



COMESA

MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE SUR

# LE COMMERCE ET LE GENRE

**VOLUME 1 : DÉPLOYER LES LIENS**

**MODULE 4**

**RELATIONS ENTRE COMMERCE ET GENRE : ANALYSE DU COMESA**



MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE SUR  
**LE COMMERCE ET LE GENRE**

**VOLUME 1**

*Déployer les liens*

**MODULE 4**

*Relations entre commerce et genre :  
analyse du COMESA*



NATIONS UNIES

---

## NOTE

Les appellations employées et la présentation des données n'impliquent, de la part de l'Organisation des Nations Unies, aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Le texte de la présente publication peut être cité ou reproduit sans autorisation, sous réserve qu'il soit fait mention de la CNUCED, ainsi que de la cote du document, et qu'un exemplaire de l'ouvrage où sera reproduit l'extrait cité soit envoyé au Programme relatif au commerce, aux questions de genre et au développement, Division du commerce international des biens et services, et des produits de base, Palais des Nations, 1211 Genève 10, Suisse.

La présente publication a été révisée par un service d'édition externe.

Le Programme relatif au commerce, aux questions de genre et au développement met en œuvre le programme de travail de la CNUCED sur le commerce et les questions de genre afin que la politique commerciale devienne un agent du développement inclusif.

Pour obtenir davantage d'informations sur le Programme relatif au commerce, aux questions de genre et au développement de la CNUCED, veuillez contacter :

M<sup>me</sup> Simonetta Zarrilli

Responsable du Programme relatif au commerce,  
aux questions de genre et au développement

Division du commerce international des biens et services,  
et des produits de base

E-mail : [simonetta.zarrilli@unctad.org](mailto:simonetta.zarrilli@unctad.org)

Site web : <http://unctad.org/gender>

PUBLICATION DES NATIONS UNIES

UNCTAD/DITC/2016/1

Copyright © Nations Unies, 2017

Tous droits réservés

---

## REMERCIEMENTS

Ce quatrième module, Relations entre commerce et genre : analyse du COMESA, complète les trois modules du premier volume du manuel pédagogique de la CNUCED sur le commerce et le genre intitulé Déployer les liens. Il a été rédigé par une équipe de la CNUCED composée de Maria Masood, Irene Musselli, Bruce Thomson, Mariangela Linoci et Jacqueline Salguero. Il a été relu par Sheba Tejani et Elizabeth Jane Casabianca. Simonetta Zarrilli en a assuré la coordination et la supervision. La conception et la mise en page sont d'Ornella Baldini. La révision du texte original (en anglais) a été assurée par David Einhorn. La création de ce module a été inspirée par des conversations et des discussions avec le secrétariat du COMESA. Nous remercions particulièrement Beatrice Hamusonde et Mekia Redi, respectivement directrice et responsable de l'intégration d'une perspective de genre, Division du genre et des affaires sociales, secrétariat du COMESA, pour leurs observations et leurs encouragements tout au long de ce travail.

La publication du présent module a été rendue possible grâce au soutien financier des Gouvernements de Finlande et de Suède. Nous leur adressons nos plus sincères remerciements.



## 4

## MODULE

## TABLE DES MATIÈRES

NOTE	ii
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES ENCADRÉS	vi
LISTE DES FIGURES	vi
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS	vii

*Relations entre commerce et genre : analyse du COMESA*

<b>1. Introduction</b>	<b>2</b>
1.1 La région du COMESA : vue d'ensemble	2
1.2 Intégration d'une perspective de genre dans le COMESA	5
<b>2. Commerce et genre dans le secteur agricole</b>	<b>5</b>
2.1 La structure sexuée de l'agriculture dans la région du COMESA	5
2.1.1 Vue d'ensemble	5
2.1.2 Structure sexuée de l'agriculture	6
2.1.3 Place des hommes et des femmes dans l'emploi agricole	7
2.2 Inégalités entre les sexes, compétitivité et commerce	10
2.2.1 L'écart hommes-femmes dans l'agriculture et ses facteurs sous-jacents	11
2.2.2 Incidences sur la compétitivité et le commerce	13
2.3 Incidences des politiques commerciale et agricole du COMESA sur les questions de genre	15
<b>3. Commerce et genre dans le secteur manufacturier</b>	<b>17</b>
3.1 Incidences des zones franches d'exportation sur les femmes dans les pays du COMESA	17
3.1.1 Zones franches d'exportation et emploi des femmes	18
3.1.2 Zones franches d'exportation et écart salarial entre hommes et femmes	20
3.1.3 Zones franches d'exportation et conditions de travail des femmes	21
3.2 Effets de la libéralisation du commerce sur les femmes dans les pays du COMESA	22
3.2.1 Mécanismes d'interaction et données au niveau des entreprises	22
3.2.2 Estimation des effets de l'évolution du commerce sur les femmes dans les pays du COMESA	23
<b>4. Commerce et genre dans le secteur des services</b>	<b>25</b>
4.1 Faits stylisés sur la participation des femmes dans le secteur des services	25
4.2 Incidences de la libéralisation du commerce des services sur la situation en matière de genre	26
4.2.1 Exportations de services qualifiés liés aux technologies de l'information et des communications	28
4.2.2 Tourisme et genre au sein du COMESA	32
<b>5. Conclusions</b>	<b>35</b>
<b>Exercices et sujets de discussion</b>	<b>37</b>
<b>Annexes</b>	<b>38</b>
A.1 Statistiques descriptives sur la représentation de la main-d'œuvre féminine dans les pays du COMESA	38
A.1.1 Industrie manufacturière	38
A.1.2 Technologies de l'information et des communications	38
A.2 Méthodologie employée pour estimer les effets de l'évolution du commerce sur les femmes dans les pays du COMESA	38
A.2.1 Méthodologie	38
A.2.2 Résultats de l'estimation	40
A.3 Étude de cas en Égypte : Al Azzawi (2014)	40
A.3.1 Contexte	40
A.3.2 Données et méthodologie	41
A.3.3 Résultats	41
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>43</b>
<b>NOTES</b>	<b>46</b>

## LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1	Qui sont les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux ?	10
Encadré 2	La place des hommes et des femmes dans l'emploi rural : données du Malawi et du Rwanda	11
Encadré 3	Le contrôle des terres et la réglementation foncière sensibles aux questions de genre : le cas de l'Éthiopie	13
Encadré 4	L'avantage concurrentiel n'est pas uniquement une question de coûts de main-d'œuvre	15
Encadré 5	Qui sont les femmes qui travaillent dans la zone franche d'exportation de Madagascar ?	20
Encadré 6	Échantillon des actions et priorités stratégiques du COMESA pour promouvoir le commerce des services	26
Encadré 7	Programmes éducatifs sensibles aux questions de genre dans le domaine des technologies de l'information et des communications en Afrique	32
Encadré 8	Étude de cas sur les questions de genre dans l'industrie touristique kenyane	34

## LISTE DES FIGURES

Figure 1	Répartition sectorielle de la main-d'œuvre féminine au sein du COMESA	4
Figure 2	Sources de revenus dans les zones rurales	8
Figure 3	Proportion d'hommes et de femmes exploitants agricoles dans plusieurs pays du COMESA	12
Figure 4	Proportion de femmes travaillant dans l'industrie, 1998-2014	20
Figure 5	Effets de la réduction des droits de douane sur le taux d'emploi femmes/hommes, par type d'activité et par pays partenaires	24
Figure 6	Augmentation de la part des femmes dans la main-d'œuvre tertiaire au sein du COMESA, 1995-2020	27
Figure 7	Hétérogénéité de l'emploi féminin dans le secteur tertiaire en pourcentage de l'emploi féminin total dans les pays du COMESA, 2015	27
Figure 8	Corrélation entre les entreprises dirigées par des femmes et les femmes diplômées travaillant dans le secteur des services	31
Figure 9	Taux d'emploi femmes/hommes par secteur	39

## LISTE DES TABLEAUX

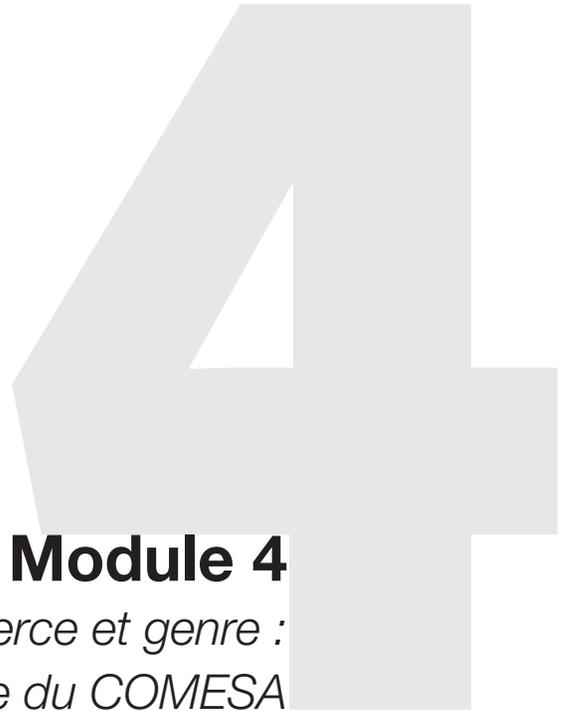
Tableau 1	COMESA : sélection d'indicateurs économiques et sociaux	3
Tableau 2	Indicateurs d'inégalité entre les sexes dans les pays du COMESA, 2014	4
Tableau 3	Poids relatif de l'agriculture dans les pays du COMESA	6
Tableau 4	Proportion d'hommes et de femmes travaillant dans l'agriculture dans les pays du COMESA	7
Tableau 5	Proportion d'emplois agricoles, par sexe	8
Tableau 6	Écart de rémunération entre hommes et femmes dans l'agriculture	9
Tableau 7	Proportion de femmes travaillant dans l'industrie	18
Tableau 8	Zones franches d'exportation dans les pays du COMESA	19
Tableau 9	Répartition de la main-d'œuvre dans les technologies de l'information et des communications, par sexe, dans plusieurs pays du COMESA	29
Tableau 10	Proportion d'entreprises, dans les pays du COMESA, comptant au moins une femme aux deux plus hauts postes de direction	30
Tableau 11	Statistiques descriptives sur le taux d'emploi femmes/hommes dans les entreprises, par secteur	38
Tableau 12	Répartition de la main-d'œuvre dans les technologies de l'information et des communications, par métier, en Éthiopie	39
Tableau 13	Estimation des effets de la modification des droits de douane sur le taux d'emploi femmes/hommes	40

---

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

APE	Accord de partenariat économique
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CITI	Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique
CMVT	Conseil mondial pour les voyages et le tourisme
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
COMESA	Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe
CTCI	Classification type pour le commerce international
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
IANWGE	Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
NEPAD	Nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
OMT	Organisation mondiale du tourisme
PASET	Partenariat pour le développement des compétences en sciences appliquées, ingénierie et technologies
PDDAA	Programme détaillé pour le développement de l'agriculture africaine
PIB	Produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RNB	Revenu national brut
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SH	Système harmonisé de désignation et de codification des marchandises
TFTA	Accord tripartite de libre-échange
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TRAINS	Système d'analyse et d'information sur le commerce
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
WBES	Enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises
WDI	Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale
ZFE	Zone franche d'exportation





## **Module 4**

*Relations entre commerce et genre :  
analyse du COMESA*

## 1. Introduction

Le présent document est le quatrième module du premier manuel pédagogique sur le commerce et le genre rédigé par la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED). Ce manuel a été élaboré dans le but d'améliorer la capacité d'un public international de décideurs, d'organisations de la société civile et d'universitaires à intégrer une perspective de genre dans la politique commerciale.

Pour adapter le contenu de ce manuel pédagogique aux besoins et contextes propres à chaque région cible et favoriser une plus large diffusion des outils analytiques qu'il contient, la CNUCED a entrepris l'adaptation du volume 1, *Déployer les liens*, selon une approche globale axée sur les sujets qui illustrent et traitent au mieux des spécificités et contextes régionaux. Le présent module est le premier d'une série de modules régionaux ; il a été mis au point dans le but d'appliquer le cadre analytique décrit dans le volume 1 aux spécificités des pays membres du Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA).

Les précédents modules du volume 1 ont étudié la relation entre le commerce et les inégalités entre les sexes. Le module 1 a rappelé les fondamentaux indispensables à la compréhension du lien existant entre le commerce et le genre, en menant une réflexion sur l'économie en tant que structure sexuée, en analysant la définition du commerce et en décrivant les indicateurs mesurant les préjugés sexistes. Le module 2 a détaillé les mécanismes par lesquels la libéralisation du commerce touche les femmes, en s'appuyant à la fois sur des prédictions théoriques et sur les données empiriques disponibles dans les différents secteurs économiques. Enfin, le module 3 a étudié la relation inverse pour démontrer les effets de l'inégalité entre les sexes sur la compétitivité à l'exportation et la performance commerciale. En se fondant sur le contenu des précédents modules, le module 4 applique la grille d'analyse précédemment élaborée aux pays membres du COMESA. Les concepts et les mécanismes de transmission présentés sur ce matériel pédagogique servent à comprendre et à décrire les interactions qui s'opèrent entre le commerce et les inégalités entre les sexes dans les pays du COMESA.

Dans la mesure où le COMESA regroupe des pays très différents en matière de structure économique et de développement social, le présent module étudie le lien entre commerce et genre dans une perspective thématique, en se concentrant sur les points communs de ces

pays dans les principaux secteurs économiques : l'agriculture, l'industrie et les services.

À la fin de ce module, les étudiants doivent être en mesure de :

- Interpréter des données essentielles sur les inégalités entre les sexes et le taux d'activité des femmes dans les pays du COMESA ;
- Comprendre les interactions entre commerce et genre dans les différents secteurs économiques, à la lumière des mécanismes de transmission précédemment décrits ;
- Expliquer comment l'intégration commerciale influe sur les inégalités entre les sexes au sein du COMESA dans les différents secteurs économiques.

### 1.1 La région du COMESA : vue d'ensemble

Le COMESA a été créé en 1994 pour remplacer l'ancienne Zone d'échanges préférentiels des États de l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe qui existait depuis 1981. En juillet 2016, il était composé des pays suivants : Burundi, Comores, Djibouti, Égypte, Érythrée, Éthiopie, Kenya, Libye, Madagascar, Malawi, Maurice, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Seychelles, Soudan, Swaziland, Zambie et Zimbabwe. Il a pour vocation de renforcer l'intégration et le développement régionaux entre ses 19 états membres par la promotion de l'investissement et du commerce transfrontaliers, avec la création d'une union douanière et d'une union monétaire complète dont la concrétisation est prévue en 2025. À ce jour, il représente la plus grande zone de libre-échange d'Afrique et 16 de ses membres ont progressivement mis en œuvre l'accord de libre-échange signé en 2000, en laissant les produits originaires du COMESA accéder à leur marché en franchise de droits et sans contingent.

La région du COMESA compte plus de 500 millions d'habitants et regroupe des pays extrêmement divers, avec des niveaux de développement socioéconomique et des structures économiques différents. D'après le classement du Rapport sur le développement humain 2015 (PNUD, 2015), seuls la Libye, Maurice et les Seychelles présentent un indice de développement humain élevé. La plupart des membres du COMESA entrent dans la catégorie des pays à « développement humain faible », le Burundi et l'Érythrée figurant en queue de peloton parmi les 188 pays du classement. Les taux de pauvreté sont, eux aussi, assez variés. La population vivant sous le seuil international de pauvreté de 1,25 dollar par jour varie de 1,7 % en Égypte à 87,7 % à Madagascar et en République démocratique du Congo<sup>1</sup>.

À l'exception de la Libye, dont l'économie a été sévèrement touchée par le conflit en cours, le PIB des pays du COMESA connaît généralement des fluctuations mineures. Comme le montre le tableau 1, le taux de croissance annuel moyen du PIB est passé de 4,8 % en 2012 à 5,6 % en 2014.

La région s'appuie majoritairement sur la production et l'exportation de produits de base. Le commerce intra-COMESA arrive en troisième position après les échanges avec les grands partenaires commerciaux internationaux que sont l'Union européenne (UE) et la Chine (COMESA, 2013). Alors que le ratio commerce/PIB s'élève à environ 74 % en moyenne, l'ouverture au commerce mondial varie considérablement entre les membres du COMESA. La Libye, Maurice et les Seychelles sont les pays les mieux intégrés dans l'économie mondiale, avec un ratio total des échanges/PIB supérieur à 100 %<sup>2</sup>.

En 2010, le revenu national brut (RNB) par habitant varie de 213 dollars au Burundi à 10 200 dollars aux Seychelles, avec une moyenne régionale supérieure à 2 000 dollars. Il existe de fortes disparités entre les sexes en matière de RNB estimé par habitant : comme le montre le tableau 2, celui-ci est deux fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes (PNUD, 2015).

On observe également des inégalités entre les sexes du point de vue du taux d'activité. Environ 63 % des femmes en âge de travailler, contre 81 % des hommes, sont économiquement actives au sein du COMESA. L'Égypte (26 %),

la Libye et le Soudan (environ 32 % chacun) figurent en queue de classement, alors que le Burundi, l'Érythrée, le Malawi, le Rwanda et le Zimbabwe affichent un taux d'activité des femmes supérieur à 80 % en 2014 (tableau 2).

Les données agrégées de l'indice de parité pour le taux de scolarisation dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur montrent que la parité totale a été atteinte en 2014<sup>3</sup>. Cependant, si l'on regarde le niveau d'instruction, la durée de scolarité des personnes âgées de 25 ans et plus reste nettement plus faible chez les femmes que chez les hommes dans la plupart des pays du COMESA. Comme le montre le tableau 2, les filles suivent en moyenne 4,9 ans de scolarité, contre 6,2 chez les garçons. Le classement suivant des indicateurs d'inégalité entre les sexes montre clairement que les inégalités entre les femmes et les hommes sont plus prononcées dans les pays du COMESA.

Les données relatives à la répartition de la main-d'œuvre entre les différents secteurs économiques dans les pays du COMESA, reprises sur la figure 1, montrent que les femmes travaillent essentiellement dans le secteur agricole. Malgré une baisse au cours des vingt dernières années, la proportion de femmes travaillant dans l'agriculture demeure élevée (73 % en 2015). Il convient également de noter que la proportion de femmes travaillant dans le secteur des services a augmenté : de 17 % en 1995, elle est passée à 22 % en 2015, soit une augmentation de 34 % en 20 ans.

Tableau 1

COMESA : sélection d'indicateurs économiques et sociaux

	2010	2012	2014
<b>Population totale (millions)</b>	443	462	500
<b>Croissance annuelle du PIB (%)<sup>a</sup></b>	4,8	4,8	5,6
<b>Commerce (pourcentage du PIB)</b>	77,5	75,7	73,9
<b>Revenu national brut par habitant (en dollars constants de 2010)<sup>b</sup></b>	2 429	2 370	2 172
<b>Taux d'activité des femmes (pourcentage de la population féminine de 15 à 64 ans)</b>	62,9	63,0	63,2
<b>Taux de scolarisation dans l'enseignement primaire et secondaire (indice de parité)<sup>c</sup></b>	0,9	0,9	1,0
<b>Taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur (indice de parité)<sup>c</sup></b>	0,8	1,1	1,0

Source : Calculs effectués par le secrétariat de la CNUCED, à partir de données issues de la base de données de la Banque mondiale consacrée aux indicateurs du développement dans le monde (consultée le 9 août 2016).

Notes : Sauf indication contraire, les données sont exprimées en valeurs moyennes, calculées à partir des données disponibles pour les années retenues.

<sup>a</sup> Pour éviter toute distorsion, le taux de croissance moyen du PIB n'inclut pas la Libye en raison des répercussions de la situation politique actuelle sur l'économie.

<sup>b</sup> Les données relatives au revenu national brut sont calculées à partir des dernières données disponibles pour les Seychelles en 2010.

<sup>c</sup> Les données relatives à l'indice de parité pour le taux de scolarisation sont ceux de l'année 2013 (et non de 2014).

