hommes et des femmes dans le domaine de la famille, du travail, au niveau pénal sur le plan foncier et dans le domaine commercial (code de commerce). 	<p>La PNG repose sur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui est largement évoqué dans la Constitution du Mali ; il en est de même du code de commerce.</p>	<p>La législation interne n'est pas harmonisée dans tous les cas avec les conventions internationales ratifiées par le Mali. Conséquence : les droits des femmes ne sont pas toujours légalement reconnus et ne sont par conséquent pas toujours effectifs.</p>
 <p>5. Niger Politique Nationale de Genre (Août 2017)</p>	<p>Au plan international, le Niger a ratifié la plupart des conventions internationales relatives aux droits humains en général et celles qui prônent l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, la Convention relative aux Droits de l'Enfant (CDE).</p> <p>Au niveau national, conformément à la Constitution, les textes législatifs et réglementaires en vigueur reconnaissent pour l'essentiel, aux hommes les mêmes droits pour l'accès aux services et aux ressources.</p>	<p>La création d'un environnement social, juridique, économique et politique favorable à l'équité et à l'égalité de genre.</p>	<p>Insuffisance des modalités et procédures d'application des textes législatifs. Il y a aussi la non-ratification de la CEDEF par le Niger.</p>
 <p>6. Sénégal Stratégie Nationale pour l'Égalité et l'Équité de Genre (SNEEG)</p>	<p>La SNEEG a des fondements législatifs internationaux, régionaux et nationaux tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la législation nationale, la constitution sénégalaise votée en 2001 ; • les codes, lois et règlements nationaux, ayant un impact sur la situation de l'égalité et de l'équité de genre existent comme le Code de la famille, le Code de la nationalité, le Code du travail et de la sécurité sociale, le Code général des impôts, le Code de procédure pénale, le Code foncier. 	<p>Malgré l'existence d'un arsenal de mécanismes internationaux, régionaux et nationaux, la situation des droits des femmes au Sénégal reste préoccupante eu égard à des facteurs tels que la non-adoption des lois, décrets et/ou arrêtés.</p>	

Politique/ Stratégie en lien avec le genre	Cadre juridique et réglementaire	Analyse par rapport au contexte genre	
		Forces relatives	Faiblesses / Insuffisances
 7. Togo Politique Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (PNEEG)	Le Togo est partie prenante de tous les instruments juridiques internationaux, régionaux qui protègent la femme notamment.	L'un des objectifs de la PNEEG est relatif à l'instauration d'un environnement juridique favorable à l'équité et à l'égalité de genre. Harmonisation de la législation nationale avec les engagements internationaux et régionaux ratifiés.	La coexistence du droit moderne avec le droit coutumier et des systèmes de droit applicable à certaines communautés religieuses est source de blocage et facteur de maintien des pratiques discriminatoires à l'égard de la femme.

Source : Auteurs, à partir des compilations faites des politiques/stratégies des États membres et de l'UEMOA disponibles

Les cadres, politique, institutionnel, juridique et réglementaires étant définis, la prise en compte du genre doit se constater dans les ressources financières. Qu'est-ce qu'il en est dans la pratique ?

Le point suivant traite de la question en donnant un aperçu sur la place du genre dans les dépenses communautaires. L'accent est mis sur la budgétisation sensible au genre (BSG).



2.1.3. Planification des dépenses dans les pays de l'UEMOA : la place du genre

Dans le contexte actuel, il ressort des analyses des mécanismes existants que les dépenses publiques sont principalement allouées au ministère en charge de la question de la femme et/ou du genre. Pourtant, les autres départements sectoriels contribuent directement et indirectement à ce type de dépenses, ou mènent des activités en lien avec la question du genre. De ce fait, il a été jugé pertinent de promouvoir l'intégration de la dimension genre dans toutes les politiques publiques et dans les projets/programmes.

Dans ce sens, l'approche budgétaire a été plébiscitée du fait de son rôle stratégique dans les décisions gouvernementales. C'est ce qui est communément appelé la budgétisation sensible au genre (BSG) ou la « *budgétisation intelligente* ». La BSG est une approche qui intègre, en amont et en aval du budget, les rapports sociaux entre les hommes et les femmes. La BSG repose sur les accords internationaux tels que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'encontre des femmes, le Programme d'action de Beijing et les Objectifs de développement durable.

L'Australie a été le premier pays à élaborer une BSG en 1997, à la suite d'une première initiative conduite par des associations de femmes australiennes en 1984. De nombreuses initiatives sont prises dans cette perspective. Cependant, peu de pays, particulièrement ceux de l'Afrique francophone, sont parvenus à mettre en place ce type de budgétisation. Seul le cas du Maroc où la BSG a été initiée depuis 2002 est bien connu et documenté (Ky, Devers et Vouhé, 2012).

Afin de contribuer à inverser les tendances, la Stratégie Genre de l'UEMOA élaborée depuis 2015 et adoptée en 2018 s'est fixée pour objectif « *d'accompagner les États membres à s'approprier l'approche BSG, à harmoniser les pratiques par l'adoption, si nécessaire, de textes harmonisés et à fournir un cadre d'échange régional pour partager les leçons apprises de la pratique des*

États membres ». Son plan d'action prévisionnel (2018-2027) alloue au moins 2,7 milliards de FCFA (USD 4,9 millions), soit 0,14% du budget total, à des actions en lien direct avec la BSG.

Avant l'élaboration de la Stratégie de l'UEMOA, la moitié des États membres avait déjà enclenché le processus de la BSG. Il s'agit du Sénégal, du Mali, du Burkina Faso et du Niger (UEMOA 2018) ; le Sénégal et le Mali étant les pionniers. Le processus a été entamé depuis 2003. Huit ans plus tard, en 2011, le gouvernement malien élabore sa Stratégie Nationale de Planification et de Budgétisation Sensible au Genre. Dans ce pays, en 2016, quatorze départements ministériels ont été concernés par la BSG, soit environ 40% de l'ensemble des ministères sectoriels.

Au Sénégal, depuis 2016, un document budgétaire genre est élaboré et annexé au projet de loi de finance initiale. Le pays est à sa troisième année d'expérimentation. La BSG au Sénégal a débuté avec quatre ministères en 2017, onze en 2018 et dix-huit en 2019, soit plus de la moitié (56%) de l'ensemble des départements sectoriels. En 2019, le budget de la BSG a été de l'ordre de 4,725 millions de FCFA (USD 8,6 millions), soit 0,12% du budget total de l'État sénégalais. Cette proportion est similaire à celle estimée à partir des prévisions de l'UEMOA. Au Burkina Faso, la BSG a été opérationnalisée à partir de 2019 avec six ministères pilotes. Ce nombre représente un quart de l'ensemble des départements ministériels du pays.

En ce qui concerne les quatre autres pays (Togo, Bénin, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau), des initiatives sont également prises. Du reste, la vision de l'UEMOA d'intégrer la BSG dans les politiques publiques à travers l'harmonisation des outils budgétaires a enclenché *de facto* le processus dans ces pays. Pour les pays déjà dans le processus, la phase de la généralisation dans tous les départements ministériels et les projets/programmes est dans une bonne dynamique.

2.2. Structure sexuée du commerce dans l'espace UEMOA

Selon les données de l'UEMOA (2018), le taux d'activité féminine dans l'espace est l'un des plus élevés au monde. Mais, il demeure associé à des taux élevés de pauvreté et à la faible rétention (faible maintien) des jeunes filles dans le système éducatif. Les économies ouest africaines sont à majorité dominées par le secteur agricole dont la valeur ajoutée est en majorité créée avec la participation très active des femmes. Près des deux tiers des femmes actives sont concentrées dans l'agriculture.

Les emplois dans l'économie informelle représentent 76% des actifs, avec une majorité de femmes dans la plupart des cas. Du fait de sa vitalité, le secteur informel constitue cependant un vivier pour l'émergence de petites entreprises qui génèrent de plus en plus d'emplois réels et durables particulièrement pour les femmes et les jeunes. Toutefois, ce secteur ne dispose pas encore de statistiques précises pour permettre une analyse plus approfondie du phénomène (UEMOA, 2018).

Aujourd'hui encore, les pesanteurs socio-culturelles entretiennent le lit des inégalités de genre dans la majorité des pays de l'UEMOA. Ainsi, les traditions « *veulent* » que les activités productives rémunérées ou génératrices de revenus soient destinées aux hommes (cultures commerciales, fonctionnariat, artisanat moderne, etc.). Les femmes restent cantonnées aux activités de reproduction : s'occuper du ménage et veiller au bien-être sanitaire, alimentaire de la famille. Il s'agit bien d'une division sexuelle du travail avec ses principes de séparation et de hiérarchisation (Kergoat, 2001). Cette forme de division sexuelle de travail est l'idée confirmée par Becker (1981) et évoquée dans le précédent

point. Cependant, il arrive que les femmes aient accès à des emplois rémunérés. Mais, elles sont différemment positionnées sur le marché de l'emploi.

Dans le secteur du commerce, les femmes se limitent beaucoup plus à l'informel comme mentionné plus haut. Le manque de capitaux conséquents, la difficulté d'accès au crédit et la faible capacité en matière de créativité font que la majorité des femmes dépassent difficilement le stade de petites revendeuses. Toutefois, dans certains pays comme le Togo et le Bénin, les femmes arrivent à occuper des positions de haut niveau dans les circuits commerciaux.

Bien que la participation des femmes soit bien perceptible dans le secteur informel, les revenus générés sont en moyenne de 33% inférieurs à ceux des hommes. C'est le cas en Côte d'Ivoire et au Bénin où les femmes constituent une main d'œuvre importante dans les plantations de café et de cacao (MFFAS², 2009). Au Mali, le secteur informel abrite 43% de l'emploi féminin et 85% d'entre elles sont des commerçantes. De manière générale, les femmes se limitent plus aux activités marquées par le faible budget-temps, ce qui ne leur permet pas de s'investir efficacement dans les activités de production rentables et mieux rémunérées.

Suivant la structure des chaînes de valeur du commerce, les femmes se retrouvent majoritairement dans la transformation des produits alimentaires, le petit commerce et l'artisanat domestique de confection vestimentaire ; c'est le cas au Burkina Faso. La transformation et la commercialisation des produits de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche occupent les femmes rurales du Sénégal ;

² Ministère de la famille, de la femme et des affaires sociales de la Côte d'Ivoire.

tandis qu'en zone urbaine, les femmes exercent en majorité dans la restauration, le commerce de détail et les services. Mais, cela ne va pas sans problème surtout dans la commercialisation.

En définitive, les femmes sont cantonnées à des postes de rang inférieur sur le marché du travail. Mais, cette situation est préférable à d'autres situations telles que rester à la maison, se marier et avoir des enfants à un très jeune âge, travailler à la ferme ou dans le bâtiment, être employées de maison, se prostituer ou être au chômage, qui étaient auparavant les seules auxquelles elles pouvaient aspirer (Kabeer, 2002). D'ailleurs, la section suivante donne davantage de précisions sur la place des femmes dans l'emploi commercial.

En conclusion, les analyses des cadres politique, institutionnel, juridique et réglementaire montrent que la Stratégie genre de l'UEMOA

s'appuie fortement sur les dispositifs nationaux des États membres. Ces dispositifs nationaux et communautaires présentent des forces et des faiblesses qu'il faut profondément étudier et capitaliser. Déjà, l'harmonisation des outils budgétaires favorisant la prise en compte du genre dans les planifications sectorielles est une avancée importante.

Cependant, les défis sont encore multiples et variés. Une avancée séquentielle paraît capitale. A ce titre, l'absence de données désagrégées selon le genre et par pays membre de l'UEMOA est un paramètre essentiel à remédier. C'est ce dont le présent projet s'est fixé comme but à atteindre. Les prochaines sections analysent les différentes données collectées selon le sexe des enquêtés. Avant ces analyses, la section suivante, de nature méthodologique, donne une cartographie des principaux biens échangés dans l'espace communautaire de l'UEMOA.



03

Cartographie des biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires : une analyse macroéconomique et microéconomique

De sa création en 1962 à nos jours, l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) a conçu et mis en œuvre de nombreuses réformes et politiques d'intégration qui ont fait d'elle l'un des regroupements régionaux connus les plus aboutis en Afrique. Comme mentionné dans l'introduction, ces réformes se sont traduites avec le temps par un accroissement non négligeable des échanges intracommunautaires de biens avec des incidences sur les acteurs concernés.

La présente section qui vise à répondre au premier objectif (objectif spécifique 1), traite de cette question avec l'identification des principaux biens impactés par cette croissance en commençant par une analyse générale sur les principaux biens échangés dans l'UEMOA. La compréhension des résultats ici présentés est capitale pour comprendre les analyses faites en termes d'incidence dans les développements à venir.

3.1. Principaux biens échangés dans l'espace UEMOA

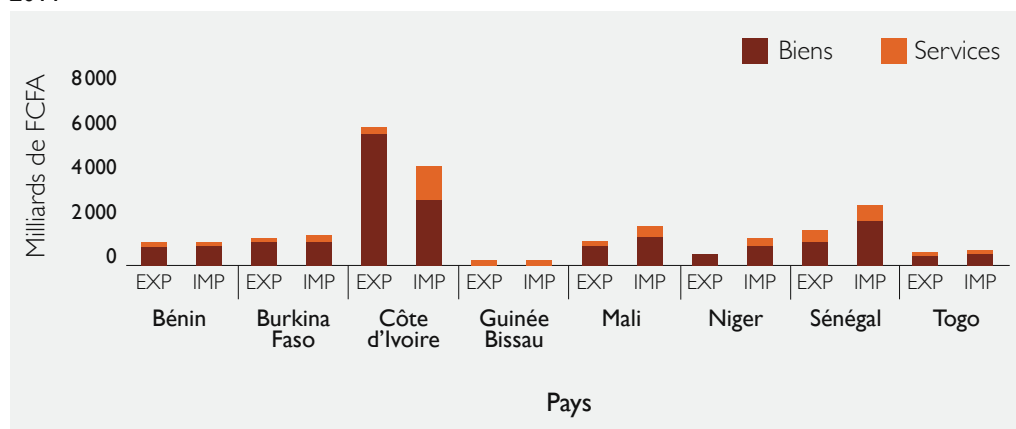
Pour une compréhension des développements faits dans cette partie, il sied de définir les principaux concepts utilisés :

- **biens** : Produits fabriqués et/ou échangés par les entreprises, les administrations publiques et les organisations, pouvant être conservés (matériels) par opposition aux services qui sont immatériels. Ces biens peuvent être des biens intermédiaires et/ou manufacturés, des biens de consommation ou d'équipement, etc.
- **échanges intracommunautaires** : ensemble des transactions effectuées par les agents économiques d'un pays membre de l'UEMOA avec un autre pays membre de l'Union. Pour la présente recherche, les échanges concernent exclusivement les biens pour des raisons discutées dans les paragraphes qui suivent.
- **croissance des échanges intracommunautaires** : augmentation conséquente du niveau des échanges de biens entre les pays de l'espace UEMOA sur une longue période d'au moins 10 ans.

3.1.1. Nature des biens échangés

Dans l'espace UEMOA, il faut noter pour commencer que les échanges de services sont en général faibles comparativement aux échanges de biens comme le montre le graphique 1, de manière exhaustive, pour l'année 2011. Les flux commerciaux intracommunautaires révèlent que les valeurs tirées des échanges des biens représentent au moins le triple de celles des services. C'est pour cette raison que les échanges sur les services ont été écartés de cette recherche comme mentionné plus haut dans la méthodologie.

Graphique 1 : Part des biens et des services dans les échanges entre les pays de l'UEMOA en 2011

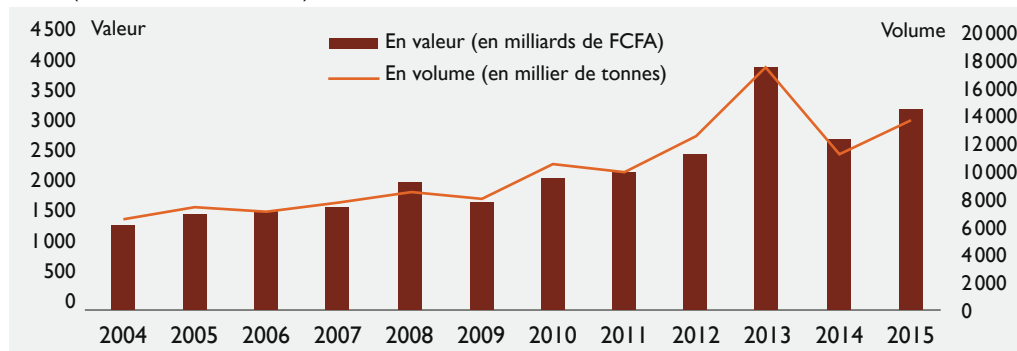


Source : UEMOA (2014), à partir des données de la BCEAO

Que ce soit en valeur ou en volume, sur au moins une décennie, les échanges intracommunautaires présentent une tendance à la hausse relativement soutenue. Cette évolution est illustrée par le graphique 2 ci-dessous, sur la période allant de 2004 à 2015. Le graphique indique un pic en 2013, tant pour la valeur que le volume échangés dans l'espace communautaire.

Ce fait est lié à la bonne évolution des cours des matières premières observées en 2013. Au-delà de cet ensemble de biens, il y a d'autres biens qui ont certainement influé positivement les échanges intracommunautaires.

Graphique 2 : Evolution annuelle des échanges intracommunautaires en valeur entre 2005 et 2015 (en milliards de FCFA)



Source : Auteurs, à partir des données de la Commission de l'UEMOA

De façon globale, il faut noter que les principaux biens d'échanges intracommunautaires sont peu diversifiés. L'aperçu global des principaux biens échangés entre les pays de la zone en 2016, donné par l'UEMOA (2017) indique que pour les importations ou les exportations, le nombre moyen de principaux biens échangés par pays est de cinq (05) comme le montre le tableau 4.A ci-après.

En 2016, en termes de poids, dans certains pays, un seul produit peut représenter au moins la moitié de l'ensemble de ses échanges communautaires. Pour les biens exportés, il y a l'huile de pétrole et autres huiles brutes au Niger (76,5%) et le zinc sous forme brute au Burkina Faso (52,5%). En ce qui concerne les biens importés, il y a toujours l'huile de pétrole et autres huiles brutes au Mali (56,3%) et les poissons congelés partant du Togo (87,3%).






Ainsi que le note l'UEMOA (2017), les données actuelles laissent percevoir des opportunités




d'échanges commerciaux importantes si la solidarité entre les pays se renforce grâce notamment à des stratégies de complémentarité intelligemment négociées. « L'idée est de mutualiser les énergies afin de développer des pôles d'entreprises de transformation dont les produits feront l'objet d'échanges plus importants sur le marché sous régional ».

A titre d'exemple, la Côte d'Ivoire et le Niger pourraient être les principaux fournisseurs de combustibles minéraux, le Togo le ciment, le Burkina Faso et le Bénin le coton, le Burkina Faso et le Mali pour ce qui concerne les animaux vivants.

Dans le contexte actuel, la nature et l'importance des biens les plus échangés dans l'espace UEMOA sont résumées dans le tableau 4.A ci-après. Quant au tableau 4.B, il précise le poids, en valeur et en volume des importations des dix principaux biens échangés dans l'Union pour la période 2009-2013.

Tableau 4.A : Principaux biens échangés dans l'espace UEMOA par pays en 2016

Pays	Principaux biens exportés		Principaux biens importés	
	Nature	Nbre	Nature	Nbre
 Bénin	Ciments hydrauliques (21,6%), tissus et coton (18,6%), sucres de canne ou de betterave et saccharose chimiquement pur, à l'état solide (8,2%) et fil machine, en fer ou en aciers non-alliés, enroulés (2,9%).	4	Energie électrique (44,8%), ciments hydrauliques (6,7%), huiles de pétrole ou de minéraux bitumineux (6,1%) et tissus et coton (4,8%).	4
 Burkina Faso	Zinc sous forme brute (52,1%), autres graines et fruits oléagineux, même concassés (8,4%), tourteaux et autres résidus solides (6,0%), et maïs (2,3%).	4	Huiles de pétrole ou de minéraux bitumineux (25,8%), engrais minéraux ou chimiques (14,3%), ciments hydrauliques (10,8%), autres tabacs et succédanés de tabac fabriqué	3
 Côte d'Ivoire	Combustibles minéraux, huiles minérales (26,2%), graisses et huiles animales ou végétales, produits de leur dissociation, graisses alimentaires (10,4%), préparations alimentaires diverses (6,5%), matières plastiques et ouvrages en ces matières (4,6%), tabacs et succédanés de tabac fabriqués (4,1%) et préparations à base de céréales, de farines, d'amidons (2,8%).	6	Poissons et crustacés (47,5%), coton (10,6%), combustibles minéraux, huiles minérales (6,6%), tabacs et succédanés de tabac fabriqués (4,7%) et sel, soufre terres et pierres, plâtres, chaux et ciments (4,4%).	5
 Guinée Bissau	Non disponible	---	Véhicule (39,9%), oignon (15,8%), fer (21,7%), lait (4,9%), pomme de terre (4,2%) et bois (3,1%).	6
 Mali	Animaux vivants des espèces ovine ou caprine (29,8%), animaux vivants de l'espèce bovine (24,0%), engrais minéraux ou chimiques contenant deux ou trois des éléments fertilisants (14,4%), huiles de pétrole ou de minéraux bitumineux, autres que les huiles brutes (11,8%), or (y compris or platiné) (11,3%) et eaux (1,1%).	6	Huiles de pétrole ou de minéraux bitumineux, autres que les huiles brutes, préparations non dénommée (56,3%), ciments hydrauliques (17,4%), préparations pour soupes, potages ou bouillons, soupes, potages ou bouillons préparés (2,4%) et engrais minéraux ou chimiques (1,4%).	4

Pays	Principaux biens exportés		Principaux biens importés	
	Nature	Nbre	Nature	Nbre
 Niger	<p>Huiles de pétrole ou de minéraux bitumineux, autres que les huiles brutes (76,5%), oignons, échalotes, aulx, poireaux et autres légumes alliacés, à l'état frais ou réfrigéré (11,8%), gaz de pétrole et autres hydrocarbures gazeux (1,1%) et véhicules automobiles pour le transport de marchandises (0,5%).</p>	4	<p>Ciments hydrauliques, même colorés (31,3%), préparations pour soupes, potages ou bouillons, soupes, potages ou bouillons préparés (6,4%), huiles de pétrole ou de minéraux bitumineux, autres que les huiles brutes (5,9%), cigares et cigarettes (4,7%), huile de palme et ses fractions, même raffinées, mais non chimiquement modifiées (4,2%) et maïs (2,4%).</p>	6
 Sénégal	<p>Autres ciments portlands (24,1%), préparations pour soupes et potages (13,4%), poissons (8,3%), huiles moyennes ou lourdes (5,9%), sel, chlorure de sodium (3,1%) ; et cigarettes (2,5%).</p>	6	<p>Autres huiles de palme et fractions (26,5%), autres bois (10,7%), extraits essences et concentrés de café (8,0%), autres savons (4,8%) butanes liquéfiés (4,5%), huiles moyennes (4,2%) et bananes (1,4%).</p>	7
 Togo	<p>Huile de palme et ses fractions, même raffinées (43,6%), ciments hydrauliques (18,6%), articles de transport, d'emballage, bouchons, autres fermetures en plastiques (18,6%), eaux (minérales et gazéifiées), avec sucre, boissons sans alcool (8,8%), lait et crème de lait, concentrés ou additionnés d'édulcorants (4,0%) et produits de beauté, préparations pour manucures ou pédicures (3,2%).</p>	5	<p>Poissons congelés (87,3%), huiles non brutes de pétrole ou minéraux, bitumineux (20,1%), savons, produits organiques tensio-actifs, papiers imprégnés (4,2%), cigares, cigarillos et cigarettes, en tabac ou en succédanés de tabac (2,5%) et marbres, pierres calcaires, densité 2,5 et plus (1,9%).</p>	6

Source : Auteurs, adapté de l'UEMOA (2017)

B. Poids des importations des dix principaux biens échangés dans l'UEMOA (2009-2013)

Libellé	Valeur des importations intracom- munautaires en milliards de FCFA					Volume des importations intracom- munautaires en milliers de tonnes				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Combustibles minéraux, huiles minérales (CHAP.27)	327,1	487,8	578,4	298,8	1137	803,5	1930,7	1097,4	897,1	2667
<i>Dont Energie électrique</i>	8,3	45,0	59,0	62,2	92,1					
Ciments, chaux, plâtres, soufre, sel (Chap.25)	139,7	161,6	149,2	171,0	149,4	2120,3	2490,1	2503,8	2913,8	2348
<i>Dont Ciment portland</i>	105	122	111	120	86,7	1430	1723	1744	1919	1153
<i>Ciment clinkers</i>	21,6	21,5	22,3	35,3	49,3	482,9	479,6	503,1	740,3	850
<i>Sel de mer</i>	11,3	10,8	12,2	13,2	7,9	197,9	197,9	223,4	227,9	132
Graisses et huiles animales ou végétales (Chap.15)	27,8	28,6	78,5	63,3	49,8	61,7	77,4	154,2	132,8	127,2
Engrais (Chap.31)	18,6	16,9	37,9	57,5	54,7	76,5	68,7	120,3	182,6	163,3
<i>Dont engrais minéraux</i>	16,4	14,7	34,2	41,6	48,8	66,5	58,7	106,1	126,5	139,6
Préparations alimentaires diverses (Chap.21)	38,3	48,4	52,5	47,6	34,7	23,7	34,2	34,1	34,4	30,5
Tabacs et succédanées de tabacs fabriqués (Chap.24)	29,5	32,9	32,3	35,9	34,0	3,9	4,3	4,1	4,6	3,5
Poissons (Chap.3)	14,6	18,3	20,6	26,9	41,6	31,3	50,9	47,8	46,6	105,4
Matières plastiques et ouvrages en ces matières (Chap.39)	14,2	18,2	21,0	22,3	28,2	16,8	25,5	29,4	35,0	58,0
Fer, acier, fonte (Chap.72)	6,7	8,1	7,4	20,5	32,2	17,0	22,2	18,4	53,3	95,1
Savons, agents de surface, cires, produits d'entretien (Chap.34)	18,7	20,7	24,2	19,7	15,8	54,9	58,4	58,7	54,4	59,1
Total des produits des 10 chapitres ci-dessus	710,9	958,5	1114,4	993,8	1577	3572,4	5274,7	4587,0	5319,1	5657
% par rapport au total	90,5%	90,9%	90,8%	88,1%	85,0%	93,9%	94,2%	93,2%	86,2%	80,0%

Source : UEMOA (2014)

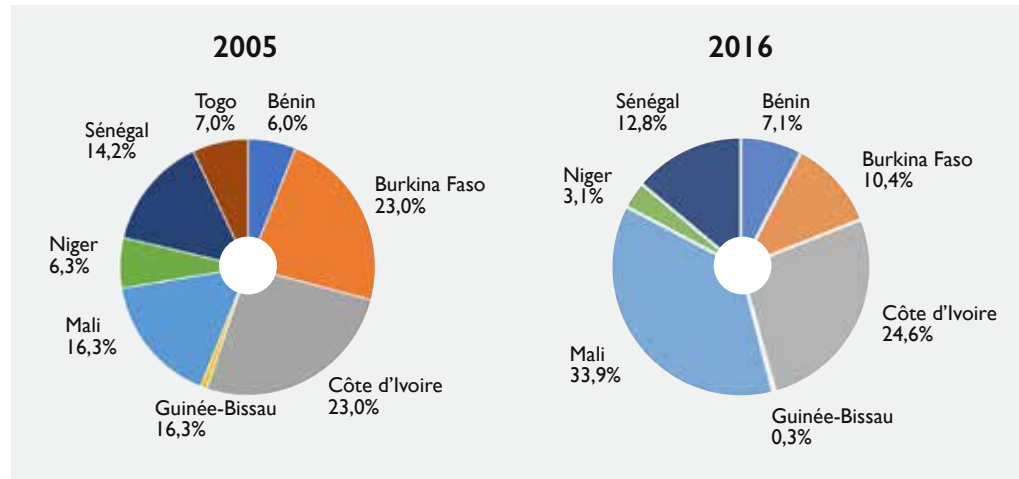
Ainsi que le montre les données du tableau 8, en valeur ou en volume, « plus de 90% de la valeur des produits échangés se concentrent sur une quinzaine de chapitres de la nomenclature tarifaire et statistique de l'UEMOA » (UEMOA, 2014). Ces données confirment bien la faible diversification des échanges entre les pays membres de l'espace.

3.1.2. Contribution des États membres aux échanges intracommunautaires

Les analyses précédentes ont permis de déterminer la nature des principaux biens échangés dans l'espace UEMOA. Afin d'identifier les acteurs derrière la dynamique constatée, cette section étudie au niveau macroéconomique, la contribution de chaque pays aux échanges intracommunautaires en identifiant globalement les pays selon leur profil importateur ou exportateur.

De manière générale, il faut noter pour commencer que les échanges intracommunautaires sont dominés par les exportations. En 2016, la valeur totale des importations a été inférieure à celle des exportations pour une valeur de 265 milliards de FCFA (USD 0,5 millions). En 2005 et 2016, la dynamique de contribution de chaque État membre à ces échanges est résumée dans le graphique 3 ci-dessous.

Graphique 3 : Contribution des États membres aux échanges intracommunautaires-UEMOA 2005 et 2016



Source : Auteurs, à partir des données de la Commission de l'UEMOA, 2020

De ce graphique 3, il ressort que pour les années 2005 et 2016, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Sénégal et le Burkina Faso sont les principaux contributeurs aux échanges intracommunautaires de l'UEMOA, avec près de 80% de l'ensemble des échanges ; la Côte d'Ivoire demeurant le leader. Le Mali occupe la seconde position en 2016. Pour la même année (2016), le Sénégal occupe le

troisième rang alors qu'il avait un meilleur rang en 2005 (deuxième). Il y'a donc dans les échanges intracommunautaires actuels un changement perpétuel de dynamique ; dynamique pour laquelle le tableau 5 suivant donne plus de détails. Il résume la part des pays dans les exportations et importations intracommunautaires de 2004 à 2016.

