

INCIDENCES DU COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE SUR LES INÉGALITÉS D'EMPLOIS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

GRAAD Think Tank;

Lankoand#233; G. Damien, Sawaodogo Martin, Siri Alain, Nikiand#232;ma
Hedwige;

© 2021, GRAAD THINK TANK



This work is licensed under the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly credited.

Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>), qui permet l'utilisation, la distribution et la reproduction sans restriction, pourvu que le mérite de la création originale soit adéquatement reconnu.

IDRC Grant/ Subvention du CRDI: 108761-001-Regional integration, improving women's economic situation, and transformation of gender relations in West Africa



Incidences du commerce intracommunautaire sur les inégalités d'emplois entre les femmes et les hommes

MESSAGES CLES

- Le commerce intracommunautaire réduit les inégalités entre les femmes et les hommes dans les emplois offerts par les entreprises de l'espace UEMOA.
- Le commerce intracommunautaire réduit les inégalités entre les femmes et les hommes dans les postes de subordination, mais contribue à les accroître dans les postes de décision.

■ Deux collègues travaillant dans une entreprise |
©GRAAD Burkina

Les Notes politiques Genre sont publiées par le GRAAD Burkina avec l'appui technique et financier de ses principaux partenaires comme le Centre de Recherches pour le Développement International (CRDI-Canada). Ces notes ont pour but de fournir des analyses de haute qualité et de recommandations pratiques destinées aux décideurs pour des politiques plus inclusives. Accédez librement et gratuitement à toutes ces notes politiques sur le site web ou les blogs thématiques du GRAAD Burkina www.graadburkina.org

Les Notes politiques du GRAAD Burkina sont basées sur des thématiques spécifiques et ont pour but de stimuler la discussion et la prise de conscience sur la situation de la femme africaine et de corriger les inégalités qui persistent en raison des traditions.

Le CRDI en tant que partenaire neutre n'approuve pas nécessairement les opinions ici exprimées.



■ Icônes Femme et Homme
©GRAAD Burkina

Contexte

L'idée que la globalisation ou la mondialisation est la meilleure façon d'organiser l'économie mondiale, et partant de là les économies régionales et nationales, est plus que jamais contestée. On assiste de nos jours à une remise en cause de cette idée ; l'exemple phare est celui du Brexit. Par ailleurs, le système commercial et de production des PED et particulièrement ceux de l'UEMOA offre peu de perspectives de se positionner dans le commerce mondial et tirer réellement un profit conséquent. L'industrie naissante ou embryonnaire selon les pays, doit de plus en plus faire face à la concurrence déloyale des multinationales dans ce contexte de mondialisation. Au regard des caractéristiques du système commercial et de production des pays de l'UEMOA et des mutations du commerce mondiale, il apparaît pertinent pour les pays de l'Union, de se privilégier le renforcement de l'intégration commerciale de la sous-région. Toutefois, les effets de l'accroissement des échanges intracommunautaires seront d'autant plus importants si seulement, les stratégies et politiques régionales permettaient à la grande majorité de développer leur potentiel

commercial et d'en tirer profit de manière équitable. Développer un commerce intracommunautaire (CIC) qui engage et qui profite à la grande majorité des acteurs suppose un bon niveau d'intégration du genre dans les décisions d'emploi des entreprises engagées dans le commerce intracommunautaire.

L'analyse

L'objectif de cette recherche est d'analyser les inégalités de salaires qui existent entre les hommes et les femmes dans les entreprises de l'espace UEMOA. Les données utilisées proviennent d'une enquête réalisée en 2019-2020 dans cinq (5) pays : Sénégal, Côte d'Ivoire, Togo, Mali et Burkina Faso. Ces données ont été collectées auprès de 296 entreprises de production et de commercialisation de biens et de 1 686 employés. L'enquête a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre du projet « Intégration régionale, amélioration de la situation économique de la femme et transformation des relations de genre dans l'espace UEMOA » financé par le Centre de Recherches et de Développement International (CRDI Canada).

Tableau 1 : 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

Les résultats

Le commerce intracommunautaire contribue à réduire les inégalités d'emplois entre les femmes et les hommes dans les entreprises

En considérant uniquement les entreprises qui participent au CIC, en moyenne, chacune d'elle emploie environ 92 personnes composées de 57 hommes et 35 femmes (Tableau 1). En moyenne, le nombre d'employés masculins vaut 1,6 fois celui des femmes. Lorsqu'on considère uniquement les entreprises qui ne participent pas au CIC, chacune d'elle embauche en moyenne 30 employé.e.s tous sexes confondus, 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, on constate 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. Cela semble indiquer que la participation au commerce intracommunautaire a une incidence négative sur les inégalités d'emplois entre les femmes et les hommes.