Tableau 2

Indicateurs d'inégalité entre les sexes dans les pays du COMESA, 2014

Pays	Indice de développement humain (classement) <sup>a</sup>	Indice d'inégalité entre les sexes (classement) <sup>b</sup>	Durée moyenne de scolarité (années)		RNB estimé par habitant (en dollars, à parité de pouvoir d'achat de 2011)		Taux d'activité (Pourcentage, 15-64 ans) <sup>c</sup>	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Burundi	184	109	2,2	3,1	693	825	84,5	83,0
Comores	159	..	3,7	5,6	778	2 123	36,1	80,3
Congo (Rép. dém. du)	176	149	4,5	7,7	597	765	71,5	73,5
Djibouti	168	..	..	..	2 019	4 522	38,7	71,0
Égypte	108	131	5,4	7,7	4 928	16 049	26,0	79,3
Érythrée	186	..	..	..	971	1 290	82,4	90,6
Éthiopie	174	129	1,4	3,6	1 090	1 765	81,0	90,1
Kenya	145	126	5,9	7,3	2 255	3 270	63,1	73,0
Libye	94	27	7,7	7,0	7 427	22 392	31,9	79,7
Madagascar	154	..	6,6	6,1	1 098	1 560	88,0	91,1
Malawi	173	140	3,4	5,2	679	815	84,3	80,9
Maurice	63	88	8,0	9,1	10 541	24 581	49,3	80,3
Ouganda	163	122	4,5	6,3	1 226	1 997	76,5	79,5
Rwanda	163	80	3,2	4,3	1 312	1 612	87,9	86,1
Seychelles	64	..	..	..	..	..	..	..
Soudan	167	135	2,5	3,8	1 882	5 722	32,7	76,5
Swaziland	150	128	7,4	6,8	3 894	7 235	45,7	73,3
Zambie	139	132	5,8	7,3	3 019	4 452	73,3	85,9
Zimbabwe	155	112	6,7	7,7	1 387	1 850	84,9	90,8
<b>COMESA</b>	--	--	<b>4,9</b>	<b>6,2</b>	<b>2 544</b>	<b>5 713</b>	<b>63,2</b>	<b>81,4</b>

Source : Données compilées par le secrétariat de la CNUCED, à partir des données du PNUD (2015).

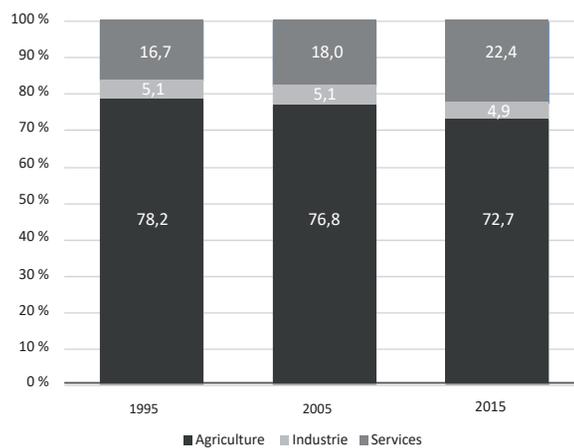
<sup>a</sup> Le classement est établi sur les 188 pays étudiés par le PNUD (2015).

<sup>b</sup> L'indice d'inégalité entre les sexes mesure les inégalités entre les femmes et les hommes dans trois domaines : la santé procréative, l'émancipation et le marché du travail.

<sup>c</sup> Données issues de la base de données de la Banque mondiale consacrée aux indicateurs du développement dans le monde (consultée le 9 août 2016).

Figure 1

Répartition sectorielle de la main-d'œuvre féminine au sein du COMESA (en pourcentage)



Source : Calculs effectués par le secrétariat de la CNUCED, à partir des données de l'OIT (2015a).

## 1.2 Intégration d'une perspective de genre dans le COMESA

Les articles 154 et 155 du Traité du COMESA reconnaissent l'importance d'une participation active et équitable des femmes, des hommes et des jeunes en vue d'un développement économique et social durable dans la région. Les membres du COMESA ont adopté la politique régionale en matière de genre et la Déclaration d'Addis-Abeba sur le genre en 2002, et se sont engagés à intégrer une perspective de genre dans tous les domaines de la vie socioéconomique de leur pays ainsi que dans l'intégration et la coopération régionales. La politique de genre du COMESA propose une stratégie globale sur les questions de genre et le développement qui vise, d'une part, à corriger les inégalités entre les sexes et, d'autre part, à mettre en œuvre des mesures sensibles aux questions de genre aux niveaux national et régional. Elle facilite également l'intégration d'une perspective de genre dans les textes de loi nationaux par les États membres du COMESA.

Conformément à ces principes, le secrétariat du COMESA s'attache depuis 2009 à mettre en œuvre son plan d'action stratégique pour l'intégration d'une perspective de genre. Des directives sectorielles ont été élaborées et diffusées pour que les décideurs disposent d'un outil pratique pour appliquer le principe de l'égalité des sexes à tous les niveaux du programme d'intégration régionale<sup>4</sup>. Un cadre consacré à l'intégration d'une perspective de genre dans le secteur du commerce a également été mis en place afin de mieux comprendre les mesures qui permettent d'évaluer les effets redistributifs du commerce. Il s'agit notamment d'améliorer les données ventilées par sexe, de constituer une base de connaissances en analysant les questions de genre et en évaluant les incidences des instruments commerciaux nationaux et régionaux, d'élaborer une politique de genre propre au secteur du commerce, et de prendre des mesures qui favorisent l'émancipation économique des femmes.

## 2. Commerce et genre dans le secteur agricole

Les incidences que la politique commerciale agricole peut avoir sur les questions de genre sont complexes et recouvrent de multiples facettes, comme l'explique le manuel pédagogique (CNUCED, 2014b ; voir également CNUCED, 2016). Les politiques d'intégration commerciale n'ont pas d'effets négatifs ou positifs tranchés sur les femmes dans l'agriculture : ces effets varient d'un sous-

groupe de femmes à l'autre, selon les secteurs et marchés agricoles où elles travaillent, et sont souvent à double tranchant, avec des impacts différents selon que les femmes sont consommatrices ou productrices. On notera à cet égard que le rôle économique joué par les femmes et les hommes dans l'agriculture est le reflet de normes sociales et culturelles profondément ancrées qui varient entre et au sein même des pays, ce qui rend l'analyse encore plus complexe. De plus, les incidences que la discrimination sexuelle peut avoir sur la compétitivité du secteur sont complexes. Ainsi que l'explique le manuel pédagogique, les inégalités entre les sexes pénalisent la productivité des femmes dans les activités agricoles et para-agricoles, si bien que les femmes ne contribuent pas suffisamment à l'avantage concurrentiel dans leur propre entreprise. Or, la main-d'œuvre féminine bon marché permet également d'améliorer la compétitivité à l'exportation ; les inégalités entre les sexes deviennent alors une source d'avantage concurrentiel pour les filières agricoles à forte intensité de main-d'œuvre destinées à l'exportation. Dans ce contexte, la présente section s'intéresse aux liens entre commerce et genre dans le secteur agricole dans la région du COMESA. En s'appuyant sur des statistiques descriptives, elle présente brièvement la structure sexuée de l'agriculture dans la région du COMESA ; évalue les incidences que les contraintes et les inégalités spécifiques au genre peuvent avoir sur le potentiel commercial agricole et non agricole du COMESA (autrement dit, la façon dont l'inégalité entre les sexes influe sur les échanges commerciaux) ; et envisage les effets que la politique de commerce agricole et d'intégration régionale du COMESA pourrait avoir sur la population féminine rurale (autrement dit, la façon dont le commerce influe sur les questions de genre).

### 2.1 La structure sexuée de l'agriculture dans la région du COMESA

#### 2.1.1 Vue d'ensemble

Comme le montre le tableau 3, l'agriculture est le pilier de l'économie du COMESA : elle offre un moyen de subsistance à près de 80 % de la population active locale et représente environ 65 % des recettes en devises. Cependant, bien qu'elle constitue l'épine dorsale de l'emploi et des recettes d'exportation, l'agriculture représente une part comparativement faible de la valeur ajoutée (32 % du PIB du COMESA), ce qui traduit une forte persistance de l'agriculture de subsistance et le poids des aliments de base de faible valeur dans les cultures pratiquées.

Tableau 3

Poids relatif de l'agriculture dans les pays du COMESA (en pourcentage)

Pays	Agriculture (pourcentage du PIB)	Agriculture (pourcentage des exportations de marchandises)	Emploi dans l'agriculture (pourcentage de l'emploi total)
	2014 WDI (1)	Valeur moyenne 2011-2013 UNCTADStat (2)	2013 OIT (3)
<b>Burundi</b>	39,3	62,35	90,8
<b>Comores</b>	35,6	42,21	75,4
<b>Congo (Rép. dém. du)</b>	21,2	3,1	71,9
<b>Djibouti</b>	3,9 (2007)	38,59	...
<b>Égypte</b>	11,1	15,71	28,0
<b>Érythrée</b>	14,5 (2009)	28,06	73,4
<b>Éthiopie</b>	41,9	83,47	72,7
<b>Kenya</b>	30,3	54,15	65,8
<b>Libye</b>	1,9 (2008)	0,09	9,7
<b>Madagascar</b>	26,5	39,26	81,9
<b>Malawi</b>	33,3	79,61	78,7
<b>Maurice</b>	3,2	31,42	7,4
<b>Ouganda</b>	27,2	64,13	60,2
<b>Rwanda</b>	33,1	39,98	76,3
<b>Seychelles</b>	2,3	86,09	...
<b>Soudan</b>	29,2	10,85	52,7
<b>Swaziland</b>	6,3	36,48	41,8
<b>Zambie</b>	9,6 (2013)	13,55	55,3
<b>Zimbabwe</b>	14,0	45,65	65,7

Source : Calculs effectués par le secrétariat de la CNUCED, à partir des données suivantes :

(1) Données de la Banque mondiale relatives aux indicateurs du développement dans le monde (WDI) (consultée le 10 mai 2016) ;

(2) Données de UNCTADStat : commerce bilatéral de marchandises – groupes de produits, exportations, 1995-2013 ; commerce de marchandises par partenaire et par produit, d'après la CTCL, rév.3 ; l'agriculture couvre les catégories « Total des produits alimentaires » (CTCI 0 + 1 + 22 + 4) + « Matières premières d'origine agricole » (CTCI 2 moins 22, 27 et 28) (consultée le 16 février 2015) ; et

(3) Données de l'Organisation internationale du Travail (OIT, 2015b) : proportion d'emplois dans l'agriculture, la sylviculture, la chasse et la pêche, hommes et femmes (consultées le 17 mai 2016).

### 2.1.2 Structure sexuée de l'agriculture

Dans la région du COMESA, le secteur agricole n'est pas particulièrement dominé par une main-d'œuvre féminine ou masculine<sup>5</sup>. Au niveau régional, les hommes travaillent autant que les femmes dans l'agriculture, représentant une proportion égale (50 %) de l'emploi agricole (tableau 4). Néanmoins, ces données agrégées masquent des variations importantes entre les états membres du COMESA : la main-d'œuvre agricole est essentiellement féminine en Érythrée, au Malawi, en Ouganda, en République démocratique du Congo, au Rwanda, en Zambie et au Zimbabwe, alors qu'elle est principalement masculine aux Comores, en Égypte, en Éthiopie, en Libye, à Maurice et au Soudan. Ces données agrégées masquent aussi la féminisation de certains sous-secteurs et activités : la main-d'œuvre féminine a la part belle dans les chaînes de valeur de produits de

forte valeur, comme les fleurs, les légumes et les fruits frais. Ainsi, les femmes représentent près de 75 % de la main-d'œuvre dans la filière floricole au Kenya et en Tanzanie<sup>6</sup>. Il convient aussi de souligner qu'il y a eu une légère augmentation de la proportion de femmes dans l'emploi agricole total dans la région, de 47 % en 1995 à une valeur estimée à 50 % en 2014. En particulier, la proportion de femmes travaillant dans l'agriculture a fortement augmenté dans certains pays du COMESA, notamment en Ouganda et en Zambie, où elle est passée à plus de 60 % de l'emploi total (tableau 4). Ces chiffres montrent une « féminisation » progressive de l'agriculture qui se traduit, entre autres, par une augmentation du nombre de travailleuses et un redéploiement de la main-d'œuvre masculine vers les secteurs non agricoles. Plus précisément, alors que l'on assiste à un recul de l'emploi agricole dans la région, tant chez les hommes que chez les femmes, ce phénomène

Tableau 4

Proportion d'hommes et de femmes travaillant dans l'agriculture dans les pays du COMESA

	Proportion d'hommes		Proportion de femmes	
	1995	2014 <sup>e</sup>	1995	2014 <sup>e</sup>
Burundi	45	47	55	53
Comores	70	66	29	34
Congo (Rép. dém. du)	43	39	57	61
Égypte	77	69	23	31
Érythrée	47	44	53	56
Éthiopie	60	59	40	41
Kenya	42	40	58	60
Libye	96	95	5	5
Madagascar	51	50	49	50
Malawi	44	43	56	57
Maurice	77	70	25	30
Ouganda	44	37	56	63
Rwanda	44	41	56	59
Soudan	75	72	25	28
Swaziland	49	52	52	48
Zambie	48	38	52	62
Zimbabwe	45	47	55	53
Ensemble du COMESA	53	50	47	50
Monde	59	56	41	44

Source : Données agrégées par le secrétariat de la CNUCED, à partir des données de l'OIT (2015b).

Notes : La proportion d'hommes travaillant dans l'agriculture est calculée en divisant le nombre total d'emplois ayant un emploi dans l'agriculture par le nombre total d'emplois agricoles ; la part de femmes correspond au nombre total de femmes ayant un emploi dans l'agriculture divisé par le nombre total d'emplois agricoles. Ces emplois incluent le travail salarié et non salarié. Les données de 2014 sont des estimations (e).

est plus prononcé dans la main-d'œuvre masculine, un plus grand nombre d'hommes que de femmes trouvant un emploi en dehors de l'agriculture<sup>7</sup>. Il est intéressant de noter que malgré le recul de l'emploi agricole, les femmes ont tendance à se concentrer dans ce secteur. Les normes socioculturelles et différents types de contraintes discriminatoires, dont le manque de mobilité des femmes, un accès limité à la formation et une charge disproportionnée de tâches domestiques, font partie des obstacles qui empêchent les femmes de faire jeu égal avec les hommes pour accéder aux emplois extra-agricoles en milieu rural.

Bien que l'agriculture ne soit pas particulièrement dominée par la main-d'œuvre féminine, elle reste, de loin, le secteur le plus pourvoyeur d'emplois pour les femmes dans la plupart des pays du COMESA. De façon générale, au sein du COMESA, près des trois quarts des femmes qui ont un emploi travaillent dans l'agriculture. Comme le montre le tableau 5, ce chiffre dépasse même les 80 % dans un certain nombre de pays, dont le Burundi, l'Érythrée, le Kenya, le Malawi, la République démocratique du Congo et le Rwanda. Pour l'ensemble de la région,

cette proportion a diminué, passant de 78 % en 1995 à une valeur estimée à 74 % en 2014, traduisant un certain redéploiement de la main-d'œuvre féminine vers les secteurs non agricoles. Néanmoins, la part de l'agriculture dans l'emploi féminin total reste élevée dans la plupart des pays du COMESA et elle a même augmenté dans certains d'entre eux.

### 2.1.3 Place des hommes et des femmes dans l'emploi agricole

Lorsqu'il s'agit d'évaluer la place des hommes et des femmes dans l'emploi rural dans la région, il est important de ne pas verser dans la simplification outrancière. Dans les états membres du COMESA comme ailleurs, les ménages ruraux cherchent à diversifier leurs moyens de subsistance en exerçant des activités agricoles et para-agricoles, et en travaillant dans l'agriculture et dans d'autres secteurs (fig. 2). Ainsi, dans le secteur agricole, les femmes travaillent sous différents statuts : travailleuses indépendantes (propriétaires exploitantes), travailleuses familiales collaborant à l'entreprise familiale, ouvrières salariées sur d'autres exploitations, et employées d'entreprises agroalimentaires. Bon nombre d'entre elles

Tableau 5

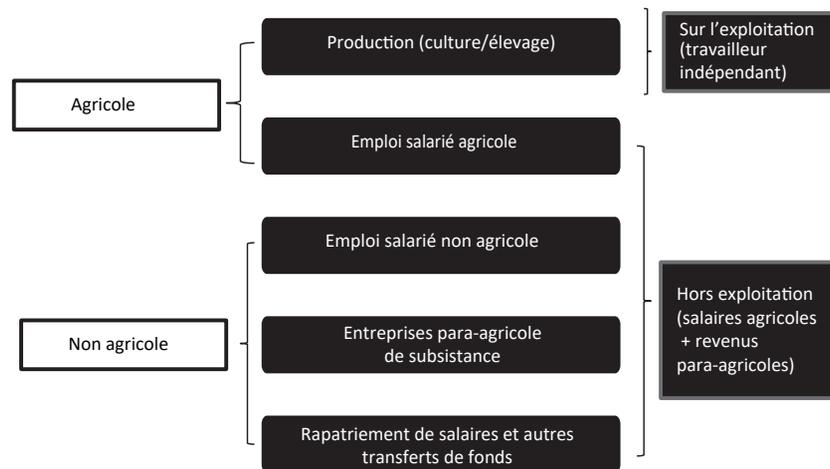
Proportion d'emplois agricoles, par sexe (en pourcentage)				
	Emploi féminin dans l'agriculture par rapport à l'emploi féminin total		Emploi masculin dans l'agriculture par rapport à l'emploi masculin total	
	1995	2014 <sup>e</sup>	1995	2014 <sup>e</sup>
Burundi	95	95	86	86
Comores	83	85	70	71
Congo (Rép. dém. du)	91	88	65	55
Égypte	42	43	32	24
Érythrée	87	86	63	61
Éthiopie	78	64	87	79
Kenya	87	85	55	49
Libye	3	2	11	14
Madagascar	80	83	77	81
Malawi	90	90	68	68
Maurice	10	6	14	8
Ouganda	78	77	62	43
Rwanda	88	86	72	65
Soudan	56	55	57	52
Swaziland	57	53	36	35
Zambie	75	72	67	39
Zimbabwe	66	72	48	60
Ensemble du COMESA	78	74	60	55
Monde	42	33	41	27

Source : Données agrégées par le secrétariat de la CNUCED, à partir des données de l'OIT (2015b).

Notes : Les données de 2014 sont des estimations (e).

Figure 2

## Sources de revenus dans les zones rurales



Source : Classification des sources de revenus de la base de données RIGA de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).

Notes : Il convient de souligner que les limites entre les différentes catégories ne sont pas bien nettes. En particulier, l'agriculture contractuelle et les chaînes d'approvisionnement modernes de produits agricoles à forte valeur couvrent plusieurs types d'activités : travaux (contractuels) sur les exploitations, emplois salariés agricoles hors exploitation et activités para-agricoles (transformation et conditionnement).

tirent un revenu complémentaire de sources non agricoles, notamment les envois de fonds de l'étranger de salaires et le petit commerce. Cette diversification rurale des sources de revenus ne permet pas d'identifier avec précision les effets spécifiques au genre que le commerce peut avoir sur la population féminine rurale. L'évolution des prix induite par les échanges commerciaux touche les femmes différemment selon le sous-groupe auquel elles appartiennent, les différents postes qu'elles occupent ou le moment de leur vie, en raison de caractéristiques liées à l'âge dans l'emploi agricole. Par exemple, les fermes floricoles emploient les femmes dans l'agriculture contractuelle, dans l'agriculture à grande échelle et dans l'industrie agroalimentaire, mais elles fragilisent les ressources en eau et accaparent des terres, souvent au détriment des éleveurs et des agriculteurs de subsistance (hommes et femmes). De même, l'importation d'aliments bon marché, possible grâce à la libéralisation des échanges, constitue une aubaine pour les femmes en tant que consommatrices, mais risque aussi d'éroder les revenus déjà maigres des productrices agricoles. Au vu de la diversité des postes occupés par les femmes dans l'agriculture, il faut donc se garder de généraliser à l'excès.

En dépit de cette complexité, il existe des tendances récurrentes, en matière de sources de revenus et de conditions d'emploi des hommes et des femmes, qu'il ne faut absolument pas négliger dans l'analyse du commerce. Dans quatre pays du COMESA pour lesquels on dispose de statistiques (Égypte, Éthiopie, Madagascar et Maurice), l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse dans le secteur agricole<sup>8</sup>. Les données disponibles font ainsi apparaître que, dans le secteur agricole, les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes (tableau 6).

Les inégalités entre les sexes se reflètent aussi dans la précarité de l'emploi : dans de nombreuses économies à faible revenu, dont les pays du COMESA, la proportion de femmes ayant le statut de travailleuses familiales, de travailleuses indépendantes ou de travailleuses occasionnelles est en général plus élevée (encadré 1).

D'après une analyse effectuée à partir de données éparses de deux pays du COMESA (le Malawi et le Rwanda), les femmes qui vivent en milieu rural ont moins de chances que les hommes d'avoir un contrat de travail officiel. Elles exercent d'ailleurs principalement sous

Tableau 6

Écart de rémunération entre hommes et femmes dans l'agriculture (en pourcentage)

Pays	Source	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2009	2010	2011	2012
Égypte <sup>a</sup>	Commission européenne – enquête sur l'emploi, les salaires et les heures de travail	12	23,9	13,5	25	30,2	53,7					
Éthiopie	Enquête sur la population active – enquête sur l'emploi et le chômage en milieu urbain										42,5	46,2
Madagascar <sup>a</sup>	Enquête sur les ménages – enquête périodique auprès des ménages/ Direction des statistiques des ménages							9,8				
Maurice	Enquête sur la population active – enquête permanente à objectifs multiples auprès des ménages								60,4	63		

Source : Base de données ILOSTAT, disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--fr/index.htm> (consultée le 10 mai 2016).