Tableau 5 : Part dans les exportations et importations intracommunautaires des pays membres de l'UEMOA (2004-2016) (%)

Pays	Exportation												
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bénin	3,1	2,5	2,9	2,2	2,0	2,1	1,3	1,4	1,5	1,2	2,1	2,0	1,8
Burkina Faso	15,8	11,5	18,4	19,4	3,4	3,1	3,9	3,2	6,8	2,5	7,6	7,0	5,7
Côte d'Ivoire	42,9	48,5	40,7	38,9	49,2	49,2	42,6	46,6	43,7	29,0	47,8	49,5	43,4
Guinée-Bissau	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	1,0	3,5	0,2	0,0
Mali	5,2	6,1	3,6	4,4	8,5	8,0	8,4	14,9	6,9	6,7	6,8	12,3	12,9
Niger	1,9	1,0	3,7	2,8	0,7	0,3	0,3	0,8	5,7	32,4	6,7	2,8	3,1
Sénégal	19,9	20,9	20,5	22,8	25,8	25,3	30,8	17,2	20,7	15,9	15,4	18,5	19,5
Togo	11,1	9,5	10,3	9,5	10,4	11,9	12,7	15,8	14,8	11,3	10,0	7,8	13,6
UEMOA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pays	Importation												
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bénin	11,1	9,5	10,5	15,2	3,7	1,9	8,9	12,0	13,4	8,0	11,7	9,7	12,3
Burkina Faso	36,2	35,0	24,3	23,4	18,2	24,4	22,4	18,2	27,7	19,2	14,3	15,4	15,1
Côte d'Ivoire	3,0	3,5	3,7	4,6	3,8	4,6	3,2	3,6	8,5	4,8	5,5	7,0	5,8
Guinée-Bissau	1,6	1,6	1,6	2,1	0,5	0,7	0,5	0,5	0,8	0,3	0,5	0,8	0,6
Mali	14,4	26,4	20,9	17,6	55,2	48,4	49,0	52,0	35,2	47,2	51,9	54,1	54,8
Niger	17,7	11,7	27,0	24,8	5,9	7,7	6,7	3,2	3,1	13,8	2,8	2,7	3,0
Sénégal	9,4	7,6	8,9	9,3	9,0	9,0	5,0	7,0	8,1	4,2	5,8	4,8	6,1
Togo	6,6	4,6	3,0	2,9	3,6	3,4	4,3	3,6	3,2	2,5	7,3	5,5	2,3
UEMOA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : UEMOA (2014) et UEMOA (2017)

Sur la période 2004-2016, pour les exportations, la Côte d'Ivoire est le principal contributeur avec près de 45% de l'ensemble des exportations. Avec le Sénégal, les deux pays détiennent près de deux tiers des exportations vers les autres pays de l'UEMOA. En ce qui concerne les importations, le Mali est le leader. En effet, le Mali concentre à lui seul, plus de la moitié de l'ensemble des importations communautaires. Le Burkina Faso et le Mali centralisent près des deux tiers de l'ensemble de toutes les importations.

De manière tendancielle, le Sénégal et le Togo contribuent relativement plus dans les exportations, alors que le Bénin est plus visible dans les importations. Dans l'ensemble, la part

du Niger (3%) est très faible, indiquant ainsi que l'économie nigérienne participe davantage aux échanges extracommunautaires. La Guinée Bissau est le pays où la part contributive aux échanges est la plus faible. Cette situation semble se justifier par l'existence d'une certaine barrière de la langue. Elle est également liée au manque de données pouvant permettre d'avoir une meilleure appréciation de la situation.

En somme, si cette analyse statique permet de bien prendre la mesure de la dynamique des biens les plus échangés dans l'espace UEMOA, elle ne permet pas de traiter de la régularité temporelle des échanges. La section suivante traite de cette question.

3.2. Principaux biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires

Cette section justifie le choix de la base de données de la CNUCED, ainsi que la raison ayant motivé le choix de la période 2005-2016 comme période d'analyse. La section aborde aussi la définition des critères d'identification des principaux biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires.

3.2.1. Base de données et période d'analyse

L'objectif dans ce point est de donner la démarche méthodologique ayant guidé la sélection des principaux biens impactés par les échanges intracommunautaires dans l'UEMOA.

Il faut noter tout d'abord qu'à partir d'une revue documentaire, axée principalement sur les rapports périodiques de l'UEMOA et de la Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO), une vue globale et analytique a été faite sur la nature des biens échangés dans l'Union. Les recherches ont constaté dans de nombreux cas, une agrégation d'information sur plusieurs biens empêchant ainsi parfois de viser une analyse détaillée sur certains biens.

Pour pallier ces insuffisances, la base de données de la CNUCED a été privilégiée. Cette base a l'avantage de présenter les données par thèmes pertinents et de faire l'objet de mises à jour régulièrement. La base de la CNUCED propose une grande variété de regroupements analytiques de produits harmonisés, garantissant ainsi la cohérence entre les données de plusieurs séries et facilitant leur utilisation pour les besoins

de la recherche. La base met l'accent sur les pays en développement et les pays en transition. On y trouve donc aisément les informations sur les échanges intracommunautaires dans l'espace UEMOA³. Au total, la base de la CNUCED répertorie 255 biens.

Pour la sélection des principaux biens impactés par les échanges dans l'espace UEMOA, quatre (4) principaux critères décrits dans la section suivante ont été utilisés. Dans ce processus de sélection, le but a été de rechercher les biens dont les flux (en valeur et en volume) des importations et des exportations entre les huit (08) pays de l'espace sont les plus importants et les plus réguliers. En fin d'arbitrage, la période 2005-2016 a été retenue du fait de la disponibilité régulière des données pour la très grande majorité des pays de l'UEMOA. Cette période donne l'opportunité de porter les analyses sur au moins dix (10) ans et de travailler, *in fine*, avec une liste de biens échangés sur une période relativement longue.

³ Le lien suivant conduit à la base de données de la CNUCED : <https://goo.gl/1WvajH>.

3.2.2. Définition des critères

L'identification des biens les plus impactés par la croissance des échanges dans l'espace UEMOA a été faite sur la base d'une application de quatre (4) principaux critères comme mentionné plus haut. Il s'agit du (1) taux de croissance annuel moyen (TCAM), (2) l'évolution temporelle des

biens échangés dans l'espace communautaire, (3) la dimension spatiale des biens échangés, (4) le croisement entre les principaux biens importés et exportés. Les points suivants donnent les détails sur chacun des critères.

1 Critère 1 : Taux de croissance annuel moyen (TCAM) des biens échangés dans l'espace communautaire

Pour capter le niveau de croissance des échanges de biens entre les pays de l'espace UEMOA, le taux de croissance annuel moyen de l'ensemble des biens échangés entre les pays de l'Union est un bon indicateur. Sur la période considérée, ce taux a été donc calculé pour l'ensemble des principaux biens échangés. Afin de procéder au choix de biens à considérer, le taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 10% et plus a été retenu en s'inspirant de l'argument selon lequel les pays en développement doivent avoir au moins 10% de croissance économique par an afin d'atteindre un niveau de développement durable appréciable. Le TCAM entre 2005 et 2016 (soit 11 ans) est calculé selon la formule ci-après :

$$TCAM = \sqrt[11]{\frac{\text{Valeur totale de l'exportation ou l'importation en 2016}}{\text{Valeur totale de l'exportation ou l'importation en 2005}}} - 1$$

2 Critère 2 : Evolution temporelle des biens échangés dans l'espace communautaire

Pendant que le TCAM visait à saisir le niveau de croissance des échanges communautaires, ce critère 2 a été utilisé pour apprécier leur régularité. Pour ce faire, la dimension temporelle des échanges a été considérée. Pour être retenu, le bien devait être échangé sur au moins 75% de la période retenue pour les analyses, soit sur au moins trois quart de la période 2005-2016 (9 ans).

3 Critère 3 : Dimension spatiale des biens échangés en 2005 et 2016

Ce critère 3 introduit le besoin de s'assurer d'aboutir à des biens touchant une proportion relativement importante des États membres de l'UEMOA. La recherche considère que le cas de biens échangés entre seulement deux (2) ou trois (3) pays n'est pas pertinent. Aussi, pour chacun des biens identifiés, au moins la moitié de l'espace communautaire (soit 4 pays) devait être concernée. Pour être retenu, un bien identifié en 2005 comme étant un bien impliquant au moins 50% des pays de l'Union en termes d'échanges devait avoir conservé pratiquement la même position en 2016.

4 Critère 4 : Croisement des biens importés et des biens exportés

Ce critère a été introduit avec pour objet d'identifier les biens communs les plus échangés dans l'espace, tant du point de vue des importations que de celui des exportations. Son application a permis de combiner les critères d'espace et de temps et d'obtenir ainsi rigoureusement, la liste de biens qui peuvent être qualifiés de biens les plus échangés dans l'espace UEMOA.

3.2.3. Nature des biens échangés

En appliquant le critère 1 relatif au fait que les principaux biens échangés doivent avoir un taux de croissance annuel moyen (TCAM) $\geq 10\%$, 93 biens exportés et 59 biens importés ont été identifiés pour la période retenue (2005-2016). Partant de ces résultats, l'application du critère 2 a conduit à l'élimination de trois (3) biens : deux (02) biens exportés et un (01) bien importé. Par ce processus, en introduisant le troisième et le quatrième critère, la recherche a abouti à une liste de dix (10) biens intensément échangés entre les pays de l'UEMOA pour la période 2005-2015 présentés dans le tableau 6 ci-dessous.

Tableau 6 : Liste des 10 biens les plus impactés par les échanges intracommunautaires de 2005 à 2016

N°	Produits	Exportations (Valeur en milliers \$USD)			Importations (Valeur en milliers \$USD)		
		TCAM (2005- 2016)	Valeur totale (2005)	Valeur totale (2016)	TCAM (2005- 2016)	Valeur totale (2005)	Valeur totale (2016)
1	[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	18	15 539	92 855	19	15 791	110 710
2	[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	18	1 223	7 906	14	850	3 477
3	[061] Sucres, mélasses et miel	15	4 513	21 681	11	4 461	14 012
4	[081] Nourriture pour animaux (sauf céréales non moulues)	14	2 975	12 046	16	2 223	11 487
5	[111] Boissons non alcooliques, n.d.a.	16	6 201	32 416	10	4 854	14 556
6	[652] Tissus de coton (sauf petites largeurs ou spéciaux)	15	10 653	49 054	10	7 408	21 364
7	[665] Ouvrages en verre	19	721	4 829	12	615	2 209
8	[785] Motocycles et cycles	15	3 903	17 828	12	3 739	12 411
9	[893] Ouvrages, n.d.a., en matières plastiques	15	27 901	132 961	12	22 691	79 141
10	[899] Autres articles manufacturés divers	14	5 760	24 489	11	5 137	16 523
Moyenne/Total		16	79 390	396 065	13	67 768	285 890

Source : Auteurs, à partir des données de la base de la CNUCED (2019)

Il faut noter que la valeur des dix principaux biens les plus impactés par les échanges intracommunautaires rapportée à l'ensemble des biens est passée de près de 5% en 2005 à 12% en 2016, soit une hausse de 7 points de pourcentage. Mais, comment chaque pays se positionne par rapport à ces biens ? La section suivante répond à cette question.

3.2.4. Pays exportateurs et importateurs

Les deux tableaux suivants précisent les principaux pays exportateurs et importateurs des dix (10) biens ci-dessus identifiés. Les données du tableau 7 montrent qu'en 2005, les principaux exportateurs de ces biens sont le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Togo. En 2016, ils sont rejoints par le Burkina Faso. Ces données révèlent, par ailleurs, que deux pays n'ont pas exporté ces biens en 2005 ou en 2016 vers les pays de l'espace : il s'agit du Mali et de la Guinée Bissau.

Tableau 7 : Cartographie des pays d'exportation en termes d'intensité

Biens	Année	Pays (Nombre de pays d'échanges)							
		Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Guinée Bissau	Mali	Niger	Sénégal	Togo
[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	2005							7	
	2016							7	
[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	2005			4					
	2016	6	6					6	
[061] Sucres, mélasses et miel	2005			4				4	4
	2016							7	
[081] Nourriture pour animaux (sauf céréales non moulues)	2005							6	
	2016		6					6	
[111] Boissons non alcooliques, n.d.a.	2005								6
	2016							6	
[652] Tissus de coton (sauf petites largeurs ou spéciaux)	2005							7	
	2016			4			4		
[665] Ouvrages en verre	2005							7	
	2016							7	
[785] Motocycles et cycles	2005								6
	2016		6	6					6
[893] Ouvrages, n.d.a., en matières plastiques	2005			7				7	
	2016							7	7
[899] Autres articles manufacturés divers	2005							7	
	2016							7	

Source : Auteurs

En ce qui concerne les données du tableau 8, elles indiquent que les principaux importateurs des dix (10) biens identifiés sont le Burkina Faso, le Niger et le Mali. En 2016, la Côte d'Ivoire s'est ajoutée comme l'un des plus grands pays importateurs. Ce résultat met en évidence la position de la Côte d'Ivoire comme étant le pays le plus dynamique en considérant à la fois les importations et les exportations.

Tableau 8 : Cartographie des pays d'importation en termes d'intensité

Biens	Année	Pays (Nombre de pays d'échanges)							
		Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Guinée Bissau	Mali	Niger	Sénégal	Togo
[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	2005					5	5		
	2016		5						
[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	2005					5	5		
	2016		6						
[061] Sucres, mélasses et miel	2005						5		
	2016		6						
[081] Nourriture pour animaux (sauf céréales non moulues)	2005		6						
	2016		6						
[111] Boissons non alcooliques, n.d.a.	2005						5		
	2016		6						
[652] Tissus de coton (sauf petites largeurs ou spéciaux)	2005		6				6		6
	2016		6	6					
[665] Ouvrages en verre	2005						6		
	2016		6				6		
[785] Motocycles et cycles	2005					7			
	2016		6			6			
[893] Ouvrages, n.d.a., en matières plastiques	2005		6			6			
	2016		6	6		6	6		6
[899] Autres articles manufacturés divers	2005					6	6		
	2016		5				6		

Source : Auteurs

En application de la démarche qualité décrite au point 1.4, les résultats trouvés sont comparés avec ceux obtenus dans des travaux similaires. La CNUCED (2017) a identifié dix biens qui ont impacté de manière importante l'économie kenyane de 2011 à 2015. L'importance de la contribution au PIB des biens a été le critère de classement. En parallèle à cette recherche, ce critère peut être capté dans le TCAM utilisé dans la présente recherche. Aussi, la CNUCED (2017) a délibérément fixé dix biens, contrairement à la présente où ce nombre découle des résultats tirés de l'ensemble des quatre critères établis.

Dans l'espace communautaire, une étude de l'UEMOA (2017) note que les principaux biens qui ont fait l'objet d'importants échanges intracommunautaires, sont peu diversifiés. Il est donc compréhensible que les dix (10) biens identifiés dans cette recherche puissent représenter à eux seuls 65% du Top 15 des biens identifiés par l'UEMOA (2016).

Les résultats de la BCEAO (2016) indiquent que les principaux pays exportateurs de l'ensemble des échanges intracommunautaires en 2016 sont la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Togo et le Mali. Ce résultat est similaire à celui obtenu dans la

présente recherche, en dehors de l'absence du Burkina Faso remplacé par le Mali. Au niveau des importateurs, ce sont le Mali, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Bénin. Par ailleurs, la BCEAO (2016) a abouti à la conclusion que la Guinée Bissau participe très faiblement aux échanges intracommunautaires. Conclusion qui valide le choix par cette recherche d'écarter ce pays des analyses. Ainsi, tous ces résultats confortent la démarche méthodologique adoptée par cette recherche pour l'établissement de la cartographie des biens impactés par la croissance des échanges intracommunautaires de l'espace UEMOA.

Toutefois, pour des contraintes opérationnelles principalement liées au temps et à la durée du projet, la recherche a limité ses analyses d'impact en considérant quatre (04) biens. Pour établir la liste de ces biens, la recherche a simplement

choisi les quatre (04) premiers biens ayant des TCAM les plus importants, tant en exportation qu'en importation. Par ordre d'importance, ces quatre (4) biens sont les suivants :

- ouvrages en verre,
- poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés,
- jus de fruits, non fermentés, sans alcool,
- ouvrages en matières plastiques.

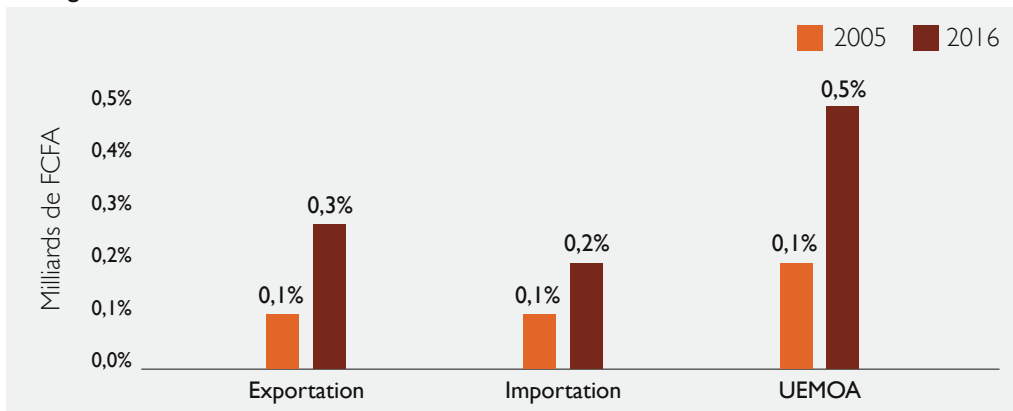
En termes d'importance, il faut noter que la valeur de ces quatre (04) biens retenus représente jusqu'à 70% de l'ensemble des dix biens identifiés précédemment avec l'application des quatre (04) critères ci-dessus présentés.



3.3. Contribution des principaux biens impactés au PIB

Selon les données actuelles, en valeur, les quatre (04) biens les plus impactés par le commerce intracommunautaire ici identifiés représentent 1,7% de l'ensemble des 241 biens échangés dans la zone UEMOA. La contribution globale de ces biens au PIB est illustrée par le graphique 4 ci-dessous. En 2016, ces quatre (04) biens ont contribué à hauteur de 0,5% à la formation du PIB global contre 0,2% en 2005. Sur la période d'analyse retenue, leur part dans le PIB global a été multipliée par 2,5 fois. Comme montré précédemment, ce sont les exportations qui contribuent le plus à la dynamique des échanges intracommunautaires. Ces exportations représentent 60% de la contribution des quatre (04) biens au PIB de l'ensemble des pays de l'UEMOA.

Graphique 4 : Evolution des parts dans le PIB de l'UEMOA des 4 biens impactés par les échanges intracommunautaires entre 2005 et 2016



Source : Auteurs, à partir des données de la base de la CNUCED

En faisant une analyse en termes de contribution aux PIB global et national de chacun des quatre (04) biens, il ressort que les échanges de matières en plastiques et les poissons sont les plus grands contributeurs à la formation du produit intérieur brut (Tableau 9). Ces deux biens représentent à eux seuls près de 96% de la part des quatre (04) biens dans le PIB global.

L'importance de ces deux (02) biens dans l'économie régionale est due à leur poids relativement élevé dans les économies ivoirienne, sénégalaise et togolaise. Les plastiques exportés et les poissons importés pèsent relativement plus dans le PIB de la Côte d'Ivoire. Au Sénégal, c'est le contraire ; ce sont les plastiques importés et les poissons exportés. Au Togo, l'exportation

des plastiques représente plus de 1% de son PIB. C'est la seule économie où ce poids atteint une telle proportion.

Le poids des ouvrages en verre exportés est relativement élevé dans l'économie béninoise, comparé aux poids des trois (03) autres biens exportés par le pays et à son poids dans les autres économies. Quant aux jus, c'est en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Burkina Faso que leur exportation pèse le plus. Les importations de plastiques et de poissons pèsent le plus dans l'économie malienne. Cependant, comme précédemment montré, les données indiquent que ces quatre (04) biens pèsent très peu, dans les économies bissau-guinéenne et nigérienne.

Tableau 9 : Part dans le PIB national et de l'UEMOA des 4 biens impactés par les échanges intracommunautaires en 2005 et 2016 (%)

		Exportation								
		Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Guinée Bissau	Mali	Niger	Sénégal	Togo	UEMOA
[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	2005	0,000	0,005	0,000	0,031	0,002	0,000	0,127	0,029	0,029
	2016	0,001	0,003	0,005	0,036	0,000	0,000	0,473	0,001	0,088
[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	2005	0,000	0,000	0,006	0,001	0,000	0,000	0,001	0,002	0,002
	2016	0,010	0,006	0,013	0,001	0,000	0,000	0,008	0,000	0,007
[665] Ouvrages en verre	2005	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	0,001
	2016	0,037	0,001	0,001	0,001	0,000	0,000	0,004	0,009	0,005
[893] Ouvrages en matières plastiques	2005	0,000	0,002	0,096	0,000	0,007	0,000	0,048	0,244	0,053
	2016	0,027	0,005	0,190	0,001	0,009	0,000	0,062	1,111	0,126
		Importation								
		Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Guinée Bissau	Mali	Niger	Sénégal	Togo	UEMOA
[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	2005	0,011	0,002	0,072	0,002	0,035	0,007	0,000	0,011	0,030
	2016	0,013	0,020	0,244	0,004	0,121	0,010	0,000	0,058	0,105
[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	2005	0,001	0,006	0,000	0,008	0,003	0,001	0,001	0,000	0,002
	2016	0,000	0,007	0,000	0,040	0,011	0,002	0,001	0,001	0,003
[665] Ouvrages en verre	2005	0,002	0,001	0,000	0,003	0,004	0,001	0,000	0,006	0,001
	2016	0,006	0,002	0,000	0,001	0,003	0,000	0,000	0,019	0,002
[893] Ouvrages en matières plastiques	2005	0,029	0,136	0,007	0,146	0,126	0,046	0,007	0,009	0,043
	2016	0,130	0,145	0,004	0,091	0,234	0,093	0,016	0,030	0,075
		UEMOA								
		Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Guinée Bissau	Mali	Niger	Sénégal	Togo	UEMOA
[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	2005	0,011	0,007	0,072	0,033	0,037	0,008	0,127	0,040	0,059
	2016	0,014	0,023	0,250	0,040	0,121	0,010	0,473	0,059	0,192
[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	2005	0,001	0,007	0,006	0,008	0,003	0,001	0,002	0,002	0,004
	2016	0,010	0,013	0,014	0,041	0,011	0,003	0,008	0,001	0,011
[665] Ouvrages en verre	2005	0,004	0,001	0,000	0,003	0,004	0,001	0,003	0,007	0,002
	2016	0,043	0,004	0,001	0,002	0,003	0,000	0,004	0,028	0,007
[893] Ouvrages en matières plastiques	2005	0,030	0,138	0,102	0,146	0,133	0,046	0,055	0,253	0,096
	2016	0,157	0,149	0,194	0,092	0,243	0,094	0,078	1,141	0,201

Source : Auteurs, à partir des données de la base de la CNUCED

3.4. Principaux biens impactés par la croissance des échanges : cartographie des acteurs, emplois et gains

En complément à l'analyse macroéconomique faite plus haut, cette section vise à répondre également à l'objectif spécifique 1 à travers une analyse microéconomique intégrant le genre. Dans cette perspective, le premier point donne la répartition globale des acteurs en tenant compte des produits les plus impactés. Sur la même base, le deuxième point analyse la distribution des gains.

3.4.1. Cartographie des acteurs

Cette analyse concerne essentiellement les entreprises et les employé.e.s. Les données du tableau 10 porte sur les caractéristiques des entreprises enquêtées dans le cadre de cette recherche, notamment le principal secteur d'activité, le statut juridique, le sexe des employé.e.s dominant.e.s et celui du/de la premier(ère) responsable.

De façon globale, les entreprises du secteur formel dominant. Elles représentent 79,1% des entreprises, alors que celles du secteur informel ne constituent qu'environ 20,9% de l'effectif total. En considérant les principaux produits les plus impactés, le secteur formel représente plus de trois quarts de l'ensemble, sauf pour les verreries. Le secteur informel est relativement plus présent

dans deux produits notamment, à savoir les verreries (30,6%) et le poisson (22%). Dans le contexte actuel, les données semblent donc montrer que ce sont les entreprises formelles qui profitent le plus de la dynamique du CIC.

D'un autre côté, les données montrent que les entreprises de type individuel/familial dominant et représentent 40,2% de l'effectif total, suivies des SARL (36,8%), des SA (16,9%) et des coopératives (6,1%). De façon spécifique, les entreprises individuelles dominant seulement dans le poisson (46,3%), les SARL dans les jus de fruits (50%), les verreries (58,3%) et les plastiques (43,2%). Les entreprises de type coopératif/associatif s'enregistrent seulement dans les jus de fruits et le plastique.

Tableau 10 : Répartition des entreprises par type de produit selon le secteur d'activité, statut juridique, sexe du/de la premier(ère) responsable (%)

Caractéristique/nature de l'entreprise		Nature du produit					Ensemble
		Poisson	Jus de fruit	Verrerie	Plastique	Autres	
Secteur d'activité	Formel	78,0	90,0	69,4	83,8	78,3	79,1
	Informel	22,0	10,0	30,6	16,2	21,7	20,9
	Familiale/individuelle	46,3	36,7	41,7	29,7	41,4	40,2
Statut juridique	SARL	39,0	50,0	58,3	43,2	27,0	36,8
	SA	14,6	3,3	0,0	24,3	22,4	16,9
	Coopérative/association	0,0	10,0	0,0	2,7	9,2	6,1
Employé.e.s dominant	Femmes	0,0	53,3	8,3	24,3	32,9	26,3
	Hommes	95,1	33,3	91,7	75,7	62,5	69,3
	Egalité	4,9	13,3	0,0	0,0	4,6	4,4
Sexe du/de la premier(ère) responsable	Femmes	9,8	56,7	11,1	16,2	29,6	25,7
	Hommes	90,2	43,3	88,9	83,8	70,4	74,3

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En faisant une analyse genre de la situation, les données de l'enquête montrent que dans l'ensemble, les entreprises à dominance hommes (en termes de nombre d'employé.e.s) sont les plus présentes dans les circuits commerciaux des biens les plus impactés. Elles représentent, en effet, environ 70% des entreprises. Les entreprises à parité homme-femme s'enregistrent seulement dans le poisson et les jus de fruits. Sur le marché de ces produits, elles représentent respectivement 4,9% et 13,3% des acteurs. Les entreprises à dominance femmes sont majoritaires seulement dans les jus de fruits (53,3%). Aucune entreprise à dominance femmes n'a été enregistrée sur le marché du poisson.

Enfin, lorsqu'on considère le sexe du/de la premier(ère) responsable de l'entreprise, il ressort que la majorité des entreprises présente dans les circuits commerciaux des principaux biens impactés sont dirigées par des hommes. Elles représentent pratiquement trois quarts (74,3%) de l'effectif total. Ce résultat tend à montrer que ce sont les hommes qui profitent le plus de la dynamique du CIC, comme le confirment les analyses faites au point 5.2.2.2.

En ce qui concerne les employé.e.s, tout en

prenant en compte les caractéristiques des entreprises employeurs, les analyses se basent sur les données du tableau 11 ci-après. Selon les données de ce tableau, les emplois créés par la croissance du CIC profitent davantage aux hommes quel que le type de secteur d'activité (formel, informel). En effet, le secteur formel qui offre le plus d'emplois emploie en moyenne 54 hommes et 33 femmes, contre 10 hommes et 8 femmes pour le secteur informel. La filière du jus de fruits est la seule qui offre le plus d'emplois aux femmes comparativement aux hommes. Dans toutes les autres filières, les effectifs des hommes sont les plus importants.

En considérant le statut juridique, les femmes dominent uniquement dans les entreprises de type associatif/coopératif. Ces entreprises emploient en moyenne 114 femmes et 37 hommes. Dans les entreprises à dominance hommes, les inégalités d'emplois hommes-femmes sont plus importantes.

Enfin, des données du tableau 11, il ressort que les entreprises dirigées par les hommes ont tendance à employer les hommes. Quant aux entreprises dirigées par les femmes, elles ont tendance à embaucher davantage de femmes.



Tableau 11 : Répartition des emplois dans les entreprises selon le sexe des employé.e.s et le type de produit par secteur d'activité, statut juridique, sexe du/de la premier(ère) responsable (nombre moyen d'employé.e.s)

Caractéristique/nature de l'entreprise	Nature du produit										Moyenne globale			
	Poisson		Jus de fruit		Verrerie		Plastique		Autres		Homme	Femme		
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme				
Secteur d'activité														
Formel	35,1	8,8	9,5	14,2	23,5	4,9	102,5	42,4	62,8	46	54,2	32,5		
Informel	7,2	2,4	4,7	17,0	9,5	1,2	3,0	4,8	12,8	10,7	10,1	7,6		
Familiale/individuelle	10,9	4,8	6,6	13,2	11,4	0,9	7,3	8,4	13,3	11,7	11,5	9,0		
SARL	51,7	9,7	12,3	14,0	24,8	5,8	106,5	35,2	50,2	20,3	49,0	17,4		
SA	25,3	9,5	0	21,0	NA	NA	152,4	75,9	129,1	66,9	118,3	60,7		
Coopérative/association	NA	NA	4,6	19,3	NA	NA	40,0	6,0	43,6	142,2	36,9	114,2		
Employé.e.s dominant														
Femmes	NA	NA	6,0	20,4	2,6	6,0	64,7	80,2	10,6	49,9	15,0	45,2		
Hommes	30,1	7,5	15,0	8,2	20,7	3,5	95,6	25,1	77,0	34,5	58,5	21,8		
Egalité	6,0	6,0	6,2	6,2	NA	NA	NA	NA	7,7	7,7	7,0	7,0		
Sexe du/de la premier(ère) responsable														
Femme	12,7	6,0	6,9	14,5	36,5	12,2	80,3	29,7	29,5	53,4	27,9	38,2		
Homme	30,7	7,5	11,9	14,5	17,1	2,7	90,5	38,9	61,4	32,0	50,8	23,5		

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

3.4.2. Distribution des gains

L'analyse de la distribution des gains se fait sur la base des chiffres d'affaires pour les entreprises et des salaires pour les employé.e.s. Cette analyse se base sur les données du tableau 12 ci-après.

En ce qui concerne les entreprises, les tendances observées dans l'analyse des acteurs se confirment pour les gains. En effet, les chiffres d'affaires annuels moyens enregistrés montrent que les entreprises du secteur formel (surtout les SA et les SARL) sont celles qui tirent largement bénéfice des retombées économiques et financières générées par la dynamique des

produits impactés quel que soit le produit considéré. En moyenne, le chiffre d'affaires annuel moyen d'une entreprise du secteur formel vaut pratiquement 31 fois celui d'une entreprise du secteur informel.

En considérant le sexe, les entreprises à dominance hommes ou dirigées par des hommes sont celles qui enregistrent les chiffres d'affaires les plus importants. A titre illustratif, le chiffre d'affaires annuel moyen des entreprises dirigées par les hommes vaut environ 3 fois celui des entreprises dirigées par les femmes.