Le commerce intracommunautaire réduit les inégalités d'emplois entre les hommes et les femmes dans les postes de subordination, mais contribue à les accroître dans les postes de décision

Des analyses sur les disparités d'emploi, il ressort principalement que les hommes occupent les hauts postes (chef de section/département et de gestionnaire), tandis que les femmes se retrouvent dans les postes de rang inférieur (gestionnaire et secrétaire). Il est donc essentiel de comprendre si la réduction des inégalités que semble provoquée la participation au CIC, permet aux femmes d'accéder aussi à des postes relativement importants. Les données du tableau 2 ci-dessous semblent indiquer malheureusement le contraire. En effet, sur la base du nombre moyen d'employé.e.s par poste selon la participation ou non de l'entreprise au CIC, on remarque en faisant le rapport entre le nombre moyen d'employés de sexe masculin et celui des femmes, une réduction des inégalités dans les postes de subordination. Au sein des entreprises qui ne participent pas au CIC, les rapports sont de 2,3 ; 2,1 et 0,4 respectivement pour les postes autres, ouvrier/ouvrière, et secrétaire, tandis que pour les mêmes postes, ces rapports sont plus faibles et valent respectivement 1,2 ; 1,8 et 0,2 au sein des entreprises qui participent au CIC. En revanche, dans les hauts postes de décision, lorsqu'on considère les mêmes rapports, ils sont plus élevés au sein des entreprises qui participent au CIC, comparativement aux autres entreprises.

■ Source des tableaux : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020
©GRAAD Burkina

Tableau 2 : 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

La participation des entreprises au CIC semble accroître les inégalités dans ces postes. On peut donc penser que l'intégration régionale dans la zone UEMAO a une incidence négative sur les inégalités de genre dans les emplois aux postes de rang inférieur, mais pourrait aussi aggraver ces inégalités dans les emplois au niveau des hauts postes.

Implications de politiques

De façon globale, les résultats de la présente recherche indiquent que le CIC a une incidence négative sur les inégalités de genre (homme-femme) dans les emplois au sein des entreprises de l'espace UEMOA. Cette incidence négative est seulement enregistrée dans les postes de rang inférieur (de subordination), car elle s'accroît dans les postes de rang élevé (de décision). Pour réduire davantage les inégalités d'emplois dans l'espace et faire en sorte que les acteurs et actrices profitent équitablement des bénéfices de l'intégration, il faut :

Approfondir l'intégration dans l'UEMOA qui est un levier important de promotion de l'emploi des femmes ;

Mettre en place (l'UEMOA) un programme d'appui aux entreprises orientées et spécialisées dans l'échange intra-communautaire qui seraient également source d'emploi pour les femmes et les hommes ;

Mettre en place dans chaque pays des appuis spécifiques aux entreprises orientées dans le commerce avec les pays de l'union ;

Mettre en place des politiques vigoureuses de promotion de l'entrepreneuriat féminin (formation sur le développement personnel, coaching, appui adapté à la formalisation, accès au capital d'entreprise, etc.) ;

Mettre en place des mesures incitatives qui favorisent le recrutement des jeunes et des femmes dans les entreprises ;

Offrir des formations sur le développement personnel, le coaching, afin de renforcer le développement personnel des femmes, pour leur donner plus de capacités à accéder à des hauts postes.

Références

- 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.*
- GRAAD-Burkina. (2021). *Commerce intracommunautaire, autonomisation de la femme et relations de genre dans l'espace UEMOA : Rapport de projet de recherche.* Ouagadougou, Burkina Faso: Groupe de Recherche et d'Analyse Appliquées pour le Développement.
- Sauré, P., & Zoabi, H. (2009). Effects of Trade on Female Labor Force Participation. *Swiss National Bank Working Papers 2009-12.*
- 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>.
- UNCTAD. (2018). *East African Community Regional Integration: Trade and Gender Implications.* Geneva: United Nations Conference on Trade and Development.

Auteurs

Martin Sawadogo, Gountiéni D. Lankoandé, Alain Siri, Hedwige Nikiema

Remerciements

Personnel du GRAAD Think Tank

Appui financier