Note : Ce tableau concerne l'agriculture, la chasse et la sylviculture (CITI, rév.3). L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas ajusté et il est calculé par la différence entre le revenu moyen des hommes et le revenu moyen des femmes, exprimée en pourcentage du revenu moyen des hommes.

<sup>a</sup> Pêcheries incluses.

## Encadré 1

## Qui sont les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux ?

L'Organisation internationale du Travail (OIT) définit un *travailleur indépendant* comme une personne qui travaille pour son propre compte et exerce un emploi non salarié. Les travailleurs indépendants peuvent être amenés à gérer leur propre entreprise ou à exercer une profession ou un métier en toute indépendance ; ils n'engagent généralement pas d'employés permanents. Leur rémunération est directement liée aux bénéfices réalisés, si bien que la catégorie des travailleurs indépendants peut inclure les activités entrepreneuriales qui génèrent un revenu relativement sûr, ainsi que les activités plus occasionnelles à la limite de la subsistance.

Les *travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale* ou *travailleurs familiaux non rémunérés* exercent également un emploi non salarié, mais ils sont au service d'une entreprise gérée par un membre de leur famille. Ils ne perçoivent généralement aucune rémunération en contrepartie de leur travail et n'ont pas accès à un revenu indépendant.

Les travailleurs de ces deux catégories (travailleurs indépendants et travailleurs familiaux) n'ont généralement pas de contrat de travail officiel, n'ont pas accès aux régimes de protection sociale ni à aucune autre prestation, et ne bénéficient pas de conditions de travail décentes. On considère ainsi qu'ils occupent les emplois les plus précaires. L'OIT définit d'ailleurs l'emploi précaire comme la somme de deux catégories d'emplois : les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux.

Dans les pays à faible revenu, la probabilité d'occuper un emploi précaire est généralement deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cela s'explique essentiellement par le fait que la proportion de femmes entrant dans la catégorie des « travailleuses familiales non rémunérées » y est beaucoup plus importante, en particulier dans le secteur agricole. On observe la même tendance dans tous les pays du COMESA, où le taux d'emplois précaires est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (OIT, 2014).

les statuts de travailleuses indépendantes et de travailleuses familiales non rémunérées (travaux agricoles) (encadré 2)<sup>9</sup>. De surcroît, lorsque les femmes disposent d'un contrat de travail officiel dans les chaînes de valeur agricoles modernes (emploi salarié hors exploitation), elles sont presque toujours cantonnées à des emplois caractérisés par de faibles niveaux de rémunération, une grande précarité et des conditions de travail généralement mauvaises.

Dans les zones rurales, la plupart des femmes travaillent encore en priorité dans l'agriculture de subsistance. Cela limite leur exposition aux chocs exogènes puisque les agriculteurs de subsistance sont relativement protégés des turbulences commerciales et des récessions économiques. On notera cependant que les agriculteurs de subsistance complètent souvent leurs revenus par d'autres activités, essentiellement des emplois saisonniers hors exploitation, et sont exposés aux événements extérieurs qui affectent ces postes<sup>10</sup>. En outre, la plupart des agriculteurs de subsistance produisent un excédent qui est vendu à l'échelon local, voire hors des frontières, et la détention de cet excédent commercialisable les rend vulnérables face à l'évolution des échanges commerciaux.

Les données du Malawi et du Rwanda révèlent également que la précarité dans l'agriculture n'est pas associée aux seuls travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés (travaux agricoles) : l'emploi salarié agricole (travaux hors exploitation) suscite également de vives inquiétudes sur la question de la précarité (encadré 2). La pauvreté dans

l'emploi salarié officiel revêt ses propres particularités en matière de genre, les femmes ayant tendance à être surreprésentées chez les travailleurs occasionnels au statut précaire. Face à cette ségrégation sexuelle, les emplois agricoles hors exploitation ne constituent pas nécessairement un moyen de sortir de la pauvreté pour les femmes des zones rurales. Pour lutter contre la pauvreté et permettre une croissance économique équitable, il est essentiel de promouvoir la création d'emplois décents dans l'agriculture hors exploitation, en favorisant le dialogue politique entre les parties prenantes de l'agriculture, du commerce et de l'emploi. Il est également crucial de contribuer à l'émancipation des femmes en tant que petites exploitantes agricoles (travail sur l'exploitation). Comme nous le verrons plus loin, cette stratégie a des incidences complexes sur la compétitivité.

## 2.2 Inégalités entre les sexes, compétitivité et commerce

La physionomie de l'emploi décrite plus haut est le reflet de normes sociales profondément ancrées, ainsi que des défaillances et imperfections du marché. Ces structures sexuées pénalisent doublement la compétitivité à l'exportation et la performance commerciale. En effet, comme expliqué dans le module 3 du manuel pédagogique, l'inégalité entre les sexes bride la productivité et le potentiel entrepreneurial des femmes ; celles-ci apparaissent alors comme de faibles contributrices à l'avantage concurrentiel. Or, les inégalités entre les sexes peuvent également être une source d'avantage concurrentiel, notamment dans les filières agricoles à forte intensité de main-d'œuvre

## Encadré 2

## La place des hommes et des femmes dans l'emploi rural : données du Malawi et du Rwanda

Dans les zones rurales, les femmes ont moins de chances que les hommes d'avoir un contrat de travail officiel dans l'agriculture, dans la mesure où elles exercent principalement sous le statut de travailleuses indépendantes et de travailleuses familiales non rémunérées. Au Malawi, 86 % de la population active rurale pratique une agriculture de subsistance/non rémunérée et ce phénomène est particulièrement criant chez les femmes (93 % de femmes travaillent dans l'agriculture de subsistance, contre 79 % des hommes) (FAO, 2011a). Au Rwanda, environ 62 % des travailleurs (72 % des femmes contre 49 % des hommes) exercent leur emploi principal sur leur exploitation (agriculteurs indépendants), alors que seulement 10 % environ (9,7 % des femmes et 10,2 % des hommes) ont comme activité principale un emploi salarié dans l'agriculture (CNUCED, 2014c ; Enquête intégrale sur les conditions de vie des ménages 3 – EICV 3). Au Rwanda, comme dans les autres pays d'Afrique subsaharienne, les travaux agricoles relèvent toujours principalement de l'agriculture de subsistance<sup>1</sup>.

Lorsque les femmes sont salariées dans le secteur agricole, elles occupent presque toujours des emplois précaires. Ce cloisonnement se manifeste à deux niveaux étroitement imbriqués. D'une part, les femmes occupent davantage d'emplois salariés à temps partiel/saisonniers/occasionnels que les hommes. Ainsi, au Malawi, moins d'un tiers de la population féminine rurale ayant un emploi salarié comme activité principale travaille à temps plein tout au long de l'année, contre près de la moitié de la population masculine rurale. Si l'on s'intéresse à la population active ayant un emploi salarié comme activité secondaire, 88 % des femmes, contre 65 % des hommes, occupent un emploi occasionnel à temps partiel (*ganyu*) (FAO, 2011a, d'après la base de données RIGA 2004-2005). Au Rwanda, la proportion de la population féminine rurale effectuant un travail saisonnier est estimée à 68 %, contre 52 % d'hommes (CNUCED, 2014c, d'après l'EICV 3). D'autre part, dans le même ordre d'idées, les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les emplois à faible rémunération : au Malawi, 61 % des salariées vivant en milieu rural entrent dans la catégorie des travailleurs à bas salaires, contre 37 % de leurs homologues masculins (FAO, 2011a, d'après la base de données RIGA 2004-2005).

La pauvreté est particulièrement élevée dans la main-d'œuvre agricole salariée. Au Malawi, par exemple, les ménages les plus pauvres, et notamment ceux dont la subsistance est assurée par une femme, ont plus de chance d'occuper des emplois salariés agricoles (qui ont tendance à être peu rémunérés et occasionnels) que les ménages disposant de revenus plus élevés (FAO, 2011a, d'après la base de données RIGA 2004-2005). Au Rwanda, 61 % des travailleurs ruraux ayant un emploi salarié sont pauvres, alors que ce taux est tombé à 46 % chez les agriculteurs indépendants (travail agricole) et à 22 % chez les salariés non agricoles (CNUCED, 2014c, d'après l'EICV 3). La pauvreté dans l'emploi salarié officiel revêt ses propres particularités en matière de genre, les femmes ayant tendance à être surreprésentées chez les travailleurs occasionnels au statut précaire.

<sup>1</sup> Subsistance ne veut pas dire que la production n'est pas vendue. En général, les exploitants qui pratiquent l'agriculture de subsistance produisent un excédent qui est vendu à l'échelon local. Dans les districts frontaliers, une partie de cet excédent est même commercialisé au-delà des frontières. Cette commercialisation s'effectue dans le cadre d'un commerce très informel rendu possible par la porosité des frontières avec les pays voisins. Dans la plupart des pays en développement, la distinction entre agriculture de subsistance (autoconsommation) et agriculture commerciale (commercialisation) est, au mieux, artificielle. Source : Secrétariat de la CNUCED, à partir des rapports de la FAO (2011a) et de la CNUCED (2014c).

destinées à l'exportation. L'analyse qui suit étudie les incidences que les inégalités entre les sexes peuvent avoir sur les échanges commerciaux, en se focalisant plus précisément sur la région du COMESA. Elle s'intéresse aux principaux obstacles discriminatoires que les femmes doivent surmonter dans les régions rurales du COMESA et examine leurs incidences sur la compétitivité commerciale.

### 2.2.1 L'écart hommes-femmes dans l'agriculture et ses facteurs sous-jacents

Les femmes agricultrices et entrepreneures rurales doivent braver une multitude d'obstacles discriminatoires qui sont autant de freins à leur productivité et à leur potentiel entrepreneurial. Les multiples difficultés que les agricultrices doivent surmonter ont été décrites en détail dans l'analyse des politiques (pour une vue d'ensemble, voir FAO, 2011b et CNUCED,

2015a). On se contentera d'évoquer ici les principaux facteurs qui font que les femmes ont tendance à être cantonnées aux emplois ruraux et précaires, en s'intéressant plus précisément au contexte du COMESA.

#### **Le fardeau des tâches domestiques.**

D'emblée, il est important de souligner que la charge de travail liée aux activités domestiques pèse sur la part des femmes dans l'emploi rural. En effet, c'est souvent aux femmes qu'il incombe au premier chef d'accomplir les tâches ménagères et, notamment, de s'occuper des enfants et des personnes âgées. Par exemple, selon la Banque mondiale et la campagne « ONE », les agricultrices éthiopiennes passent près de neuf heures par semaine de moins que les hommes sur leur exploitation, et cette disparité expliquerait 13 % de l'écart global de productivité dans le secteur agricole (O'Sullivan *et al.*, 2014). Au Rwanda, les femmes consacrent vingt-sept heures par semaine aux

tâches domestiques, contre neuf heures pour les hommes (CNUCED, 2014c). Dans les régions rurales du Malawi, les femmes s'investissent davantage dans les activités domestiques que les hommes (FAO, 2011a). Cette tendance est commune à tous les pays du COMESA. La charge de travail liée aux tâches domestiques limite le nombre d'heures que les femmes peuvent consacrer à des activités agricoles et para-agricoles productives, et constitue une entrave à leur mobilité.

**Niveau d'instruction.** Dans certains cas, la population féminine rurale a tendance à être moins alphabétisée et moins instruite que la population masculine. Ainsi, dans les campagnes éthiopiennes, à peine 37 % des femmes savent lire et écrire couramment, contre 55 % des hommes (Central Statistical Agency of Ethiopia et Banque mondiale, 2015). Dans les zones rurales rwandaises, le taux d'alphabétisation des hommes et des femmes présente également de fortes disparités : 62,4 % des femmes chefs de famille y sont analphabètes, contre seulement 28,7 % des hommes chefs de famille, d'après les résultats d'une enquête réalisée en 2008 par l'Institut rwandais de la statistique. Dans les régions rurales du Malawi, les femmes appartenant au plus bas quintile de revenu ont été scolarisées

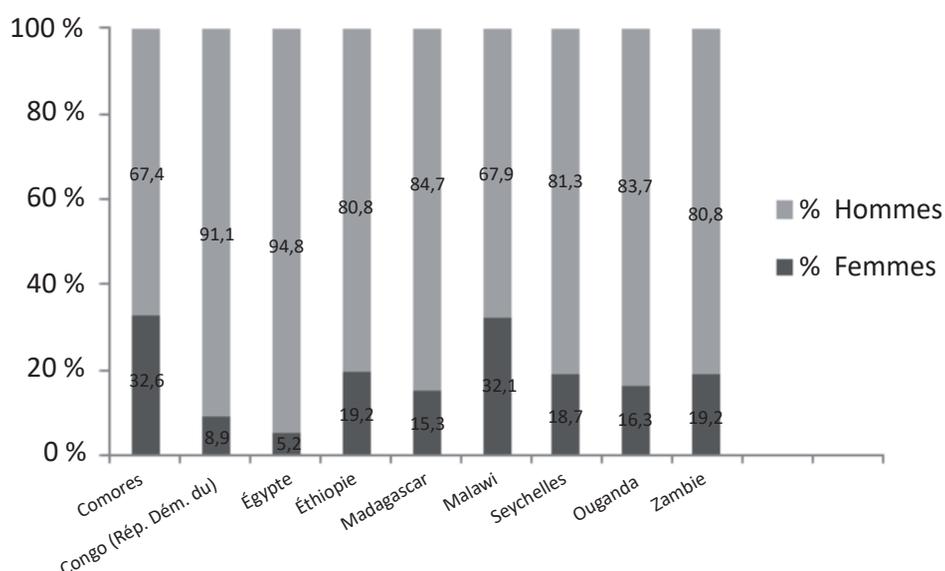
pendant un an en moyenne, contre quatre ans pour les hommes (FAO, 2011a). En Ouganda, les femmes chefs d'exploitation agricole suivent, en moyenne, 1,9 an de scolarité de moins que leurs homologues masculins (O'Sullivan *et al.*, 2014). Ce faible niveau d'alphabétisation et de scolarisation de la population féminine rurale mine la compétitivité des femmes agricultrices et entrepreneures rurales sur des aspects essentiels, notamment la capacité à demander un crédit, à exploiter des informations commerciales ou à se conformer exigences des marchés comme les normes.

**Propriété foncière.** Les statistiques de nombreux pays du COMESA font apparaître des inégalités entre les sexes systématiques en matière de contrôle des terres (fig. 3). Ces inégalités sont généralement dues à des normes socioculturelles inscrites dans le droit et les pratiques coutumiers, plutôt qu'à des discriminations consacrées par le droit foncier ou successoral. C'est notamment le cas en Éthiopie (encadré 3). Cependant, dans certains cas, les inégalités proviennent également de discriminations définies dans la loi<sup>11</sup>.

**Main-d'œuvre agricole domestique.** La disponibilité de main-d'œuvre agricole au sein du foyer constitue un autre obstacle majeur à la productivité des agricultrices (O'Sullivan *et al.*,

Figure 3

Proportion d'hommes et de femmes exploitants agricoles dans plusieurs pays du COMESA (en pourcentage)



Source : Base de données Genre et le droit à la terre de la FAO (<http://www.fao.org/gender-landrights-database/fr/>, consultée le 15 mai 2015), d'après les données des recensements agricoles nationaux.

Notes : Pourcentage de femmes exploitantes : (nombre de femmes exploitantes agricoles/nombre total d'exploitantes agricoles)\*100 ; pourcentage d'hommes exploitants : (nombre d'hommes exploitants agricoles/nombre total d'exploitantes agricoles)\*100. On entend par exploitant agricole la personne qui prend les principales décisions concernant l'utilisation des ressources et qui exerce le contrôle administratif de l'exploitation. Une exploitation agricole est une unité économique de production agricole sous gestion unique. Le total par pays des pourcentages d'hommes et de femmes exploitants agricoles n'atteint pas toujours 100, notamment s'il y a des coexploitants ou si le sexe de l'exploitant n'a pas été communiqué.

## Encadré 3

## Le contrôle des terres et la réglementation foncière sensibles aux questions de genre : le cas de l'Éthiopie

En Éthiopie, les terres ne sont contrôlées que par 20 % de femmes (exploitants agricoles). Pourtant, le cadre juridique de l'Éthiopie est progressiste et sensible aux questions de genre en matière d'occupation des terres, et ce, dans un certain nombre de domaines :

- Le pays a ratifié les principaux instruments relatifs aux droits de l'homme, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- L'interdiction de la discrimination sexuelle est inscrite dans la Constitution, qui prévaut sur le droit coutumier discriminatoire ;
- Les femmes jouissent de la même capacité juridique que les hommes, notamment en matière de signature de contrats ;
- La loi reconnaît l'égalité des sexes dans l'exercice du droit à la propriété (possession et contrôle des terres), indépendamment du type de mariage ;
- La communauté de biens est le régime matrimonial par défaut et le consentement de l'épouse doit obligatoirement être recueilli pour toute transaction portant sur le patrimoine des époux ;
- Les frères et sœurs jouissent des mêmes droits successoraux ; et
- Il existe des dispositions relatives à la promotion des droits fonciers des femmes.

Les disparités entre hommes et femmes en matière de contrôle des terres sont surtout le reflet de normes socioculturelles profondément ancrées qui peuvent inciter les femmes et les filles à renoncer à leurs droits sur les biens familiaux ou à déléguer les décisions de gestion à leur époux. De plus, le manque de connaissances sur les lois et juridictions ou sur l'aide juridictionnelle gratuite dans les procédures civiles, les contraintes logistiques et financières et la peur de représailles ou d'ostracisme découragent les femmes de recourir à la justice.

Source : Outil d'analyse juridique (LAT) pour un régime foncier équitable entre les sexes de la FAO.

2014). En règle générale, les ménages dirigés par des femmes comptent moins de travailleurs au sein de la famille que les ménages dirigés par des hommes. De même, les agricultrices des ménages dirigés par des hommes ont du mal à mobiliser de la main-d'œuvre supplémentaire pour leur propre exploitation. Ainsi, au Malawi, les ménages dirigés par des femmes comptent, en moyenne, un tiers de travailleurs en moins que ceux dirigés par des hommes ; les femmes peuvent donc puiser dans un vivier de travailleurs agricoles moins large que les hommes (FAO, 2011a). En Éthiopie, les femmes chefs d'exploitation appartiennent à des ménages qui comptent, en moyenne, 1,7 membre de moins que leurs homologues masculins, et cette différence expliquerait près d'un quart de l'écart global de productivité entre les femmes et les hommes (O'Sullivan *et al.*, 2014). Il en va de même pour les femmes chefs d'exploitation ougandaises (O'Sullivan *et al.*, 2014). La pénurie de main-d'œuvre agricole domestique fait peser de lourdes contraintes sur les agricultrices, ce qui bride leur potentiel de croissance.

**Accès aux ressources et aux débouchés commerciaux.** Enfin, dans des contextes différents, les femmes se heurtent systématiquement à des obstacles d'ordre structurel pour accéder au crédit, aux intrants agricoles, aux services de vulgarisation et aux marchés (COMESA, non daté). En Éthiopie, par exemple, seulement 6 % de la population

féminine rurale a accès au crédit et seulement 1 % a suivi une formation professionnelle (FNUAP *et al.*, non daté). Autre problème important : l'accès limité aux intrants agricoles et l'obtention de moins bons résultats lors de leur utilisation. En Ouganda, la probabilité qu'une exploitation ait recours aux pesticides et aux engrais organiques est presque deux fois plus élevée dans les exploitations gérées par des hommes, ou cogérées avec d'autres membres de la famille, que dans les exploitations gérées par des femmes (O'Sullivan *et al.*, 2014). Les agricultrices éthiopiennes optimisent moins leurs rendements que leurs homologues masculins, même lorsqu'elles appliquent la même quantité d'engrais sur leurs terres, ce qui laisse supposer qu'elles reçoivent une aide ou des conseils techniques moins efficaces que les hommes (O'Sullivan *et al.*, 2014). Les préjugés sexistes qui perdurent en matière de moyens de transport, de logistique et d'informations commerciales accentuent par ailleurs la marginalisation des femmes dans le domaine du commerce.

### 2.2.2 Incidences sur la compétitivité et le commerce

Les principaux obstacles et disparités décrits plus haut ont de fortes incidences sur la compétitivité. Deux volets doivent retenir notre attention : les femmes comme faibles contributrices à l'avantage concurrentiel et les femmes comme source d'avantage concurrentiel.