Tableau 12 : Chiffre d'affaires annuel moyen des entreprises par type de produit selon le secteur d'activité, statut juridique, sexe du/de la premier(ère) responsable (en millions de FCFA)

Caractéristique/nature de l'entreprise		Nature du produit					Ensemble
		Poisson	Jus de fruit	Verrerie	Plastique	Autres	
Secteur d'activité	<i>Formel</i>	2 400	246	794	1 740	1 220	1 290
	<i>Informel</i>	6,21	7,65	14,40	11,80	72,70	42,20
Statut juridique	<i>Familiale/individuelle</i>	304	12,30	26,10	14,40	77,50	95,70
	<i>SARL</i>	2 530	418	990	2 520	1 500	1 550
	<i>SA</i>	5 130	-	NA	1 470	2 440	2 560
	<i>Coopérative/association</i>	NA	7,65	NA	7,65	79,40	66,70
Employé.e.s dominant	<i>Femmes</i>	-	44,30	15,90	712	76,7	328
	<i>Hommes</i>	1 960	569	618	1 178	1 530	1 370
	<i>Egalité</i>	13,80	16,70	NA	NA	89,50	52,6
Sexe du/de la premier(ère) responsable	<i>Femmes</i>	55,70	358	1 570	959	318	433
	<i>Hommes</i>	2 060	53,20	431	1 550	1 250	1 240

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En termes de salaires et en général, les employés hommes ont des salaires moyens plus importants que les femmes. Toutefois, ce résultat ne s'applique pas à tous les produits impactés. En effet, dans les filières de la verrerie et du poisson, les salaires moyens des femmes sont

relativement plus importants. A titre illustratif, dans le secteur du poisson, le salaire mensuel moyen de l'employé femme est de 107 758,6 FCFA (USD 195,9), contre 97 543,3 FCFA (USD 177,3) pour l'employé homme.

Tableau 13 : Salaire mensuel moyen (FCFA) selon la nature du produit et le sexe de l'employé.e

Ancienneté	Homme	Femme	Ensemble	Ecart	Rapport (homme/femme)
Poisson	97 543,3	107 758,6	100 108,2	-10 215,3	0,9
Jus de fruit	68 321,9	52 875,0	59 393,1	15 446,9	1,3
Verrerie	79 750,0	121 759,3	86 158,2	-42 009,3	0,7
Plastique	110 126,6	87 209,3	102 049,2	22 917,3	1,3
Autres	122 152,5	81 486,9	105 952,4	40 665,6	1,5
Ensemble	106 809,7	81 881,1	97 731,3	24 928,6	1,3

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En somme, toutes les données montrent qu'au cours de la période d'analyse considérée, les échanges commerciaux entre les pays membres de l'UEMOA se sont intensifiés, même si les principaux biens concernés par ces échanges sont peu diversifiés. D'un autre côté, la cartographie des acteurs au niveau microéconomique a montré que les entreprises du secteur formel génèrent les chiffres d'affaires les plus importants. En termes de produits, les chiffres d'affaires moyens les plus importants ont été enregistrés

pour le poisson. Comparativement aux femmes, les hommes ont des salaires moyens plus importants.

Au-delà de leur intérêt certain à ce stade, ces résultats globaux suggèrent de s'interroger davantage et de manière plus approfondie sur l'impact de la croissance des échanges impliquant les quatre (4) biens impactés sur la vie des entreprises, des employé.e.s et des ménages ? Ces questions sont respectivement traitées dans les sections 4, 5 et 6.





04

Effets du commerce intracommunautaire sur les entreprises de l'espace UEMOA

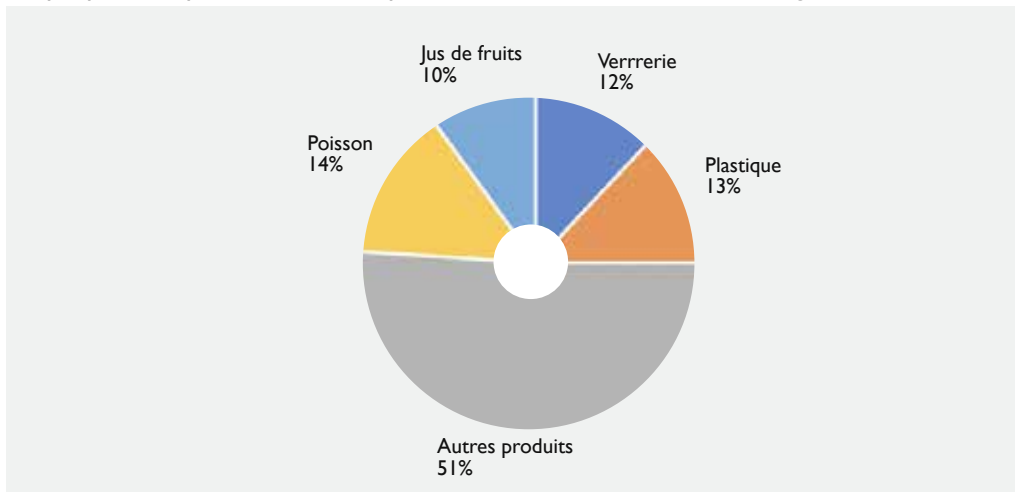
Cette section fait l'analyse des incidences du commerce intracommunautaire (CIC) sur les entreprises. Elle répond donc aux objectifs spécifiques 2 et 3. Les analyses se fondent sur les données primaires collectées selon la méthode présentée au point 1.3. La section est organisée en quatre (4) points. Le premier point présente les principales caractéristiques des entreprises. Dans le deuxième, le troisième et le quatrième points, les effets du CIC sur les entreprises sont analysés sous les prismes respectifs de la gestion administrative, de l'assise financière et matérielle des entreprises et la prise en compte du genre par celles-ci.

4.1. Principales caractéristiques des entreprises enquêtées

Les caractéristiques des entreprises enquêtées sont ici analysées selon 4 principaux critères : le statut juridique, le secteur de classification, le principal secteur d'activité et la participation ou non au CIC. Pour mieux comprendre l'importance du CIC dans le fonctionnement de l'entreprise, certaines de ces caractéristiques sont analysées selon la nature du bien échangé.

De façon globale, moins de la moitié (49%) des entreprises enquêtées interviennent dans le commerce des quatre (04) biens identifiés comme étant les plus impactés par la croissance du CIC ; 14% des entreprises interviennent dans le poisson, 12% dans les ouvrages en verre, 13% dans le plastique et 10% dans le jus de fruits (Graphique 5).

Graphique 5 : Répartition des entreprises selon la nature des biens échangés



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

4.1.1. Statut juridique

Le concept de statut juridique ici utilisé tient compte de la définition et des normes fixés dans chaque pays. Sur cette base et dans l'ensemble, les Sociétés anonymes (SA)/ Sociétés à responsabilité limitée (SARL) représentent plus de la moitié (53,7%) des entreprises enquêtées. Quant aux entreprises individuelles, elles représentent 40,2% de l'ensemble. Les entreprises de type coopératif représentent 6,1% (Tableau 14).

En considérant les biens les plus impactés par la croissance du CIC, les entreprises familiales interviennent surtout dans le poisson (16%) et les ouvrages en verre (12,6%) (Tableau 14). Les SA sont essentiellement dans les plastiques et le poisson, alors que les SARL couvrent tous les quatre produits. En dehors des autres produits, les entreprises de type coopératif travaillent quasi-exclusivement dans le plastique (5,6%) et du jus de fruit (16,7%). Sur ces questions, une analyse plus détaillée est présentée au point 3.4.1.

Tableau 14 : Statut juridique des entreprises selon la nature des biens échangés (%)

Biens échangés	Entreprise individuelle / familiale	SARL	SA	Coopérative	Ensemble
Autre produit	52,9	37,6	68,0	77,8	51,4
Poisson	16,0	14,7	12,0	0,0	13,9
Plastique	9,2	14,7	18,0	5,6	12,5
Verrerie	12,6	19,3	0,0	0,0	12,2
Jus de fruits	9,2	13,8	2,0	16,7	10,1
Total	100	100	100	100	100
Ensemble	40,2	36,8	16,9	6,1	

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

4.1.2. Secteur de classification

Par secteur de classification, il faut comprendre classification dans le secteur formel ou informel. Avant de poursuivre, rappelons que, de plus en plus, l'objectif des Pays en voie de développement (PED) n'est plus de faire disparaître le secteur informel, mais de voir dans quelle mesure ce secteur peut mieux participer au développement. C'est de cette vision que le sujet trouve tout son intérêt pour être considéré dans cette recherche. Par ailleurs, le secteur informel est celui qui capte le plus grand nombre de femmes. Dans une analyse qui se veut genre, cette donnée ne peut être donc négligée. Pour circonscrire rigoureusement les analyses sur ce sujet, la recherche a utilisé la définition du BIT (2013, 16)⁴.

Dans cette recherche, plus de trois quart (79,1%) des entreprises enquêtées évoluent dans le secteur formel. La majorité de ces entreprises participe au CIC, notamment à travers l'importation (25,2% des entreprises enquêtées) et l'import/export (23,9%) et l'exportation (19,7%). Cependant, les données collectées montrent bien que les entreprises informelles participent elles aussi, même si leur poids numérique est relativement plus faible. En effet, les données du tableau 15 ci-dessous montrent que plus de la moitié (53,2%) de ces entreprises n'interviennent pas dans le CIC de la zone UEMOA. Les entreprises informelles qui y participent (46,8%), travaillent surtout en tant qu'importatrices (32,3%). Pour les entreprises formelles, c'est environ 31% qui ne participent pas au CIC.

⁴ Selon BIT (2013, 16), « le secteur informel peut être décrit, d'une façon générale, comme un ensemble d'unités produisant des biens ou des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations d'emploi, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme ». Cette définition est universelle et englobe les variances et les manifestations du secteur informel dans l'ensemble des pays.

Tableau 15 : Secteur de classification des entreprises selon la position par rapport au CIC (%)

	Formel	Informel	Ensemble
Ne participe pas au CIC	31,2	53,2	35,8
Importateur	25,2	32,3	26,7
Import/Export	23,9	6,4	20,3
Exportateur	19,7	8,1	17,2
Total	100	100	
Ensemble	79,1	20,9	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Selon les données du tableau 16 ci-dessous, les échanges des entreprises de type informel semblent être principalement orientés vers deux produits : le poisson (14,5%) et les ouvrages en verre (17,7%). Dans les faits, les entreprises informelles s'investissent moins dans les activités de transformation et/ou de fabrication. Elles sont surtout dans les activités d'achat/vente. C'est ce qui explique d'ailleurs en partie leur concentration dans ces deux types de produits.

Selon les données du tableau 17, les entreprises d'achat/vente se retrouvent effectivement et surtout dans le poisson et les ouvrages en verre.

Les entreprises formelles évoluent, quant à elles, dans les deux types d'activités : transformation ou de fabrication, et achat/vente. En général, elles ont des activités plus diversifiées et ne sont pas concentrées sur quelques produits.

Tableau 16 : Secteur de classification des entreprises selon la nature des biens échangés (%)

	Formel	Informel	Ensemble
Autre produit	50,9	53,2	51,4
Poisson	13,7	14,5	13,9
Plastique	13,2	9,7	12,5
Verrerie	10,7	17,7	12,2
Jus de fruits	11,5	4,8	10,1
Total	100	100	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

4.1.3. Principal domaine d'activité

En général, les principaux domaines d'activité dans lesquels s'exercent les entreprises de la zone UEMOA sont la transformation et l'achat-vente. Les résultats d'analyse (Tableau 17) montrent que l'activité d'achat-vente compte 42,9% des entreprises. Les entreprises qui font

de la transformation leur principale activité représentent 32,4% de l'ensemble.

Dans le domaine de la production, les entreprises sont surtout orientées vers le plastique (29,1%). En ce qui concerne la transformation, les entreprises s'investissent principalement dans le jus de fruit et le plastique respectivement. Pour

les activités d'achat/vente, ce sont le poisson et les ouvrages qui sont les biens les plus visés par les entreprises. En général, les ouvrages en verres sont surtout importés de l'extérieur de la zone UEMOA, notamment de l'Asie. Par ailleurs, le poisson est une ressource naturelle exploitée

surtout dans les pays côtiers (Côte d'Ivoire, Sénégal, Togo, Mali). En général, les entreprises qui mènent leurs activités dans ces filières se retrouvent donc en majorité dans la chaîne de distribution.

Tableau 17 : Principal domaine d'activité des entreprises selon la nature des biens échangés (%)

	Production	Transformation	Achat/vente	Autre	Ensemble
Autre produit	56,4	65,6	38,6	50,0	51,4
Poisson	3,6	0,0	29,9	5,6	13,9
Plastique	29,1	10,4	7,1	11,1	12,5
Verrerie	1,8	5,2	18,9	33,3	12,2
Jus de fruits	9,1	18,8	5,5	0,0	10,1
Total	100	100	100	100	100
Ensemble	18,6	32,4	42,9	6,1	

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Selon les données collectées, quel que soit le domaine d'activité, plus de la moitié (64,2%) des entreprises participe au CIC. Dans le domaine de la production, par exemple, le tableau 18 ci-dessous montre que les entreprises sont surtout dans l'import-export (41,8%) et dans

l'exportation (20%). Il en est de même dans le domaine de la transformation. Cependant, dans le domaine d'achat-vente, les entreprises participent au CIC à travers surtout les activités d'importation (45,7%).

Tableau 18 : Principal secteur d'activité des entreprises selon la position par rapport au CIC (%)

	Production	Transformation	Achat/vente	Autre	Ensemble
Ne participe pas au CIC	25,5	42,7	32,3	55,6	35,8
Importateur	12,7	12,5	45,7	11,1	26,7
Import/Export	41,8	17,7	13,4	16,7	20,3
Exportateur	20,0	27,1	8,7	16,7	17,2
Total	100	100	100	100	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

4.2. Effets du commerce intracommunautaire sur la gestion administrative de l'entreprise

Dans ce point, l'analyse des effets du CIC sur l'entreprise porte spécifiquement sur la gestion administrative. Il s'agit de voir si la participation de l'entreprise au CIC a eu des effets positifs ou négatifs sur la manière d'attribuer les rôles et les responsabilités aux employé.e.s, d'une part, et sur les rémunérations octroyées à ceux-ci, d'autre part. Cette analyse se fait en considérant les différents critères utilisés par les entreprises enquêtées.

La libéralisation commerciale affecte les inégalités de genre et ces inégalités peuvent se manifester à travers la gestion administrative de l'entreprise. Dans le cadre de cette recherche dans l'UEMOA, il est donc pertinent de chercher à identifier les effets du CIC en relation avec cette problématique, notamment la répartition des rôles et le recrutement des employé.e.s.

4.2.1. Affectation des rôles et des responsabilités

De manière générale, les données de l'enquête (Tableau 19) montrent que la répartition des rôles et responsabilités au sein de l'entreprise se fait surtout en fonction du profil de l'employé.e. Ce critère est utilisé par 34,8% des entreprises enquêtées. Quant à l'expérience en tant que critère, elle est utilisée par 27,7% des entreprises enquêtées. Les résultats d'analyse montrent, par ailleurs, qu'une entreprise sur dix (11,5%) utilise des critères non conventionnels pour ces questions de la gestion administrative.

En comparant les entreprises qui participent au CIC à celles qui n'y participent pas, il ressort que :

- (i) les entreprises qui participent au CIC ont des politiques de répartition de rôles plus transparentes et fondées sur des critères conventionnels et souvent plus clairs comparativement à celles qui n'y participent pas.
- (ii) le sexe de l'employé.e en tant que critère de répartition des rôles est plus utilisé par les entreprises qui ne participent pas au CIC.

Tableau 19 : Critères de répartition des rôles dans l'entreprise selon la position par rapport au CIC (%)

Critères de recrutement	Participation au CIC		Ensemble
	Oui	Non	
Profil de l'employé(e)	36,5	31,2	34,8
Expérience	31,0	20,8	27,7
Aucun critère particulier	10,5	13,5	11,5
Autre	8,0	12,5	9,5
Disponibilité des employé(e)s	4,5	11,5	6,8
Sexe	4,0	7,3	5,1
Profil et sexe de l'employé(e)	5,5	3,1	4,7
Total	100	100	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En ce qui concerne le recrutement de nouveaux employé.e.s, les données de l'enquête (Tableau 20) montrent qu'il se fait en général en fonction du profil de l'employé.e. Ce critère est utilisé par 33,4% des entreprises enquêtées. Certaines entreprises se basent sur l'expérience du candidat (17,9% des entreprises) et des critères qui lui sont propres (16,7%). Il faut noter qu'une (01) entreprise sur dix (10) fait des recrutements sans se référer à un critère quelconque.

Une lecture croisée des données du tableau 20 ci-dessous indique trois niveaux de différence entre les entreprises qui participent au CIC et celles qui n'y participent pas :

- (i) les entreprises qui participent au CIC utilisent beaucoup plus le profil de l'employé.e comme critères de base de

recrutement comparativement à celles qui n'y participent pas. Elles utilisent très peu le critère de l'expérience comparativement aux autres entreprises.

- (ii) les entreprises qui ne participent pas au CIC semblent plus utiliser le sexe de l'employé.e comme critère de recrutement comparativement aux autres entreprises. On pourrait donc penser que la participation au CIC contribue à réduire les inégalités de genre dans les emplois au sein de ces entreprises ;
- (iii) les critères de recrutement «Expérience», «autres» et «disponibilité des emplois» sont plus utilisés par les entreprises qui ne participent pas au CIC.



Tableau 20 : Critères de recrutement des employé.e.s dans l'entreprise selon la position par rapport au CIC (%)

Critères de recrutement	Participation au CIC		Ensemble
	Oui	Non	
Profil de l'employé(e)	37,5	25,0	33,4
Expérience	17,5	18,8	17,9
Autre	14,0	22,9	16,9
Aucun critère particulier	14,5	12,5	13,8
Disponibilité des employé(e)s	6,0	8,3	6,8
Sexe	5,0	7,3	5,7
Profil et sexe de l'employé(e)	5,5	5,2	5,4
Total	100	100	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Dans l'ensemble, les résultats d'analyse montrent que le profil de l'employé.e et son expérience sont les deux principaux critères les plus utilisés dans les entreprises enquêtées pour la gestion administrative. Proportionnellement, ces critères sont plus utilisés par les entreprises qui participent au CIC. Même si ces éléments de divergence entre les deux catégories d'entreprises ne sont pas très prononcés, cela implique forcément une différence de traitement des employé.e.s dont les caractéristiques permettent de conclure que l'exposition au CIC place davantage les entreprises du CIC dans une démarche de recherche de compétences et de productivité accrue.

En raison notamment des inégalités d'accès à l'éducation, en général, dans les entreprises enquêtées, les hommes ont relativement plus d'expérience que les femmes. Si on admet que le profil de l'employé.e se base surtout sur la dotation en capital humain (où les hommes sont largement mieux nantis que les femmes), on pourrait penser que la participation au CIC va réduire le taux d'emploi féminin dans les entreprises intensives en capital, tandis que ce taux augmentera dans les entreprises à forte intensité de main d'œuvre. Cela est d'autant plus vrai que la participation au CIC entraîne une concurrence accrue faisant souvent de la maîtrise des coûts de production salariaux une variable d'ajustement capitale.

4.2.2. Fixation des salaires dans l'entreprise

Ainsi que le montrent les données du tableau 21, les entreprises enquêtées fixent les salaires principalement sur la base de trois (03) critères. Il s'agit par ordre décroissant du profil de l'employé.e (30,1% des entreprises), d'autres critères propres à l'entreprise (28,7% des entreprises) et l'expérience de l'employé.e (20,6% des entreprises). Dans le contexte actuel, environ 13% des entreprises enquêtées

fixent leurs salaires sans se référer à un critère conventionnel quelconque.

Tout comme pour les recrutements et l'affectation des rôles, les entreprises qui participent au CIC ont des politiques de fixation des salaires fondées sur des critères plus clairs, comme le profil et l'expérience de l'employé.e. Le critère de disponibilité des employés est surtout utilisé par les entreprises qui ne participent pas au

CIC. Cette méthode de fixation des salaires peut exacerber les inégalités de genre dans la mesure où les femmes ont un pouvoir de négociation plus faible que les hommes, car elles

sont faiblement associées aux activités syndicales de revendication comme le montrent un certain nombre de recherches.

Tableau 21 : Critères de fixation des salaires dans l'entreprise selon la position par rapport au CIC (%)

Critères de recrutement	Participation au CIC		Ensemble
	Oui	Non	
Profil de l'employé(e)	31,5	27,1	30,1
Autre	29,5	27,1	28,7
Expérience	22,0	17,7	20,6
Aucun critère particulier	12,0	15,6	13,2
Disponibilité des employé(e)s	3,0	11,5	5,7
Profil et sexe de l'employé(e)	1,5	1,0	1,4
Sexe	0,5	0,0	0,3
Total	100	100	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

4.3. Effets du commerce intracommunautaire sur l'assise financière et matérielle de l'entreprise

L'ouverture des échanges est considérée comme l'instrument de prédilection pour accroître les capacités commerciales (Hayashikawa, 2008). La participation des entreprises au CIC est supposée donc contribuer à renforcer la situation financière et matérielle des entreprises bénéficiant des retombées de cette ouverture, notamment en raison du transfert technologique rendu davantage possible. Étant donné l'importance de ces deux éléments dans la vie de l'entreprise, l'objectif de ce point est d'analyser l'incidence du CIC sur les entreprises de l'UEMOA.

4.3.1. Assise financière

L'aisance financière de l'entreprise est captée dans cette recherche à travers le chiffre d'affaires, l'accès au crédit et la marge brute par employé.e. L'analyse est faite sur la base des données du tableau 22 ci-après.

En moyenne, pour l'année 2018, chaque entreprise a réalisé un chiffre d'affaires global

de 1,04 milliard de FCFA (USD 1,89 millions). Les entreprises qui participent au CIC ont réalisé un chiffre d'affaires moyen de 1,48 milliard de FCFA (USD 2,69 millions), soit environ onze (11) fois celui des entreprises qui ne participent pas au CIC (qui ont enregistré chacune en moyenne 0,136 milliard de FCFA (USD 0,25 millions)). La

marge brute annuelle par employé.e s'élève à 17,8 millions de FCFA en moyenne (USD 0,03 millions). Elle vaut 24,9 millions de FCFA (USD 0,04 millions) pour les entreprises qui participent au CIC, contre 3,3 millions de FCFA (USD 6000) pour celles qui n'y participent pas. En référence à ces données, les résultats de recherche indiquent que la productivité par employé.e pour les entreprises qui participent au CIC vaut environ sept (07) fois celle des entreprises qui ne participent pas au CIC.

Cette différence au niveau financier semble confirmer les arguments de Hayashikawa (2008), sur l'effet positif qu'exerce la participation au commerce extérieur sur les capacités commerciales de l'entreprise. L'ouverture commerciale offre aux entreprises qui y participent des débouchés supplémentaires et permet souvent d'attirer des investissements étrangers. Il constitue également un canal de transferts de nouvelles technologies très bénéfiques en termes de gain en productivité.

En général, l'accès au crédit est toujours cité comme l'une des principales contraintes de la contre-performance des entreprises des PED,

et celles des pays de l'UEMOA n'échappent pas à cette règle. Il est aussi souvent posé comme facteurs d'inégalité homme-femme. En intégrant cette question dans la présente recherche comme élément d'analyse, il s'est agi de déterminer les effets du CIC par rapport à cette variable.

Sur la base des données du tableau 22, il ressort que les entreprises qui participent aux CIC ont demandé beaucoup plus de crédits que la catégorie des entreprises qui ne participent pas au CIC. En effet, 53,4% des entreprises de la première catégorie ont demandé du crédit 1,4 fois en moyenne. Cette moyenne est seulement de 0,9 pour les entreprises qui ne participent pas au CIC.

Cette différence entre ces deux catégories d'entreprises dans l'accès au crédit peut s'expliquer par les résultats financiers et l'assise matérielle qui sont beaucoup plus importants dans les entreprises qui participent au CIC. Cela est d'autant plus vrai que ces éléments représentent des pouvoirs de garanties très importantes en matière de crédit.

Tableau 22 : Assise financière des entreprises enquêtées selon leur position par rapport au CIC

Critères de recrutement	Participation au CIC		Ensemble
	Oui	Non	
Chiffre d'affaires de 2018 (milliards de FCFA)	1,48	0,136	1,04
Marge brute par employé(e) (millions de FCFA)	24,9	3,3	17,8
Demande de crédit (nombre)	1,4	0,9	1,2
Demande de crédit (%)	53,4	44,2	50,5

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

4.3.2. Assise matérielle

Ce point analyse l'effet du CIC sur l'assise matérielle des entreprises enquêtées. Pour ce faire, un indicateur d'aisance matérielle a été construit. L'avantage avec un tel indicateur est qu'il permet, non seulement d'avoir une idée globale du niveau d'équipement de l'entreprise, mais aussi de traiter indirectement des conditions dans lesquelles les employé.e.s travaillent.

Pour calculer l'indicateur d'aisance matérielle, une classification hiérarchique basée sur une analyse factorielle a été appliquée aux variables citées ci-dessous listées.

- type de bâtiment (immeuble individuel, immeuble collectif, bâtiment simple non immeuble) ;
- principal matériau du toit (tôle, dalle en ciment, tuile, banco, autre) ;
- principal matériau du sol (ciment/béton, carreaux/marbres, terre/sable) ;
- principal matériau du mur (briques en ciment, briques en terre cuite, tôle en métal) ;
- type de sanitaire disponible (aucun, simple, VIP) ;
- principale source d'énergie pour l'éclairage au sein du bâtiment (électricité réseau, groupe électrogène) ;
- nombre de véhicules de service.

Pour les analyses, trois classes ont été identifiées en examinant le dendrogramme.

Sur cette base, le niveau d'aisance matérielle faible est caractérisé par une prédominance des bâtiments simples (non immeubles), la toiture en tôle, le sol en banco/sable, une faible présence de latrine VIP, et une moyenne d'un (01) véhicule de service. Le niveau d'aisance matérielle moyen est

caractérisé par une prédominance des immeubles individuels, la toiture en dalle de ciment, le sol en Carreaux/Marbre, une forte présence de latrine simple, et une moyenne de 5 véhicules de service. Le niveau d'aisance matérielle élevé est, quant à lui, caractérisé par une prédominance des immeubles collectifs, la toiture en dalle de ciment et en tuile, le sol en Carreaux/Marbre, une forte présence de latrine VIP, et une moyenne de 7 véhicules de service.

En termes de résultats, l'indicateur ainsi construit montre qu'en général et dans les cinq (05) pays étudiés, les entreprises qui ont un niveau d'aisance matérielle faible domine avec une proportion de 44,8%. Plus du quart (28,1%) des entreprises est d'un niveau d'aisance matérielle moyen, de même que celles qui ont un niveau d'aisance matérielle élevé (27,1%). Cette situation cache, cependant, des disparités entre pays.

Le Mali, le Burkina Faso et le Togo sont les trois pays qui enregistrent des proportions importantes d'entreprises à faible niveau d'aisance matérielle : cette proportion représente 54,7%, 53,8% et 47,1% des entreprises enquêtées respectivement au Mali, au Burkina Faso et au Togo. En Côte d'Ivoire et au Sénégal, respectivement, la proportion des entreprises à faible niveau d'aisance matérielle, représente 37,5% et 29,1% des entreprises enquêtées.

L'analyse des données de l'enquête (Tableau 23) montre que les entreprises qui participent au CIC ont un niveau d'aisance matérielle relativement plus important que celles qui n'y participent pas. Environ plus de 60% des entreprises de niveaux d'aisance matérielle moyen et élevé sont des entreprises du CIC. Au sein des entreprises qui ne participent pas au CIC, la proportion de celles qui ont un faible niveau d'aisance matérielle vaut 56,8%, contre 39% pour celles qui participent au CIC.

Tableau 23 : Niveau d'aisance matérielle des entreprises enquêtées selon le pays, la position de l'entreprise par rapport au CIC et sa catégorie (%)

		Niveau d'aisance matérielle			
		Moyen	Élevé	Faible	Total
Pays	<i>Burkina Faso</i>	25,0	21,2	53,8	100
	<i>Côte d'Ivoire</i>	25,0	37,5	37,5	100
	<i>Mali</i>	21,9	23,4	54,7	100
	<i>Sénégal</i>	29,1	41,8	29,1	100
	<i>Togo</i>	33,8	19,1	47,1	100
Participation au CIC	<i>Oui</i>	25,5	35,5	39,0	100
	<i>Non</i>	30,5	12,6	56,8	100
Catégorie d'entreprise	<i>Témoin</i>	29,6	29,6	40,8	100
	<i>Traitée</i>	24,5	26,6	49,0	100
	<i>Ensemble des 5 pays</i>	27,1	28,1	44,8	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Avant d'aborder les questions d'inégalités de genre et d'impact du CIC sur ces inégalités, la recherche retient en somme, à travers cette section qui a analysé les effets du CIC sur les entreprises dans l'espace UEMOA, les principales conclusions suivantes :

- le CIC a un effet positif sur la vie de l'entreprise en termes de transparence dans la gouvernance et de gestion. Les résultats de la recherche ont montré, en effet, que les entreprises qui participent au CIC utilisent dans les processus de recrutement et de fixation des salaires des critères plus conventionnels et plus clairs. Ce résultat implique tacitement que les entreprises qui participent au CIC ont un traitement des employé.e.s qui se veut plus juste, équitable. Ce qui est de nature à contribuer à réduire les inégalités, notamment celles liées au genre.
- Le CIC a, par ailleurs, un fort effet positif sur les capacités financières et matérielles de l'entreprise. Les résultats

des estimations ont montré que le chiffre d'affaires moyen réalisé par les entreprises qui participent au CIC vaut environ 11 fois celui des entreprises qui n'y participent pas. En construisant un indicateur d'aisance matérielle, la recherche montre que ce résultat est valable en ce qui concerne l'aisance matérielle de l'entreprise. Le CIC a donc un effet positif sur la vie matérielle de l'entreprise.

- Le CIC a également un impact positif sur la productivité de l'entreprise. Selon les résultats de cette recherche, cette productivité vaut environ sept (07) fois celle des entreprises qui ne participent pas au CIC

De plus en plus, l'idée que la globalisation ou mondialisation est la meilleure façon d'organiser l'économie mondiale, et partant de là, les économies régionales et nationales, est plus que jamais contestée. Par ailleurs, le système de production actuel de l'UEMOA ne permet pas de se positionner dans le commerce mondial et d'en

tirer un profit conséquent. Aujourd'hui, l'industrie naissante de l'économie ouest africaines doit de plus en plus faire face à la concurrence souvent déloyale des multinationales.

Un tel contexte suggère d'approfondir l'intégration régionale. Dans ce sens, les effets de l'accroissement des échanges intracommunautaires seront d'autant plus importants que les stratégies et politiques régionales permettent à

la grande majorité de développer leur potentiel commercial et d'en tirer profit de manière équitable. Mais aujourd'hui plus qu'auparavant, en se fondant sur les objectifs de l'Agenda 2023, développer un CIC qui engage et qui profite à la grande majorité des acteurs passe nécessairement par la prise en compte du genre. Pour traiter de ces questions, la section suivante discute des inégalités de genre et des effets du CIC sur ces inégalités.





05

Commerce intracommunautaire et inégalités de genre dans l'entreprise

Pour traiter des inégalités de genre et des effets du CIC sur ces inégalités dans la zone UEMOA et répondre ainsi aux objectifs spécifiques 2 et 3, cette section 5 est organisée en deux (2) points. La première présente les principaux constats dans les entreprises enquêtées, tandis que la deuxième analyse les effets du CIC sur les employé.e.s.

5.1. Principaux constats dans les entreprises enquêtées

En référence à la section précédente, le CIC a des effets non-négligeables sur le mode de fonctionnement et la gestion des entreprises, principales pourvoyeuses d'emplois. Ce qui implique qu'il aura un effet indirect probable sur les questions de genre dans l'entreprise, surtout lorsqu'on considère le contexte socio-culturel qui diffuse de nombreux stéréotypes de genre. Pour mieux appréhender cette question, dans cette section, les principales caractéristiques des employé.e.s sont présentées et analysées. Il en est de même des inégalités de genre dans les emplois, les salaires et les conditions de travail des 1 686 employé.e.s enquêté.e.s.

5.1.1. Principales caractéristiques des employé.e.s

L'analyse des principales caractéristiques des employé.e.s est essentielle pour comprendre les inégalités de genre dans le marché du travail de façon générale, mais aussi des effets possibles de l'ouverture commerciale sur ces inégalités. Selon la théorie du capital humain par exemple, les écarts d'investissement en capital humain (niveau ou type d'éducation initiale et expérience professionnelle) entre les femmes et les hommes entraînent des différentiels de productivité qui affectent les inégalités de genre. Si l'ouverture commerciale modifie les besoins et les caractéristiques des entreprises, les inégalités de genre seront aussi affectées. Pour tenir

compte de ces aspects, les caractéristiques telles que l'âge, le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle sont analysées selon le sexe de l'employé.e.

De manière générale, les employé.e.s enquêté.e.s ont un âge moyen d'environ 34 ans. Près de deux tiers (63,6%) d'entre eux sont des hommes. Les femmes représentent le tiers (36,4%) des effectifs (Tableau 24). L'âge moyen des femmes est de 34,1 ans contre 33,5 ans pour les employés de sexe masculin. Dans l'ensemble, ces données semblent indiquer que les entreprises de l'espace UEMOA emploient des travailleurs plutôt jeunes.

Tableau 24 : Age et sexe des employé.e.s

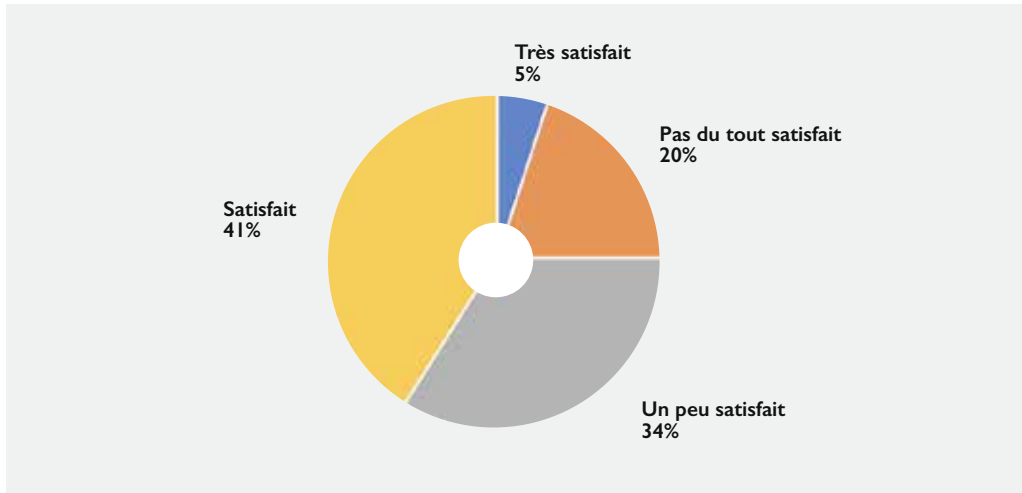
	Sexe de l'employé.e		Ensemble
	Masculin	Féminin	
Age moyen (<i>nombre d'années révolues</i>)	33,5	34,1	33,8
Expérience dans l'entreprise (<i>nombre d'années</i>)	5,1	5,0	5,0
Proportion des employé.e.s (%)	63,6	36,4	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En moyenne, le nombre d'années d'expérience des employé.e.s en tant que travailleurs dans les entreprises enquêtées est relativement faible. Il est de 05 ans et reste le même globalement quel que soit le sexe (Tableau 24). Au regard de l'âge moyen des entreprises (15 ans), ces données semblent indiquer que les emplois qu'elles offrent sont relativement instables voire précaires. Cela peut aussi s'expliquer par les démissions

fréquentes des employé.e.s à la recherche de meilleures situations. Au cours des enquêtes, environ 54% des employé.e.s ont déclaré ne pas être satisfaits de leur rémunération ; ceux qui sont très satisfaits représentent seulement 5% (Graphique 6) des effectifs. La majorité des employé.e.s n'est pas du tout satisfaite de sa progression en grade ; cette situation est encore pire chez les femmes (67%) (Graphique 12).

Graphique 6 : Degré de satisfaction des employé.e.s par rapport à la rémunération



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020



i). Niveau d'instruction des employé.e.s selon le sexe

En termes de niveau d'instruction, les données du tableau 25 indiquent que les employé.e.s de niveau secondaire dominant (35,5% des employé.e.s), suivi des sans niveau d'instruction (26,1%). Le niveau primaire (19%) et le niveau supérieur (16,8%) occupent les dernières places en termes de proportion.

Sur ce point du niveau d'instruction, les résultats tendent à montrer une légère prédominance du sexe masculin sur le sexe féminin. En effet, près de 46,2% des employées de sexe féminin sont sans niveau ou ont un niveau relativement

faible (primaire), tandis que ce taux représente 44,5% chez les employés de sexe masculin. Soit une différence d'environ 2% en défaveur des femmes. En outre, environ 40% des hommes employés ont un niveau secondaire, contre 36% pour les employées femmes. Au niveau supérieur d'instruction, les données montrent une tendance inverse : 18,2% des employées de sexe féminin ont le niveau supérieur d'éducation alors que ce taux est de 16% chez les hommes. Cela signifie qu'en général, si la femme atteint le niveau supérieur d'instruction, elle semble avoir relativement plus de chance de décrocher un emploi dans les entreprises.

Tableau 25 : Niveau d'instruction des employé.e.s selon le sexe (%)

	Sexe de l'employé.e		Ensemble
	Masculin	Féminin	
Niveau d'instruction			
Aucun niveau	23,8	30,1	26,1
Secondaire cycle 2	20,3	20,5	20,4
Primaire (y compris préscolaire) / enseignement fondamental	20,7	16,1	19,0
Secondaire cycle I	19,2	15,0	17,8
Supérieur	16,0	18,2	16,8
Total	100	100	100
Diplôme obtenu			
Aucun	22,5	28,2	24,6
BEPC/DEF/BEP/CAP/Probatoire	24,3	16,3	21,4
BAC/BAC+2	19,7	20,7	20,0
CEPE/CEP	17,8	17,4	17,7
BAC+3 et plus	15,7	17,4	16,3
Total	100	100	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

ii). Niveau d'instruction des employé.e.s selon l'âge

Les données du tableau 26 montrent une certaine prédominance des jeunes (17 à 35 ans) par rapport aux adultes (36 ans et plus) en termes de niveau d'instruction. En effet, 41,3% des employé.e.s jeunes sont d'un niveau d'éducation secondaire, tandis que cette proportion est de 34,3% chez les employé.e.s adultes. En outre,

56,6% des employé.e.s jeunes ont au moins un niveau secondaire, contre 52% pour les adultes. Dans la zone UEMOA, avec la diversification des formations et les facilités gagnées et/ou instaurées en matière d'enseignement, les jeunes sont de plus en plus instruits, et atteignent plus facilement des niveaux d'instruction relativement plus élevés. Cette position des jeunes employé.e.s en termes d'instruction, leur donne-t-ils/elles un avantage dans les postes au sein des entreprises ?

Tableau 26 : Niveau d'instruction des employé.e.s selon l'âge (%)

	Sexe de l'employé.e		Ensemble
	Jeunes	Adultes	
Niveau d'instruction			
Aucun	22,8	31,6	26,1
Secondaire cycle 2	21,4	18,7	20,4
Primaire/préscolaire/enseignement fondamental	20,6	16,4	19,04
Secondaire cycle I	18,9	15,6	17,67
Supérieur	16,3	17,6	16,79
Total	100	100	100
Diplôme obtenu			
Aucun	21,0	30,5	24,6
BEPC/DEF/BEP/CAP/Probatoire	22,7	19,2	21,4
BAC/BAC+2	20,1	20,0	20,0
CEPE/CEP	17,7	17,6	17,7
BAC+3 et plus	18,4	12,8	16,3
Total	100	100	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

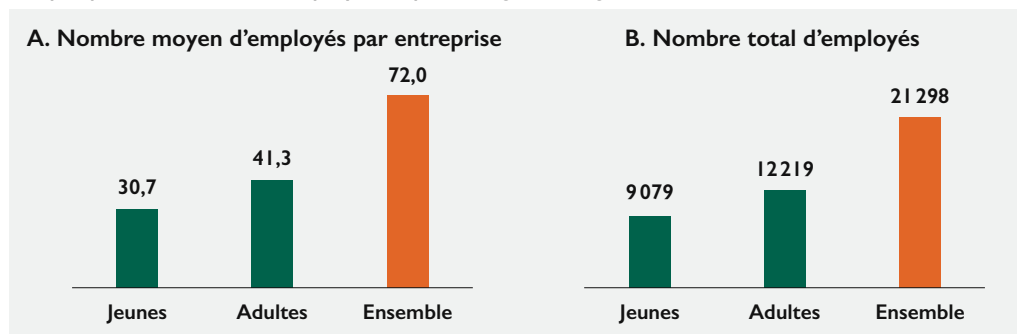
5.1.2. Inégalités de genre dans les emplois

5.1.2.1. Inégalités entre jeunes et adultes dans les emplois

De façon globale, les données de la recherche montrent que les entreprises embauchent beaucoup plus d'adultes que de jeunes. Moins de la moitié (42,6%) des employé.e.s répertoriés dans les entreprises enquêtées sont des jeunes (Graphique 7). Chaque entreprise emploie globalement 72 employé.e.s en moyenne, dont environ 31 jeunes de 17 à 35 ans et 41 adultes de 36 ans et plus.

Comparativement aux adultes, le fait que les jeunes soient moins employés dans les entreprises n'est pas étonnant. De nombreux travaux montrent que les jeunes font partis des groupes de personnes les plus touchés par le chômage. Les principales causes de cette situation sont, entre autres, le manque de compétences ou l'inadaptation de leurs compétences par rapport aux besoins du marché du travail.

Graphique 7 : Nombre d'employé.e.s par catégorie d'âge



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Du fait que la proportion des employé.e.s de niveau d'éducation élevé (supérieur) soit plus importante chez les jeunes que chez les adultes, on s'attendrait à enregistrer beaucoup plus de jeunes que d'adultes dans les hauts postes. Mais, les données du tableau 27 ci-dessous montrent le contraire.

Même avec un niveau d'instruction supérieur, les jeunes occupent surtout des postes de rang inférieur : autres petits postes (25,4%), ouvrier(ère) (24,8%), gestionnaire (23%). Les adultes de même niveau occupent surtout des postes de rang élevé : gestionnaire (34,2%),

chef de section/département (24,3%). Ce résultat peut être lié au fait que les adultes ont généralement beaucoup plus d'expériences et de savoir-faire que les jeunes. Ces faits peuvent se comprendre dans la mesure où les enquêtes menées dans cette recherche ont montré qu'en général, les adultes ont une ancienneté (7,9 ans) deux fois plus élevée que les jeunes (3,3 ans). En plus, l'inadéquation des formations avec les besoins réels des entreprises en termes de qualification et de compétence joue également en défaveur des jeunes malgré leur niveau d'instruction relativement élevé.

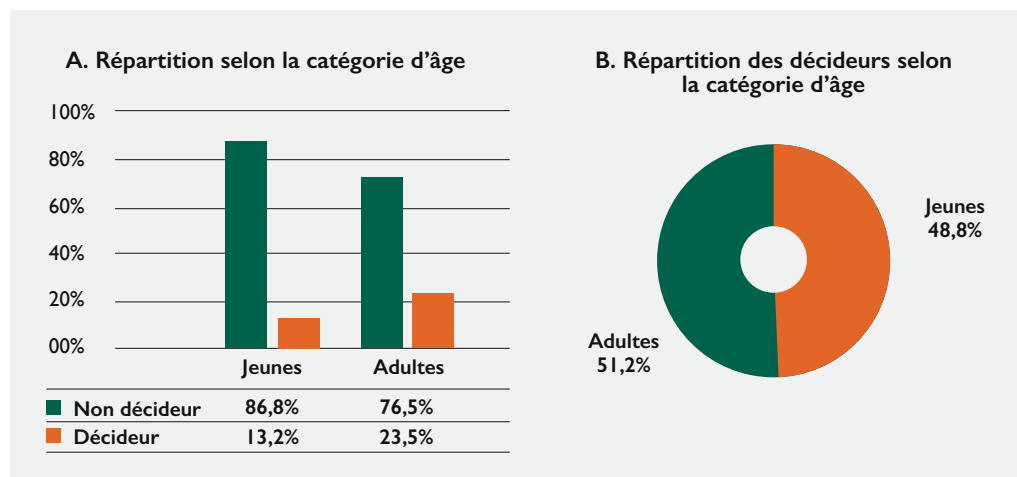
Tableau 27 : Postes occupés par les employé.e.s par catégorie d'âge et niveau d'instruction (%)

	DG/Chef de département	Gestionnaire	Secrétaire	Ouvriers (ères)	Autres	
Jeunes	Supérieur	15,7	23,0	11,2	24,8	25,4
	Secondaire cycle 2	4,9	6,6	7,7	62,8	18,0
	Secondaire cycle 1	1,8	5,4	3,1	77,2	12,5
	Primaire	3,5	2,5	1,5	85,7	6,9
	Aucun niveau	4,2	2,5	0,0	83,2	10,1
	Ensemble	7,3	10,2	5,8	60,7	16,1
Adultes	Supérieur	24,3	34,2	10,5	12,5	18,4
	Secondaire cycle 2	16,2	18,2	7,1	41,4	17,2
	Secondaire cycle 1	10,8	8,3	2,5	63,3	15,0
	Primaire	6,8	6,8	2,6	69,2	14,5
	Aucun niveau	2,9	2,2	1,4	81,2	12,3
	Ensemble	12,5	14,5	4,9	52,6	15,5

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

L'analyse des données du tableau 27 a révélé que les jeunes sont faiblement représentés dans les postes de décision. Les données du graphique 8 ci-dessous confirment ce fait. En effet, en considérant uniquement les jeunes employés, seulement 13,2% sont des décideurs dans l'entreprise où ils travaillent. Cependant, dans les mêmes considérations, la proportion des adultes qui occupent des postes de décision représente 23,5%. Au total, les postes de décision sont occupés à hauteur de 51,2% par les adultes et de 48,8% par les jeunes.

Graphique 8 : Occupation des postes de décision par les employé.e.s selon la catégorie d'âge



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

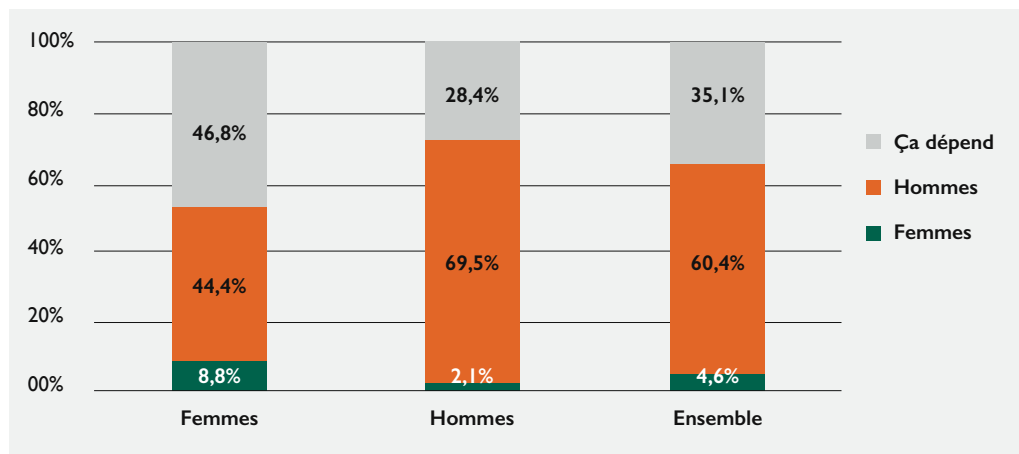
5.1.2.2. Inégalités entre femmes et hommes dans les emplois

Dans les entreprises enquêtées, la majorité (62,2%) des employés sont des hommes. Les femmes constituent moins de 38% des effectifs comme mentionné plus haut. La littérature avance plusieurs arguments pour expliquer cette inégalité, dont les principaux sont l'accès et le contrôle des ressources, la dotation en capital humain, les stéréotypes de genre.

En ce qui concerne les stéréotypes de genre, la majorité (60,4%) des employé.e.s enquêté.e.s

pensent qu'il faut embaucher prioritairement les hommes en cas de rareté des emplois. Cette idée est partagée par 69,5% des hommes et 44,4% des femmes (Graphique 9). Il n'y a que moins d'une (01) personne sur dix (10) qui pense qu'il faut embaucher prioritairement les femmes dans les mêmes conditions. Il n'est donc pas étonnant que le nombre d'employés de sexe masculin soit beaucoup plus important que celui des employées de sexe féminin.

Graphique 9 : Personnes à embaucher prioritairement en cas de rareté des emplois selon les employé.e.s



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Par ailleurs, les données du tableau 28, montrent que l'ampleur des inégalités dans les emplois entre les sexes varie selon les postes occupés. Elle est plus prononcée dans les hauts postes (DG, chef de direction, gestionnaire) que dans les petits postes (autres, secrétaire). En dehors du poste de secrétaire où la proportion des femmes (82,7%) dépasse celle des hommes (17,3%), dans les autres postes, la proportion des hommes est largement plus importante que celle des femmes.

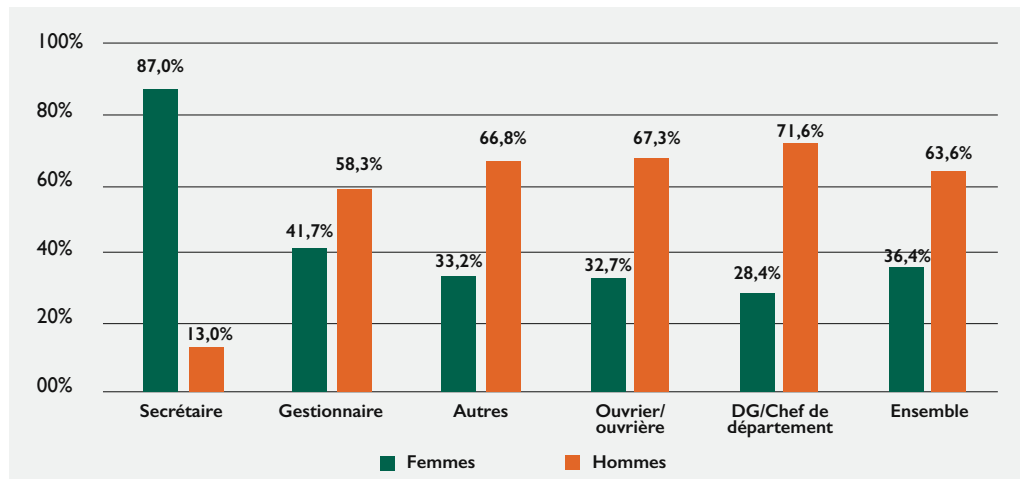
Dans le poste de gestionnaire, la différence entre la proportion des femmes et des hommes est relativement faible : les hommes représentent 55,8%, et les femmes 44,2%. Cependant, dans les autres postes qui restent, la proportion des hommes dépasse celle des femmes de l'ordre de 13 à 30 points de pourcentage.

Tableau 28 : Répartition des emplois par poste selon le sexe

	Femme		Homme		Total proportion	Rapport (homme/femme)
	Moyenne	Proportion	Moyenne	Proportion		
DG/Chef de département	2,6	43,5%	3,3	56,5%	100%	1,3
Gestionnaire	0,8	44,2%	1,0	55,8%	100%	1,3
Secrétaire	0,8	82,7%	0,2	17,3%	100%	0,2
Ouvrier/ouvrière	15,6	34,9%	29,2	65,1%	100%	1,9
Autres	8,6	43,7%	11,1	56,3%	100%	1,3
Ensemble	27,2	37,8%	44,8	62,2%	100%	1,6

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Les données ci-dessus analysées proviennent des entreprises. Mais, lorsqu'on considère l'échantillon des employé.e.s enquêté.e.s, les résultats obtenus sont similaires (Graphique 10). Ce qui traduit la fiabilité des réponses fournies par les chefs d'entreprises sur ces questions de la qualité/genre des emplois au sein de leurs entreprises. Cela traduit également la bonne qualité/représentativité de l'échantillon des employé.e.s qui a été constituée pour les analyses.

Graphique 10 : Occupation des postes par les employés enquêté.e.s par sexe

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

D'un autre côté, le tableau 28 ci-dessus montre que la proportion des femmes employées de niveau supérieur d'instruction est relativement plus élevée. Lorsqu'on considère les postes occupés par cette catégorie d'employées, il ressort que ces employées femmes sont surtout

gestionnaires (28,4%) ou secrétaires (24,4%). Les hommes sont, par exemple, plus nombreux dans les postes de chef de section/département (Cf. Tableau 29). En général donc, les femmes sont moins représentées dans les instances de décision.

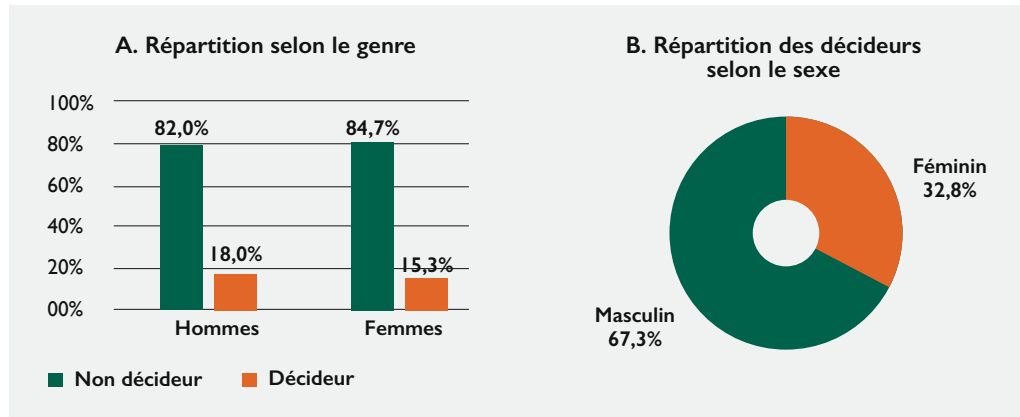
Quant aux données du tableau 29 ci-dessous, elles révèlent une certaine division sexuelle du travail dans les entreprises enquêtées. Tendanciellement, les hommes occupent respectivement les postes de DG/chef de section/département (10,3%) et de gestionnaire (10,8%), tandis que les femmes se retrouvent dans les postes de gestionnaire (13,5%) et de secrétaire (13,0%). Cette division sexuelle du travail peut aussi se lire dans le poste d'ouvrier. Il faut rappeler qu'une certaine croyance estime qu'il faut être d'une certaine condition physique pour occuper ce poste.

Tableau 29 : Postes occupés par les employé.e.s par sexe et par niveau d'instruction (%)

	DG/Chef de département	Gestionnaire	Secrétaire	Ouvriers (ères)	Autres	Total	
Homme	Supérieur	22,0	25,2	1,4	27,7	23,8	100
	Secondaire cycle 2	8,8	9,8	1,5	59,3	20,6	100
	Secondaire cycle 1	5,8	4,6	1,7	74,0	14,1	100
	Primaire	4,8	5,3	0,5	77,9	11,5	100
	Aucun niveau	5,2	2,2	0,0	83,8	8,8	100
	Ensemble	10,3	10,8	1,1	61,0	16,7	100
Femme	Supérieur	13,4	28,4	24,4	11,4	22,4	100
	Secondaire cycle 2	9,0	12,8	23,1	44,9	10,3	100
	Secondaire cycle 1	2,9	10,8	5,9	68,6	11,8	100
	Primaire	4,5	1,8	4,5	83,0	6,3	100
	Aucun niveau	1,7	2,5	1,7	80,2	14,1	100
	Ensemble	7,2	13,5	13,0	51,8	14,5	100

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, supérieur

L'analyse des données du tableau 29 a révélé que les femmes sont moins présentes dans les postes de décision. De manière générale, les postes de décisions sont occupés par 67% d'hommes contre 33% de femmes. Ces tendances de domaine masculin dans la décision sont confirmées par les données du graphique 11 ci-dessous. Ce graphique montre qu'en considérant uniquement les employées de sexe féminin, environ 15% sont des décideuses dans l'entreprise où elles travaillent. Dans les mêmes entreprises, la recherche enregistre 18% de décideurs-hommes.

Graphique 11 : Occupation des postes de décision par les employé.e.s selon le sexe

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

5.1.3. Inégalités de genre dans les salaires

5.1.3.1. Inégalités de salaires entre jeunes et adultes

Alors que les jeunes gagnent en moyenne 85 330,2 FCFA (USD 155,1) par mois comme salaire, les adultes gagnent jusqu'à 1 18 730,0 FCFA (USD 215,9) en moyenne, soit environ 33 399,8 FCFA (USD 60,7) de plus que les jeunes (Tableau 30). En termes de valeur relative, le salaire mensuel moyen d'un adulte vaut 1,4 fois celui d'un jeune employé dans les entreprises enquêtées. En une année, cette différence atteint la valeur de 400 797,6 FCFA (USD 728,7) ; un montant qui correspond à environ cinq (05) mois de salaire des jeunes.

Cette inégale répartition des salaires est présente dans les postes de même niveau de décision. À titre illustratif, lorsqu'un adulte occupe la position de décideur, il gagne un salaire mensuel moyen de 149 574,8 FCFA (USD 271,9), contre 120 803,6 FCFA (USD 219,6) lorsque cette position est occupée par un jeune (Tableau 30). Autrement dit, dans cette position, le salaire mensuel moyen de l'adulte vaut 1,2 fois celui du jeune. De même, en position de non-décideur, un adulte touche en moyenne 109 264,1 FCFA (USD 198,7) par mois et un jeune 79 932,1 FCFA (USD 145,3). Le salaire mensuel moyen de l'adulte dans cette même position vaut donc 1,4 fois celui du jeune.

Tableau 30 : Salaire mensuel moyen par catégorie d'âge (FCFA)

	Jeunes	Adultes	Ensemble	Différence
Salaire moyen	85 330,2	1 18 730,0	97 731,3	33 399,8
Salaire mensuel moyen de décideur	120 803,6	149 574,8	135 540,1	28 771,2
Salaire mensuel moyen de non-décideur	79 932,1	109 264,1	89 975,0	29 332,0

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Les données du tableau 31 ci-après montrent, quant à elles, que les inégalités de salaire ont tendance à diminuer dans les petits postes comparativement aux hauts postes et aux postes intermédiaires. Une répartition des salaires moyens des employé.e.s par poste occupé montre que les inégalités sont plus importantes respectivement dans les postes de DG/chef de

département et de gestionnaire beaucoup plus que les postes d'ouvrier/ouvrière, de secrétaire et autres. Mais, dans tous ces postes, le salaire mensuel moyen des adultes est supérieur à celui des jeunes. De manière claire, dans aucun de ces postes, les jeunes n'ont un avantage sur les adultes.

Tableau 31 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par poste occupé selon la catégorie d'âge

Postes occupés	Jeunes	Adultes	Ensemble	Différence	Rapport (homme/femme)
DG/Chef de section/département	130 357,1	176 762,8	153 709,6	46 405,7	1,4
Gestionnaire	126 504,6	175 824,2	149 057,8	49 319,6	1,4
Secrétaire	101 024,6	133 871,0	112 092,3	32 846,4	1,3
Ouvrier/ouvrière	66 446,4	89 665,7	74 305,6	23 219,3	1,3
Autres	104 459,1	112 242,3	107 276,1	7 783,2	1,1

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Au regard de l'ensemble des résultats auxquels la recherche a abouti, on constate que les inégalités de salaire entre jeunes et adultes ne semblent pas s'expliquer par la différence de niveau d'instruction. Elles semblent plutôt s'expliquer en partie par la différence d'expérience. En effet, en termes d'expérience, dans les entreprises enquêtées, les adultes comptabilisent une ancienneté moyenne deux fois supérieure à celle des jeunes. Ce résultat se comprend en sachant que, comme mentionné plus haut, plus de la moitié (environ 51%) des entreprises enquêtées fixent les salaires de leurs employé.e.s sur la base du profil et de l'expérience (Tableau 21).

5.1.3.2. Inégalités de salaires entre femmes et hommes

A l'instar de nombreux autres rapports scientifiques sur le sujet, les résultats de cette recherche montrent qu'en général, les femmes gagnent des salaires inférieurs à ceux des hommes. Cette donnée quasi-constante est mise en évidence par les résultats résumés dans le tableau 32.

En moyenne et en général, un/une employé.e gagne un salaire mensuel équivalent à 97 731,3 FCFA (USD 177,7). En faisant une répartition de ce salaire selon le sexe, différentes inégalités apparaissent. Tandis que les employés hommes

gagnent en moyenne 106 809,7 FCFA (USD 194,2) par mois, les employées de sexe féminin ne gagnent que 81 881,1 FCFA (USD 148,9) en moyenne, soit environ 25 000 FCFA (USD 45,45) de moins que les hommes. Dans l'année, cette différence vaut 300 000 FCFA (USD 545,45). Ce montant équivaut à plus de trois (03) mois de salaires des femmes. En termes de rapport, les hommes gagnent 1,3 fois plus que les femmes en moyenne et par mois.