### 2.2.2.1 Les femmes comme faibles contributrices à l'avantage concurrentiel

D'une part, les multiples difficultés que les agricultrices doivent surmonter sont un frein à leur productivité. Les données disponibles révèlent l'existence d'un écart entre les hommes et les femmes en matière de productivité agricole dans un certain nombre de pays du COMESA. Les exploitantes éthiopiennes produisent en moyenne 23 % de moins par hectare (en valeur brute de la production) que les hommes (O'Sullivan *et al.*, 2014). En Ouganda, les exploitations gérées par des femmes ont une production à l'hectare inférieure, de 13 % en moyenne, à celle des exploitations gérées par des hommes ou cogérées avec d'autres membres de la famille (O'Sullivan *et al.*, 2014). Au Malawi, les exploitations gérées par des femmes ont une production à l'hectare inférieure de 25 % à celle des exploitations gérées par des hommes ; et pour toutes les variétés de maïs, le rendement des exploitations gérées par des hommes est supérieur à celui des exploitations gérées par des femmes (O'Sullivan *et al.*, 2014 ; et recensement national de l'agriculture et de l'élevage de 2006-2007).

Dans tous ces pays, le fait que les agricultrices produisent moins que leurs homologues masculins pénalise les familles et les communautés de femmes ainsi que l'ensemble du secteur agricole, sachant qu'en Éthiopie, au Malawi et en Ouganda, les femmes représentent entre 41 et 63 % de l'emploi agricole. De façon générale, les femmes représentent près de la moitié de l'emploi agricole dans la région du COMESA. Les obstacles discriminatoires qui brident leur productivité et leur potentiel entrepreneurial nuisent à l'ensemble du secteur agricole. À cet égard, les femmes demeurent de faibles contributrices à l'avantage concurrentiel, notamment en tant que petites entrepreneures et productrices indépendantes. L'écart entre les hommes et les femmes constitue ainsi un sérieux frein au développement agricole et à une croissance plus large (O'Sullivan *et al.*, 2014 ; FAO, 2011b).

Lever les obstacles qui brident la productivité des agricultrices pourrait améliorer l'égalité des sexes et susciter une croissance économique plus soutenue (O'Sullivan *et al.*, 2014 ; FAO, 2011b ; CNUCED, 2015a). Selon la FAO, si toutes les femmes du monde pouvaient accéder aux mêmes ressources productives que les hommes, elles pourraient augmenter les rendements de leurs exploitations de 20 à 30 % et accroître la production agricole totale de 2,5 à 4 % (FAO, 2011b). La FAO estime qu'à elle seule, la hausse

de la production agricole pourrait sauver 100 à 150 millions de personnes de la faim.

### 2.2.2.2 Les femmes comme source d'avantage concurrentiel

D'autre part, ainsi que l'explique le manuel pédagogique, il existe un mécanisme inverse par lequel les inégalités entre les sexes se muent en avantage concurrentiel. Dans l'agriculture, cet avantage transparaît tant dans les activités agricoles que para-agricoles.

Comme nous l'avons vu, les femmes qui travaillent sur les exploitations ont tendance à être surreprésentées dans la catégorie des travailleurs familiaux non rémunérés collaborant à l'entreprise familiale. Elles constituent alors un maillon essentiel d'une agriculture à petite échelle qui s'appuie sur les liens familiaux pour assurer la survie des familles (exploitations de subsistance) ou la compétitivité des exploitations (petites exploitations à vocation commerciale, indépendantes ou non). Pour bien comprendre ce point, il est important de rappeler quelques caractéristiques élémentaires de l'agriculture à petite échelle. Une petite exploitation est une exploitation agricole gérée par une famille qui fait essentiellement, voire exclusivement, appel à sa propre main-d'œuvre. Ce type d'agriculture repose ainsi sur la main-d'œuvre familiale et limite le recours à la main-d'œuvre temporaire (Comité de la sécurité alimentaire mondiale, 2013). L'efficacité économique de ce mode d'agriculture réside précisément dans l'utilisation de la main-d'œuvre familiale, ce qui réduit les coûts de main-d'œuvre. En raison du système incitatif de l'autosurveillance, qui s'oppose aux coûts élevés de transaction et de supervision de la main-d'œuvre salariée sur les grandes exploitations, l'agriculture à petite échelle peut parfois se révéler plus performante que l'agriculture à grande échelle. C'est notamment le cas de nombreuses cultures de forte valeur qui nécessitent une main-d'œuvre importante, comme les fruits et les légumes, mais aussi des denrées de base voraces en main-d'œuvre, comme le riz (Comité de la sécurité alimentaire mondiale, 2013 ; Larson *et al.*, 2012 ; van der Ploeg, 2008). La question sous-jacente en matière de genre consiste à savoir comment favoriser l'émancipation des femmes dans ce modèle d'agriculture familiale. Les politiques sensibles aux questions de genre engagées dans ce domaine ne doivent pas être axées sur une évolution du modèle de l'agriculture à petite échelle et de sa structure de main-d'œuvre/surveillance. Elles doivent viser à rendre les femmes plus autonomes en tant qu'agricultrices familiales, en améliorant leur productivité sur l'exploitation et en leur donnant plus de poids

dans les prises de décisions et l'affectation des ressources. Bien que, dans une certaine mesure, cette question touche à la dynamique interne aux ménages et sorte du champ des politiques commerciales, des mesures complémentaires destinées à étendre les droits fonciers des femmes, améliorer l'accès des agricultrices aux intrants et aux services de vulgarisation, et réduire et redistribuer la charge de travail des femmes demeurent des instruments essentiels pour promouvoir l'émancipation de la population féminine rurale.

Les faibles niveaux de rémunération des femmes dans les activités para-agricoles peuvent être une source d'avantage concurrentiel pour les filières agricoles à forte intensité de main-d'œuvre destinées à l'exportation. Dans la mesure où les stratégies de réduction des coûts ou de maximisation des profits se concentrent sur les coûts de main-d'œuvre, les inégalités entre les sexes peuvent procurer un avantage concurrentiel et doper la croissance. En particulier, les entreprises agroalimentaires à vocation exportatrice intégrées aux chaînes mondiales de valeur sont soumises à de fortes pressions pour répondre aux pics saisonniers de la demande sur les marchés étrangers et livrer dans des délais courts. Ces entreprises sont nombreuses à employer une main-d'œuvre essentiellement féminine, principalement parce que les salaires des femmes sont plus bas et leur pouvoir de négociation plus faible, si bien que les travailleuses restent souvent cantonnées aux emplois saisonniers, occasionnels ou temporaires. Cette question a fait l'objet de réflexions relativement poussées à propos de la filière floricole, notamment au vu des faibles marges et des importants besoins de main-d'œuvre du segment des fleurs coupées. Qui plus est, la concurrence internationale sur les prix est féroce, y compris entre les fournisseurs

du COMESA<sup>12</sup>, et l'élasticité de la demande par rapport aux prix est relativement importante, ce qui engendre de nouvelles pressions à la baisse sur les coûts de main-d'œuvre. Ainsi que l'explique le manuel pédagogique, du fait de leurs niveaux de rémunération relativement faibles, les femmes constituent une main-d'œuvre attractive pour les entreprises, qui doivent faire face à une rude concurrence sur le marché international. Pour garder une longueur d'avance, certaines plaident en faveur du maintien des bas salaires dans le secteur. Il en va de même dans les filières de transformation d'autres cultures spécialisées voraces en main-d'œuvre. Cela dit, ce type de raisonnement ne tient pas compte de la complexité des besoins du marché (encadré 4).

### 2.3 Incidences des politiques commerciale et agricole du COMESA sur les questions de genre

L'analyse qui précède s'est rapidement penchée sur les mécanismes par lesquels les inégalités entre les sexes influent sur les échanges commerciaux. Nous allons à présent nous intéresser à la relation inverse, autrement dit aux incidences que le commerce peut avoir sur les questions de genre, et plus précisément aux conséquences d'une intégration commerciale plus poussée pour l'émancipation économique et le bien-être de la population féminine rurale dans la région du COMESA.

Le COMESA a adopté le Programme détaillé pour le développement de l'agriculture africaine (PDDAA) comme cadre stratégique pour l'agriculture<sup>13</sup>. Cette stratégie globale est axée sur une transformation du secteur agricole, encore largement traditionnel et de subsistance, en un secteur productif, à forte valeur ajoutée et connecté aux marchés, avec des liens intersectoriels en amont et en aval. Sur

#### Encadré 4

L'avantage concurrentiel n'est pas uniquement une question de coûts de main-d'œuvre

Un examen dynamique des marchés permet de brosser un tableau plus nuancé de la compétitivité, qui ne se limite pas aux seuls coûts de main-d'œuvre : dans la floriculture, « travail décent » ne rime pas forcément avec désavantage concurrentiel. Il semblerait, à cet égard, que des facteurs autres que les coûts de main-d'œuvre pèsent lourdement sur la compétitivité des entreprises floricoles. Il s'agit notamment des conditions climatiques et météorologiques, des fluctuations des taux de change et du cours du pétrole (facteurs externes), d'une part, et des coûts du fret aérien et des activités de recherche et développement (facteurs internes), d'autre part (Rikken, 2011). Dans ce contexte, l'augmentation des coûts de main-d'œuvre peut être compensée par une hausse des rendements ou par des gains de productivité au niveau de la chaîne logistique, comme le montre le cas néerlandais. Il convient aussi de souligner que, dans un environnement économique de plus en plus complexe, la concurrence n'est plus une simple question de coûts et de prix. D'autres facteurs comme la connectivité, les normes et certifications de qualité, l'innovation et l'exploitation de l'identité géographique et culturelle contribuent tous à la compétitivité du secteur (Rikken, 2011). Ainsi, dans la filière floricole, la pression à la baisse sur les coûts de main-d'œuvre est compensée par une pression du marché portée par le mouvement des écolabels et des labels « commerce équitable » (Davies, 2000). En fin de compte, il y a de la place pour des modèles de « développement par le haut », où l'augmentation des coûts de main-d'œuvre est compensée par la hausse des rendements et la majoration des prix.

la question des denrées de première nécessité, le plan stratégique du COMESA vise à garantir la sécurité alimentaire par une autosuffisance à l'échelle régionale<sup>14</sup>. Cela suppose deux avancées majeures : une augmentation de la productivité dans l'agriculture, l'élevage, la pêche et la sylviculture ; et la libéralisation des échanges agricoles à l'intérieur du COMESA, par la levée de toutes les barrières commerciales, pour que les produits de base puissent transiter des zones excédentaires aux zones déficitaires de la région, principalement par le jeu des forces du marché. Le secteur agricole de la région du COMESA va connaître une profonde mutation s'il veut relever le défi de la sécurité alimentaire par un accroissement de la productivité et une fluidification du commerce alimentaire intrarégional. Les investissements sont axés sur l'augmentation de la productivité des aliments de base, principalement par l'amélioration des rendements<sup>15</sup>. Cela passe généralement par : des modes de production plus intensifs qui font davantage appel aux facteurs de production externes, comme la mécanisation et l'usage accru des intrants commerciaux (engrais, semences plus productives, races améliorées dans l'élevage) ; des conseils techniques plus efficaces, couplés à des formations et étayés par des recherches agronomiques ; et des dispositifs de crédit/financement. Les investissements dans les infrastructures sont tout aussi importants pour créer, développer et connecter les marchés. Il s'agit de s'intéresser aussi bien aux moyens matériels (structures groupées de stockage, transport, calibrage et commercialisation ; routes de desserte ; couloirs de transit) qu'aux infrastructures immatérielles ou aux mécanismes opérationnels, à savoir notamment les organismes de garantie des crédits, les systèmes de récépissés d'entrepôts, les organismes de contrôle qualité, les services d'étude et d'observation des marchés et les structures coopératives. La tendance générale est aux modes de production intensifs qui s'appuient largement sur les facteurs de production externes, aux économies d'échelle, et aux modèles exclusifs de production et de diffusion des connaissances.

Il s'agit de savoir si la population féminine rurale pourra récolter les fruits de ce processus de transformation tiré par le commerce. Comme nous l'avons vu, différents groupes de femmes seront touchés diversement par une intégration plus poussée des marchés agricoles dans la région du COMESA. Alors que la fluidification des échanges transfrontaliers d'aliments de base<sup>16</sup> ouvrira des débouchés aux agricultrices (et aux agriculteurs) des régions excédentaires (exportatrices), elle risque aussi de pénaliser les

agricultrices (si elles produisent un excédent commercialisable) des pays déficitaires (importateurs) en perturbant les marchés sur lesquels elles commercialisent leurs produits<sup>17</sup>. De même, ce processus est susceptible d'avantager les femmes qui travaillent dans les chaînes d'approvisionnement modernes (agriculture contractuelle à petite échelle de produits de forte valeur, agriculture à grande échelle et transformation agro-industrielle), tout en accaparant des ressources (notamment des terres et de l'eau) au détriment des femmes qui pratiquent une agriculture traditionnelle de subsistance, les marginalisant davantage. Ces effets redistributeurs font partie de l'économie politique du commerce agricole, qui est intrinsèquement redistributrice et dynamique<sup>18</sup>. Au vu de la diversité des postes occupés par les femmes dans l'agriculture, il n'y a pas de réponse unique à la question de savoir si les femmes seront avantagées ou pénalisées par l'expansion du commerce.

Comme cela a été largement commenté par ailleurs (FAO, FIDA et OIT, 2010 ; Kinyanjui, 2006 ; CNUCED, 2015a et 2016), le processus de commercialisation dans le secteur agricole risque d'exacerber les inégalités existantes entre les sexes ainsi que l'absence de mesures proactives, redistributrices et sensibles aux questions de genre. Du reste, pour tirer pleinement profit des politiques de libéralisation des échanges agricoles, les agriculteurs doivent faire preuve de réactivité et d'adaptabilité (CNUCED, 2009). Comme nous l'avons vu, les agricultrices doivent braver une multitude de contraintes et de difficultés du côté de l'offre (manque de flexibilité en matière d'horaires et de mobilité, accès limité au crédit, manque de garanties, et agriculture à petite échelle, entre autres), qui les empêchent de se perfectionner et de répondre aux attentes de marchés de plus en plus exigeants. Le fait que les femmes s'adaptent relativement mal aux contraintes et aux opportunités de l'intégration des marchés est l'une des principales raisons pour lesquelles les politiques commerciales posent des problèmes de genre dans le secteur agricole (FAO, FIDA et OIT, 2010 ; CNUCED, 2009, 2015a, 2016). Comme le précise la politique de genre du COMESA, « [l]es femmes ... risquent d'être involontairement privées des avantages d'une zone de libre-échange en raison de procédures complexes comme le respect des règles d'origine pour que les biens ne soient pas soumis aux droits de douane. Il se peut que la plupart des femmes ne soient pas au courant de cette exigence parce qu'elles sont soit analphabètes soit mal informées, tandis que la majorité d'entre elles risquent de ne pas

remplir les conditions requises pour obtenir des certificats d'origine en raison de la simplicité de leurs processus de production. Le manque d'accès au crédit et au financement constitue un obstacle majeur à leur participation active au commerce régional et international. Les garanties exigées privent de nombreuses femmes, dont l'accès à la propriété et les droits fonciers sont limités, d'emprunts adéquats et suffisants. La faible quantité de biens produits par les femmes constitue un autre obstacle important à leur participation au commerce régional. Cela contribue à leur déficit de compétitivité dans l'économie libéralisée » (COMESA, 2002, 13).

Par conséquent, il convient de prendre des mesures sensibles aux questions de genre pour s'attaquer aux multiples difficultés des agricultrices dans leur globalité, et lever les obstacles qui les empêchent de répondre aux besoins des marchés. La politique de genre du COMESA en matière de développement agricole et le cadre stratégique du COMESA, ainsi que divers rapports de la Banque mondiale, de la FAO et du Fonds international de développement agricole (FIDA), permettent de dresser une liste détaillée de mesures et bonnes pratiques que les pouvoirs publics peuvent envisager dans le cadre de leur stratégie d'amélioration de la productivité agricole au profit des agricultrices<sup>19</sup>. Citons quelques mesures clefs : créer des crèches et des garderies de proximité ; renforcer l'application des droits fonciers des femmes ; pousser les femmes à utiliser des outils et des équipements qui réduisent les besoins de main-d'œuvre agricole ; inciter les agricultrices à utiliser efficacement des intrants agricoles ; adapter les services de vulgarisation aux besoins des femmes ; exploiter les réseaux sociaux pour diffuser le savoir agronomique ; développer les associations de femmes pour mettre les ressources et les productions en commun et passer à l'échelle supérieure ; permettre aux femmes d'accéder plus facilement et de participer plus activement à l'économie ; et élever le niveau d'instruction des agricultrices. Outre les actions menées du côté de l'offre, la CNUCED et le Centre du commerce international expliquent plus précisément comment exploiter les chaînes de valeur commerciales et les structures intermédiaires (dont les achats) pour favoriser l'émancipation de la population féminine rurale dans les pays producteurs (CNUCED, 2014c).

Il importe en outre d'aborder des questions fondamentales sur la stratégie de développement à adopter dans le secteur agricole. Une stratégie de transformation consistant à passer à une agriculture industrielle (reposant sur la mécanisation, des variétés commerciales à haut

rendement, l'agrochimie, etc.) a tendance à favoriser les exploitations à vocation commerciale qui ont facilement accès aux intrants et aux réseaux de commercialisation, tout en évinçant les petits producteurs pauvres peu disposés à prendre des risques. Ce modèle est de plus en plus remis en question en raison de ses conséquences sociales et de ses effets sur l'environnement. D'autres modèles sont actuellement à l'étude ; ils attachent plus d'importance à la compétitivité de l'agriculture à petite échelle, aux complémentarités fonctionnelles entre petites et grandes exploitations, et aux nouveaux produits et services à valeur ajoutée qui s'appuient sur l'agriculture traditionnelle, parmi lesquels la prestation de services dits « verts » et « bleus » et la fourniture de produits de niche de forte valeur. Ces modèles mettent à profit les connaissances et les techniques agricoles des femmes. Ils méritent d'être étudiés plus avant, car ils peuvent apporter une solution durable et solidaire pour sortir de la pauvreté.

### 3. Commerce et genre dans le secteur manufacturier

Cette section s'intéresse aux liens entre commerce et genre dans l'industrie manufacturière dans les pays du COMESA. Le tableau 7 fournit des statistiques descriptives sur la participation des femmes dans le secteur manufacturier des pays du COMESA.

Bien que les pays du COMESA soient relativement différents à de nombreux égards (poids économique, développement social, structures de production, etc.), la présente section se concentre sur certains de leurs points communs pour comprendre les effets que le commerce de biens manufacturés peut avoir sur les femmes dans ces pays. Dans un premier temps, elle étudie la façon dont les femmes sont touchées par la mise en œuvre de politiques d'exportation industrielle similaires dans les pays du COMESA, en l'occurrence la mise en place des zones franches d'exportation (ZFE). Dans un deuxième temps, elle s'intéresse aux effets de la modification des droits de douane sur l'emploi des hommes et des femmes dans le cadre de futurs accords commerciaux entre les pays du COMESA et l'UE, la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) ou la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

#### 3.1 Incidences des zones franches d'exportation sur les femmes dans les pays du COMESA

À partir des années 1960, un certain nombre de pays en développement ont adopté des

Tableau 7

Proportion de femmes travaillant dans l'industrie (en pourcentage)		
Pays	Proportion de femmes dans l'emploi total (en pourcentage)	Part de l'emploi féminin (pourcentage de l'emploi féminin total)
Burundi	n.d.	0,7
Congo (Rép. dém. du)	n.d.	4,9
Égypte	7,6	5
Éthiopie	43,7	8
Kenya	18,4	2,3
Madagascar	63,7	8,1
Malawi	n.d.	5
Maurice	42,6	26,1
Namibie	32,6	5,3
Ouganda	38,7	4,6
Rwanda	34	2,4
Seychelles	41,3	10,4
Zambie	27	3,4
Zimbabwe	22,5	3

Sources : ILOSTAT (2016) ; Banque mondiale (2015) ; et autorités nationales.

Notes : Les données de la deuxième colonne correspondent à la part des femmes employées, en pourcentage de l'emploi des hommes et des femmes (source : ILOSTAT, 2015). Les données de la troisième colonne correspondent à la part des femmes, en pourcentage de l'emploi féminin total (sources : Banque mondiale, 2015 et autorités nationales). n.d. : non disponible.

politiques destinées à diversifier et à doper leurs exportations. La mise en place de ZFE y a joué un rôle clef. S'il est vrai que les ZFE sont différentes d'un pays à l'autre, elles ont en commun la promotion des « exportations de biens et/ou de services, en offrant un environnement économique plus concurrentiel par la création de mesures incitatives spéciales comprenant, entre autres, des exonérations de droits de douane sur les importations, soit dans une zone géographique définie, soit par une procédure de certification » (Engman *et al.*, 2007, 11). Sous ce régime, les entreprises peuvent être exonérées de droits de douane et de taxes spécifiques sur le matériel réglementé et bénéficier du rapatriement sans frais de leurs capitaux, bénéfices et dividendes. Dans certains cas, les entreprises implantées dans une ZFE bénéficient également de taux d'intérêt préférentiels et d'une plus grande flexibilité en matière de droit du travail, notamment pour les heures supplémentaires et les licenciements. Au sein du COMESA, 11 pays ont créé des ZFE : l'Égypte, l'Érythrée, le Kenya, Madagascar, le Malawi, Maurice, la Namibie, l'Ouganda, le Rwanda, la Zambie et le Zimbabwe (tableau 8). Dans tous ces pays, le secteur le plus représenté au sein des ZFE est celui du textile et de l'habillement. Alors que la plupart des ZFE du COMESA ont été créées au début des années 1990, cette stratégie reste d'actualité, comme en témoignent les discussions en cours

au Zimbabwe sur la réintroduction des ZFE pour stimuler l'activité économique.