On pourrait penser que cette inégalité dans les salaires est liée au fait que les femmes occupent surtout des postes inférieurs comparativement aux hommes. Mais, en considérant les mêmes niveaux de position, ces inégalités demeurent.

En effet, lorsqu'un homme occupe la position de décideur, il gagne un salaire mensuel moyen de 159 520,7 FCFA (USD 290,0), contre 86 303,2 FCFA (USD 156,9) lorsqu'il s'agit d'une femme (Tableau 32). Autrement dit, dans cette position, le salaire mensuel moyen de l'homme

équivalait pratiquement au double (1,8 fois) de celui de la femme. De même, en position de non-décideur, l'homme touche en moyenne 95 236,1 FCFA (USD 173,1) par mois et la femme 81 081,7 FCFA (USD 147,4).

Tableau 32 : Salaire mensuel moyen (FCFA) par sexe

	Homme	Femme	Ensemble	Différence
Salaire moyen	106 809,7	81 881,1	97 731,3	24 928,6
Salaire mensuel moyen de décideur	159 520,7	86 303,2	135 540,1	73 217,5
Salaire mensuel moyen de non-décideur	95 236,1	81 081,7	89 975,0	14 154,4

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Au regard de ces résultats, il apparaît que les inégalités des salaires entre les femmes et les hommes s'accroissent, lorsque l'on passe d'un poste de niveau inférieur à un poste de niveau plus élevé. On observe le même résultat lorsqu'on analyse les salaires mensuels moyens par poste occupé selon le sexe. Ces informations sont contenues dans le tableau 33 ci-après.

Ainsi qu'il est ressorti dans les analyses antérieures, les hommes gagnent plus que les femmes pour le même poste occupé. Cette inégalité est encore plus importante dans les hauts postes que dans les postes de rang inférieur. Au poste de DG/chef de section/département, le salaire mensuel moyen des employés hommes vaut 1,6 fois celui des femmes, soit une différence de 63 495,6 FCFA (USD 115,4). Dans les postes d'ouvrier, de gestionnaire et de secrétaire, ce ratio est respectivement de 1,5 ; 1,3 et 1,1 fois.

Tableau 33 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par poste occupé selon le sexe

Postes occupés	Homme	Femme	Ensemble	Différence	Rapport (homme/femme)
DG/Chef de section/département	17 1734,2	108 238,6	153 709,6	63 495,6	1,6
Gestionnaire	163 362,1	129 066,3	149 057,8	34 295,8	1,3
Secrétaire	126 041,7	110 000,0	112 092,3	16 041,7	1,1
Ouvrier/ouvrière	83 027,52	56 367,9	74 305,6	26 659,6	1,5
Autres	115 502,8	90 730,3	107 276,1	24 772,5	1,3

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Par ailleurs, même en considérant le même niveau d'ancienneté, les mêmes inégalités sont observées. Ces inégalités sont plus importantes dans la catégorie des employé.e.s ayant 15 ans et plus en termes d'ancienneté. Pour cette catégorie, le salaire mensuel moyen de l'homme

vaut plus du double (2,1 fois) de celui de la femme. Dans les autres catégories, le salaire mensuel de l'homme vaut 1,3 fois celui de la femme pour une ancienneté de [0 à 5 ans[et [5 à 10 ans[et 1,1 pour une ancienneté de [10 à 15 ans[(Tableau 34).

Tableau 34 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s selon l'ancienneté et le sexe

Ancienneté	Homme	Femme	Ensemble	Différence	Rapport (homme/femme)
[0 à 5 ans[94 382,9	74 574,6	86 920,6	19 808,3	1,3
[5 à 10 ans[112 850,9	86 313,9	104 235,8	26 537,0	1,3
[10 à 15 ans[133 980,6	122 685,2	130 095,5	11 295,4	1,1
15 ans et plus	170 913,5	81 402,4	131 451,6	89 511,1	2,1

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En général, la littérature explique ces inégalités de salaire par le fait que dans les PED, les femmes ont un pouvoir de négociation relativement plus faible comparativement aux hommes. De plus, les stéréotypes de genre sur le marché du travail qui jouent en défaveur de la femme, l'emmènent à accepter souvent des conditions de travail comparativement moins intéressantes que celles proposées aux hommes pour pouvoir accéder aux postes supérieurs. A titre illustratif, les enquêtes faites dans cette recherche ont montré que les femmes sont moins satisfaites que les hommes par rapport à la progression en grade. En effet, environ trois quart (67%) des femmes employées sont insatisfaites de leur progression en grade, contre 61% pour les hommes (Graphique 12). La moitié (50%) de ces femmes n'est pas satisfaite du salaire reçu.

Afin de mettre en exergue les inégalités qui existent entre les jeunes filles et jeunes garçons, et entre les adultes de sexe féminin et les adultes de sexe masculin, des analyses plus désagrégées

ont été faites. Elles ont consisté à croiser les groupes d'âge et le sexe et les résultats obtenus sont résumés dans le tableau 35 ci-après. Des données de ce tableau, il apparaît que les inégalités de genre dans les salaires persistent à l'intérieur de chacun des sous-groupes constitués. Ces inégalités restent presque toujours en défaveur des femmes. Toutefois, elles (les inégalités) sont moins visibles chez les jeunes que chez les adultes. A titre d'exemple, le salaire moyen d'un jeune garçon vaut 1,1 fois celui de la jeune fille, alors que chez les adultes, l'homme gagne 1,5 fois le salaire de la femme.

Le fait que les inégalités de salaires soient moins importantes chez les jeunes peut s'expliquer en partie par le faible écart qui existent entre les filles et les garçons en termes d'expériences, d'âge, d'éducation, etc. Les données du tableau 35 montrent également que les femmes sont davantage moins bien payées que les hommes dans les postes de décision quelle que soit la catégorie d'âge.

Tableau 35 : Salaire mensuel moyen par catégorie d'âge (FCFA) et par sexe

	Jeunes			Adultes		
	Homme	Femme	Ratio (H/F)	Homme	Femme	Ratio (H/F)
Salaire moyen	89 509,6	77 912,3	1,1	136 579,9	88 416,0	1,5
Salaire mensuel moyen de décideur	134 831,5	96 323,5	1,4	180 649	74 418,6	2,4
Salaire mensuel moyen de non-décideur	82 661,3	75 075,5	1,1	120 775,9	91 600,5	1,3

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Lorsqu'on désagrège davantage l'analyse, notamment en la ramenant sur les principaux postes qui existent dans les entreprises, les données révèlent toujours que les inégalités de genre dans les salaires sont plus importantes chez les adultes que chez les jeunes (Tableau 36). Chez les jeunes, ces inégalités sont même inexistantes dans les postes de niveau intermédiaire, tels que les postes de gestionnaire et de secrétaire. Aussi, les inégalités restent toujours plus importantes dans les hauts postes (DG/chef de section/département) quelle que soit la catégorie d'âge.

Tableau 36 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par sexe, selon le poste occupé

	Jeunes			Adultes		
	Homme	Femme	Ratio (H/F)	Homme	Femme	Ratio (H/F)
DG/Chef de section/département	147 193,9	100 892,9	1,5	191 129,0	121 093,8	1,6
Gestionnaire	104 166,7	100 681,8	1,0	147 916,7	130 500,0	1,1
Secrétaire	129 098,4	123 138,3	1,0	201 363,6	136 805,6	1,5
Ouvrier/ouvrière	72 944,4	51 295,3	1,4	105 269,6	64 200,0	1,6
Autres	108 482,1	96 822,0	1,1	127 238,8	78 750,0	1,6

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

5.1.4. Conditions de travail des employé.e.s

Étant donné les inégalités de salaire et d'emploi observées dans cette recherche et analysées dans les points ci-dessus, on pourrait aussi penser que les femmes et les hommes ne vivent pas forcément les mêmes conditions de travail. Cette interrogation est fondée d'autant plus qu'ils n'ont pas les mêmes pouvoirs de négociations.

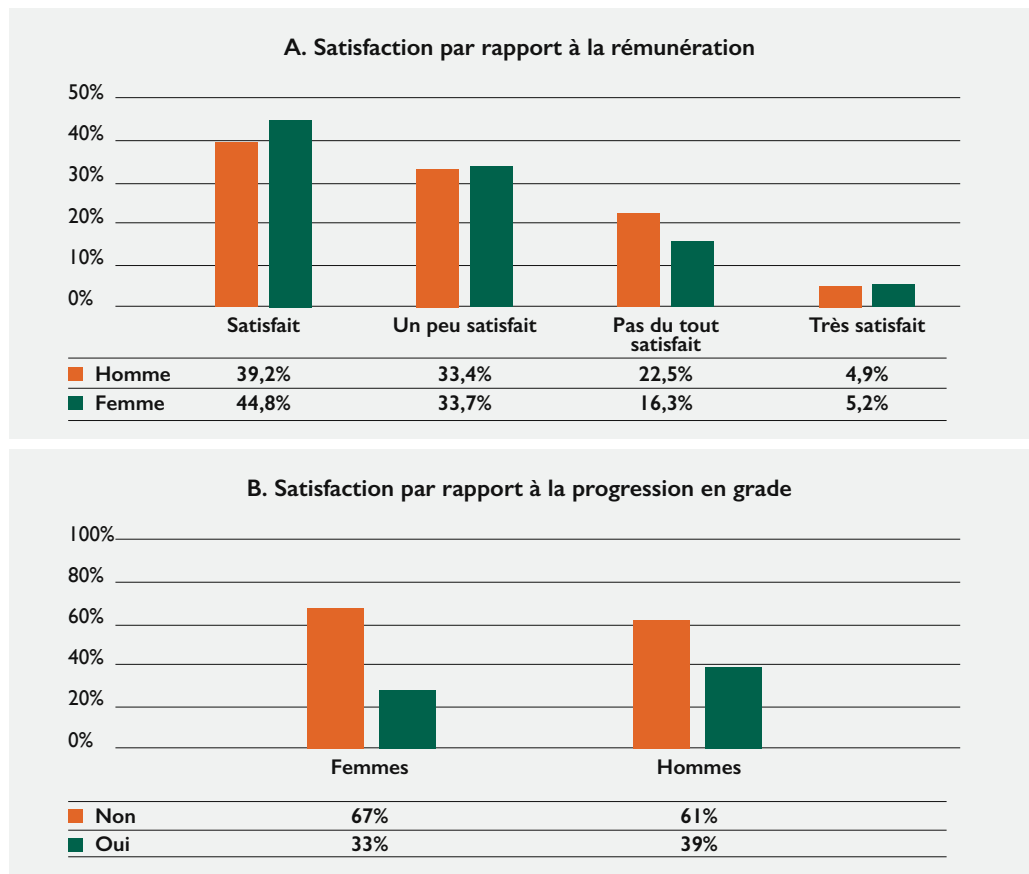
Ces conditions de travail sont analysées en

utilisant deux (02) catégories de critères. Il s'agit, d'une part, du degré de satisfaction de l'employé.e par rapport à sa rémunération et sa progression en grade, et, d'autre part, de son degré de satisfaction par rapport à sa relation avec son supérieur et ses collègues. Ces éléments définissent globalement l'ambiance dans laquelle l'employé.e évolue au sein de l'entreprise dans l'exercice de sa fonction.

Rémunération et progression en grade. Selon les résultats de la recherche, plus de la moitié des employé.e.s (53,7%) n'est pas satisfaite des salaires payés. Paradoxalement, malgré les bas salaires reçus par les femmes comparativement à ceux des hommes, ces derniers sont globalement moins satisfaits. En effet, 55,9% des hommes employés ne sont pas satisfaits de leur rémunération, contre 50% chez les employées de sexe féminin.

En revanche, en termes de progression en grade, ce sont les femmes employées qui sont les moins satisfaites. De façon globale, 63,2% des employé.e.s ont déclaré ne pas être satisfaits de leur progression en grade. Cependant, ce sont 67% des femmes qui ne sont pas satisfaites, contre 61% des hommes. Dans le contexte de l'UEMOA, en général, l'entretien du ménage (tâches ménagères) est essentiellement assuré par les femmes (Kpadonou et al., 2015). En plus de cela, la maternité et les stéréotypes de genre contribuent aussi à limiter fortement la progression des femmes vers les postes élevés. L'ensemble de ces éléments contribuent à expliquer les résultats auxquels la recherche a abouti.

Graphique 12 : Satisfaction des employé.e.s par rapport à la rémunération/progression

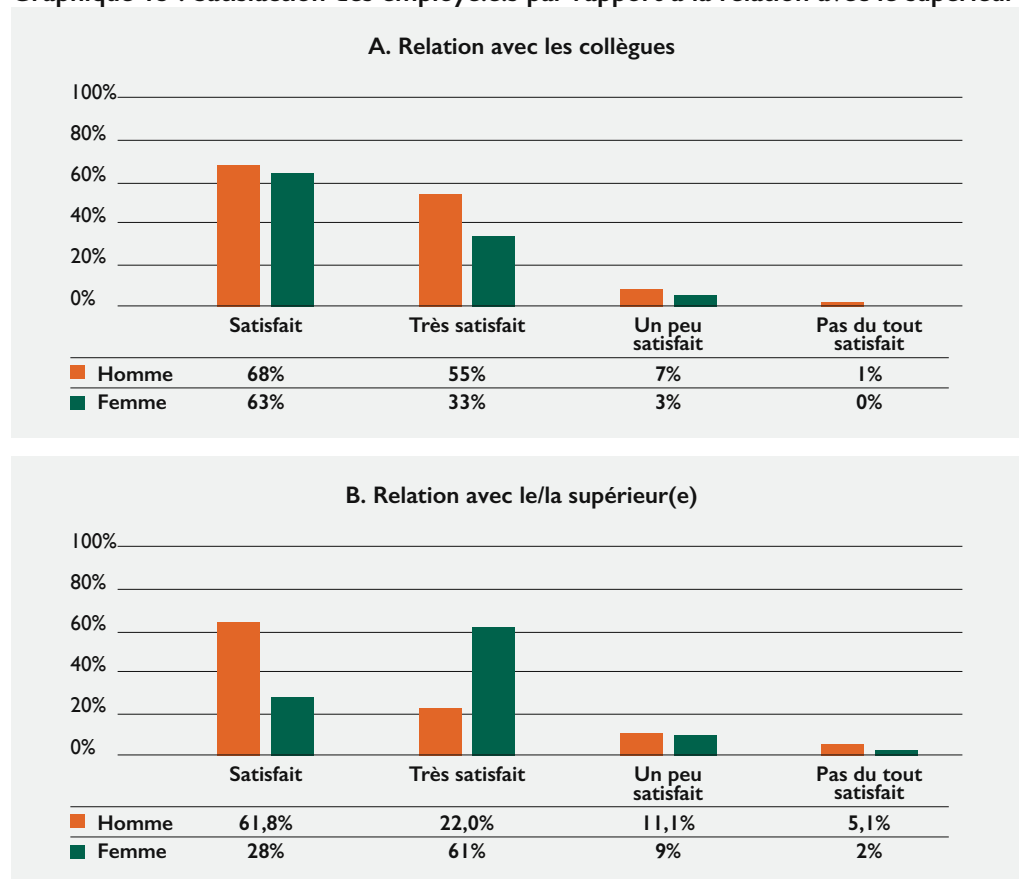


en grade selon le sexe

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Relation avec le/la supérieur.e et les collègues. Les données de l'enquête (Cf. Graphique 13) montrent de façon globale que les employé.e.s entretiennent de bonnes relations entre eux/elles. Ce sentiment est le même quel que soit le sexe de l'employé.e. En ce qui concerne les relations entre collègues, il n'y a que seulement 4% qui n'en sont pas du tout satisfaits ou qui en sont un peu satisfaits. En général, la situation est la même en ce qui concerne la relation entre l'employé.e et son/ sa supérieur(e). Il faut noter que l'insatisfaction est surtout constatée chez les employés hommes, que ce soit vis-à-vis des autres collègues ou du/de la supérieur(e) (Graphique 13).

Graphique 13 : Satisfaction des employé.e.s par rapport à la relation avec le supérieur /



collègue selon le sexe

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

5.2. Effets du commerce intracommunautaire sur les inégalités de genre

Les principaux constats présentés et analysés dans le point précédent (point 5.1.) ont relevé des inégalités notables d'emploi et de salaire entre les femmes et les hommes. Selon la littérature théorique (Sauré et Zoabi, 2009 ; Galor et Weil, 1996 ; Aghion et Howitt, 1992 ; Grossman et Helpman, 1991 ; Romer, 1990 ; Becker, 1957) et empirique (UNCTAD, 2018 ; Sheperd et Stone, 2017 ; Banerjee et Veeramani, 2015 ; Farik et Ghazalian 2013 ; Juhn et al., 2012 ; Ederington et al., 2009 ; Nordas, 2003 ; Busmann, 2009), la libéralisation du commerce peut accroître ou réduire ces inégalités (emploi et salaire). Elle peut aussi se révéler sans effet sur celles-ci.

Dans quel cas se situe donc l'espace UEMOA par rapport à cette question ? Les points suivants apportent quelques éléments de réponse.

5.2.1. Inégalités de genre dans les emplois

5.2.1.1. Incidence du CIC sur les inégalités des emplois entre jeunes et adultes

De façon globale, les entreprises qui participent au CIC semblent offrir beaucoup plus d'emplois aussi bien aux adultes qu'aux jeunes, comparativement aux entreprises qui n'évoluent pas dans ce commerce. En moyenne, chacune des entreprises qui participent au CIC emploient 37 jeunes et 55 adultes, contre 16 jeunes et 14 adultes pour les entreprises qui ne participent pas au CIC (Tableau 37).

Le nombre moyen d'employés jeunes dans les entreprises qui participent au CIC équivaut donc à 1,4 fois celui des entreprises qui ne participent

pas au CIC, alors qu'il atteint environ 0,8 fois pour les adultes. D'une entreprise qui ne participe pas au CIC vers celle qui y participe, les inégalités qui existent entre les jeunes et les adultes s'intensifient. Autrement dit, la participation au CIC semble accroître les inégalités d'emplois entre les adultes et les jeunes dans les entreprises de la zone UEMOA. Comme explication, il faut noter que les entreprises qui participent au CIC bénéficient, selon la littérature, des transferts de nouvelles technologies et adoptent aussi de nouvelles organisations qui nécessitent davantage de qualifications. Étant donné qu'en général, les adultes sont dotés d'un niveau de capital humain relativement plus important que les jeunes, cela leur procure un avantage certain pour occuper les postes dans ces entreprises.

Tableau 37 : Nombre moyen d'employé.e.s par catégorie d'âge selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Jeunes	Adultes	Ensemble	Ratio (adulte/jeune)
Participation au CIC	37,6	54,6	92,2	1,4
Hors CIC	16,3	13,5	29,8	0,8
Ensemble	30,7	41,3	72,0	1,3

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

5.2.1.2. Incidence du CIC sur les inégalités des emplois entre femmes et hommes

En considérant uniquement les entreprises qui participent au CIC, en moyenne, chacune d'elle emploie globalement environ 92 personnes composées de 57 hommes et 35 femmes (Tableau 38). Le nombre d'employé.e.s de sexe masculin vaut donc 1,6 fois celui des employées femmes. En revanche, lorsqu'on considère uniquement les entreprises qui n'évoluent pas dans le CIC, chacune d'elle n'embauche en moyenne que 30 employé.e.s, soit 20 hommes et 10 femmes. Le nombre d'employés hommes est dans ce cas, le double de celui des femmes.

En comparant les deux situations, il ressort donc que lorsque l'on passe d'une entreprise qui ne

participe pas au CIC à une autre qui y participe, l'inégalité qui existe entre le nombre d'employés de sexe masculin et celui de sexe féminin diminue. Ce constat semble indiquer que la participation au commerce intracommunautaire contribue à réduire les inégalités d'emplois entre les femmes et les hommes. L'approfondissement de l'intégration régionale dans l'espace UEMOA devrait donc contribuer à réduire les inégalités d'emplois dans les entreprises de l'Union.

Par ailleurs, les entreprises qui participent au CIC emploient en moyenne plus de femmes que celles qui ne participent pas au CIC. En effet, une entreprise qui est dans le CIC embauche en moyenne 35 employées femmes, soit 3,5 fois plus de femmes que l'entreprise ne participant pas au CIC et dont le nombre moyen d'employées féminines vaut 10 (Tableau 38).

Tableau 38 : Nombre moyen d'employé.e.s par sexe selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Femmes	Hommes	Ensemble	Ratio (homme/femme)
Participation au CIC	35,4	56,7	92,2	1,6
Hors CIC	10,0	19,8	29,8	2,0
Ensemble	27,2	44,8	72,0	1,6

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Afin d'approfondir les analyses sur les inégalités ci-dessus faites, la recherche a procédé à une comparaison entre le nombre moyen d'employé.e.s par poste selon que l'entreprise participe ou non au CIC (tableau 39). De cette comparaison, il ressort une réduction des inégalités femmes-hommes dans les postes de niveau inférieur. Dans les entreprises qui ne participent pas au CIC, les ratios hommes/femmes sont de 2,3 ; 2,1 et 0,4 respectivement pour les postes autres, ouvrier/ouvrière, et secrétaire. Pour les mêmes postes, ces rapports sont plus faibles et valent respectivement 1,2 ; 1,8 et 0,2 dans les entreprises qui participent au CIC.

En revanche, dans les hauts postes, lorsqu'on considère les mêmes rapports, ils sont plus élevés dans les entreprises qui participent au CIC, comparativement aux autres entreprises. La participation des entreprises au CIC semble donc accroître les inégalités dans ces postes.

En conclusion, ce résultat attire donc l'attention sur le fait que l'approfondissement de l'intégration régionale de l'UEMOA puisse avoir des effets réducteurs sur les inégalités de genre dans les petits emplois, tout en aggravant ces inégalités dans les emplois supérieurs. Qu'en est-il des inégalités de salaire ?

Tableau 39 : Nombre moyen d'employé.e.s par sexe et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Femme	Homme	Ratio (homme/femme)
Participation au CIC			
DG/Chef de section/département	1,5	3,9	2,6
Gestionnaire	0,9	1,2	1,3
Secrétaire	1,0	0,2	0,2
Ouvrier/ouvrière	20,4	37,5	1,8
Autre	11,7	14,1	1,2
Non-participation au CIC			
DG/Chef de section/département	1,0	2,2	2,2
Gestionnaire	0,6	0,7	1,2
Secrétaire	0,5	0,2	0,4
Ouvrier/ouvrière	5,7	11,8	2,1
Autre	2,1	4,9	2,3

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

5.2.2. Inégalités de genre dans les salaires

5.2.2.1. Effets du CIC sur les inégalités de salaires entre jeunes et adultes

Dans l'ensemble, quelle que soit la position de l'entreprise dans le CIC, en moyenne, il existe au moins une inégalité de salaires entre les jeunes et les adultes. Cette inégalité se manifeste constamment par un salaire moyen des adultes plus élevé que celui des jeunes. A titre d'exemple, dans les entreprises qui ne participent pas au CIC, le salaire mensuel moyen des adultes est supérieur à celui des jeunes, de 32 620,8 FCFA (USD 59,3) (Tableau 40). Le constat est similaire pour les entreprises qui ne participent pas au CIC. En effet, dans ces entreprises, le salaire

mensuel moyen des adultes est également plus élevé que celui des jeunes, avec une différence de 33 007,8 FCFA (USD 60,0).

En faisant le rapport entre salaire moyen des adultes et celle des jeunes, il ressort que la participation au CIC a un effet réducteur, mais faible, sur les inégalités de salaire. Il faut rappeler que le salaire moyen d'un employé adulte vaut 1,42 fois celui d'un employé jeune dans les entreprises qui ne participent au CIC, alors que ce ratio est de 1,37 dans les entreprises qui participent au CIC. Comme mentionné plus haut, les inégalités de salaires sont donc relativement plus faibles dans les entreprises qui participent au CIC.

Tableau 40 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Jeunes	Adultes	Ensemble	Différences (adulte - jeune)	Ratio (adulte/jeune)
Participation au CIC	88 633,2	121 641,0	101 430,4	33 007,8	1,37
Hors CIC	78 425,7	111 046,5	89 320,4	32 620,8	1,42

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Sur ces questions et selon les données du tableau 41, dans la quasi-totalité des postes (à l'exception du poste DG/chef de département), les inégalités de salaires entre jeunes et adultes sont relativement plus faibles dans les entreprises qui ne participent pas au CIC.

Tableau 41 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Jeunes	Adultes	Ensemble	Ratio de salaire (homme/femme)
Participation au CIC				
DG/Chef de section/ département	148 437,5	166 228,1	158 095,2	1,12
Gestionnaire	123 801,4	184 072,6	151 481,5	1,49
Secrétaire	98 076,9	132 000,0	111 328,1	1,35
Ouvrier/ouvrière	69 626,4	94 936,7	78 552,8	1,36
Autres	108 811,5	116 952,1	111 859,0	1,07
Non-participation au CIC				
DG/Chef de section/ département	100 431,0	205 357,1	144 500,0	2,04
Gestionnaire	132 142,9	158 189,7	143 945,3	1,20
Secrétaire	106 250,0	141 666,7	113 839,3	1,33
Ouvrier/ouvrière	59 795,7	76 087,0	64 791,7	1,27
Autres	93 622,4	97 916,7	95 034,2	1,05

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

5.2.2.2. Effets du CIC sur les inégalités de salaires entre femmes et hommes

De façon globale, quelle que soit la position de l'entreprise dans le CIC, en moyenne, il existe au moins une inégalité de salaires entre les hommes et les femmes. Cette inégalité se manifeste par un salaire mensuel moyen des hommes constamment plus élevé que celui des femmes (Tableau 42).

En faisant le rapport entre salaire mensuel moyen des hommes et celui des femmes, il ressort que la participation au CIC accroît les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes. Ces résultats semblent indiquer que les inégalités de salaire sont relativement plus faibles dans les entreprises qui ne participent pas au CIC que dans les entreprises qui y sont impliquées. Dans les entreprises qui participent au CIC, le salaire mensuel moyen d'un homme vaut 1,4 fois celui d'une employée ; alors que pour les entreprises qui ne participent au CIC, ce ratio est seulement de 1,1 (Tableau 42).

Tableau 42 : Salaire moyen des employé.e.s par sexe, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Homme	Femme	Ensemble	Différences (homme - femme)	Ratio de salaire (homme/femme)
Participation au CIC	113 376,9	81 869,4	101 430,4	31 507,5	1,4
Hors CIC	92 971,0	81 911,8	89 320,4	11 059,2	1,1

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Dans cette partie qui a analysé les inégalités de genre en termes d'emplois et de salaires et les effets du CIC sur ces inégalités, de nombreux résultats pouvant guider leurs corrections au niveau régional ont été présentés et leur portée discutée. Deux grandes conclusions peuvent être, cependant, tirées :

- (i) que l'entreprise participe ou non au CIC, il existe des inégalités de salaire entre les employés hommes et les employées femmes dans tous les postes définis. Ces inégalités sont toujours en faveur des hommes. Ce résultat est valable en ce qui concerne les inégalités entre les jeunes et les adultes. A ce niveau, les inégalités sont presque toujours en défaveur des jeunes.
- (ii) en dehors du plus haut poste (DG/Chef de section/département) où les inégalités ont diminué, elles ont augmenté de manière quasi-similaire lorsqu'on passe des entreprises qui ne participent pas au CIC aux entreprises qui y participent. A titre illustratif, les données du tableau 43 montrent que le ratio de salaire homme-femme, dans ces postes, est plus élevé dans les entreprises qui participent au CIC, que dans les entreprises qui n'y participent pas.

Tableau 43 : Salaire mensuel moyen des employé.e.s par sexe et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Femme	Homme	Ensemble	Ratio de salaire (homme/femme)
Participation au CIC				
DG/Chef de section/ département	115 725,8	175 844,6	158 095,2	1,5
Secrétaire	109 151,8	126 562,5	111 328,1	1,2
Gestionnaire	123 684,2	171 794,9	151 481,5	1,4
Ouvrier/ouvrière	57 939,9	89 493,2	78 552,8	1,5
Autres	91 044,8	122 753,9	111 859,0	1,3
Non-participation au CIC				
DG/Chef de section/ département	90 384,6	163 513,5	183 854,20	1,8
Secrétaire	111 979,2	125 000,0	160 416,70	1,1
Gestionnaire	140 865,4	146 052,6	166 428,60	1,04
Ouvrier/ouvrière	52 058,8	69 825,6	72 133,03	1,3
Autres	89 772,7	97 303,9	157 500,00	1,1

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019

De façon globale, les données révèlent que la participation au CIC contribue à réduire les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes chez les adultes. Cependant, chez les jeunes, la participation au CIC est source d'inégalité en termes de salaires (Tableau 44). Cette situation peut s'expliquer en partie par le fait qu'en général, du fait de leur ancienneté dans le métier, les femmes adultes ont davantage un niveau de pouvoir de négociation plus élevé que les jeunes filles. En clair, les femmes adultes arrivent à négocier des salaires qui se rapprochent un peu plus de ceux de leurs homologues de sexe masculin.

Tableau 44 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par sexe, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Jeunes			Adultes		
	Homme	Femme	Ratio (H/F)	Homme	Femme	Ratio (H/F)
Participation au CIC	97 184,7	74 725,3	1,3	138 780,9	93 274,9	1,5
Non-participation au CIC	74 946,6	85 894,5	0,9	130 968,5	74 795,1	1,8

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Lorsqu'on compare les salaires des hommes à ceux des femmes dans les différents postes (comme résumé dans le tableau 45), il ressort que chez les adultes, la participation au CIC réduit les inégalités de salaires dans les postes de rang inférieur (Autres postes, ouvrier, secrétaire). Toutefois, ces inégalités s'accroissent dans les postes de rang supérieur. Chez les jeunes, la situation est inversée : la participation au CIC réduit les inégalités dans les hauts postes, mais contribue à les accroître dans les postes de rang inférieur et cela en défaveur des jeunes filles.

Tableau 45 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s par catégorie d'âge et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Jeunes			Adultes		
	Homme	Femme	Ratio (H/F)	Homme	Femme	Ratio (H/F)
Participation au CIC						
DG/Chef de section/département	163 281,3	118 750,0	1,4	185 416,7	112 500,0	1,6
Gestionnaire	133 536,6	111 328,1	1,2	214 189,2	139 500,0	1,5
Secrétaire	109 375,0	96 785,7	1,1	143 750,0	129 761,9	1,1
Ouvrier/ouvrière	79 181,0	50 517,2	1,6	109 563,8	70 170,4	1,6
Autres	117 532,5	93 888,9	1,3	130 637,3	85 227,3	1,5
Non-participation au CIC						
DG/Chef de section/département	116 911,8	77 083,3	1,5	203 125,0	250 000,0	1,4
Gestionnaire	120 000,0	148 333,3	0,8	175 000,0	130 681,8	1,3
Secrétaire	93 750,0	107 500,0	0,9	156 250,0	134 375,0	1,2
Ouvrier/ouvrière	61 640,6	53 645,8	1,1	93 636,4	50 000,0	1,9
Autres	88 571,4	106 250,0	0,8	116 406,3	60 937,5	1,9

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En somme, des analyses ici faites, il faut retenir qu'il existe une certaine division sexuelle du travail au sein des entreprises enquêtées. Tendanciellement, les hommes occupent surtout les postes de décision ou de direction, tandis que les femmes sont beaucoup plus représentées dans les postes de secrétaire et de gestionnaire.

D'un autre côté, il faut retenir que les entreprises qui participent au CIC enregistrent en général moins d'inégalités de sexe dans les emplois comparativement à celles qui ne participent pas au CIC. Les inégalités d'emplois entre jeunes et adultes sont, cependant, plus importantes au sein des entreprises qui participent au CIC.

En termes d'effet du CIC, la réduction des inégalités de sexe dans les emplois est constatée seulement dans les postes secondaires. Dans les

hauts postes (DG, Chef de section/département et gestionnaire), les inégalités d'emplois sont plus importantes dans les entreprises qui participent au CIC. Les inégalités de salaire entre jeunes et adultes sont, toutefois, relativement moins importantes dans les entreprises qui participent au CIC, et tendent à disparaître dans certains postes, notamment les plus hauts postes. A l'exception du poste de secrétaire, les inégalités dans les emplois sont toujours défavorables aux femmes.

Les analyses effectuées dans cette section sont basées sur des statistiques descriptives. Pour s'assurer de la cohérence et de la robustesse de ces résultats, l'inférence statistique a été implémentée et a fait l'objet d'une publication d'un Working paper.

06

Commerce intracommunautaire et relations de genre dans le ménage

En complément aux parties précédentes, ce point traite spécifiquement de la question des ménages en lien avec les objectifs spécifiques 2 et 3. En rappel, en lien avec les employé.e.s des entreprises enquêtées, l'échantillon de ménages est constitué de 1 295 ménages au total. Cependant, pour plus de précision, les analyses sont menées sur les 835 ménages composés de plusieurs personnes. Cette section fait en premier lieu une analyse des principales caractéristiques de ces ménages avant d'aborder en second lieu, les incidences du commerce intracommunautaire sur les modes et les conditions de vie de ces ménages, y compris la question des relations de genre.

6.1. Principales caractéristiques des ménages

6.1.1. Taille et composition du ménage

De manière générale, de cette étude, il ressort que les employé.e.s des entreprises enquêtées vivent dans des ménages composés en moyenne de six (06) personnes comme le montre le tableau 46 suivant.

Tableau 46 : Taille des ménages

Pays	Taille du ménage		
	Effectifs	Moyenne	Médiane
Burkina Faso	114	5,9	5,0
Côte d'Ivoire	32	5,1	4,0
Mali	216	8,9	7,0
Sénégal	138	7,9	7,0
Togo	335	4,0	4,0
Ensemble	835	6,2	5,0

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Les ménages dont les tailles les plus importantes sont relevées au Mali et au Sénégal avec respectivement une moyenne de neuf (9) et huit (08) personnes par ménage. Le Togo ressort comme étant le pays où les ménages ont les tailles les moins importantes, soit en moyenne quatre (04) personnes. Ces constats sont en général valables pour la médiane. En effet, au Sénégal et au Mali, la moitié (50%) des ménages ont une taille moyenne d'au plus sept (07) personnes alors qu'au Togo, la moitié des ménages compte au plus quatre (04) personnes en moyenne.

En faisant une analyse comparative de ces ménages selon le sexe, il ressort selon le tableau 47 ci-dessous que les ménages sont

composés quasiment autant d'hommes ou de femmes. Le nombre moyen d'hommes ou de femme par ménage est d'environ 3 personnes. Cette tendance est observée particulièrement pour le Togo où les données montrent qu'il y'a 2 hommes pour 2 femmes dans les ménages. Pour le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Mali, le nombre de femmes est tendanciellelement supérieur à celui des hommes, mais avec des écarts relativement faibles. En termes de poids (en nombre), la femme constitue donc une composante clé du ménage dans l'espace UEMOA. Ces résultats sont conformes à ceux de nombreux travaux comme celles des études démographiques, attestant du même coup de la qualité de l'échantillon utilisé et des données collectées.

Tableau 47 : Composition des ménages selon le sexe

Pays	Effectif	Nombre d'hommes dans le ménage		Nombre de femmes dans le ménage	
		Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Burkina Faso	114	2,8	3,0	3,0	3,0
Côte d'Ivoire	32	2,3	2,0	2,9	2,5
Mali	216	4,4	3,0	4,5	3,0
Sénégal	138	4,2	4,0	3,6	3,0
Togo	335	2,0	2,0	2,0	2,0
Ensemble	835	3,1	2,0	3,1	2,0

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Par rapport à la variable âge, tel qu'indiqué dans le tableau 48 ci-dessous, l'analyse est faite suivant deux grandes catégories d'âge : les personnes de moins de 15 ans et celles de 15 ans et plus. En moyenne, les ménages enquêtés comptent 1,4 fille de moins de quinze ans contre une moyenne de 1,2 garçon pour la même catégorie d'âge. Pour les plus de quinze ans, le nombre d'hommes est supérieur à celui des femmes. En effet, pour cette tranche d'âge, les ménages comptent en moyenne 1,7 femme pour 1,9 homme.

Tableau 48 : Composition des ménages selon l'âge et le sexe

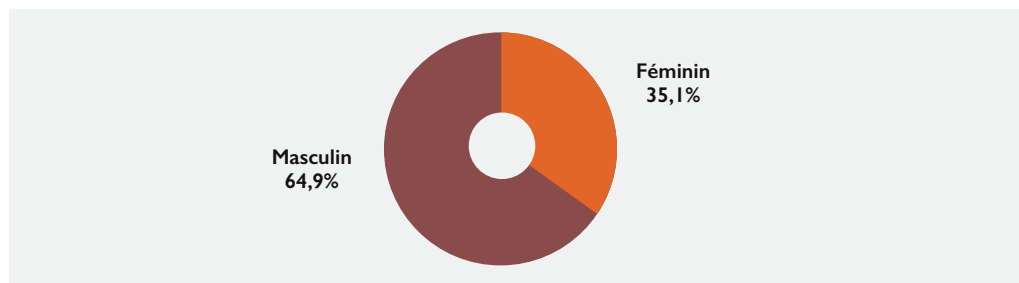
Pays	Effectif	Nombre d'hommes de plus de 15 ans		Nombre de femmes de plus de 15 ans	
		Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Burkina Faso	114	1,7	1,0	1,8	1,0
Côte d'Ivoire	32	1,6	1,0	1,8	1,0
Mali	216	2,3	1,0	2,2	1,0
Sénégal	138	2,9	2,0	2,1	2,0
Togo	335	1,3	1,0	1,2	1,0
Ensemble	835	1,9	1,0	1,7	1,0

Pays	Effectif	Nombre de garçons de 0-15 ans		Nombre de filles de 0-15 ans	
		Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Burkina Faso	114	1,1	1,0	1,3	1,0
Côte d'Ivoire	32	0,7	0,5	1,1	1,0
Mali	216	2,1	2,0	2,2	2,0
Sénégal	138	1,3	1,0	1,6	2,0
Togo	335	0,7	1,0	0,8	1,0
Ensemble	835	1,2	1,0	1,4	1,0

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En général, comme le montre le graphique 14 ci-dessous, les ménages ayant un employé.e homme dans les entreprises impliquées dans le CIC sont les plus nombreux. Ils constituent près de deux tiers (2/3) des ménages, soit 64,9% de l'effectif total. Les ménages dans lesquels la recherche a enregistré des employées femmes comptent pour un peu plus du tiers (35,1%) des effectifs ménages.

Graphique 14 : Répartition des ménages selon le sexe de l'employé.e



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En orientant l'analyse selon le pays, comme illustré par le tableau 49 ci-après, les tendances sont similaires aux résultats précédents. Par rapport à la moyenne communautaire, la proportion des ménages ayant un employé homme est relativement élevée au Sénégal (76,1%) et en Côte d'Ivoire (65,6%). Au Burkina Faso (61,4%), au Togo (62,1%) et au Mali (63,9%), cette proportion est en dessous de la moyenne.

Tableau 49 : Répartition des ménages par pays selon le sexe de l'employé.e

Pays	Sexe de l'employé.e					
	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Burkina Faso	70	61,4	44	38,6	114	100,0
Côte d'Ivoire	21	65,6	11	34,4	32	100,0
Mali	138	63,9	78	36,1	216	100,0
Sénégal	105	76,1	33	23,9	138	100,0
Togo	208	62,1	127	37,9	335	100,0
Ensemble	542	64,9	293	35,1	835	100,0

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Croisés avec la composition des ménages, ces résultats suggèrent deux hypothèses :

- (1) les femmes ne sont pas intéressées par l'emploi offert par les entreprises ou alors,
- (2) il existe de barrières importantes à l'emploi des femmes dans les entreprises de l'UEMOA.

Au regard de la plupart des recherches et données actuelles sur le sujet (*Calderon et al., 2019*), la première hypothèse est invraisemblable. Précisément, c'est principalement cette question d'obstacles pour les femmes d'accéder et de participer à des activités de commerce intracommunautaire qui justifie cette recherche. Sur ce point, les enquêtes qualitatives réalisées sur le sujet et qui font l'objet de la publication d'un Working paper dans le cadre de ce projet apportent des éléments de réponse plutôt clairs et pertinents.

6.1.2. Niveau d'instruction du conjoint ou de la conjointe

Selon les données recueillies auprès des ménages (Tableau 50), la majorité (82,9%) des conjoint.e.s ou représentant.e.s des employé.e.s enquêté.e.s est alphabétisée. L'analphabétisme semble concerner seulement 17,1% des répondant.e.s. Concernant cet analphabétisme, les taux les plus élevés ont été enregistrés par ordre d'importance au Burkina Faso (32,5%), au Mali (26,4%), et au Sénégal (21,7%).

Très loin de ces chiffres, le Togo et la Côte d'Ivoire enregistrent les taux les plus faibles d'analphabétisme soit respectivement 5,1% et 6,3%. En faisant une analyse selon le sexe, les données montrent, par ailleurs, que l'analphabétisme touche beaucoup plus les femmes que les hommes. Le taux d'analphabétisme chez les hommes est de 7,2%. Chez les femmes, ce taux atteint 24,6% soit plus de trois (3) fois celui des hommes.

Tableau 50 : Répartition des conjoint.e.s selon le niveau d'alphabétisation

Effectif	Alphabétisé.e		Non alphabétisé.e		
	(%)	Effectif	(%)	Effectif	
Pays	Burkina Faso	77	67,5	37	32,5
	Côte d'Ivoire	30	93,7	2	6,3
	Mali	159	73,6	57	26,4
	Sénégal	108	78,3	30	21,7
	Togo	318	94,9	17	5,1
Sexe du répondant	Masculin	334	92,8	26	7,2
	Féminin	358	75,4	117	24,6
	Ensemble	692	82,9	143	17,1

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Traitant de la question du plus haut niveau d'instruction (formelle) atteint par les conjoint.e.s (Tableau 51), il ressort que pratiquement plus d'un quart (1/4), soit 31,5% des personnes interrogées dans les ménages n'ont aucun niveau d'instruction. Comme pour l'analphabétisme, les taux les plus élevés sont enregistrés au Burkina Faso (55,7%), au Sénégal (52,7%) et au Mali (36,1%). Ce manque d'instruction concerne beaucoup plus les femmes (35,4%) que les hommes (22,9%), avec un écart relativement important de 12,5 points de pourcentage.

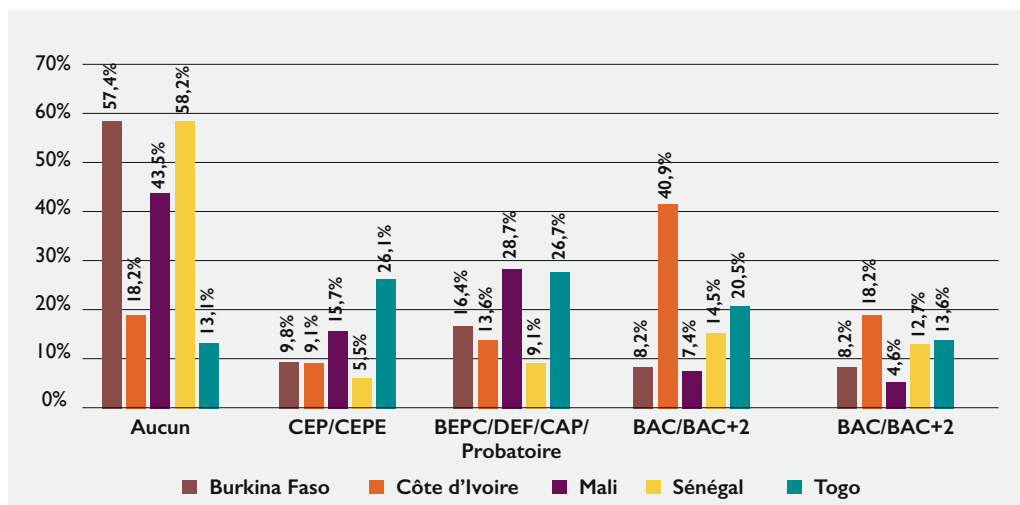
Tableau 51 : Répartition des conjoint.e.s selon le niveau d'instruction

	Eff.	Aucun niveau		Primaire (y compris préscolaire) / enseignement fondamental		Secondaire (Post primaire/ cycle I)		Secondaire (cycle 2)		Supérieur	
		(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.
Pays	Burkina Faso	34	55,7	07	11,5	12	19,7	06	09,8	02	3,3
	Côte d'Ivoire	02	9,1	04	18,2	03	13,6	02	09,1	11	50,0
	Mali	39	36,1	28	25,9	22	20,4	15	13,9	04	3,7
	Sénégal	29	52,7	08	14,5	03	5,5	07	12,7	08	14,5
	Togo	29	16,5	43	24,4	49	27,8	36	20,5	19	10,8
Sexe	Masculin	30	22,9	24	18,3	25	19,1	34	26,0	18	13,7
	Féminin	103	35,4	66	22,7	64	22,0	32	11,0	26	8,9
Ensemble		133	31,5	90	21,3	89	21,1	66	15,6	44	10,4

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Dans l'ensemble des ménages enquêtés, plus du tiers (33,4%) des conjoint.e.s n'ont aucun diplôme. Cependant, dans certains pays comme le Togo (13,1%) et la Côte d'Ivoire (18,2%), cette proportion est relativement faible, soit respectivement 13,1% et 18,2% (Graphique 15).

Graphique 15 : Répartition des ménages selon le diplôme du/de la conjoint.e de l'employé.e par pays (%)



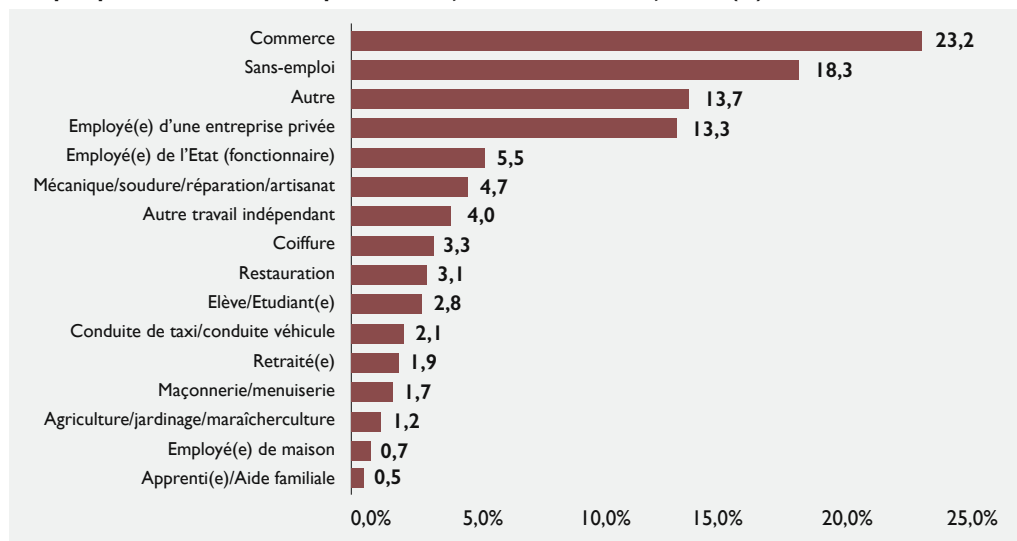
Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Parmi les personnes enquêtées dans les ménages, les diplômes les plus couramment enregistrés sont le CEPE/CEP et le BEPC/DEF. Au total, ces deux diplômes cumulent 40,3% des conjoint.e.s. Dans l'ensemble, il ressort également que les diplômes d'enseignement général sont largement les plus nombreux en comparaison avec l'enseignement technique.

6.1.3. Statut d'emploi du conjoint ou de la conjointe

En général, comme le montre le graphique suivant (Graphique 16), les conjoint.e.s travaillent eux/elles-mêmes dans des activités de commerce.

Graphique 16 : Statut d'emploi du conjoint ou de la conjointe (%)



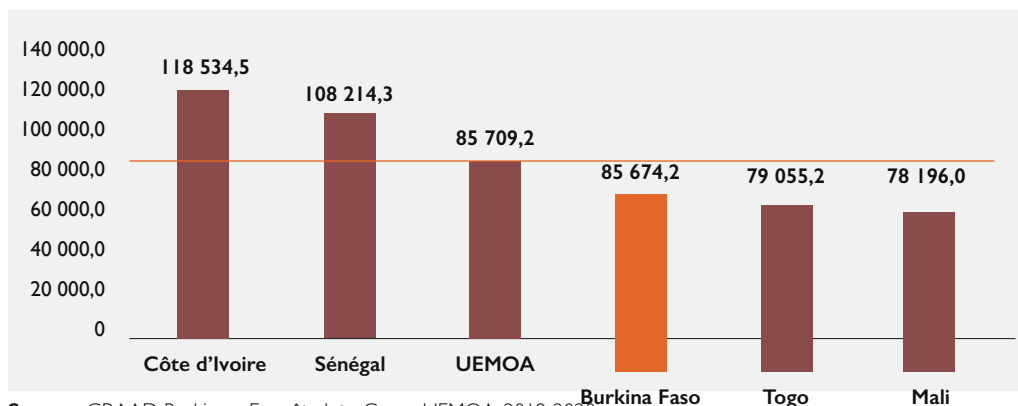
Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

De l'ensemble des statuts d'emploi considérés, le commerce occupe pratiquement le quart (22,3%) des conjoint.e.s. La recherche révèle, par ailleurs, une proportion relativement importante de personnes sans emploi parmi les conjoint.e.s, soit environ le cinquième (18,3%) des personnes enquêtées.

Cette donnée suggère que dans quasiment 20% des cas, le revenu du ménage repose essentiellement sur le travail de l'employé.e, et éventuellement d'une autre personne autre que le/la répondant.e. Un fait marquant dans ces données est la faiblesse de la proportion des employé.e.s de l'État. Cette proportion est seulement de 5,5%, loin derrière l'emploi dans les entreprises privées qui occupe 13,3% des

conjoint.e.s. Dans le reste des cas, les conjoint.e.s semblent se répartir dans des activités de restauration, de coiffure et d'aide familiale (surtout pour les femmes) et de mécanique/soudure, chauffeur/taximan et maçonnerie/menuiserie (pour les hommes). Mais, combien ces conjoint.e.s gagnent-ils/elles en moyenne ?

Sur la base de calculs réalisés sur un effectif de 698 personnes, il ressort que dans l'ensemble, les conjoint.e.s gagnent en moyenne 87 674,2 FCFA (USD 159,4) par mois. Les revenus les plus élevés sont enregistrés en Côte d'Ivoire avec un gain moyen mensuel de 118 534,5 FCFA (USD 215,5). Le Mali est le pays où les revenus déclarés sont les plus faibles comme le montre le graphique ci-dessous (Graphique 17).

Graphique 17 : Revenus des conjoints (répondants) des employé.e.s par pays

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

6.1.4. Niveau de vie du ménage

Afin de mieux cerner leurs conditions de vie, au-delà de la simple question du revenu, il est proposé ici un indicateur de niveau de vie des ménages. De manière simplifiée, cet indicateur a été calculé en tenant compte des revenus et de l'aisance matérielle du ménage. Le tableau suivant (Tableau 52) résume les résultats obtenus selon cinq (5) niveaux de classification.

Selon ces résultats, le tiers (35,3%) des ménages enquêtés peut être classé dans les ménages pauvres, tandis que les ménages riches représentent plus d'un quart de l'échantillon (29,3%). Quant aux ménages de niveau de vie

moyen, ils représentent 35,4% de l'ensemble. Toutefois, les situations sont très différentes selon les pays.

La proportion la plus importante de ménages très pauvres concerne le Togo (56,6%). En ce qui concerne le Burkina Faso, c'est la proportion de ménages pauvres qui est la plus importante (29,0%). Au Togo, l'indicateur fait ressortir une proportion relativement importante de ménages riches (18,2%) tandis que la Côte d'Ivoire est surtout caractérisée par les ménages de niveau de vie moyen (87,5%).

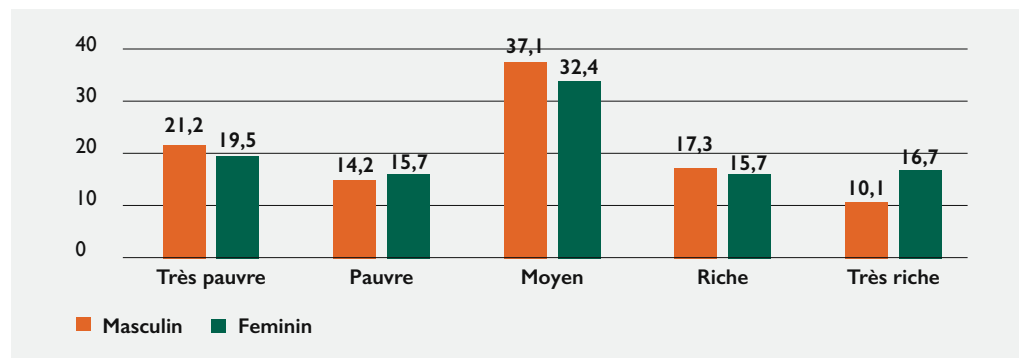
Tableau 52 : Niveau de vie du ménage par pays et par sexe de l'employé.e

		Niveau de vie du ménage									
		Très pauvre		Pauvre		Moyen		Riche		Très riche	
		Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)
Pays	Burkina Faso	17	14,9	42	36,8	30	26,3	9	7,9	16	14,0
	Côte d'Ivoire	4	12,5	0	0,0	28	87,5	0	0,0	0	0,0
	Mali	39	18,1	44	20,4	67	31,0	48	22,2	18	8,3
	Sénégal	15	10,9	1	0,7	72	52,2	41	29,7	9	6,5
	Togo	97	29,0	36	10,7	99	29,6	42	12,5	61	18,2
Sexe de l'employé	Masculin	115	21,2	77	14,2	201	37,1	94	17,3	55	10,1
	Féminin	57	19,5	46	15,7	95	32,4	46	15,7	49	16,7
Ensemble		172	20,6	123	14,7	296	35,4	140	16,8	104	12,5

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En faisant une analyse du niveau de vie des ménages selon le sexe de l'employé.e les résultats (Graphique 18) montrent qu'il n'y a pas de différence fondamentale entre les ménages des employé.e.s hommes et femmes. De manière générale, la proportion des employées femmes est plus élevée que celle des hommes dans les catégories de niveau de vie pauvre et très riche, alors que les employés hommes, sont les plus représentés dans les catégories de niveau de vie très pauvre, moyen et riche.

Graphique 18 : Niveau de vie des ménages selon le sexe de l'employé.e



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En revanche, la situation est plus ou moins similaire pour les ménages très riches et très pauvres. C'est-à-dire que les extrêmes de niveau de vie des ménages ne sont pas significativement liés au sexe de l'employé.e.

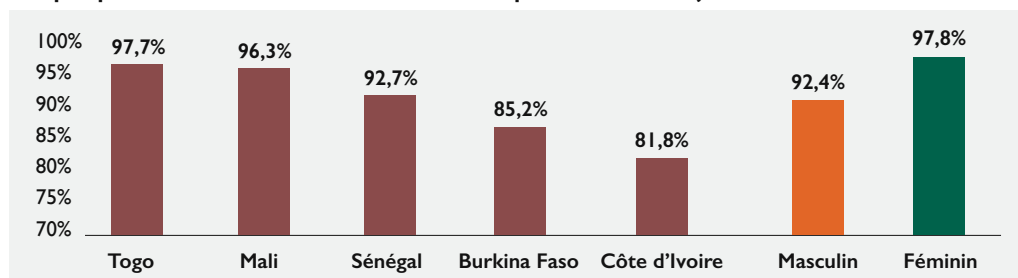
De manière plus détaillée, comparativement aux employées femmes, les employés hommes sont légèrement les plus nombreux à appartenir aux ménages très pauvres. En effet, 21,2% des hommes appartiennent à des ménages très

pauvres contre 19,5% pour les femmes. Cette situation s'inverse en ce qui concerne les ménages de niveaux de vie pauvre et moyen. En général, les femmes employées sont les plus nombreuses à appartenir aux ménages de niveau de vie pauvre et moyen comparativement aux hommes. Cette situation change à nouveau en ce qui concerne les ménages riches où les employés hommes redeviennent majoritaires, soit 17,3% contre 15,7% pour les femmes.

6.2. Connaissances de l'emploi du conjoint/de la conjointe

Afin d'avoir une idée générale du niveau d'interactions entre les conjoint.e.s sur leurs activités respectives, la recherche s'est intéressée aux connaissances des conjoint.e.s sur le type de travail et le poste occupé par l'autre. Comme le montrent les données du graphique 19 ci-après, en général, la quasi-totalité (94,1%) des conjoints connaît le travail que fait leur conjointe et vice-versa.

Graphique 19 : Connaissance sur le travail que fait le/la conjoint.e



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En désagrégant l'analyse selon le pays, les taux les plus faibles sont enregistrés en Côte d'Ivoire (81,8%) et Burkina Faso (85,2%). L'analyse selon le sexe montre qu'en général, les femmes connaissent mieux le travail que font leurs conjoints comparativement aux hommes. En effet, 97,8% des femmes déclarent connaître le métier de leur conjointe. Ce taux est de 92,4% pour les hommes. Ce constat pose deux questions : les femmes parlent-elles peu de leurs activités aux hommes ? Les hommes s'intéressent-ils moins aux activités de leurs épouses ? Au regard des observations de terrain et des résultats des enquêtes qualitatives, ces questions sont toutes les deux pertinentes.

En ce qui concerne les connaissances sur le poste occupé par le/la conjoint.e, les résultats sont similaires comme le montre le tableau 53.

Tableau 53 : Connaissance sur le poste occupé par le/la conjoint.e

		Connaissance du poste de l'employé.e au sein de l'entreprise			
		Oui		Non	
		(%)	Effectif	(%)	Effectif
Pays	Burkina Faso	43	70,5	18	29,5
	Côte d'Ivoire	15	68,2	7	31,8
	Mali	70	64,8	38	35,2
	Sénégal	36	65,5	19	34,5
	Togo	152	86,4	24	13,6
Sexe de l'employé	Masculin	199	69,1	89	30,9
	Féminin	117	87,3	17	12,7
Ensemble		316	74,9	106	25,1%

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

6.3. Effets du commerce intracommunautaire sur le revenu du ménage

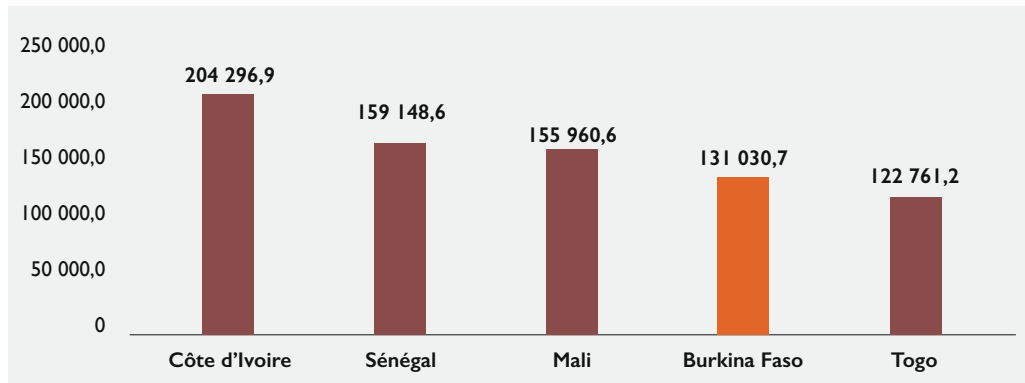
Le tableau 54 résume les revenus moyens des ménages au moment de l'enquête. Selon les résultats de ce tableau, dans l'ensemble des pays enquêtés, les ménages ont un revenu mensuel moyen de 141 616,8 FCFA (USD 257,5). Dans cet ensemble, la moitié (50%) des ménages a un revenu mensuel d'au plus 112 500 FCFA (USD 204,5) (revenu médian).