Cette section réunit les données disponibles sur les effets que les ZFE des pays du COMESA peuvent avoir sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail des femmes.

### 3.1.1 Zones franches d'exportation et emploi des femmes

Ainsi que l'explique la section 2 du module 1, la mise en œuvre de politiques axées sur les exportations dans la plupart des pays s'accompagne d'un afflux massif de femmes dans l'industrie manufacturière, où les besoins en main-d'œuvre sont importants. Connu sous le nom de « féminisation du travail », ce phénomène s'explique par la course à la réduction des coûts dans laquelle se sont engagés les employeurs pour faire face à une forte concurrence internationale (Standing, 1989, 1999). Dans le cadre des ZFE, recruter des femmes pour en tirer un avantage concurrentiel est doublement intéressant pour les entreprises : cela leur permet d'abaisser leurs coûts de main-d'œuvre en raison de l'écart salarial entre hommes et femmes, mais aussi de gagner en flexibilité pour répondre aux fluctuations de la demande en raison d'un pouvoir de négociation généralement faible quant aux conditions de travail, aux heures supplémentaires et à la protection sociale (Tejani, 2011). En plus de ces deux éléments, les spécialistes des questions d'inégalités hommes-femmes

Tableau 8

## Zones franches d'exportation dans les pays du COMESA

Pays	Création de la première ZFE	Principaux secteurs
Égypte	1989	Textile, assemblage électronique, pétrole
Érythrée	2006	Agroalimentaire, transport, exploitation minière
Kenya	1990	Textile, agroalimentaire, services, pharmacie
Madagascar	1989	Textile, technologies de l'information et des communications, agroalimentaire
Malawi	1995	Textile, caoutchouc, agroalimentaire, fleurs
Maurice	1970	Textile, agroalimentaire
Namibie	1995	Textile, assemblage électronique, agroalimentaire
Ouganda	2002	Agroalimentaire, acier
Rwanda	2006	Agroalimentaire, pétrole
Zambie	2006	Horticulture, aliments transformés, exploitation minière et minéralurgie
Zimbabwe	1995-2006	--

Sources : Autorités nationales.

soulignent l'influence des stéréotypes de genre qui voudraient que les femmes possèdent des dispositions pour les activités à forte intensité de main-d'œuvre, comme la dextérité, la docilité et la soumission (Elson et Pearson, 1981).

Les statistiques disponibles sur l'emploi des femmes dans les ZFE démontrent que les pays du COMESA sont, eux aussi, touchés par la féminisation du travail. À Maurice, l'industrie textile, principale activité de la ZFE, attire de plus en plus de femmes. Ainsi, alors qu'en 1970, les femmes représentaient 40 % de la main-d'œuvre employée dans l'industrie textile à Maurice, cette proportion dépassait les 70 % en 1976 (Blin, 2008). Entre 1983 et 2001, le nombre de femmes travaillant dans le secteur manufacturier est passé de 18 400 à 61 200. Certains économistes (Milner et Wright, 1998 ; Subramanian et Roy, 2001) affirment même que l'arrivée de femmes dans la ZFE mauricienne a joué un rôle décisif dans la « success story de Maurice ». À Madagascar, d'après les données de l'Institut national de la statistique, alors que la grande majorité (87 %) des femmes actives malgaches travaillent dans le secteur informel de l'économie, seule la zone franche fait la part belle à la main-d'œuvre féminine dans le secteur formel : elle y représente les deux tiers de la main-d'œuvre totale (encadré 5). Au Kenya, le nombre de femmes employées dans le secteur manufacturier a augmenté de 76 % dans la décennie 1990-2000, contre une hausse de 22 % dans le secteur agricole (Kenya National Statistics Office, 2015). Dans la ZFE kenyane, les femmes constituaient 60 % de la main-d'œuvre totale en 2006 (Tejani, 2011).

Alors que les femmes ont initialement occupé une place prépondérante dans la main-d'œuvre des ZFE dans tous les pays en développement, leur proportion a ensuite régressé, marquant une « déféminisation » du travail (Kucera et Tejani, 2014). Ce phénomène s'explique par deux facteurs : le passage d'une production à forte intensité de main-d'œuvre à une production à forte intensité de capital, et l'augmentation des salaires, attirant davantage d'hommes dans les ZFE. Les pays du COMESA sont-ils touchés par cette déféminisation du travail ? Il n'existe pas d'éléments systématiques qui permettent de mettre en évidence ce phénomène dans un grand nombre de pays, en raison de la mauvaise qualité des données disponibles sur l'emploi féminin par secteur, et *a fortiori* dans les ZFE. En première approximation, la figure 4 illustre l'évolution de la proportion de femmes dans l'emploi total dans le secteur manufacturier, d'après les données fournies par l'OIT.

La figure 4 tend à confirmer l'existence d'une diminution de la proportion de femmes employées dans le secteur manufacturier dans les pays du COMESA. Cette diminution apparaît au début des années 2000, mais son ampleur varie selon les pays : elle est plus prononcée à Madagascar et en Namibie que dans les autres pays. Si ces chiffres semblent étayer la thèse d'une déféminisation de l'emploi dans les pays du COMESA abritant des ZFE, elles doivent être complétées par des statistiques ventilées par métier et sous-secteur, et couplées à des données sur le taux d'activité des femmes dans d'autres secteurs afin d'identifier les causes de cette évolution.

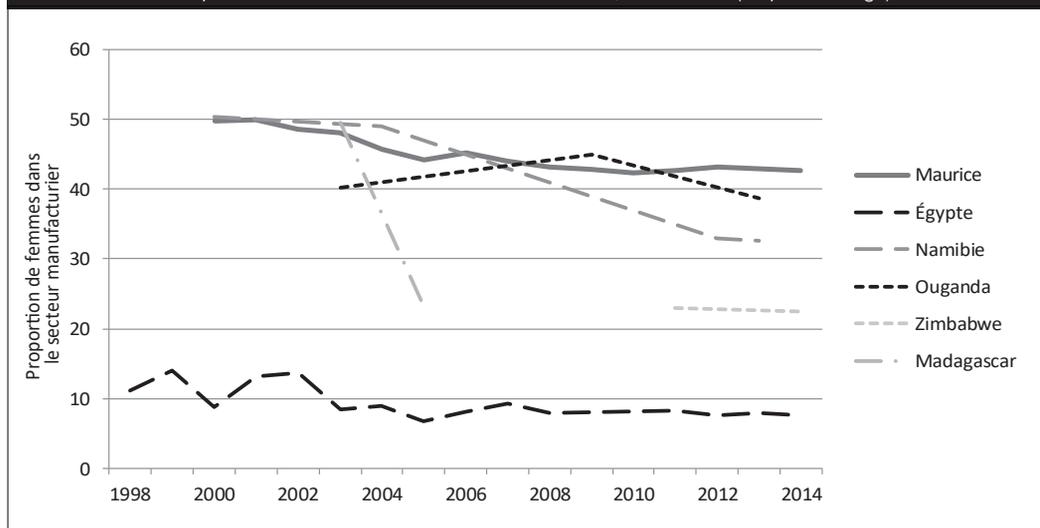
## Encadré 5

## Qui sont les femmes qui travaillent dans la zone franche d'exportation de Madagascar ?

En s'appuyant sur une enquête détaillée menée par l'Institut malgache de la statistique sur la population active du pays, Glick et Roubaud (2004) ont procédé à une analyse microéconomique des caractéristiques des femmes employées dans la zone franche d'exportation (ZFE) de Madagascar entre 1995 et 2002. Ils ont remarqué que les femmes employées dans cette zone sont généralement jeunes (28 ans d'âge moyen) et plus jeunes que celles qui travaillent dans les autres secteurs institutionnels (34 ans d'âge moyen dans le secteur privé formel). En outre, les femmes qui travaillent dans la ZFE ont souvent un niveau d'instruction plus faible. Ces tendances concordent avec les caractéristiques des femmes qui travaillent dans d'autres ZFE (Kusago et Tzannatos, 1998), à une exception près : être marié(e) ne fait pas partie des facteurs discriminants à Madagascar (Seguino, 1997).

Figure 4

## Proportion de femmes travaillant dans l'industrie, 1998-2014 (en pourcentage)



Source : Graphique élaboré par le secrétariat de la CNUCED, à partir de la base de données ILOSTAT (2016).

Notes : Les valeurs manquantes ont été reconstituées par ajustement linéaire.

### 3.1.2 Zones franches d'exportation et écart salarial entre hommes et femmes

Faute de statistiques suffisantes sur les salaires différenciés par secteur et par sexe au cours de différentes périodes dans les pays en développement, une analyse rigoureuse de l'influence des ZFE sur les salaires s'avère difficile. Très peu de chercheurs se sont ainsi essayés à estimer les effets des ZFE sur l'écart salarial entre hommes et femmes. En s'appuyant sur des séries chronologiques issues d'une enquête sur la population active urbaine menée par l'Institut malgache de la statistique, Glick et Roubaud (2006) proposent la première analyse économétrique de l'influence des ZFE sur les salaires des femmes. Cette base de données exhaustive permet aux auteurs d'établir une distinction entre les effets des ZFE sur les salaires et d'autres facteurs concomitants (comme le niveau d'instruction, l'âge, etc.), afin de mieux appréhender le rôle joué par les ZFE dans l'écart salarial entre hommes et femmes. À partir de l'estimation d'une équation mincérienne de salaire élargie<sup>20</sup> appliquée à 20 873 individus travaillant à Antananarivo (Madagascar) entre 1995 et 2001<sup>21</sup> les auteurs révèlent que le salaire

des femmes qui travaillent en ZFE est nettement supérieur à celui des femmes qui travaillent dans le secteur informel, mais nettement inférieur à celui des femmes employées dans d'autres secteurs (le secteur public ou le secteur privé formel). On retrouve cette caractéristique dans d'autres pays, ainsi que le souligne la section 2 (p. 43) du module 1. Sachant que les femmes qui travaillent dans les ZFE ont de très fortes chances d'être issues du secteur informel, les auteurs en concluent que travailler dans une ZFE entraîne une amélioration des conditions salariales des femmes. Concernant l'écart salarial entre hommes et femmes, les auteurs n'observent pas de différence statistique entre les rémunérations horaires des hommes et des femmes employés dans les ZFE, contrairement aux autres secteurs de l'économie où les hommes gagnent beaucoup plus que les femmes, même après correction pour le niveau d'instruction et d'autres covariables pertinentes. Les auteurs pensent en outre que le redéploiement massif des femmes du secteur informel vers le secteur formel a provoqué une pression à la hausse sur les salaires du côté de l'économie informelle, où les femmes occupent une place prépondérante.

Il en ressort que les femmes qui travaillent dans le secteur informel peuvent, elles aussi, tirer indirectement profit des ZFE en matière de rémunération. À la lumière de ces résultats, les auteurs concluent que le passage des femmes du secteur informel aux ZFE s'est accompagné d'une amélioration de l'égalité salariale entre hommes et femmes à Antananarivo pendant la période de l'étude. En appliquant la même méthode empirique sur une base de données élargie (avec des statistiques allant jusqu'à 2006), Cling *et al.* (2009) confirment que l'écart salarial entre hommes et femme est plus faible dans les ZFE que dans les autres secteurs de l'économie.

Bien que ces résultats apportent des informations intéressantes quant au rôle des ZFE sur le marché du travail malgache, les conclusions des auteurs peuvent très bien ne pas s'appliquer à d'autres pays du COMESA, ceux-ci étant très différents en matière de marché du travail, de structure économique et de caractéristiques des ZFE. En l'absence d'une analyse statistique rigoureuse pour les autres pays du COMESA, les statistiques descriptives disponibles peuvent servir à brosser un tableau plus général, et nécessairement imparfait, des effets des ZFE sur les salaires des femmes au sein du COMESA. En s'appuyant sur une enquête menée auprès de 75 entreprises kenyanes en 2003, Fukunishi (2008) montre qu'alors que les entreprises implantées dans les ZFE paient des salaires plus faibles que les entreprises locales, il n'y a pas de différence statistique entre les rémunérations des femmes et des hommes à tous les niveaux hiérarchiques (cadre, ouvrier ou auxiliaire), alors que dans les entreprises locales, les femmes auxiliaires gagnent beaucoup moins que leurs homologues masculins. Cela confirme que l'écart salarial entre hommes et femme a tendance à être moins marqué dans les ZFE. Ces chiffres doivent cependant être maniés avec prudence, car ils ne tiennent pas compte des caractéristiques des individus (comme le niveau d'instruction et l'expérience) qui peuvent également influencer sur l'écart salarial entre hommes et femmes.

En s'appuyant sur les résultats de l'enquête sur le budget des ménages menée par le Bureau central des statistiques de Maurice en 2001, Khadaroo (2013) analyse l'écart de rémunération entre hommes et femmes à Maurice. Contrairement aux résultats précédents, l'auteur observe que l'écart de rémunération entre hommes et femmes est plus important dans les ZFE, où les hommes gagnent 54 % de plus que les femmes. Cela étant, ces résultats ne sont pas exactement comparables aux précédents, car ils sont issus de la comparaison directe du salaire

des opérateurs (essentiellement des femmes) et des cadres (essentiellement des hommes), si bien que l'écart de rémunération entre hommes et femmes est probablement surestimé.

Ces deux études font apparaître la nécessité d'aller au-delà de simples statistiques descriptives pour estimer l'écart salarial existant entre les hommes et les femmes ; elles indiquent également que les effets des ZFE sur les salaires de femmes varient vraisemblablement selon le contexte. Des recherches complémentaires doivent être menées, d'une part, sur les effets des ZFE sur les salaires des femmes dans d'autres secteurs de l'économie et, d'autre part, sur la façon dont la déféminisation de l'emploi peut modifier l'écart salarial entre hommes et femmes dans le secteur exportateur.

### 3.1.3 Zones franches d'exportation et conditions de travail des femmes

S'il est vrai que les ZFE ont permis la création d'emplois formels pour les femmes, voire une hausse des rémunérations, la qualité de l'emploi dans ces zones franches est mise en doute. En effet, l'implantation de ZFE est souvent associée à la mise en place de dérogations au droit du travail, à des carences dans l'application de la législation nationale du travail, ou à l'interdiction des syndicats. D'ailleurs, les heures supplémentaires sont de règle dans la plupart des ZFE, si ce n'est dans toutes (Milberg et Amengual, 2008). À Madagascar, Glick et Roubaud (2006) observent que les femmes employées dans les ZFE travaillent en moyenne 209 heures par mois, contre 168 heures pour les femmes employées dans le secteur privé hors ZFE (et 147 heures dans le secteur public). Il est intéressant de noter que ces différences sont plus marquées chez les femmes que chez les hommes. De même, à Maurice, les ZFE relèvent d'une législation du travail spécifique qui allonge la durée légale du travail à 45 heures par semaine plus 10 heures supplémentaires, contre 35 à 48 heures dans les entreprises situées en dehors des ZFE. Cette spécificité des ZFE est particulièrement problématique pour les femmes qui doivent toujours assurer leurs tâches domestiques, alourdissant ainsi leur charge de travail (Blin, 2008). Une autre caractéristique observée dans de nombreuses ZFE est un fort taux de renouvellement du personnel (Milberg et Amengual, 2008), ce qui soulève la question de la qualité de l'emploi dans ces zones. En s'appuyant sur les statistiques malgaches, Cling *et al.* (2009) calculent qu'un cinquième des personnes employées dans les ZFE quittent leur emploi chaque année, alors que cette proportion tombe à 1 employé sur 10 dans le secteur privé.

À cet égard, il convient de souligner que la liberté syndicale et la négociation collective ne sont pas toujours garanties dans les ZFE (CISL, 2004). Avant 2003, les employés des ZFE kenyans n'avaient pas le droit d'adhérer à un syndicat. Pour dénoncer leurs conditions de travail difficiles et obtenir davantage de droits au travail, ces travailleurs, essentiellement des femmes, ont organisé des grèves massives et ont fini par obtenir gain de cause auprès du gouvernement kenyan : ils ont désormais le droit de s'organiser et de négocier des accords collectifs. Une autre spécificité des ZFE qui fait l'objet de critiques récurrentes est la précarité de l'emploi et le manque d'emplois durables. Au Kenya, 85 % des travailleuses sont titulaires d'un contrat de courte durée (Akoth, 2006). En procédant à une estimation économétrique des perspectives de promotion dans les ZFE malgaches, Glick et Roubaud (2006) observent qu'à qualifications égales, les femmes ont statistiquement moins de chances que les hommes d'obtenir une promotion.

En conclusion, les ZFE semblent avoir été un élément essentiel de l'intégration des femmes dans le secteur formel des pays du COMESA et les études réalisées montrent que, dans au moins deux pays (Madagascar et le Kenya), les zones franches ont contribué à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Néanmoins, les données empiriques révèlent que les ZFE offrent aussi des conditions de travail moins favorables et ont même tendance à alourdir la charge de travail des femmes.

### **3.2 Effets de la libéralisation du commerce sur les femmes dans les pays du COMESA**

Les pays du COMESA ont engagé des négociations sur la création de nouveaux accords commerciaux tels que l'Accord de partenariat économique (APE) avec l'UE et l'Accord tripartite de libre-échange (TFTA) avec la CAE et la SADC. L'APE est en discussion avec la plupart des pays membres du COMESA. Un accord intermédiaire signé par un nombre limité de pays du COMESA (Madagascar, Maurice, les Seychelles et le Zimbabwe) est entré en vigueur en 2012<sup>22</sup>. En juillet 2016, l'UE a conclu un APE avec l'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, le Mozambique, la Namibie et le Swaziland, collectivement désignés par le nom de « groupe APE SADC »<sup>23</sup>.

Les négociations relatives au TFTA ont été engagées en 2011, un accord a été signé en juin 2015 et la mise en œuvre du TFTA devrait intervenir après sa ratification par le parlement de chaque partie. Or, on connaît mal les

conséquences que ces accords, en cours et à venir, peuvent avoir sur les inégalités hommes-femmes. La présente section s'appuie sur les derniers travaux économiques pour analyser les effets que l'évolution de l'environnement commercial des pays du COMESA a eus sur les femmes et la façon dont ces effets peuvent varier en fonction des partenaires commerciaux. Les résultats de cette analyse doivent apporter un éclairage intéressant sur les incidences de ces accords commerciaux sur les questions de genre.

#### **3.2.1 Mécanismes d'interaction et données au niveau des entreprises**

Ainsi que l'explique le manuel pédagogique (CNUCED, 2014b), les interactions entre commerce et genre au travail sont régies par une multitude de mécanismes. Pour résumer, la libéralisation du commerce a un effet proconcurrentiel qui rend la discrimination plus coûteuse et stimule le progrès technologique, contribuant ainsi à une réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes. Mais la libéralisation peut également faire évoluer la structure sectorielle de la production et avoir un effet bénéfique (en cas de redéploiement de la main-d'œuvre vers les secteurs féminisés) ou défavorable (en cas de redéploiement de la main-d'œuvre vers les secteurs masculinisés) pour les femmes. Les incidences du commerce sur les questions de genre au travail n'obéissent donc pas à un schéma précis. Outre l'évolution de la structure de production, le commerce peut influencer sur les questions de genre par d'autres mécanismes : soit en modifiant les prix relatifs des biens et services, avec des répercussions différentes sur les hommes et les femmes selon leurs habitudes de consommation et leur stratégie de subsistance ; soit en faisant varier les recettes fiscales, comme l'explique le manuel pédagogique (CNUCED, 2014b). La présente section s'intéresse à l'estimation du premier mécanisme, à savoir les incidences du commerce sur les questions de genre au travail, car il est plus facilement identifiable.

Conscients de la difficulté d'identifier un modèle unique, les chercheurs ont commencé à étudier la corrélation existant entre les vagues de libéralisation et les inégalités hommes-femmes, en s'appuyant sur des données recueillies auprès d'un panel d'entreprises. Le volume 2 du manuel pédagogique (CNUCED, 2014d) explique clairement pourquoi il est avantageux d'utiliser des données microéconomiques pour analyser les effets des politiques commerciales sur la situation en matière de genre. Cela permet d'évaluer plus précisément les effets de l'évolution des politiques commerciales sur les

inégalités hommes-femmes dans les entreprises (niveau d'analyse le plus détaillé), et ainsi, de tenir compte des spécificités propres à chaque secteur et à chaque entreprise. Ces données permettent en outre d'évaluer les incidences de la modification des droits de douane sur chaque type d'activité. À titre d'illustration, les études réalisées par Juhn *et al.* (2013, 2014) utilisent les données d'un panel d'entreprises mexicaines pour estimer les effets de la réduction des droits de douane au Mexique dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain. Leur cadre théorique prédit qu'une réduction des coûts commerciaux incite les entreprises les plus productives à se lancer dans l'exportation et à moderniser leur technologie<sup>24</sup>. Cette modernisation technologique améliore l'emploi des femmes dans les métiers manuels (cols bleus), en augmentant leur productivité, mais n'entraîne aucun changement dans les métiers non manuels (cols blancs). Les résultats empiriques de Juhn *et al.* (2013, 2014) confirment ces prédictions : la modification des droits de douane a amélioré l'emploi des femmes par le biais de la modernisation technologique. Ainsi, une entreprise mexicaine bénéficiant de l'allègement moyen des droits de douane aux États-Unis a connu une augmentation de 20 % de la part de femmes dans les métiers manuels et un accroissement de 24 % de la masse salariale féminine relative (comparée à une entreprise similaire ne bénéficiant d'aucune baisse des droits de douane). Ces études insistent sur l'effet positif de la modernisation technologique stimulée par le commerce sur les femmes par rapport aux hommes, en réduisant l'importance de la force physique dans les emplois manuels. En appliquant une méthode différente fondée sur les données recueillies au niveau des États, Sauré et Zoabi (2014) montrent que les effets sur les inégalités hommes-femmes de la modification des droits de douane peuvent varier selon le niveau de développement économique du partenaire commercial.

### 3.2.2 Estimation des effets de l'évolution du commerce sur les femmes dans les pays du COMESA

À la lecture de ces faits nouveaux sur le commerce et le genre, cette section étudie les effets de la modification des droits de douane sur les femmes dans un échantillon de pays du COMESA, au moyen d'une analyse microéconomique dans l'esprit de Juhn *et al.* (2013, 2014). La présente analyse va plus loin dans l'étude de ces effets, en les différenciant selon les partenaires (partenaires européens, partenaires membres du futur TFTA, et autres pays partenaires). Cette distinction permet

d'évaluer si les effets de la modification des droits de douane sur l'emploi des femmes varient en fonction des partenaires commerciaux du fait de différences qui existent entre les produits commercialisés ou les spécialisations. Les résultats de cette étude apporteront donc des informations précieuses sur les effets attendus des accords commerciaux en cours de négociation, en l'occurrence l'APE et le TFTA. Par conséquent, cette analyse peut être interprétée comme une étude d'impact *ex ante* des incidences des futurs accords commerciaux signés par les pays du COMESA sur l'emploi des femmes<sup>25</sup>.

#### 3.2.2.1 Données

La présente analyse empirique des effets de la modification des droits de douane sur l'emploi des femmes s'appuie sur des données recueillies dans le cadre des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises (WBES). Les WBES fournissent des informations sur les entreprises d'un certain nombre de pays, en suivant toujours la même méthodologie. Ces enquêtes sont disponibles en panel (à savoir, pour plusieurs périodes) pour cinq pays du COMESA : la République démocratique du Congo (2006 et 2010) ; le Kenya (2007 et 2013) ; l'Égypte (2008 et 2013) ; l'Ouganda (2006 et 2013) ; et la Zambie (2007 et 2013). Ces enquêtes se révèlent particulièrement intéressantes pour notre analyse, car elles contiennent des informations sur l'activité des femmes, différenciées par type d'activité (production et hors production), ainsi qu'un grand nombre de caractéristiques économiques des entreprises. Dans les WBES, les seules informations disponibles sur le métier des actifs concernent la distinction entre activités de « production » et activités « hors production ». Les activités extérieures à la production réunissent les métiers liés à la gestion, à la vente, aux tâches administratives, etc.<sup>26</sup>. Les WBES sont conçues pour être représentatives du secteur, de la taille et de la zone géographique des entreprises, si bien que les conclusions que l'on peut en tirer peuvent être appliquées à l'ensemble des pays étudiés. Ces chiffres permettent de calculer le ratio femmes/hommes dans les activités de production et les activités hors production. Par ailleurs, la modification des droits de douane est mesurée à l'aide du système d'analyse et d'information sur le commerce (TRAINS) de la CNUCED. Plus précisément, les droits moyens sur les exportations (*tarif d'exportation*) imposés dans le pays de destination et les droits moyens sur les importations (*tarif d'importation*) sont calculés par pays, par année et par secteur. Le tableau 11, présenté en annexe, compile des

statistiques descriptives détaillées sur le ratio femmes/hommes par secteur et type d'activité.

Ces données permettent d'évaluer les effets de la modification des droits de douane sur l'écart entre hommes et femmes en matière d'emploi, selon la méthodologie détaillée en annexe.

### 3.2.2.2 Résultats

La figure 5 synthétise les résultats de l'étude des effets de l'allègement des droits de douane sur l'emploi des hommes et des femmes, différenciés par pays partenaires, dans les entreprises exportatrices d'un sous-échantillon de pays du COMESA. Cette figure s'appuie sur les coefficients estimés présentés dans le tableau 13 en annexe. Les résultats obtenus confirment que la modification des droits de douane influe fortement sur le ratio femmes/hommes en matière d'emploi.

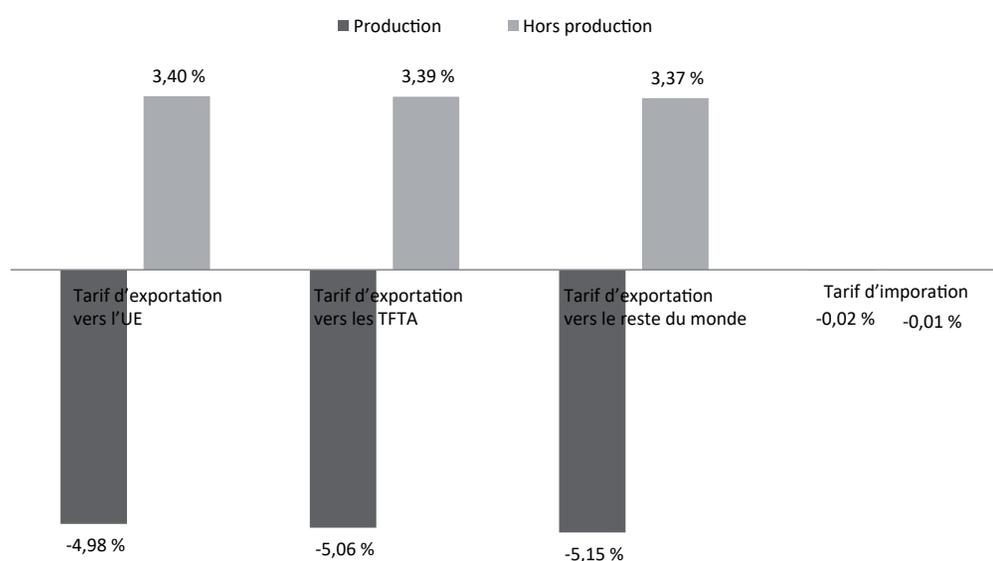
D'après les résultats illustrés sur la figure 5, les travailleurs sont touchés différemment par la libéralisation du commerce selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. Dans les activités de production, la libéralisation du commerce pénalise davantage les femmes que les hommes : une baisse de 1 % des droits de douane sur le marché de destination est corrélée à une diminution de 5 % du ratio femmes/hommes dans les entreprises exportatrices.

Chose intéressante, cet effet négatif de la libéralisation du commerce sur le ratio femmes/hommes varie peu en fonction des partenaires commerciaux (pays européens, futurs pays partenaires dans le cadre du TFTA et reste du monde). La corrélation négative observée entre la libéralisation du commerce et le ratio femmes/hommes dans les activités de production indique que l'intensification des échanges commerciaux peut coïncider avec la croissance d'activités de production axées sur les exportations dominées par une main-d'œuvre masculine, au détriment des femmes, contribuant à la déféminisation de certains secteurs décrite par certains chercheurs (Kucera et Tejani, 2014). Ce résultat peut également s'expliquer par le fait que la diminution des coûts d'exportation incite les entreprises exportatrices à moderniser leur outil de production, supprimant ainsi des emplois dans les activités de production. Cela pénalise davantage les femmes, qui occupent des emplois particulièrement précaires.

En revanche, il semble se produire le phénomène inverse dans les activités extérieures à la production, où les femmes profitent davantage que les hommes de la libéralisation du commerce : une réduction de 1 % des droits d'exportation est corrélée à une hausse de 3,4 % du ratio femmes/hommes dans les entreprises exportatrices. Ce résultat peut être interprété à

Figure 5

Effets de la réduction des droits de douane sur le ratio femmes/hommes, par type d'activité et par pays partenaires (en pourcentage)



Source : Calculs effectués par le secrétariat de la CNUCED, à partir des résultats du tableau 13 fourni en annexe.

Notes : Les coefficients utilisés correspondent aux effets d'une diminution de 1 % des droits de douane sur le ratio femmes/hommes dans les entreprises exportatrices dans un sous-échantillon de pays du COMESA. Le tarif d'exportation correspond aux droits moyens imposés sur les exportations dans les pays de destination. Le tarif d'importation correspond aux droits moyens imposés sur les importations. UE : Union européenne ; TFTA : Accord tripartite de libre-échange.

la lumière d'études précédentes (Galor et Weil, 1996 ; Juhn *et al.*, 2013, 2014 ; Weinberg, 2000) selon lesquelles les femmes qui exercent des activités manuelles non liées à la production peuvent tirer profit de la modernisation technologique induite par la libéralisation du commerce sur le marché de destination, car cette modernisation accroît leur productivité relative en réduisant l'importance de la force physique par rapport aux capacités cognitives.

Une autre conclusion intéressante à tirer de la figure 5 est l'effet négatif de la réduction des mesures protectionnistes sur la part des femmes dans l'emploi. Ainsi, une réduction de 1 % des droits d'importation est corrélée à une diminution de 0,01 % du ratio femmes/hommes dans les entreprises exportatrices. Cet effet est similaire quel que soit le type d'activité, ce qui n'est pas le cas avec les droits d'exportation. Bien que de faible ampleur, cet effet négatif peut être dû au fait que l'intensification de la concurrence avec les entreprises étrangères sur le marché national cause du tort aux entreprises, ce qui peut être associé à des suppressions d'emplois, surtout chez les femmes.

Ces résultats peuvent servir à évaluer les incidences que les futurs accords commerciaux pourraient avoir sur les femmes. Par exemple, dans le cadre du futur APE, les produits manufacturés devraient être importés en UE en franchise de droits de douane. À partir de ces estimations, en Zambie, où les droits sur les exportations vers le marché européen s'élèvent en moyenne à 4 %, la signature de l'APE devrait se traduire par une diminution de 20 % du ratio femmes/hommes en matière d'emploi dans les activités de production, et par une augmentation de 13 % du ratio femmes/hommes dans les activités hors production, toutes choses restant égales par ailleurs<sup>27</sup>. Toutefois, l'APE devrait également se traduire par une réduction des droits appliqués sur les importations par les pays du COMESA. D'après les résultats de notre analyse, cela devrait également modifier le ratio femmes/hommes aux dépens de l'emploi féminin, quoique dans une moindre mesure (en supposant qu'une diminution de 20 % des droits d'importation se traduise par une diminution de 1,7 % du ratio femmes/hommes global)<sup>28</sup>.

Cette analyse empirique révèle les fortes incidences de la libéralisation du commerce sur l'emploi des hommes et des femmes dans les pays du COMESA. Au vu de ces résultats, la libéralisation du commerce devrait s'accompagner de mesures spécifiques destinées à aider les femmes qui exercent des activités de production, dans la mesure où ces femmes subissent de manière disproportionnée

les conséquences d'une levée des barrières commerciales. Dès lors, des politiques axées sur le renforcement du capital humain et des compétences des femmes et l'amélioration du système de protection sociale pourraient réduire ou atténuer les effets négatifs de la libéralisation du commerce sur l'emploi des femmes.

#### 4. Commerce et genre dans le secteur des services

Le COMESA a mis en place des programmes axés sur la promotion du commerce des services entre ses membres (encadré 6). Le Traité du COMESA définit clairement la libéralisation du commerce des services comme un élément clef des objectifs d'intégration régionale de la communauté. Plus précisément, les articles 4 (4) (c), 164, 148, 151 et 152 stipulent que le COMESA et ses pays membres doivent œuvrer ensemble à la levée des barrières au commerce des services et à la promotion de la libre circulation des services dans la région. En 2009, le Comité du commerce des services a entrepris de promouvoir la libéralisation des services et a adopté les Lignes directrices pour les négociations sur les services en vertu des Règles du COMESA sur le commerce des services. En outre, bien que les négociations relatives au TFTA se cristallisent actuellement sur le commerce des marchandises entre les états membres du COMESA, de la SADC et de la CAE, on peut s'attendre à ce que les services occupent une place importante dans les discussions à venir.

Compte tenu de l'intérêt que les gouvernements du COMESA et les organisations régionales et internationales de développement accordent à cette question, il est essentiel d'envisager les effets que la libéralisation du commerce des services peut avoir sur les questions de genre et sur l'émancipation économique des femmes.

##### 4.1 Faits stylisés sur la participation des femmes dans le secteur des services

L'un des principaux moyens par lesquels les femmes peuvent tirer profit du commerce des services est l'emploi, tant formel qu'informel. Parce qu'il est difficile de mesurer l'emploi dans le secteur informel, la présente section s'intéresse principalement au secteur tertiaire formel. Au niveau mondial, le secteur des services est devenu le principal pourvoyeur d'emplois pour les femmes. Selon les estimations de l'OIT, 61,5 % de la main-d'œuvre féminine travaillait dans le secteur tertiaire en 2015 (OIT, 2015a). Néanmoins, dans les pays du COMESA, l'agriculture demeure la principale

## Encadré 6

## Exemples d'actions et priorités stratégiques du COMESA pour promouvoir le commerce des services

**Faciliter le commerce intrarégional**

- Octroyer un visa d'affaires pour faciliter la circulation des hommes d'affaires dans la région, dans le but de favoriser le commerce, l'investissement et la croissance des activités des entreprises en général
- Développer des stratégies concrètes pour affronter les problèmes liés aux travailleurs migrants, comme la reconnaissance des qualifications, les permis de travail et la sécurité sociale
- Signer un mémorandum d'accord avec Microsoft Afrique en vue d'une future collaboration dans les domaines de l'accès aux technologies, du développement de compétences utiles et de la promotion de l'innovation
- Instaurer un système régional de paiement et de règlement pour simplifier le règlement des litiges commerciaux et le paiement des services entre états membres

**Renforcer les capacités**

- Soutenir la mobilisation de l'épargne et favoriser l'accès au crédit pour tous
- Le COMESA s'emploie à proposer des programmes de renforcement des capacités entre états membres qui traitent de sujets comme les règles d'origine du COMESA et la libéralisation du commerce des services

Sources : Addis Standard (2015) ; Daily Monitor (2015) ; MADOTE (2015) ; Microsoft (2015) ; et SAIIA (2013).

source d'emplois féminins. Les données de l'OIT reprises sur la figure 1 montrent qu'en 2015, 72,7 % de la main-d'œuvre féminine du COMESA travaillait dans l'agriculture, contre 22,4 % dans les services et seulement 4,9 % dans l'industrie<sup>29</sup>.

Or, depuis quelques années, le secteur tertiaire se montre plus dynamique et devient une plus grande source d'emplois pour les femmes. Alors que le volume global de la main-d'œuvre féminine du COMESA a augmenté de 86,8 % en 20 ans, entre 1995 et 2015, le nombre de femmes travaillant dans le secteur tertiaire a fait un bond de 152 %. Par comparaison, le nombre d'hommes travaillant dans les services a augmenté de 94 % au cours de la même période. L'OIT pense que cette tendance se poursuivra au sein du COMESA et que la croissance de l'emploi féminin dans le secteur tertiaire entre 2015 et 2020 (25 %) sera plus importante que l'accroissement global de la main-d'œuvre féminine totale (18 %) et que la croissance de la main-d'œuvre masculine dans les services (18 %) (fig. 6).

La hausse spectaculaire de la part des femmes dans le secteur des services dans les pays du COMESA s'explique essentiellement par le fait que la main-d'œuvre se soit détournée de l'agriculture (les effectifs restent relativement stables dans l'industrie). Cependant, bien qu'elles constituent une part croissante de la main-d'œuvre totale, les femmes restent sous-représentées dans les services dans les pays du COMESA, comme le montre le ratio hommes/femmes.

Il convient également de souligner l'hétérogénéité des états membres du COMESA quant à la part

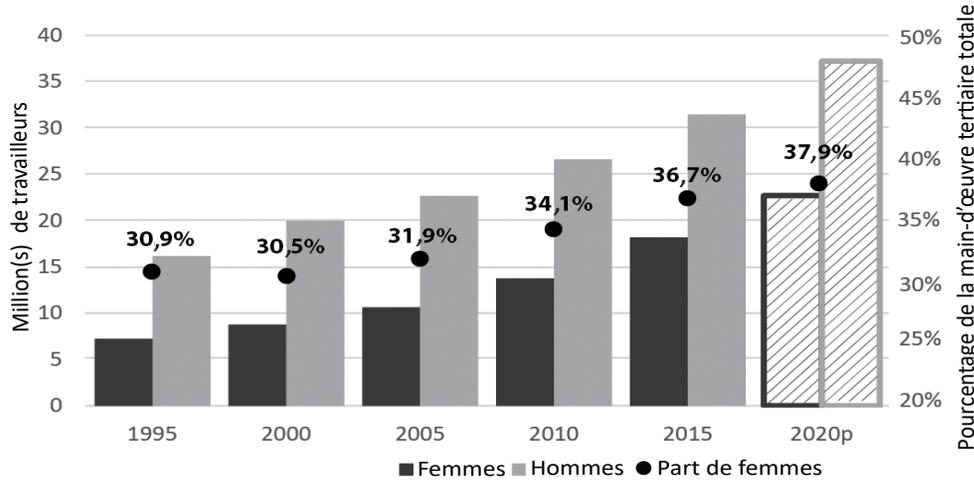
de la main-d'œuvre féminine dans le secteur tertiaire, ce qui s'explique probablement par la disparité de leurs structures économiques. Alors que le secteur des services concentre plus de 80 % de l'emploi féminin à Maurice (le tourisme génère plus d'un quart du PIB du pays ; voir CMVT, 2015), le secteur tertiaire représente moins de 25 % de l'emploi des femmes dans neuf états membres où l'agriculture reste, de loin, le secteur le plus pourvoyeur d'emplois (fig. 7). Les femmes forment un plus grand volume de la main-d'œuvre tertiaire que l'ensemble des travailleurs de l'Égypte, de l'Érythrée, de l'Éthiopie, de Maurice, du Swaziland et du Zimbabwe. Toutefois, dans les autres états membres, les femmes sont souvent sous-représentées dans ce secteur.

## 4.2 Incidences de la libéralisation du commerce des services sur la situation en matière de genre

Les statistiques descriptives fournies plus haut ne donnent qu'une vision d'ensemble de la participation des femmes dans le secteur des services au sein du COMESA. Ces tendances et ces chiffres peuvent jeter un éclairage intéressant sur le nombre d'emplois et la participation générale dans le tertiaire, mais ils en disent peu sur la *qualité* de ces emplois. Dans la pratique, il faut tenir compte des types de services offerts par les femmes. Les emplois tertiaires sont souvent perçus sous un angle flatteur, la technologie, la finance et les services aux entreprises suscitant le plus d'intérêt dans le domaine du commerce des services. D'ailleurs, les services qui nécessitent une main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée peuvent être porteurs d'emplois, et ainsi, favoriser le

Figure 6

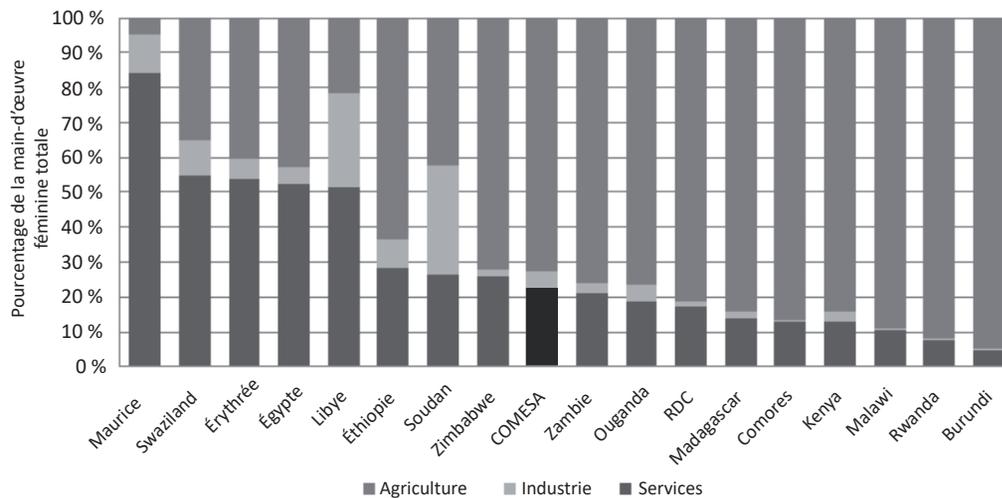
Augmentation de la part des femmes dans la main-d'œuvre tertiaire au sein du COMESA, 1995-2020



Source : Calculs effectués par l'auteur, à partir des données de 2015a de l'OIT.  
Notes : Data for 2020 is projected (p).