Tableau 54 : Revenus mensuels moyens et médians des ménages selon le pays, la nature du produit et la participation au commerce intracommunautaire

		Effectif	Moyenne	Médiane
Pays	Burkina Faso	114	131 030,7	112 500,0
	Côte d'Ivoire	32	204 296,9	225 000,0
	Mali	216	155 960,6	112 500,0
	Sénégal	138	159 148,6	175 000,0
	Togo	335	122 761,2	112 500,0
Nature du produit	Autre produit	411	144 343,1	112 500,0
	Poisson	94	161 968,1	137 500,0
	Jus de fruits	95	149 605,3	112 500,0
	Verrerie	66	88 636,4	75 000,0
	Plastique	169	39 866,9	112 500,0
Participation de l'entreprise au commerce intracommunautaire	Oui	601	142 304,5	112 500,0
	Non	234	139 850,4	75 000,0
Catégorie de ménage	Témoin	411	144 343,1	112 500,0
	Traitée	424	138 974,1	112 500,0
	Ensemble	835	141 616,8	112 500,0

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

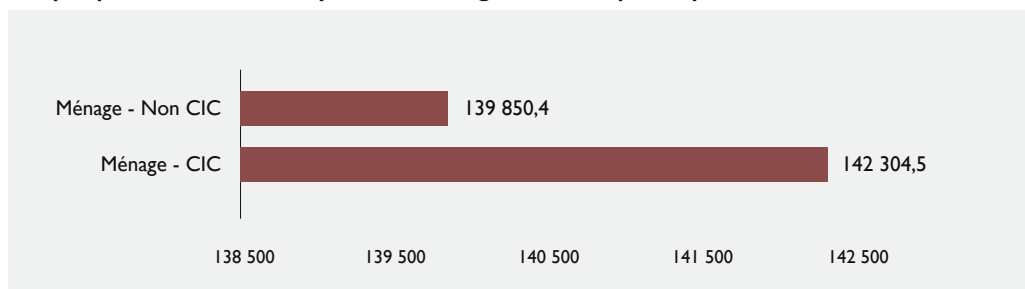
L'analyse pays révèle que les ménages ivoiriens ont le revenu moyen le plus élevé (204 296,9 FCFA, soit USD 371,4) à l'opposé des ménages togolais et burkinabè pour lesquels les revenus moyens enregistrés ont été les plus faibles, soit respectivement de 122 761,2 FCFA (USD 223,2) et 131 030,7 FCFA (USD 238,2) (Graphique 20). Le revenu moyen des ménages des autres pays se situe entre ces deux extrêmes. Selon cette variable revenu, le graphique suivant précise la position de chacun des pays (par ordre décroissant du niveau de revenu).

Graphique 20 : Répartition des pays enquêtés selon les revenus mensuels moyens des ménages

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En faisant une analyse des revenus moyens selon que le ménage relève d'un.e employé.e dont l'entreprise participe ou pas au CIC, il ressort une différence de revenu de 2 454,1 FCFA (USD 4,5) en faveur des employé.e.s des entreprises qui participent au CIC. Pour la première catégorie de ménages (employé.e participant au CIC), les statistiques donnent un revenu moyen de 142 304,5 FCFA (USD 258,7) contre 139 850,4 FCFA (USD 254,3) pour la seconde catégorie de ménage (employé.e ne participant pas au CIC) (Graphique 21). Toute chose égale par ailleurs, la participation au CIC semble donc avoir un impact positif sur les revenus des ménages. En termes relatifs, le CIC contribue à accroître le revenu mensuel moyen des ménages d'environ 1,75%.

Cependant, en considérant les ménages selon le bien concerné, les entreprises de poisson et de jus de fruit sont celles qui semblent contribuer à offrir plus de revenus aux ménages des employé.e.s. La verrerie et les matières plastiques offrent les plus faibles revenus. Le graphique suivant donne une représentation visuelle de constats en ce qui concerne les revenus liés à la participation ou non au CIC.

Graphique 21 : Revenu moyen des ménages selon la participation au CIC

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

6.4. Effets du commerce intracommunautaire sur le niveau de vie du ménage

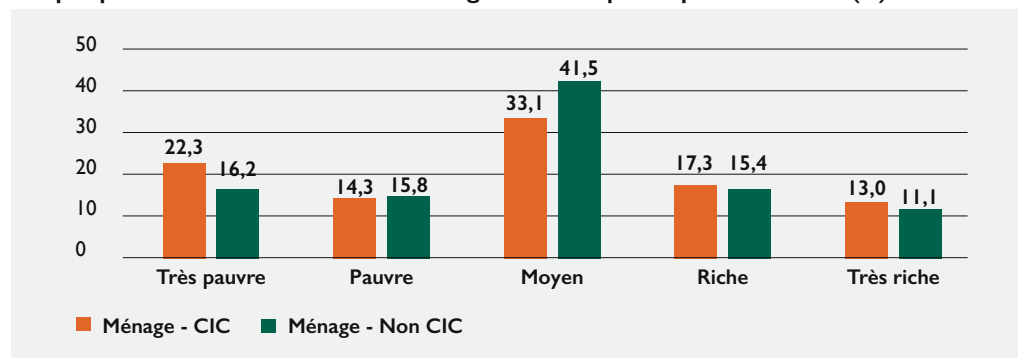
De manière générale, moins de la moitié (35,3%) des ménages enquêtés est pauvre (ensemble des pauvres et des très pauvres). Seulement, 29,3% des ménages sont dans la catégorie des riches. Selon les calculs effectués, la plus grande proportion des ménages pauvres et très pauvres est enregistrée dans les ménages qui ont des employés qui participent au CIC, soit un taux de 36,6%. Parmi les ménages non CIC, ce taux est relativement plus faible (32%), soit une différence de 4,6 points de pourcentage.

Cependant, en ce qui concerne les catégories riche et très riche, les ménages CIC enregistrent les proportions les plus élevées. Pour ces deux catégories, ces ménages enregistrent une

proportion de 30,3% contre 26,5% pour les ménages non-CIC, soit une différence d'environ 3,8 points de pourcentage.

Ces résultats suggèrent donc que l'effet du CIC sur le niveau de vie des ménages est mitigé. Dans les catégories de niveaux de vie pauvre et moyen, la participation au CIC ne semble pas contribuer à l'amélioration des conditions de vie des ménages. En revanche, dans les catégories de niveau de riche et très riche, la contribution du CIC à l'amélioration des conditions de vie des ménages devient positive. Le graphique 22 donne un aperçu visuel synthétique de ces constats.

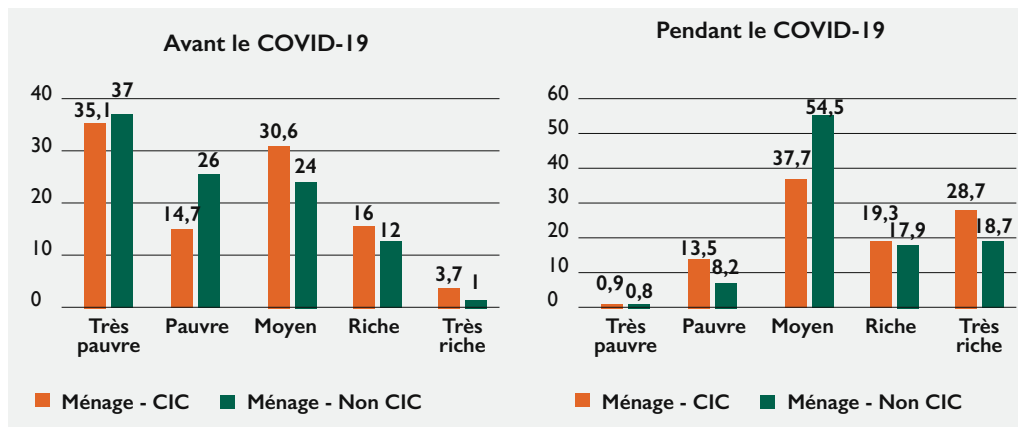
Graphique 22 : Niveau de vie des ménages selon la participation au CIC (%)



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

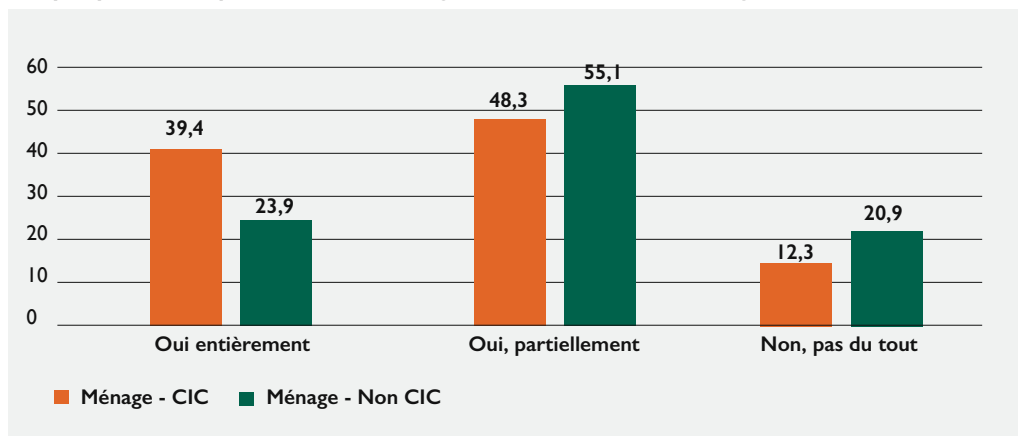
L'une des spécificités de cette recherche est que la collecte des données a couvert la période d'avant et pendant la crise sanitaire de la COVID-19. La première phase de la collecte qui a concerné la moitié des entreprises s'est déroulée avant la crise sanitaire. La deuxième phase est tombée sur la crise sanitaire.

Avant la COVID-19, l'impact de la participation au CIC sur le niveau de vie des ménages était positif et très visible (Graphique 23). Avec cette pandémie, l'impact du CIC sur le niveau de vie des ménages est devenu moins net. Cela peut être lié aux conséquences des mesures appliquées par les gouvernements pour lutter contre la propagation de la maladie. Ces mesures ont entraîné une crise économique qui a affecté significativement les activités des entreprises, qui, pour faire face à la situation a pris diverses mesures allant des licenciements, à la baisse ou la suspension des salaires des employés jusqu'à l'arrêt total des activités de l'entreprise (Kobiane et al., 2020 ; Lankoandé, Sawadogo et Hien, 2020).

Graphique 23 : Niveau de vie des ménages selon la participation au CIC avant et pendant la COVID-19 (%)

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Les analyses sur la couverture régulière des besoins essentiels du ménage (alimentation, santé, éducation, habillement) donnent des résultats comparables (Graphique 24). En effet, les données du graphique 24 ci-dessous indiquent clairement que la proportion des ménages CIC est plus élevée quand les besoins sont régulièrement satisfaits. A titre d'exemple, la proportion des ménages CIC quand les besoins du ménage sont régulièrement satisfaits est de 39,4% contre seulement 23,9% pour les ménages non CIC, soit un écart important de 15,5 points de pourcentage. Parmi les ménages CIC, ceux qui n'arrivent pas du tout à satisfaire leurs besoins représentent 12,3% de l'effectif. Pour les ménages non CIC, ce taux est de 20,9%.

Graphique 24 : Répartition des ménages selon la couverture régulière des besoins

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

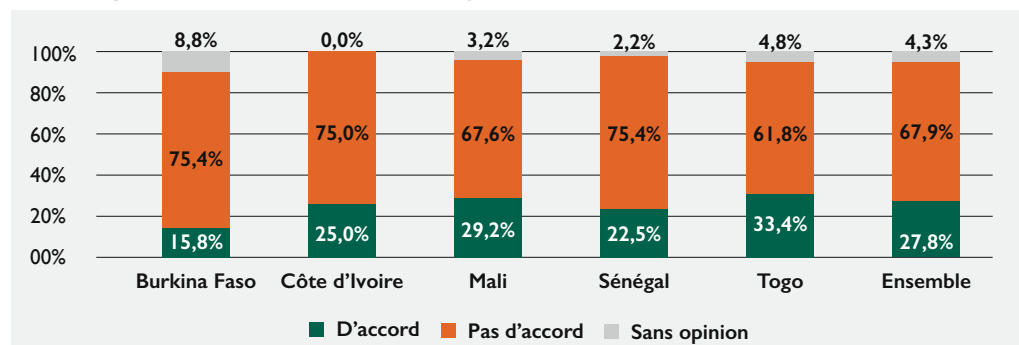
6.5. Effets du commerce intracommunautaire sur les relations de genre

Avant les constats des effets produits, cette section donne les perceptions et conceptions faites des relations de genre dans les ménages dans l'espace UEMOA selon le statut de participation au commerce intracommunautaire.

6.5.1. Perceptions et conceptions générales des relations de genre dans le ménage

Pour capter les perceptions des enquêté.e.s sur la répartition des tâches ménagères, il a été posé l'affirmation suivante pour laquelle chaque répondant.e devait dire s'il est d'accord ou pas : « Les hommes et les femmes doivent consacrer le même temps aux tâches domestiques non rémunérées du ménage ». Le graphique 25 ci-dessous résume les réponses collectées.

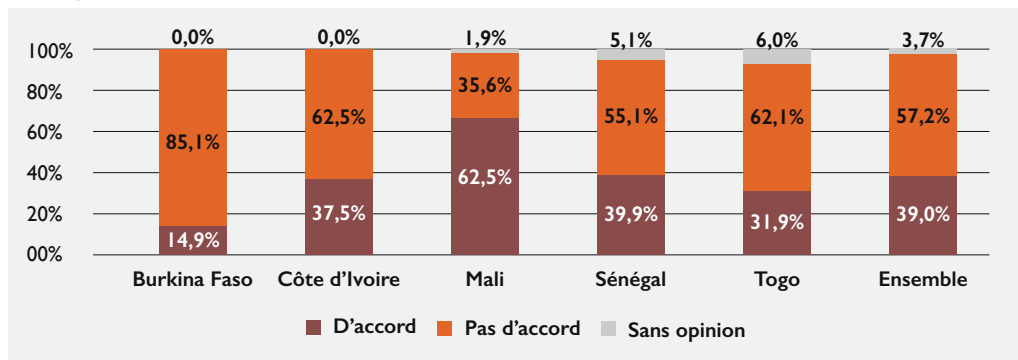
Graphique 25 : Les hommes et les femmes doivent consacrer le même temps aux tâches domestiques non rémunérées du ménage



Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

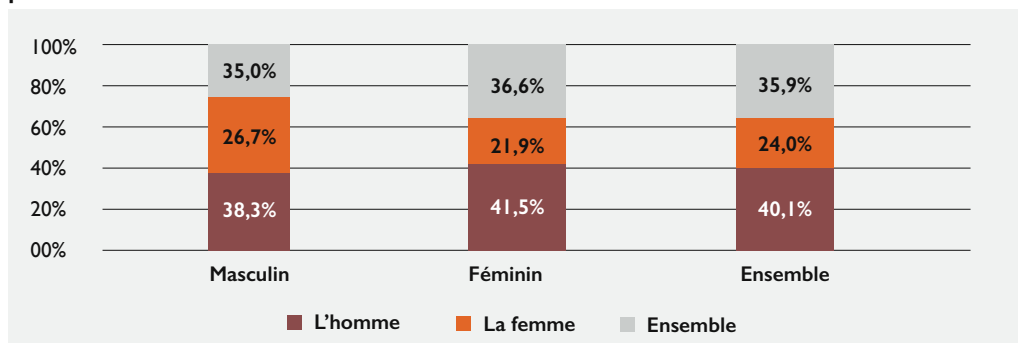
Ces résultats montrent qu'en matière d'égalité des sexes, le chemin est encore long dans le contexte d'organisation sociale des pays de l'UEMOA encore sous le poids de la tradition. En effet, dans l'ensemble, la majorité (67,9%) des répondants, soit plus de deux tiers, n'est pas d'accord qu'il y ait une égalité entre l'homme et la femme en ce qui concerne le partage des tâches ménagères. Moins d'un tiers (27,8%) des répondant.e.s déclarent être en accord avec ce principe. Les oppositions les plus importantes viennent du Sénégal (Pas d'accord à 75,4%), du Burkina Faso (Pas d'accord à 75,4%) et de la Côte d'Ivoire (pas d'accord à 75%).

Toutefois, en ce qui concerne le rôle essentiel de la femme dans le foyer, les avis sont plus ou moins partagés par rapport à la question précédente. De manière synthétique, le graphique 26 ci-dessous donne la répartition des positions respectives des répondant.e.s selon le pays. Selon les déclarations enregistrées, 39% des répondant.e.s sont d'accord avec le fait que le « rôle des femmes est de s'occuper du foyer, des enfants et des tâches ménagères » contre 57,2% qui ne sont pas de cet avis.

Graphique 26 : Le rôle des femmes est de s'occuper du foyer, des enfants et des tâches ménagères

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Les pays plus en accord avec cette image de femme traditionnelle africaine sont le Mali (62,5%) et le Sénégal (39,9%). Si par rapport aux réponses précédentes, les répondant.e.s de ces pays acceptent un temps partagé pour les travaux domestiques, ces résultats montrent qu'ils/elles le conçoivent sous un angle de division sexuelle du travail dans le ménage. D'un autre côté, pour la majorité (71,1%) des répondant.e.s, s'occuper des enfants constitue une activité de détente pour la femme. Cette position montre à quel point les hommes ignorent l'importance de la charge qu'impose cette tâche. Toutes ces positions croisées expliquent pourquoi pour la majorité des répondant.e.s, lorsque les emplois manquent, les hommes doivent être prioritaires. Le plus paradoxal est que plus du tiers des femmes (41,5%) sont d'accord avec cette position (Graphique 27).

Graphique 27 : Si les emplois sont rares, qui les employeurs doivent-ils embaucher en priorité : les hommes ou les femmes ?

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En matière d'effets ou d'impacts, les personnes directement concernées ont souvent elles-mêmes leurs propres perceptions de changement. Dans le cadre de la participation au CIC, la recherche a essayé de capter ces perceptions qui sont exposées dans la section qui suit.

6.5.2. Perceptions de changements dans le ménage

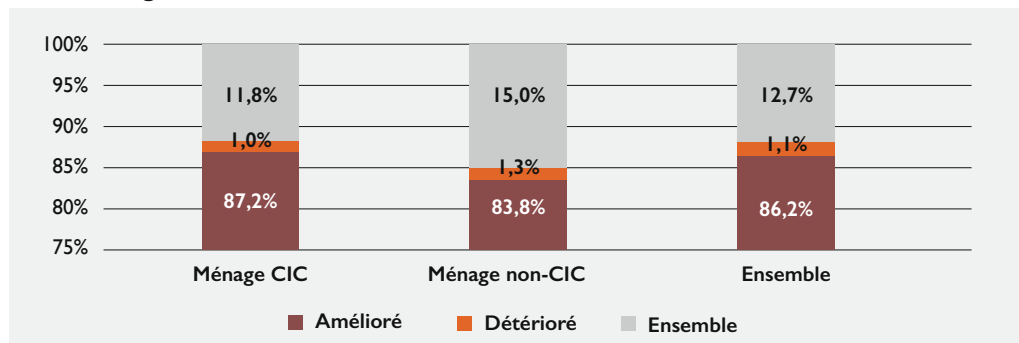
Quel que soit le pays, la quasi-totalité (86,2%) des personnes interrogées ont affirmé que l'activité de l'employé.e a contribué à améliorer les conditions de vie de leurs ménages. Les proportions les plus importantes des ménages qui ont perçu ce changement sont enregistrées au Burkina Faso (90,4%), au Sénégal (88,4%), au Togo (87,8%) (Tableau 55). Seulement 12,7% des répondant.e.s ont estimé que cette activité n'a pas eu d'effet sur la vie de leurs ménages.

Tableau 55 : Perception des enquêtés sur l'effet de l'activité de l'employé.e sur la vie du ménage

		Changement de la vie du ménage					
		Amélioré		Détérioré		Inchangé	
		Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)
Pays	Burkina Faso	103	90,4	1	0,9	10	8,8
	Côte d'Ivoire	22	68,8	1	3,1	9	28,1
	Mali	179	82,9	6	2,8	31	14,4
	Sénégal	122	88,4	0	0,0	16	11,6
	Togo	294	87,8	1	0,3	40	11,9
Participation de l'entreprise au commerce intracommunautaire	Oui	524	87,2	6	1,0	71	11,8
	Non	196	83,8	3	1,3	35	15,0
Nature du produit	Autre produit	360	87,6	2	0,5	49	11,9
	Poisson	78	83,0	2	2,1	14	14,9
	Jus de fruits	75	78,9	1	1,1	19	20,0
	Verrerie	58	87,9	0	0,0	8	12,1
	Plastique	149	88,2	4	2,4	16	9,5
	Ensemble	720	86,2	9	1,1	106	12,7

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

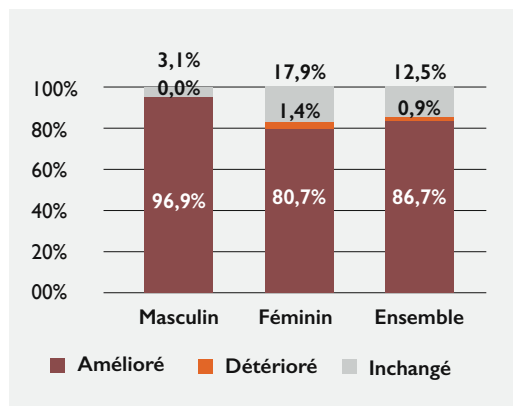
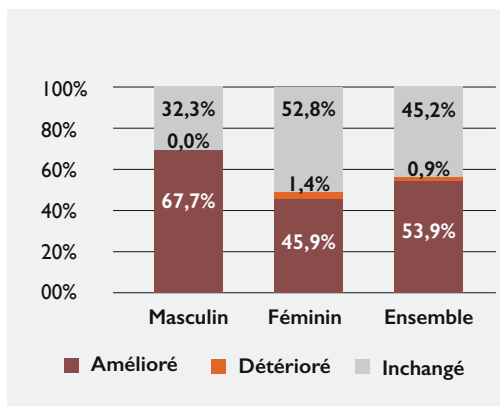
Des données du tableau 51 ci-dessus, il ressort que la participation au CIC contribue à l'amélioration des conditions de vie des ménages. En effet, 87,6% des personnes interrogées et qui ont un/une employé.e travaillant dans une entreprise enquêtée qui participe au CIC estiment que le travail au sein des entreprises a amélioré la vie du ménage. Cette proportion est de 83,8% pour les ménages non-CIC. Pour capter ces informations, la question posée était la suivante : « *L'activité que l'employé(e) exerce a-t-elle amélioré ou détérioré la vie du ménage ?* En complément aux développements ici faits, le graphique 28 donne plus de détails sur les perceptions des enquêtés.e.s.

Graphique 28 : L'activité que l'employé.e exerce a-t-elle amélioré ou détérioré la vie de votre ménage ?

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

En ce qui concerne les impacts positifs sur les relations avec le/la conjoint.e, ils sont perçus par la majorité (86,7%) des répondant.e.s. Seulement 12,5% des répondant.e.s déclarent n'avoir perçu aucun changement (Graphique 29). Toutefois, sur le plan de la répartition des travaux ménagers, les positions semblent très mitigées. Plus du tiers des conjoint.e.s (45,2%) déclare que l'emploi de leur partenaire au sein des entreprises est sans effet sur la répartition des travaux ménagers.

Mais, pour une part relativement plus importante des répondant.e.s, le fait que leur conjoint.e travaille dans ces entreprises a eu des effets positifs sur le partage des travaux dans le ménage. Cet effet positif est surtout perçu par les hommes (67,7%). Cette proportion n'est que de 45,9% pour les femmes, lesquelles déclarent d'ailleurs à 52,8% que le travail de leurs maris dans les entreprises n'a eu aucun effet sur les relations de genre dans le ménage (Graphique 30).

Graphique 29 : Effets perçus sur les relations avec le/la conjoint.e**Graphique 30 : Effets perçus sur le partage des travaux domestiques**

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

6.5.3. Production et reproduction

Au-delà des perceptions plus haut développées, pour capter un effet probable produit sur le plan de la production et de la reproduction, un ratio travailleuses femmes sur travailleurs hommes dans le ménage a été calculé. Sur cette base, les ménages ont été classés en trois grandes catégories : les ménages pour lesquels ce ratio est inférieur à 50%, ceux pour lesquels il est supérieur à 50% et ceux pour lesquels il n'y a pas d'hommes travailleurs (Tableau 56). L'idée derrière cette approche est de voir s'il y a une différence significative entre les ménages CIC et non CIC en termes de participation de la femme au système de production.

Tableau 56 : Ratio femmes/hommes travailleurs

		Ratio travailleuses femmes sur travailleurs hommes dans le ménage					
		Moins de 50%		50% et plus		Pas d'homme travailleur	
		Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Pays	Burkina Faso	41	36,0	63	55,3	10	8,8
	Côte d'Ivoire	7	21,9	23	71,9	2	6,3
	Mali	105	48,6	104	48,1	7	3,2
	Sénégal	61	44,2	74	53,6	3	2,2
	Togo	93	27,8	212	63,3	30	9,0
Participation de l'entreprise au CIC	Oui	206	34,3	361	60,1	34	5,7
	Non	101	33,2	115	49,1	18	7,7
	Ensemble	307	36,8	476	57,0	52	6,2

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

Dans l'ensemble, les résultats du tableau 56 ci-dessus montrent que, dans plus de la moitié (57%) des ménages enquêtés, le nombre de femmes qui travaillent est au moins égal au nombre d'hommes qui travaillent. Aussi, il semble que dans le ménage, la participation de la femme au système de production est plutôt bien acceptée. En tenant compte de la participation ou non au CIC, il ressort que cette participation est d'environ 11 points de pourcentage plus important pour les ménages CIC comparativement aux ménages non CIC. Cette différence suggère que la participation au CIC contribue à accroître la présence des femmes dans la sphère de production.

En ce qui concerne la reproduction, la recherche a tenté, n'ayant pas d'autres moyens, de comparer

les ménages selon le nombre moyen d'enfants, selon que l'employé.e du ménage travaille dans une entreprise qui participe ou non au CIC. Le nombre d'enfants a été rapporté à la taille du ménage pour annuler l'effet taille.

A partir de cet indicateur, il ressort que les proportions d'enfants les plus élevées s'enregistrent dans les ménages non CIC. Pour ces ménages, ce taux est de 11,5% (au-dessus de la moyenne de l'UEMOA) comparativement aux ménages CIC pour lesquels le taux est de 10,6% (Tableau 57). Ce résultat peut se comprendre car dans la plupart des contextes des pays étudiés, l'enfant apparaît encore aujourd'hui comme un don de Dieu, un signe d'aisance.

Tableau 57 : Nombre d'enfants de moins de 15 ans (rapporté à la taille du ménage)

		Nombre total d'enfants de 0-15 ans							
		0 à moins de 25%		25% à moins de 50%		50% à moins de 75%		75% et plus	
		Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)	Eff.	(%)
Pays	Burkina Faso	26	22,8	36	31,6	49	43,0	3	2,6
	Côte d'Ivoire	8	25,0	15	46,9	9	28,1	0	0,0
	Mali	27	12,5	55	25,5	78	36,1	56	25,9
	Sénégal	33	23,9	60	43,5	43	31,2	2	1,4
	Togo	111	33,1	78	23,3	116	34,6	30	9,0
Participation de l'entreprise au CIC	Oui	141	23,5	178	29,6	218	36,3	64	10,6
	Non	64	27,4	66	28,2	77	32,9	27	11,5
	Ensemble	205	24,6	244	29,2	295	35,3	91	10,9

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

6.5.4. Implication de la femme dans les grandes décisions du ménage

De manière générale, la décision autonome semble être établie dans l'espace UEMOA, du moins en ce qui concerne les revenus issus de l'emploi offerts par les entreprises. Comme le montre le tableau 58 ci-dessous, 81,6% des personnes enquêtées décident, de manière autonome, de l'affectation de leurs revenus en termes d'utilisation. La proportion des femmes (88,1%) qui gère de manière autonome (sans l'avis d'une tierce personne) leurs revenus est plus importante que celle des hommes (78%).

En considérant les pays, le taux le plus élevé de décisions autonomes est enregistré au Mali (92,1%), suivi du Burkina Faso (88,6%). La Côte d'Ivoire est créditée du taux le plus faible (65,6%). Cette situation (gestion autonome des revenus) semble encore plus prononcée chez les employé.e.s qui travaillent dans les entreprises qui participent au CIC (Tableau 58). Ainsi, la participation au CIC aurait un impact positif non seulement sur l'autonomie de décision, mais également sur la participation de la femme aux décisions de ménage.

Tableau 58 : Auteur de la décision d'affectation des revenus gagnés par l'employé.e selon les répondant.e.s

		Personne ayant décidé de l'affectation des revenus gagnés					
		L'employé.e de manière autonome		L'employé.e avec une tierce personne		Une tierce personne	
		Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
Pays	Burkina Faso	101	88,6	13	11,4	0	0,0
	Côte d'Ivoire	21	65,6	11	34,4	0	0,0
	Mali	199	92,1	16	7,4	1	0,5
	Sénégal	95	68,8	43	31,2	0	0,0
	Togo	265	79,1	69	20,6	1	0,3
Participation de l'entreprise au CIC	Oui	502	83,5	98	16,3	1	0,2
	Non	179	76,5	54	23,1	1	0,4
Sexe de l'employé.e	Masculin	423	78,0	117	21,6	2	0,4
	Féminin	258	88,1	35	11,2	0	0,0
Catégorie de ménage	Témoin	344	83,7	65	15,8	2	0,5
	Traitée	337	79,5	87	20,5	0	0,0
Ensemble		681	81,6	152	18,2	2	0,2

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020

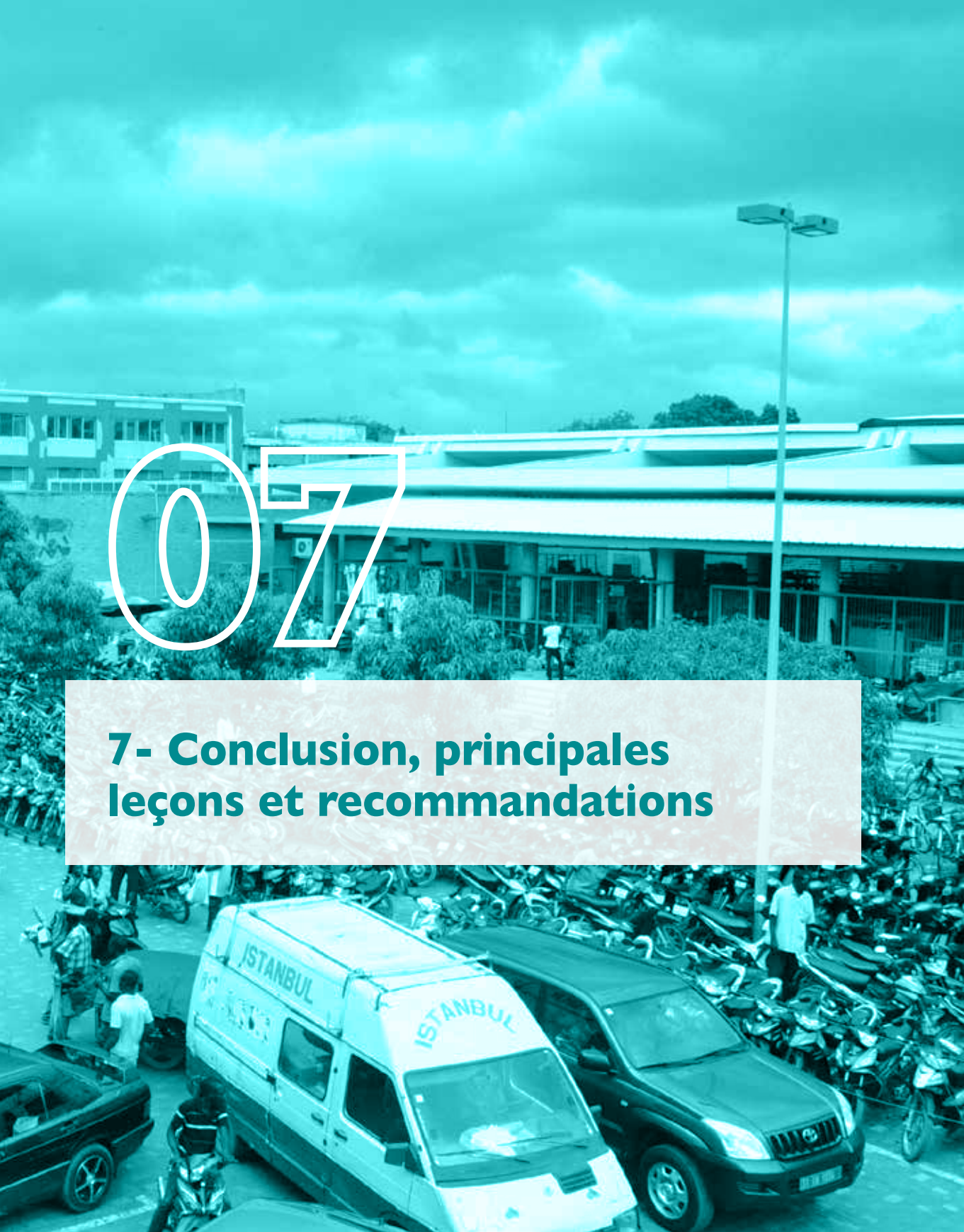
Ce point a dépeint les caractéristiques générales des ménages enquêtés en prenant en compte divers facteurs comme le revenu, le niveau de vie, les perceptions sur les relations de genre, etc. Il s'est agi également de faire une analyse comparative des ménages selon leur statut de participation au commerce intracommunautaire.