Figure 7

Hétérogénéité de l'emploi féminin dans le secteur tertiaire en pourcentage de l'emploi féminin total dans les pays du COMESA, 2015



Source : Calculs effectués par l'auteur, à partir des données de 2015a de l'OIT.

progrès économique des femmes. Or, dans les pays en développement, le redéploiement de la main-d'œuvre vers le secteur tertiaire, qui coïncide souvent avec la progression de l'économie informelle, intervient généralement à des niveaux de revenus plus faibles que dans les pays développés (OIT, 2012). Dans nombre de pays en développement, ce sont des services plus traditionnels, non commercialisables, peu productifs et à faible potentiel d'accumulation de capital qui ont la part belle en matière de PIB et d'emplois dans le secteur tertiaire. Les emplois concernés sont notamment ceux de vendeur sur les marchés, d'employé de restaurant ou d'employé de maison. À long terme, cette situation pourrait d'ailleurs compromettre la

situation économique et sociale. Les éléments disponibles montrent que, dans les pays en pleine mutation structurelle, de l'agriculture aux services (l'industrie étant épargnée) – caractéristique de bon nombre des pays les moins avancés d'Afrique –, l'essor rapide de l'emploi tertiaire est dopé par la création d'emplois à faible productivité et souvent informels, entraînant une *réduction* de la productivité globale de la main-d'œuvre, et donc, bridant la performance économique (CNUCED, 2014e).

Enfin, la libéralisation du secteur des services confronte les femmes à d'autres difficultés inhérentes au genre qui méritent une attention particulière. L'Équipe spéciale sur la parité et

le commerce du Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes (IANWGE) a identifié trois axes prioritaires à développer dans le cadre d'un programme de libéralisation du commerce des services : i) certaines catégories vulnérables de la population, dont les femmes, sont potentiellement davantage appelées aux services de première nécessité, et donc, être plus sensibles à la façon dont la libéralisation peut limiter l'accès à ces services ; ii) la libéralisation peut infléchir les orientations non économiques dans des domaines comme la santé, la culture, l'éducation et l'environnement ; et iii) l'équilibre entre les objectifs à long terme et les coûts de reconversion à court terme peut se répercuter de façon disproportionnée sur les femmes (IANWGE, 2011).

Quelles sont les incidences de la libéralisation des services sur les inégalités hommes-femmes dans les pays du COMESA ? À l'heure où le secteur tertiaire devient une source d'emplois de plus en plus importante pour les femmes dans la région, la libéralisation pourrait peser plus lourdement sur la place de la femme dans l'économie. Autre constat évident, malgré la création d'emplois pour les femmes dans ce secteur, des facteurs structurels pourraient limiter leur participation globale, ainsi que la qualité de leur participation, dans les services. Comme pour le commerce des produits agricoles et industriels, le commerce des services n'a pas d'effets négatifs ou positifs tranchés sur les femmes et différentes catégories de population seront touchées différemment et à des degrés divers.

La suite de ce chapitre s'intéresse donc aux opportunités, aux contraintes et aux risques liés à la libéralisation des services au sein du COMESA, en se concentrant sur deux filières tertiaires à deux extrémités différentes du spectre de la valeur ajoutée : i) l'externalisation des services rendue possible par les technologies de l'information et des communications (TIC) ; et ii) le tourisme. Ces deux filières figurent parmi les priorités du COMESA et de bon nombre de ses états membres, en raison de leur capacité à favoriser la croissance et le développement économiques. Si ce chapitre ne cherche pas à analyser toutes les filières tertiaires concernées, l'étude des TIC et du tourisme devrait poser un cadre solide pour comprendre la dynamique entre commerce et genre dans d'autres filières tertiaires importantes comme la santé, l'éducation, l'énergie, les communications et la finance.

#### **4.2.1 Exportations de services qualifiés liés aux technologies de l'information et des communications**

Dans le cadre de son programme de promotion du commerce des services, le COMESA a identifié plusieurs sous-secteurs prioritaires sur lesquels des négociations peuvent être engagées concernant la libéralisation des services dans la région. Ces sous-secteurs sont souvent liés à des segments à forte valeur ajoutée comme les services aux entreprises, les communications, l'énergie et la finance. En outre, la Fédération des associations nationales de femmes chefs d'entreprise en Afrique de l'Est et en Afrique australe (FEMCOM), institution du COMESA, s'est fixé comme priorité, dans sa propre stratégie, la promotion des TIC comme ingrédient de la réussite des femmes chefs d'entreprises dans la région (Tonda, 2013). Compte tenu de l'accent mis sur cette priorité, il est indispensable de déterminer dans quelle mesure les femmes de la région sont avantagées, par rapport aux hommes, par la libéralisation ou la promotion des services à forte valeur ajoutée dans la filière des TIC, ou si, à l'inverse, ces interventions risquent d'accroître les inégalités existantes. Par conséquent, le commerce des services adossés aux TIC doit être analysé sur deux niveaux : d'une part, pour sa capacité à ouvrir de nouvelles perspectives pour que les femmes formées et hautement qualifiées puissent participer à l'économie mondiale en chiffres absolus ; et d'autre part, pour sa capacité à mettre en lumière l'existence de préjugés ou d'inégalités qui peuvent empêcher les femmes de saisir des opportunités et d'en tirer profit par rapport aux hommes.

##### **4.2.1.1 Données relatives aux problèmes d'égalité des sexes dans le secteur des TIC**

Les données disponibles montrent que les femmes sont moins représentées que les hommes dans le secteur des TIC (tableau 9), bien que l'on note de fortes disparités entre les pays du COMESA. D'après les données sur l'emploi recueillies auprès des instituts nationaux de la statistique, le Rwanda et la Zambie présentent l'écart hommes-femmes le plus important, tandis que l'Éthiopie et Maurice sont plus proches de la parité dans ce secteur.

Outre les disparités observées entre les sexes en matière d'emploi, il y a des raisons de craindre que, même dans les segments à forte valeur ajoutée, les femmes restent reléguées à des

Tableau 9

Répartition de la main-d'œuvre dans les technologies de l'information et des communications, par sexe, dans plusieurs pays du COMESA (en pourcentage)

Pays	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes	Source
Éthiopie	54,6	45,3	Rapport statistique sur l'enquête de 2015 sur l'emploi et le chômage en milieu urbain
Kenya	66	34	Enquête économique, 2016
Maurice	54,1	45,9	Statistiques de 2015 de l'OIT
Rwanda	70	30	Rapport d'enquête sur la population active – pilote (février 2016)
Seychelles	62	38	Enquête sur la population active, 2011-2012
Zambie	85,5	14,5	Rapport d'enquête sur la population active, 2008

Source : Données compilées par le secrétariat de la CNUCED, à partir d'enquêtes nationales.

Notes : En Zambie et à Maurice, l'industrie des TIC est respectivement dénommée « Transport et Communication » et « secteur des TIC ».

postes peu productifs et mal rémunérés. Le problème de la segmentation verticale entre les sexes (où les femmes sont cantonnées aux postes moins rémunérés dans les entreprises et les industries) a été qualifié de contrainte majeure dans la présente série de supports de formation. Les femmes ont plus de chance d'occuper les postes les moins qualifiés comme la saisie de données (CNUCED, 2014e). Par exemple, dans le secteur des TIC en Éthiopie, les femmes représentent 84,4 % des opérateurs de saisie, mais seulement 18 % des cadres dans les domaines des sciences et de l'ingénierie (les statistiques détaillées sont présentées en annexe dans le tableau 12).

Selon l'Indice de localisation mondiale des services mis au point par le cabinet AT Kearney – qui mesure l'attractivité de 55 pays pour les prestations de services informatiques, d'externalisation des processus d'affaires et de téléphonie –, certains pays du COMESA, comme l'Égypte, Maurice et le Kenya, figurent parmi les destinations mondiales de délocalisation (Sethi et Gott, 2016). À lui seul, le Kenya espère créer 120 000 emplois dans l'externalisation des processus d'affaires (BPO) d'ici à 2020 (*The Economist*, 2010), grâce à l'arrivée de câbles sous-marins à fibre optique en 2009 et 2010. Actuellement, près de 7 000 personnes travaillent dans ce secteur au Kenya, essentiellement dans les services et le *back-office* transactionnel. Le plan stratégique du Kenya, « Vision 2030 », définit l'externalisation des processus d'affaires comme un pilier économique central pour le développement à long terme du pays<sup>30</sup>. D'autres pays de la région cherchent également à se tailler une place sur le marché de l'externalisation des processus d'affaires, dans le but de créer des emplois qualifiés et de diversifier leurs

exportations. Le Gouvernement rwandais a ainsi adopté une approche claire et concrète pour promouvoir les industries des TIC, dont l'externalisation des processus d'affaires, afin de construire une économie fondée sur le savoir et d'accélérer la croissance (Mann *et al.*, 2014).

Cependant, comme nous l'avons vu plus haut, il n'y a aucune garantie que cette stratégie de promotion des services d'externalisation des processus d'affaires liés aux TIC améliore les perspectives économiques des femmes et l'égalité des chances si elle ne s'accompagne pas de programmes parallèles destinés à lever d'autres barrières structurelles et sociales. D'ailleurs, comme le soulignent Antonio et Tuffley (2014, 677), « la discrimination subie par les femmes dans de nombreux domaines de la vie sociale (emploi, instructions et revenus) reproduit les inégalités observées dans les TIC ». Dans une analyse approfondie des femmes cadres dans le secteur des TIC au Kenya, Abagi *et al.* (2009) observent des stéréotypes de genre et une discrimination sexuelle persistants dans ce domaine et notent que, même lorsqu'elles possèdent des qualifications techniques en TIC, les femmes sont souvent affectées à des postes considérés comme « traditionnellement féminins », comme les relations publiques ou le marketing.

Coste et Dihel (2013) analysent quant à eux les données de plus de 500 entreprises de services professionnels dans les pays du COMESA pour mieux comprendre la participation des femmes dans le commerce de services professionnels dans la région. Leur analyse révèle des déséquilibres flagrants entre hommes et femmes dans tous les services professionnels ; ils insistent notamment sur le

nombre comparativement faible de femmes aux postes de direction dans les entreprises de services (tableau 10). Par ailleurs, les auteurs ont remarqué que les entreprises dirigées par des femmes exportent moins et sont moins performantes que les entreprises similaires d'autres régions, peut-être en partie parce qu'elles semblent aussi être davantage privées de l'accès aux services de financement et autres services de conseil, caractéristique

qui, soulignent les auteurs, n'est pas observée à l'échelle mondiale. Enfin, il existe une variabilité importante dans la région. Certains pays, comme l'Érythrée, Madagascar, le Rwanda et la Zambie, comptent une plus forte proportion d'entreprises gérées par des femmes ; à l'inverse, dans d'autres pays, comme l'Égypte, le Malawi et la République démocratique du Congo, quasiment aucune entreprise de services professionnels n'est gérée par une femme.

Tableau 10

Proportion d'entreprises, dans les pays du COMESA, comptant au moins une femme aux deux plus hauts postes de direction

Pays	Nombre d'entreprises étudiées	Pourcentage d'entreprises ayant au moins une femme aux deux plus hauts postes de direction	Nombre d'entreprises exportatrices étudiées	Pourcentage d'entreprises exportatrices ayant au moins une femme aux postes de direction	Secteurs où les femmes occupent des postes de direction (nombre d'entreprises)
Burundi	46	13,0	9	11,1	Comptabilité (3), Architecture (1), Juridique (2)
Comores	40	25,0	0		Comptabilité (1), Architecture (4), Ingénierie (2), Juridique (3)
Congo (Rép. Dém. du)	60	5,0	20	0,0	Comptabilité (2), Ingénierie (1)
Djibouti	30	10,0	1	100,0	Juridique (3)
Égypte	100	5,0	3	0,0	Architecture (5)
Érythrée	40	37,5	3	33,3	Comptabilité (3), Ingénierie (9), Juridique (3)
Éthiopie	100	10,0	9	0,0	Comptabilité (2), Architecture (2), Juridique (6)
Kenya	100	14,0	36	42,9	Comptabilité (3), Architecture (5), Ingénierie (1), Juridique (5)
Madagascar	61	42,6	5	40,0	Comptabilité (10), Architecture (4), Ingénierie (3), Juridique (9)
Malawi	60	1,7	9	0,0	Comptabilité (1)
Maurice	61	16,4	6	16,7	Comptabilité (3), Architecture (2), Ingénierie (2), Juridique (3)
Ouganda	100	9,0	17	11,8	Comptabilité (3), Architecture (1), Ingénierie (2), Juridique (3)
Rwanda	40	25,0	2	50,0	Comptabilité (5), Ingénierie (3), Juridique (2)
Seychelles	40	0,0			
Soudan	100	15,0	31	16,1	Comptabilité (4), Architecture (1), Ingénierie (3), Juridique (7)
Swaziland	40	30,0	5	20,0	Comptabilité (7), Ingénierie (1), Juridique (4)
Zambie	60	31,7	11	45,5	Comptabilité (8), Juridique (11)
Zimbabwe	41	19,5	7	14,3	Comptabilité (3), Architecture (2), Juridique (3)

Source : Enquête de la Banque mondiale (2015) sur les services professionnels dans les pays du COMESA.

#### 4.2.1.2 Les disparités éducatives, facteur clef des inégalités entre les sexes face à l'emploi dans le secteur des TIC

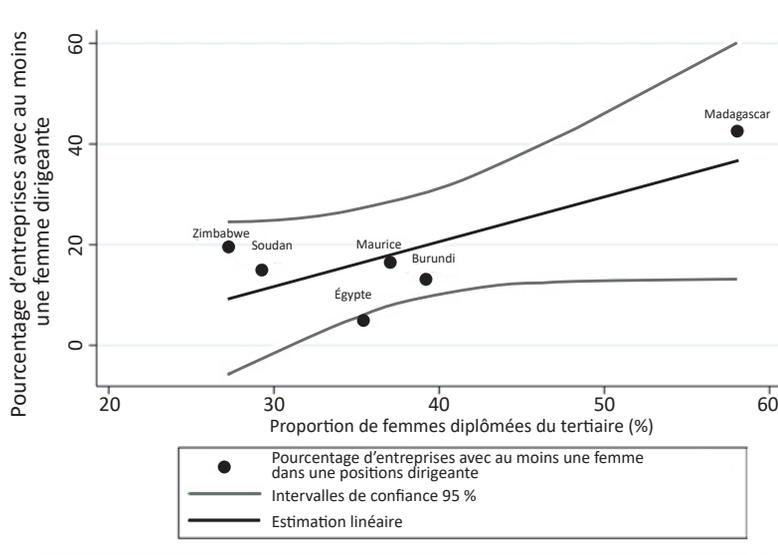
Abstraction faite des obstacles structurels qui entravent l'emploi dans les TIC et les services professionnels, on pense souvent que travailler dans des services à forte valeur ajoutée nécessite une instruction et une formation de haut niveau. Ainsi, lorsque la filière kényane de l'externalisation des processus d'affaires en était à ses débuts, les entreprises privilégiaient le recrutement de personnes ayant obtenu ou étant sur le point d'obtenir un diplôme universitaire (Free, 2015). Dans ce secteur, même pour les postes qui ne nécessitent pas une formation universitaire ou une expertise technique particulière, les entreprises exigent généralement un niveau minimum de compétences en informatique. Si les femmes doivent braver des obstacles disproportionnés pour suivre des études et se former aux outils numériques, alors leur capacité à participer à la croissance du secteur et à en tirer profit sera sérieusement limitée : les inégalités d'accès à l'éducation se traduisent alors par de plus grandes inégalités économiques et professionnelles, les travailleurs non qualifiés étant privés des emplois les plus valorisés et les mieux payés. Comme l'affirment Melhem *et al.* (2009, 20) : « les femmes et les filles sont les laissées-pour-compte de la société du savoir parce qu'elles ont moins accès à l'éducation

scientifique et technique en particulier et à l'éducation en général ».

Les données disponibles montrent que le taux de scolarisation des femmes dans l'enseignement supérieur est extrêmement faible dans la région du COMESA. En Afrique, les inscriptions dans l'enseignement supérieur penchent de façon très déséquilibrée du côté des sciences humaines et sociales, avec à peine 25 % des étudiants qui choisissent les disciplines scientifiques et techniques, l'ingénierie ou les mathématiques. Parmi ces derniers, on compte peu de femmes (Banque mondiale, 2015). En Éthiopie, par exemple, très peu de femmes pratiquent ces disciplines : d'après un recensement réalisé en 2010-2011 par le Ministère de l'éducation sur l'enseignement supérieur dans les universités publiques et privées, les femmes ne constituent que 21 % des étudiants diplômés en physique, mathématiques, informatique et ingénierie. Parmi ces diplômées, très peu sont titulaires d'un Master ou d'un doctorat<sup>31</sup>. En Égypte, les femmes diplômées en 2012-2013 dans les établissements techniques à caractère industriel représentent 27 % du total des étudiants diplômés dans ces domaines<sup>32</sup>. Par ailleurs, on observe une corrélation positive entre la part de diplômées employées dans le secteur des services et le pourcentage d'entreprises ayant au moins une femme aux deux plus hauts postes de direction dans les pays du COMESA, comme l'illustre la figure 8.

Figure 8

Corrélation entre les entreprises dirigées par des femmes et les femmes diplômées travaillant dans le secteur des services



Source : Calculs effectués par le secrétariat de la CNUCED, à partir de la base de données de la Banque mondiale consacrée aux indicateurs du développement dans le monde (dernière consultation en avril 2016).

Notes : Le pourcentage de femmes diplômées par discipline dans l'enseignement supérieur est calculé en divisant le nombre de femmes diplômées dans une discipline donnée dans l'enseignement supérieur, par le nombre total d'étudiants diplômés dans la même discipline. Les données relatives au pourcentage d'entreprises ayant au moins une femme aux deux plus hauts postes de direction sont tirées du tableau 10. L'ajustement linéaire correspond à l'estimation d'une régression linéaire simple où le pourcentage d'entreprises ayant au moins une femme à un poste de direction est fonction de la part de diplômées employées dans les services. Les intervalles de confiance correspondent à la plage de valeur estimée pour le coefficient estimé.

En l'absence d'efforts et de politiques régionales ciblés, spécialement pensés pour inciter les femmes à faire des études supérieures et promouvoir les compétences en informatique en général, il est peu probable que les femmes puissent faire jeu égal avec les hommes pour tirer profit des services à forte valeur ajoutée adossés aux TIC. Et d'ailleurs, la promotion de ces filières tertiaires peut aggraver les inégalités entre les sexes en creusant davantage l'écart entre les sexes en matière de compétences. Les autorités centrales et régionales, les organisations de développement et le secteur privé ont tous un rôle à jouer pour favoriser l'instruction et la formation dont les femmes ont besoin pour participer pleinement aux services adossés aux TIC.

Mais au-delà de tel ou tel programme, il est indispensable que les questions de genre fassent partie intégrante des initiatives nationales mises en œuvre en matière de TIC et de libéralisation des services, afin de combler les disparités éducatives entre les hommes et les femmes. L'encadré 7 présente un échantillon de programmes de formation aux métiers des TIC qui ont été mis en œuvre à ce jour.

#### 4.2.2 Tourisme et genre au sein du COMESA

La plupart des employées du secteur des services ne travaillent pas dans le segment à forte valeur ajoutée du secteur, mais occupent plutôt des emplois peu qualifiés comme ceux de vendeuse sur les marchés, femme de ménage et cuisinière ou personnel de service dans les hôtels et les restaurants. Les initiatives et les politiques commerciales axées sur le secteur tertiaire qui ne portent que sur le segment à forte valeur ajoutée peuvent n'apporter aucune réponse aux millions de travailleuses à bas salaires qui interviennent dans le segment des services à faible valeur ajoutée<sup>33</sup>. Le tourisme est un sous-secteur tertiaire important pour la région, qui nous permet d'illustrer la dynamique entre commerce et genre à l'œuvre dans la région dans les services à faible valeur ajoutée.