Les statistiques descriptives ressorties suggèrent que la participation au commerce intracommunautaire a un effet positif sur la couverture des besoins des ménages, mais un effet moins perceptible sur les conditions de vie du ménage en général. Pour les plus importants, ces impacts concernent le revenu, la participation de la femme à la sphère productive, la satisfaction des besoins essentiels du ménage. Sur certains points, la situation reste mitigée. Mais, il s'agit surtout ici d'analyses fondées sur des statistiques descriptives.



07

7- Conclusion, principales leçons et recommandations



L'objectif de cette recherche était d'étudier et de comprendre comment le commerce intracommunautaire de biens a affecté le pouvoir économique des femmes et les relations de genre dans les pays de l'UEMOA, afin de formuler des recommandations pour des politiques commerciales régionales plus inclusives (équitable et égalitaire).

Pour atteindre cet objectif, les investigations se sont fondées sur des enquêtes qualitatives et quantitatives dans cinq (5) pays de l'UEMOA choisis de manière raisonnée : Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Sénégal et Togo. Pour les analyses comparatives, un contrefactuel a été construit et quatre (4) biens ont été retenus pour les analyses comparatives : ouvrage en verre, poisson, jus et ouvrage en plastique. Les enquêtes quantitatives ont couvert au total 296 entreprises, 1 686 employé.e.s de ces entreprises

et 835 ménages des employé.e.s enquêté.e.s.

De manière générale, les données collectées sur le terrain montrent des effets positifs de la participation au commerce intracommunautaire aussi bien pour les entreprises, les employé.e.s que les ménages. Cet impact positif se traduit, dans certains cas, par la réduction des inégalités de genre dans les salaires et/ou les emplois.

Les développements précédents ont mis en lumière les différents résultats auxquels la recherche a abouti. Sur la base de ces résultats, pour l'amélioration de la situation économique de la femme, **à travers** le commerce intracommunautaire, avec pour but la transformation des relations de genre dans l'espace UEMOA, cette recherche suggère cinq types (05) d'interventions stratégiques.

Renforcement de capacités

En étudiant les cadres politiques, institutionnels et réglementaire **régionaux**, le manque ou la faiblesse des capacités des personnels publics et privés chargés de la mise en **œuvre** des politiques de genre est apparu comme une limite forte à la promotion du genre dans le CIC. Dans l'ensemble, les constats faits sur ce point appellent aux recommandations suivantes :

- ✓ **recommandation 1** : renforcer les capacités de tous les acteurs intervenant dans la chaîne de planification/budgétisation sur les questions de genre ;
- ✓ **recommandation 2** : former/sensibiliser les techniciens des agences nationales de la statistique ;

Planification et production statistique

Pour des analyses solides et pointues, la disponibilité et la qualité des données sont des éléments clés. Durant tout le processus de cette recherche, l'équipe a constaté un important vide sur ce point, du moins en ce qui concerne la question du genre. Ce problème est d'ailleurs soulevé par l'UEMOA elle-même dans son diagnostic pour l'élaboration de stratégie genre en 2018. Sur le terrain, dans les entretiens avec les parties prenantes, ce problème revient constamment. Ce qui a amené la recherche à parler de « Genre partout, genre nulle part ». Pour avancer sur cette question, la recherche formule les recommandations suivantes :

- ✓ **recommandation 3** : harmoniser et mettre en place des cadres de production statistique sensible au genre (SSG) avec la contribution de la Commission de l'UEMOA ;

- ✓ **recommandation 4** : intégrer systématiquement des questions de genre dans les grandes enquêtes nationales, notamment celles relatives aux conditions de vie des ménages (une action de plaidoyer) ;
- ✓ **recommandation 5** : accroître, rationaliser et coordonner les efforts (États, PTF, ONG) de financement des productions statistiques en matière de genre (Avec l'appui central de la Commission de l'UEMOA) ;
- ✓ **recommandation 6** : définir une matrice minimale commune d'indicateurs sur le commerce et le genre (chaque État pouvant ajouter ses besoins spécifiques) à mettre en œuvre dans les États pour le suivi de l'évolution de la situation de la femme dans le CIC ;
- ✓ **recommandation 7** : ouvrir l'accès aux données existantes relatives au CIC pour améliorer les analyses de genre.

Promotion de l'adoption et de l'application de la budgétisation sensible du genre (BSG)

La BSG est encore au stade embryonnaire dans les pays de l'UEMOA. Les budgets alloués à la promotion genre, que ce soit par la Commission de l'UEMOA ou par les États de l'Union sont encore très modestes. Pourtant, non seulement, un meilleur financement de la promotion du genre est nécessaire, mais ce financement serait mieux suivi et aurait d'autant plus d'impact sur le genre que l'approche de la BSG est effectivement et systématiquement appliquée par les États de l'Union. En termes de recommandation, il s'agit donc de :

- ✓ **recommandation 8** : encourager et promouvoir l'application effective de la BSG aussi bien au niveau des États que des instances de l'UEMOA.

Appui aux jeunes entrepreneur.e.s intracommunautaires

L'analyse de l'incidence de l'exposition des entreprises au CIC, tant sur leur gestion administrative que sur leur assise financière et matérielle a fourni les constats majeurs suivants :

La participation aux échanges intracommunautaires semble renforcer la politique d'embauche des entreprises dans la mesure où les entreprises CIC se réfèrent davantage aux critères de profil et d'expérience lors des recrutements de personnel ; critères qui dictent également la différenciation de traitement salariale des employés. La participation au CIC place davantage les entreprises dans une démarche de recherche de compétence et de productivité. Compte tenu de ces résultats, il apparaît logique de faire la recommandation suivante :

- ✓ **recommandation 9** : la mise en place d'appuis spécifiques pour accroître l'employabilité des jeunes par des formations adaptées aux besoins du marché du travail en matière de CIC. Il s'agit de développer et d'appliquer des mesures plus structurelles d'appui à la formation technique et professionnelle des jeunes afin de réduire leurs gaps d'expérience et de capital humain.

Appui pour le meilleur positionnement de la femme dans le CIC

Qu'elles participent ou pas au CIC, les entreprises sont le théâtre d'inégalités de traitements de salaire et d'emploi entre jeunes et adultes d'une part, et entre femmes et hommes, d'autre part. Les inégalités se situent dans la nature des emplois occupés. En général, la recherche a montré que les jeunes et les femmes occupent des postes de second rang, ceux de premier rang étant bien souvent occupés par les adultes et les hommes.

La recherche a également montré l'existence d'inégalités salariales, surtout accentuées dans les entreprises qui participent au CIC comparativement aux entreprises non-CIC. Les inégalités de salaire entre jeunes et adultes sont relativement moins importantes au sein des entreprises CIC, et tendent à disparaître dans certains postes, notamment les plus hauts postes. Les intensités des inégalités entre hommes et femmes et entre adultes et jeunes en matière d'emploi et de salaire ayant été trouvées davantage fortes au sein des entreprises participant au CIC, les mesures ci-après peuvent contribuer à atténuer la situation :

- ✓ **recommandation 10** : encourager, par des mesures incitatives (fiscalité), le recrutement des jeunes et des femmes dans les entreprises CIC ;
- ✓ **recommandation 11** : ajouter dans le dossier de création/formalisation de toute entreprise CIC la notice d'impact genre (NOTEGenre) ;
- ✓ **recommandation 12** : instaurer le principe de quota genre dans les instances de décisions des grandes entreprises, notamment celles qui participent au CIC ;
- ✓ **Recommandation 13** : promouvoir le respect du quota genre dans les instances de décisions de l'espace UEMOA ;
- ✓ **recommandation 14** : traduire le principe de quota genre et l'inscrire dans les critères de convergence de l'UEMOA dans le moyen et long termes.
- ✓ **recommandation 15** : promouvoir le développement personnel des femmes, pour leur donner plus de confiance en soi et plus de capacités à accéder à des hauts postes ;

D'un autre côté, une analyse approfondie des données collectées (analyses économétriques) a montré que la participation au commerce intracommunautaire accroît le taux d'emploi féminin dans les entreprises de type familiale ou coopératif notamment (Sawadogo, Siri et Lankoandé, 2021)⁵. Cette analyse montre, par ailleurs, que la représentativité des femmes dans les hautes instances de décision des entreprises améliore le taux d'emploi féminin. A ce titre, la recherche conclut que : approfondir l'intégration dans l'UEMOA est un important levier de promotion de l'emploi des femmes, et partant de son autonomisation économique. Au regard des résultats obtenus, la recherche recommande de :

- ✓ **recommandation 16** : renforcer les politiques de développement d'industries de transformation agroalimentaires. Cela permettrait d'accroître l'emploi des femmes dans le secteur formel ;
- ✓ **recommandation 17** : promouvoir l'entrepreneuriat féminin à travers des formations ciblées, notamment sur les thématiques de développement personnel, le coaching et l'appui conseil ;

⁵ Effet du commerce intracommunautaire sur l'emploi féminin dans l'espace UEMOA, Mondes en Développement (en cours de publication)

- ✓ **recommandation 18** : structurer et/ou renforcer les capacités des organisations de financement auxquelles les femmes ouest africaines adhèrent.

De manière synthétique, le tableau réorganise les recommandations ci-dessus faites selon l'acteur potentiel porteur le plus pertinent.

Tableau 59 : Répartition des recommandations selon l'acteur porteur potentiel

Recommandations	Niveau d'intervention									
	Niveau régionale (UEMOA)			Niveau pays						
	Présidence de la commission	Direction du genre	Département chargé du commerce	Assemblée nationale	Ministère en charge des finances	Ministère en charge du genre	Ministère en charge du commerce	Institutions et agences de statistiques /Recherches	Patronat (Entreprises)	Organisations de commerçant(e)s
Renforcement de capacités										
Recommandation 1 Renforcer les capacités de tous les acteurs intervenant dans la chaîne de planification/budgétisation sur les questions de genre		X			X	X	X	X	X	X
Recommandation 2 Formation/sensibilisation des techniciens des agences nationales de la statistique						X		X		
Planification et production statistique										
Recommandation 3 Harmoniser et mettre en place des cadres de production statistique sensibles au genre (SSG) avec la contribution de la Commission de l'UEMOA	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Recommandation 4 Intégrer systématiquement des questions de genre dans les grandes enquêtes nationales, notamment celles relatives aux conditions de vie des ménages (une action de plaidoyer)							X	X		

Recommandations	Niveau d'intervention									
	Niveau régionale (UEMOA)			Niveau pays						
	Présidence de la commission	Direction du genre	Département chargé du commerce	Assemblée nationale	Ministère en charge des finances	Ministère en charge du genre	Ministère en charge du commerce	Institutions et agences de statistiques /Recherches	Patronat (Entreprises)	Organisations de commerçant(e)s
Planification et production statistique										
Recommandation 5 Accroître, rationaliser et coordonner les efforts (États, PTF, ONG) de financement des productions statistiques en matière de genre (Avec la contribution de la Commission de l'UEMOA)	X	X			X					
Recommandation 6 Définir une matrice minimale commune d'indicateurs sur le commerce et le genre (chaque État pouvant ajouter ses besoins spécifiques) à mettre en œuvre dans les États pour le suivi de l'évolution de la situation de la femme dans le CI			X			X	X	X		
Recommandation 7 Ouvrir l'accès aux données relatives au CIC pour améliorer les analyses de genre			X					X	X	X
Promotion de l'adoption et de l'application de budgétisation sensible du genre (BSG)										
Recommandation 8 Encourager et promouvoir l'application effective de la BSG aussi bien au niveau des États que des instances de l'UEMOA		X			X	X				
Appui aux jeunes entrepreneur.e.s intracommunautaires										
Recommandation 9 Mise en place par l'UEMOA d'un programme d'appui aux jeunes entreprises orientées et spécialisées dans l'échange intra-communautaire qui serait également source d'emploi pour les jeunes talents hommes comme femmes	X		X							

Recommandations	Niveau d'intervention									
	Niveau régionale (UEMOA)			Niveau pays						
	Présidence de la commission	Direction du genre	Département chargé du commerce	Assemblée nationale	Ministère en charge des finances	Ministère en charge du genre	Ministère en charge du commerce	Institutions et agences de statistiques /Recherches	Patronat (Entreprises)	Organisations de commerçant(e)s
Appui pour le meilleur positionnement de la femme dans le CIC										
Recommandation I0 Encourager, par des mesures incitatives, le recrutement des jeunes et des femmes dans les entreprises CIC				X	X			X		X
Recommandation I1 Ajouter dans le dossier de création/formalisation de toute entreprise du CIC la notice d'impact genre (NOTEGenre)				X		X	X			
Recommandation I2 Instaurer le principe de quota genre dans les instances de décisions des grandes entreprises, notamment celles qui participent au CIC				X			X			X
Recommandation I3 Promouvoir le respect du quota genre dans les instances de décisions de l'espace UEMOA	X	X								
Recommandation I4 Traduire le principe de quota genre et l'inscrire dans les critères de convergence de l'UEMOA dans le moyen et long termes	X	X								
Recommandation I5 Promouvoir le développement personnel des femmes, pour leur donner plus de confiance en soi et plus de capacités à accéder à des hauts postes		X				X				X

Recommandations	Niveau d'intervention								
	Niveau régionale (UEMOA)			Niveau pays					
	Présidence de la commission	Direction du genre	Département chargé du commerce	Assemblée nationale	Ministère en charge des finances	Ministère en charge du genre	Ministère en charge du commerce	Institutions et agences de statistiques /Recherches	Patronat (Entreprises) Organisations de commerçant(e)s
Recommandations d'ordre général									
Recommandation 16 Renforcer les politiques de développement d'industries de transformation agroalimentaires. Cela permettrait d'accroître l'emploi des femmes dans le secteur formel	X			X	X				
Recommandation 17 Promouvoir l'entrepreneuriat féminin à travers des formations ciblées, notamment sur les thématiques de développement personnel, le coaching et l'appui conseil									X X
Recommandation 18 Structurer et/ou renforcer les capacités des organisations de financement auxquelles les femmes ouest africaines adhèrent					X				X

Bibliographie

- Aghion, P., & Howitt, P. (1992). A Model of Growth Through Creative Destruction. *Econometrica*, 60(2), 323-351.
- Ahoure, A., & Mbiekop, F. (2017). Improving Gender Outcomes in the course of Development: Revisiting the Role of Basic Infrastructure. 30.
- AIMF. (2017). *Congrès de l'AIMF, Villes et intégration régionale : Le rôle des femmes entrepreneures (20 au 22 juin 2017)*. Montréal : AIMF.
- Alvarez, E., Praz, A.-F., Hertz, E., Lachat, S., Bachmann, L., & Rochat, S. (2007). Vers des sciences économiques féministes. *Nouvelles Questions Feministes*, 26(2), 410.
- AUC. (2015). *Le genre en Afrique*. Addis Abeba: African Union Commission. WGI7321-24.
- BAD. (2015). *Autonomiser les femmes africaines : plan d'action. Indice de l'égalité du genre en Afrique*. Abidjan: Banque Africaine de Développement.
- Badji, M. (2008). Mondialisation et inégalités de genre chez les populations des États. *Groupe de Recherche en Économie et Développement International, Cahier de recherche / Working Paper*, 66.
- Banerjee, P., & Veeramani, C. (2015). Trade Liberalisation and Women's Employment Intensity: Analysis of India's Manufacturing Industries. *Indira Gandhi Institute of Development Research, Working paper, No. 018*.
- BCEAO. (2012). *Rapport sur la situation de la pauvreté dans les pays de l'UEMOA*. Dakar: BCEAO, Direction de la recherche et de la statistique.
- BCEAO. (2015). *Rapport sur le commerce extérieur de l'UEMOA en 2015*. Dakar: BCEAO.
- BCEAO. (2016). *Rapport sur le commerce extérieur de l'UEMOA en 2015*. BCEAO: BCEAO, Direction de la Recherche et de la Statistique.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination* (éd. Second Edition). Chicago: University of Chicago Press. Consulté le 6 5, 2020, sur [https://books.google.bf/books?hl=fr&lr=&id=50qHcSNV-VEMC&oi=fnd&pg=PP7&dq=Becker+G.+S.+\(1957\)+The+Economics+of+Discrimination+\(%C3%A9d.+Second+Edition\),+Chicago,+University+of+Chicago+Press&ots=ERnTRdemwm&sig=bGptcxmllxl9g-MaHWqfWKLwbNoU&redir_esc=y#v=onepa](https://books.google.bf/books?hl=fr&lr=&id=50qHcSNV-VEMC&oi=fnd&pg=PP7&dq=Becker+G.+S.+(1957)+The+Economics+of+Discrimination+(%C3%A9d.+Second+Edition),+Chicago,+University+of+Chicago+Press&ots=ERnTRdemwm&sig=bGptcxmllxl9g-MaHWqfWKLwbNoU&redir_esc=y#v=onepa)
- Becker, G. S. (1964). *Human capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. N.B.E.R Columbia: University Press.
- Becker, G. S. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- BIT. (2013). *Mesurer l'informalité : manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel*. Genève: Bureau International du Travail.
- Black, S. E., & Brainerd, E. (2004). Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(4), 540-559.
- Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. London : Allen & Unwin.
- Bussmann, M. (2009). The Effect of Trade Openness on Women's Welfare and Work Life. *World Development*, 37(6), 1027-1038.
- Calderon, C., Kambou, G., Vijdan, K., Megumi, K., & Catalina, C. C. (2019). *Une analyse des enjeux façonnant l'avenir économique de l'Afrique*. World Bank Publications.
- CNUCED. (2004). *Trade and Gender: Opportunities and Challenges for Developing Countries*. CNUCED, UN Inter-Agency on Women and Gender Equality, Task Force on Gender and Trade. Récupéré sur www.unctad.org
- CNUCED. (2017b). *Relations entre commerce et genre : analyse du COMESA. Matériel pédagogique sur le commerce et le genre : Volume 1 Déployer les liens*. Genève: Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement.
- Ederington, J., Minier, J., & Troske, K. R. (2009). Where the Girls Are: Trade and Labor Market Segregation in Colombia. *IZA Discussion Paper No. 4131*, 22.
- Elson, D., & Pearson, R. (1981). Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review*, 7, 87-107.
- Fakih, A., & Ghazalian, P. L. (2013). Female Labour Force Participation in MENA's Manufacturing Sector: The

- Implications of Firm-Related and National Factors. . IZA Discussion Paper No. 7197.
- Galor, O., & Weil, D. N. (1996). The Gender Gap, Fertility, and Growth. *American Economic Association*, 86(3), 374-387.
- Grossman, G. M., & Helpman, E. (1991). Trade, knowledge spillovers, and growth. *European Economic Review*, 35, 517-526.
- Günseli, B., & Meulen, R. Y.-v.-d. (2011). *Feminist economics*. Cheltenham and Northampton: The international library of critical writings in economics 3 Edward Elgar.
- Hayashikawa, M. (2008). *Vaincre la pauvreté grâce au commerce : quel rôle pour l'aide pour le commerce ?* Paris: OCDE.
- Jayati, G. (1999). Genre et macroéconomie. *CE-TRI-L'Harmattan*, 5(4), 33-43.
- Juhn, C., Ujhelyi, G., & Villegas-Sanchez, C. (2012). Men, Women, and Machines: How Trade Impacts Gender Inequality. . *National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 18106*.
- Kabeer, N. (2002). Nécessaire, suffisant ou insignifiant ? Femmes, salariat et rapports de pouvoir au sein du ménage ; Genre, mondialisation et pauvreté. Dans *Genre et économie : un premier éclairage* (pp. 10712). Paris: Cahiers genre et développement n°3.
- Kabeer, N. (2005). *Intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et objectifs du millénaire pour le développement*. Laval: Les Presses de l'Université de Laval : L'Harmattan, CERDI.
- Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans *Genre et économie : un premier éclairage* (pp. 7986.). Paris : Cahiers genre et développement n°2, L'Harmattan.
- Kobiane, J.-F., Soura, B. A., Sié, A., Ouili, I., Idrissa, K., & Guissou, S. (2020). Les inégalités au Burkina Faso à l'aune de la pandémie de la COVID-19 : quelques réflexions prospectives. *AFD Research Papers*, *Papiers de recherche*, N°137, Août 2020.
- Kpadonou, N., Adjamagbo, A., Gastineau, B., & Delaunay, V. (2015). Partage des tâches domestiques au sein des couples à Cotonou et Lomé : Quelle contribution des hommes ? *Conférence Paper : 7ème Congrès international des études féministes dans la francophonie*, 15.
- Ky, B., Devers, M., & Vouhé, C. (2012). *Genre et macroéconomie : repérage des enjeux, initiative et acteurs dans les pays francophones (document en construction)*. Bordeaux : Genre en Action.
- Lankoandé, G. D., Sawadogo, M., & Hien, N.-V. D. (2020). *Impact de la COVID-19 sur les entreprises informelles au Burkina Faso*. Ouagadougou: Editions Universitaires Européennes.
- Ministère de la famille, de la femme et des affaires sociales. (2009). *Politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre (Résumé)*. Abidjan : Ministère de la famille, de la femme et des affaires sociales de la Côte d'Ivoire.
- Ministère de la femme, de la famille et du développement social. (2015). *Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre*. Dakar : Ministère de la femme, de la famille et du développement social du Sénégal.
- Ministère de la famille et de la solidarité national. (2008). *Politique nationale de promotion du genre*. Cotonou : Ministère de la famille et de la solidarité national du Bénin.
- Morel, S. (2007). Pour une « fertilisation croisée » entre l'institutionnalisme et le féminisme. *Nouvelles Questions Feministes*, 26(2), 1228.
- Ministère de la promotion de la femme. (2009). *Politique nationale genre*. Ouagadougou: Ministère de la promotion de la femme du Burkina Faso.
- Ministère de la promotion de la femme. (2011). *Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre*. Lomé : Ministère de la promotion de la femme du Togo.
- Ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. (2009). *Politique nationale genre*. Bamako : Ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille du Mali.
- Ministère de la promotion de la femme et de la protection de l'enfant. (2017). *Politique nationale de genre*. Niamey : Ministère de la promotion de la femme et de la protection de l'enfant du Niger.
- Nordas, H. K. (2003). The impact of trade liberalization on women's job opportunities and earnings in devel-

- oping countries. *World Trade Review*, 2(2), 221 - 231.
- ONU. (1995). *Programme d'action de Beijing : Rapport de la quatrième Conférence sur les femmes (4-15 septembre 1995)*. Beijing: Organisation des Nations Unies.
- ONU. (2007). *Statistics and indicators on women and men*. Organisation des Nations Unies, Division des statistiques.
- OXFAM. (2020). *Celles qui comptent : Reconnaître la contribution considérable des femmes à l'économie pour combattre les inégalités*. OXFAM International.
- Pinar, F. (2015). « Ann Oakley, Sex, Gender and Society ». Lectures [Online], Reviews. doi: <https://doi.org/10.4000/lectures.19627>
- PNUD. (2013). *Rapport sur le développement humain. L'essor du Sud : le progrès humain dans un monde diversifié*. Programme des Nations Unies pour le Développement.
- Randriamaro, Z. (2006). *Genre et commerce*. Institute of Development Studies, ISBN 1858648688.
- Razavi, S., Arza, C., Braunstein, E., Cook, S., & Goulding, K. (2012). *Gendered Impacts of Globalization: Employment and Social Protection*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Research Papers.
- Robeyns, I. (2007). Le concept de capacité d'Amartya Sen est-il utile pour l'économie féministe ? *Nouvelles Questions Feministes*, 26(2), 4559.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 98(5), 71-102.
- Rosa, J. M., & Sylla, D. R. (2016). *A Comparison of the Performance of Female-Owned and Male-Owned Small and Medium-Sized Enterprises*. Centre for Special Business Projects of Statistics Canada, 27.
- Sauré, P., & Zoabi, H. (2009). Effects of Trade on Female Labor Force Participation. *Swiss National Bank Working Papers 2009-12*.
- Sen, A. (1985). *Commodities and capabilities*. Amsterdam : North-Holland.
- Shepherd, B., & Stone, S. (2017). *Trade and Women*. ADBI Working Paper 648. Tokyo: Asian Development Bank Institute. Available: <https://www.adb.org/publications/trade-and-women>.
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited . *World Development*, 27(3), 583-602.
- Talahite, F. (2014). Genre et théorie économique. *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 1328.
- Tejani, S. (2011). The Gender Dimension of Special Economic Zones. Dans F. Thomas, & A. Gokhan, *In: Special Economic Zones: Progress, and Future Directions* (pp. 247-281). Washington DC: World Bank.
- Tran, T. A.-D. (2019). The Feminization of Employment through Export Led Strategies: Evidence from Viet Nam. *Revue de la régulation*, 25, 1-39.
- UEMOA. (2014). *Rapport de la surveillance commerciale dans l'espace UEMOA*. Ouagadougou : Commission de l'UEMOA.
- UEMOA. (2015). *Rapport 2015 de la Surveillance*. Ouagadougou: Commerciale dans l'espace UEMOA.
- UEMOA. (2016). *Rapport 2015 de la surveillance commerciale dans l'espace UEMOA*. Ouagadougou: Commission de l'UEMOA.
- UEMOA. (2017). *Rapport 2016 de la surveillance commerciale dans l'espace UEMOA*. Ouagadougou : Commission de l'UEMOA.
- UEMOA. (2018). *Stratégie genre de l'UEMOA (2018-2027)*. Ouagadougou : Commission de l'UEMOA.
- UNCTAD. (2017a). *Trade and Gender toolbox, How will the economic partnership agreement between the european union and the east african community affect kenyan women ?*. Geneva: UNCTAD.
- UNCTAD. (2018). *East African Community Regional Integration: Trade and Gender Implications*. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development.
- Waring, M. (1988). *If women counted: a new feminist economics*. San Francisco: Harper & Row.
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., & Devillard, S. (2015). *The power of parity : how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. New York: McKinsey Global Institute.

Annexes

Annexe I : Sélection de biens à partir du critère 3

Ordre	Produits exportés	TCAM ≥ 10%	Ordre	Produits importés	TCAM ≥ 10%
1	[784] Partie, pièces détachées des groupes 722, 781, 782, 783	19%	1	[898] Instruments de musique ; disques, bandes et similaires	21%
2	[665] Ouvrages en verre	19%	2	[075] Épices	20%
3	[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	18%	3	[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	19%
4	[034] Poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés	18%	4	[081] Nourriture pour animaux (sauf céréales non moulues)	16%
5	[111] Boissons non alcooliques, n.da.	16%	5	[582] Plaques, feuilles, rubans en matières plastiques	15%
6	[061] Sucres, mélasses et miel	15%	6	[059] Jus de fruits, non fermentés, sans alcool	14%
7	[893] Ouvrages, n.d.a., en matières plastiques	15%	7	[054] Légumes, frais, réfrigérés, conservés, séchés	13%
8	[652] Tissus de coton (sauf petites largeurs ou spéciaux)	15%	8	[665] Ouvrages en verre	12%
9	[785] Motocycles et cycles	15%	9	[893] Ouvrages, n.d.a., en matières plastiques	12%
10	[048] Préparations ; céréales, féculés de fruit ou légume	14%	10	[112] Boissons alcooliques	12%
11	[899] Autres articles manufacturés divers	14%	11	[335] Produits résiduels du pétrole, n.d.a., connexes	12%
12	[743] Pompes (sauf pour liquides), compresseurs ; ventilateurs	14%	12	[785] Motocycles et cycles	12%
13	[081] Nourriture pour animaux (sauf céréales non moulues)	14%	13	[899] Autres articles manufacturés divers	11%

Ordre	Produits exportés	TCAM ≥ 10%	Ordre	Produits importés	TCAM ≥ 10%
14	[851] Chaussures	12%	14	[074] Thé et maté	11%
15	[782] Véhicules automatiques, transport de marchandises, usages spéciaux	12%	15	[061] Sucres, mélasses et miel	11%
16	[001] Animaux vivants autres que ceux aquatiques	12%	16	[111] Boissons non alcooliques, n.d.a.	10%
17	[658] Articles en matières textiles, n.d.a.	11%	17	[745] Appareils et outils non électriques, pièces, n.d.a.	10%
18	[741] Appareils de chauffage et de réfrigération, n.d.a.	11%	18	[652] Tissus de coton (sauf petites largeurs ou spéciaux)	10%
19	[821] Meubles et parties ; articles de literie, similaires	11%	19	[581] Tubes et tuyaux en matières plastiques	10%
20	[728] Autres machines pour industries particulières, n.d.a.	11%			
21	[553] Produits de parfumerie, toilette ; préparations	10%			
22	[422] Graisses et huiles végétales, autres que douces	10%			

Source : Auteur