De plus, le COMESA et nombre de ses pays membres, comme la Zambie et le Kenya, se sont fixé comme mission prioritaire de promouvoir le tourisme international comme source de croissance économique et de devises étrangères<sup>34</sup>. L'organisation a d'ailleurs

##### Encadré 7

##### Programmes éducatifs sensibles aux inégalités hommes-femmes dans le domaine des technologies de l'information et des communications en Afrique

- Intel, géant mondial des microprocesseurs, a créé un programme éducatif à destination des femmes intitulé « She Will Connect » qui s'articule autour de trois pôles : des formations aux outils numériques, un réseau en ligne et des contenus adaptés au genre pour aider à combler l'écart entre hommes et femmes. Initialement lancé dans trois pays pilotes (le Kenya, le Nigéria et l'Afrique du Sud), ce programme s'est donné pour mission de toucher 5 millions de femmes en Afrique, pour qu'elles « soient en mesure d'acquérir des compétences en informatique ou de les améliorer, et de mieux comprendre et utiliser les technologies pour pouvoir s'informer sur la santé, l'administration et l'éducation, et accéder à des débouchés économiques et à des ressources en fonction du genre »<sup>1</sup>.
- Le Partenariat pour le développement des compétences en sciences appliquées, ingénierie et technologies (PASET) a été mis en place en 2013 en Afrique subsaharienne, avec le soutien de la Banque mondiale, pour développer le savoir-faire technique et scientifique en Afrique par la production et la diffusion des connaissances ; l'établissement de partenariats ; et le financement. Le PASET réunit les gouvernements africains et le secteur privé, ainsi que de nouveaux partenaires qui investissent massivement en Afrique, comme le Brésil, la Chine, l'Inde et la République de Corée. L'objectif de ce partenariat est de collaborer pour harmoniser les actions entreprises pour constituer un capital humain en Afrique subsaharienne. L'Université virtuelle africaine, fondée en 1997 dans le cadre d'un projet de la Banque mondiale et transférée au Kenya en 2002, aide les femmes dans le secteur des services. Avec plus de quinze ans d'expérience en Afrique, cette université a créé un Fonds pour l'octroi de bourses d'études et l'intégration d'une perspective de genre afin de proposer aux professeurs des formations de mise à niveau des compétences en TIC, avant et après leur prise de fonctions.
- Les *All-Girls ICT Training Camps*, stages de formation aux TIC pour filles, sont une initiative de tutorat/renforcement des capacités lancée par le Centre africain pour les femmes, technologies de l'information et des communications. Organisés pendant les vacances scolaires, ils ont pour but de promouvoir les filières des sciences et technologies auprès des jeunes lycéennes. Ces stages permettent aux participantes d'améliorer leurs connaissances en mathématiques et en sciences et d'acquérir des compétences en TIC, notamment sur l'utilisation d'Internet.

<sup>1</sup> Voir le site She Will Connect d'Intel : <http://www.intel.com/content/www/us/en/technology-in-education/technology-empowerment.html> (consulté le 11 novembre 2016).

fait du tourisme un pilier stratégique central du développement global de la région<sup>35</sup>. Les états membres du COMESA possèdent des merveilles géographiques, une faune et une flore exotiques et un héritage culturel d'exception qui attirent des voyageurs du monde entier. D'après les estimations du Conseil mondial pour les voyages et le tourisme (CMVT), en 2015, le tourisme a apporté une contribution directe de 74,3 milliards de dollars au PIB de l'Afrique et représenté un total de plus de 21 millions d'emplois, essentiellement non qualifiés (CMVT, 2016). Dans de nombreuses régions du COMESA, le tourisme crée des emplois directs et indirects pour les femmes dans divers services, du guide touristique à l'agent de voyages en passant par le personnel des hôtels et restaurants ou l'artisan. Bon nombre d'entre elles perçoivent aussi l'industrie touristique comme un moyen de passer de l'économie informelle à un emploi formel (CNUCED, 2013) et d'acquérir une plus grande autonomie économique et sociale (Boonabaana, 2014). Pour autant, bien que les exemples suivants ne constituent pas une étude exhaustive des cas de la région, ils montrent que les femmes peuvent être privées des opportunités offertes par le tourisme en raison de préjugés culturels et d'obstacles structurels qui génèrent des écarts de salaires, donnent lieu à de mauvais traitements et relèguent les femmes aux postes à plus faible valeur ajoutée et à plus hauts risques.

#### 4.2.2.1 Problèmes d'égalité des sexes face à l'emploi dans l'industrie touristique

Les travailleuses du secteur touristique dans la région du COMESA sont souvent cantonnées aux emplois les moins qualifiés comme ceux de réceptionniste d'hôtel, de femme de chambre, de vendeuse de souvenirs ou de serveuse (pour l'exemple du Kenya, voir l'encadré 8). *A contrario*, les emplois mieux rémunérés, comme ceux d'organisateur de voyages ou de directeur d'agence de voyages, sont souvent occupés par des hommes. Ainsi, dans son étude de la filière touristique égyptienne, Ragab (2007, 51) fait l'observation suivante : « la plupart des femmes sont cantonnées aux emplois peu qualifiés et sont souvent reléguées aux métiers traditionnels ou aux fonctions d'assistance. Les femmes ont tendance à occuper des postes qui offrent peu de perspectives d'évolution, tandis que les postes de direction sont majoritairement occupés par des hommes. La ségrégation sexuelle au travail est donc manifeste dans l'industrie touristique. ».

Par ailleurs, en raison des tâches domestiques qui incombent aux femmes, et empiètent sur leur temps, ou de l'existence de disparités éducatives<sup>36</sup>, les femmes occupent souvent des emplois à temps partiel ou informels dans le tourisme ; elles sont alors davantage menacées par les réductions de temps de travail ou de salaires, voire les suppressions d'emplois, qui peuvent être imposées en basse saison ou en cas de ralentissement de l'activité touristique. C'est aussi à ces postes que les femmes sont plus vulnérables à la maltraitance, aux mauvaises conditions de travail et, parfois, au harcèlement sexuel.

Par conséquent, les femmes doivent souvent trouver les moyens de braver ou de contourner les obstacles qui se dressent devant elles pour bénéficier des retombées du tourisme. Boonabaana (2014) constate ainsi que, dans le district de Mukono au sud-ouest de l'Ouganda, pour intégrer l'industrie touristique, en plein essor dans la région, les femmes ont dû surmonter d'innombrables obstacles discriminatoires, notamment une lourde charge de tâches ménagères et des normes socioculturelles qui les confinent à l'espace domestique, à moins qu'un homme les autorise à en sortir. Malgré des obstacles bien enracinés, la capacité d'action socioéconomique des femmes au sein de leurs foyers et de leurs communautés s'accroît. Avant l'arrivée du tourisme dans la région, elles dépendaient beaucoup des hommes et se trouvaient donc en position de vulnérabilité. L'auteur ajoute : « lorsque les hommes ne souhaitaient pas ou n'avaient pas les moyens de subvenir à leurs besoins, il y avait souvent des tensions et des querelles familiales qui se terminaient parfois par des violences conjugales et une séparation. Avec les possibilités de revenus qu'offre le tourisme, [toutefois], ces tensions ont [été] réduites puisque les femmes peuvent désormais se débrouiller seules » (Boonabaana, 2014, 33).

Qui plus est, le tourisme est souvent perçu comme un moyen, pour les populations locales proches des attractions touristiques, de trouver du travail et d'en tirer profit, mais les analyses révèlent que la majeure partie de la valeur réellement générée par le tourisme ne provient pas des communautés locales où les femmes jouent un rôle de premier plan, mais des gros organisateurs et agences de voyages implantés dans les capitales ou à l'étranger. Dans une étude de cas sur le Cap-Vert, la CNUCED (2011) observe ainsi que les retombées du tourisme

## Encadré 8

## Étude de cas sur les questions de genre dans l'industrie touristique kenyane

Dans une étude des inégalités hommes-femmes dans l'industrie touristique au Kenya, Christian *et al.* (2013) décrivent les particularités des trois premiers segments de la chaîne de valeur touristique en matière de genre : l'organisation de voyages, les excursions organisées et les prestataires d'hébergement. Il s'agit de mieux comprendre comment les inégalités entre les sexes nuisent à la compétitivité du secteur et peuvent limiter les effets positifs du tourisme sur le développement. Tel que cela est résumé ci-dessous, les auteurs décrivent des forces socioculturelles et structurelles particulières qui empêchent les femmes de participer pleinement à l'industrie touristique dynamique du Kenya et d'en tirer profit, et ils formulent des recommandations, applicables au-delà du contexte kenyan, pour améliorer les conditions des femmes dans ce secteur.

Les trois segments de la chaîne de valeur se caractérisent par une importante ségrégation sexuelle au travail, qui relègue les femmes aux postes moins qualifiés, à plus faible valeur ajoutée et à plus hauts risques. Globalement, les deux tiers des personnes employées dans le tourisme sont des hommes. Les entreprises d'organisation de voyages sont majoritairement détenues par des hommes, surtout celles qui sont les plus rentables et qui ont facilement accès aux capitaux financiers, aux destinations huppées et à la clientèle étrangère fortunée. L'étude révèle d'ailleurs que, sur les 31 voyagistes classés en « catégories A » par l'Association kenyane des organisateurs de voyages, deux seulement sont gérées par des femmes. Certains métiers sont fortement masculinisés ou féminisés, les postes plus en vue, comme ceux de chauffeur et de guide de safari, étant considérés comme tout désignés pour les hommes (au moment de l'étude, tous les guides « certifiés Or » de l'Association des guides de safari professionnels du Kenya étaient des hommes). À l'inverse, les femmes avaient beaucoup plus de chance d'occuper des postes d'agent de billetterie, de réceptionniste ou d'agent d'accueil. De plus, les femmes sont davantage cantonnées aux postes saisonniers, à temps partiel ou occasionnels, qui sont moins souples, moins stables et moins protégés par les accords collectifs et les syndicats de travailleurs. Les auteurs remarquent par exemple que les protections contre le harcèlement sexuel prévues par le droit du travail, comme la loi de 2007 sur les relations au travail, ne comportent pas de mécanismes de recours et d'exécution suffisants. Il y a également des raisons de craindre que le congé maternité obligatoire dissuade les entreprises d'embaucher des femmes.

Les normes sociales, culturelles et juridiques constituent un obstacle supplémentaire à la participation des femmes. Leur charge de travail à la maison ainsi que les normes culturelles les dissuadent de travailler loin de chez elles, notamment dans les camps de safari. Nombre de petites entreprises de l'industrie touristique sont familiales : le père ou les fils y occupent les postes à plus hautes responsabilités alors que les femmes de la famille sont censées les aider. Dans certains groupes ethniques/tribaux comme les Maasais, les femmes sont souvent peu instruites et sont ainsi confinées à l'artisanat ou aux animations culturelles. Il s'avère que les politiques relatives à la propriété foncière qui accordent des dérogations au droit coutumier, limitant l'accès des femmes aux titres de propriété, privent directement les femmes de la possibilité de bénéficier de contrats de crédit-bail, de fonds de développement du tourisme ou de droits de conservation.

Enfin, la commercialisation des voyages organisés a habituellement favorisé les pans majoritairement masculins du secteur. Selon Christian *et al.* (2013), la promotion commerciale des services touristiques a souvent montré une vision et des valeurs qui ont renforcé les stéréotypes de race et de genre, en faisant appel à la thématique du « chasseur blanc » et en mésestimant des sujets comme les expériences culturelles dans lesquelles les femmes sont plus impliquées.

Cette étude de cas permet de formuler un certain nombre de recommandations :

- *Intégrer une perspective de genre dans la politique touristique nationale* : Les autorités centrales et régionales doivent être sensibles aux questions de genre et les intégrer pleinement dans leur stratégie de promotion et de développement du secteur du tourisme. Le tourisme local et culturel doit faire partie intégrante de leurs plans stratégiques. Les politiques relatives au tourisme doivent clairement viser à protéger les droits des travailleuses et à promouvoir la participation des femmes dans ce secteur.
- *Promouvoir la parité par l'intermédiaire des fédérations professionnelles nationales et internationales* : Le secteur privé et les groupes non gouvernementaux doivent jouer un rôle central dans la promotion de l'égalité des sexes, en adoptant des pratiques de recrutement sensibles aux questions de genre et des programmes de certification ou de formation qui intègrent explicitement une perspective de genre.
- *Se focaliser sur la formation des femmes pour accroître et diversifier leurs compétences* : Des formations aux métiers du tourisme doivent être conçues spécifiquement pour les femmes et les communautés locales ; elles doivent notamment permettre aux femmes de participer davantage aux activités plus stables et plus valorisées, actuellement dominées par les hommes.
- *Valoriser et commercialiser les activités commerciales des femmes et les activités en faveur des femmes* : Les pouvoirs publics et les entreprises doivent organiser des campagnes de marketing faisant une publicité large et respectueuse de ces activités, par la promotion du tourisme culturel ou local, la structuration d'itinéraires prévoyant des activités qui valorisent les activités commerciales des femmes, et l'approvisionnement des boutiques de souvenirs auprès de collectifs de femmes artisans.

Source : Christian *et al.* (2013).

ne profitent pas beaucoup aux ménages les plus pauvres, mais rejaillissent plutôt sur les catégories les plus riches de la population. Cette étude montre que le pays pourrait mieux répartir les retombées du tourisme en faisant la promotion du tourisme culturel et local ; elle révèle en outre que « la formation initiale et continue des femmes aux métiers du tourisme leur permettrait d'accéder à des emplois plus qualifiés, plus stables et mieux payés, dont les postes de direction » (CNUCED, 2011, 9). Les dispositifs de partage des recettes constituent une autre stratégie qui, lorsqu'elle est bien conçue et convenablement exécutée, permet aux communautés locales de profiter des retombées du tourisme, tout en suscitant une adhésion des populations locales aux principes de conservation et de protection du patrimoine touristique (comme la faune, la flore et les parcs naturels). Le Rwanda, où les autorités ont mis en place des programmes de formation personnelle et professionnelle et instauré un dispositif de partage des recettes avec les communautés locales, fournit un exemple de mode de répartition des retombées du tourisme (CNUCED, 2014c). Le Conseil rwandais du développement redistribue aux communautés locales 5 % des droits d'entrée des parcs nationaux afin de soutenir des projets de développement des territoires. Une étude de Kamuzinzi *et al.* (2015) sur l'efficacité du dispositif de partage des recettes touristiques au Rwanda autour du parc national de Nyungwe démontre les retombées positives de ce programme : construction de centres de soins et d'écoles, meilleur accès à l'eau potable, valorisation des entreprises locales et sensibilisation à la conservation des ressources naturelles du parc.

## 5. Conclusions

Ce module a appliqué le cadre analytique décrit dans les trois autres modules du volume 1 du présent manuel pédagogique (CNUCED, 2014b) aux spécificités des pays membres du COMESA. Étant donné que cette région regroupe des pays qui présentent différents niveaux de développement économique et social, le présent module a étudié le lien entre commerce et genre en se concentrant sur les points communs de ces pays dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et des services.

En suivant la méthode décrite dans les modules de base, le présent module a permis d'observer que, dans l'agriculture, les femmes

peuvent être à la fois une source d'avantage concurrentiel et de faibles contributrices à l'avantage concurrentiel. Les agricultrices sont de faibles contributrices à l'avantage concurrentiel en raison des multiples difficultés qu'elles doivent surmonter et qui brident leur productivité. Parmi ces difficultés, citons le fardeau des tâches domestiques, les disparités éducatives, les inégalités entre les sexes en matière de contrôle des terres, la pénurie de main-d'œuvre agricole domestique et un accès limité aux ressources et aux débouchés commerciaux. Lever les obstacles qui brident la productivité des agricultrices pourrait non seulement améliorer l'égalité des sexes, mais aussi doper la croissance économique. D'un autre côté, les femmes peuvent aussi être une source d'avantage concurrentiel. Les femmes qui travaillent sur les exploitations ont tendance à être surreprésentées dans la catégorie des travailleurs familiaux non rémunérés collaborant à l'entreprise familiale. L'efficacité économique de ce mode d'agriculture réside dans l'utilisation de la main-d'œuvre familiale, ce qui réduit le coût de la main-d'œuvre. La question sous-jacente en matière de genre consiste à savoir comment favoriser l'émancipation des femmes dans ce modèle d'agriculture familiale, en améliorant leur productivité et en leur donnant plus de poids dans les prises de décisions et l'affectation des ressources. Les faibles niveaux de rémunération des femmes dans les activités para-agricoles constituent une source d'avantage concurrentiel pour les filières agricoles à forte intensité de main-d'œuvre destinées à l'exportation. Dans la mesure où les stratégies de réduction des coûts ou de maximisation des profits se concentrent sur les coûts de main-d'œuvre, les inégalités entre les sexes peuvent procurer un avantage concurrentiel et doper la croissance. Mais des facteurs autres que les coûts jouent un rôle de plus en plus déterminant dans la définition de la compétitivité. Dans la filière horticole, par exemple, la pression à la baisse sur les coûts de main-d'œuvre est compensée par une pression du marché portée par le mouvement des écolabels et des labels « commerce équitable ».

Dans l'industrie, ainsi que l'expliquent les précédents modules, la mise en œuvre de politiques axées sur les exportations s'accompagne d'un afflux massif de femmes dans l'industrie manufacturière, où les besoins en main-d'œuvre sont importants. Appelé « féminisation du travail », ce phénomène

s'explique par la course à la réduction des coûts dans laquelle se sont engagés les employeurs pour faire face à une forte concurrence internationale. Ce module s'est plus particulièrement intéressé aux femmes employées dans les ZFE dans différents pays du COMESA et il est parvenu à la conclusion que les effets des ZFE sur les salaires des femmes varient vraisemblablement selon le contexte. À Madagascar, par exemple, les données révèlent que les femmes qui travaillent dans une ZFE gagnent un salaire nettement supérieur à celui des femmes qui travaillent dans le secteur informel, mais aussi un salaire nettement inférieur à celui des femmes employées dans le secteur public ou le secteur privé formel. Dans le cas du Kenya, une enquête menée auprès de 75 entreprises a montré que, bien que les entreprises implantées dans les ZFE paient des salaires plus faibles que les entreprises locales, il n'y a pas de différence statistique entre les rémunérations des femmes et des hommes dans ces entreprises, contrairement aux entreprises locales, ce qui confirme que l'écart salarial entre hommes et femmes a tendance à être moins marqué dans les ZFE. Les résultats présentés pour Maurice sont tout à fait différents, l'écart salarial entre hommes et femmes étant plus important dans les ZFE que dans les autres secteurs. Les données empiriques fournies concernant les conditions de travail des femmes dans les ZFE laissent supposer que les ZFE offrent des conditions de travail moins favorables et ont même tendance à alourdir la charge de travail des femmes.

Ce module s'est également penché sur les effets que la modification des droits de douane pourrait avoir sur l'emploi des femmes par suite de l'adhésion de pays du COMESA à de nouveaux accords commerciaux, en l'occurrence l'APE et le TFTA. En d'autres termes, au moyen d'une étude *ex ante*, le présent module évalue les effets que de nouvelles mesures commerciales pourraient avoir sur les questions de genre au travail. Comme l'on pouvait s'y attendre, les résultats montrent que les travailleurs sont touchés différemment par la libéralisation du commerce, selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ainsi, dans les activités de production, la libéralisation du commerce pénalise davantage les femmes que les hommes. Cela semble indiquer que l'intensification des

échanges commerciaux peut coïncider avec le développement d'activités de production axées sur les exportations dominées par une main-d'œuvre masculine, au détriment des femmes, contribuant ainsi à la déféminisation de certains secteurs. Une autre explication fournie dans le présent module est que la diminution des coûts d'exportation incite les entreprises exportatrices à moderniser leur outil de production, supprimant ainsi des emplois dans les activités de production. Cela pénalise davantage les femmes, qui occupent des emplois particulièrement précaires. Dès lors que la libéralisation du commerce pénalise des femmes, le présent module recommande que la libéralisation du commerce s'accompagne de mesures spécifiques destinées à aider les femmes qui exercent des activités de production, dans la mesure où ces femmes subissent de manière disproportionnée les conséquences d'une levée des barrières commerciales.

Enfin, dans le secteur des services, le présent module s'est intéressé aux opportunités, aux contraintes et aux risques spécifiques à la libéralisation des services au sein du COMESA, en se concentrant sur deux filières tertiaires : l'externalisation des services adossés aux TIC et le tourisme. Ces deux filières figurent parmi les priorités du COMESA et de bon nombre de ses états membres, en raison de leur capacité à favoriser la croissance et le développement économiques. Malgré les opportunités que l'externalisation des services adossés aux TIC et le tourisme peuvent offrir pour favoriser l'émancipation économique des femmes et l'égalité des sexes, le présent module a révélé la persistance d'une segmentation verticale entre les sexes dans plusieurs pays du COMESA, les femmes occupant les postes les moins qualifiés. Alors que, dans certains cas, la segmentation du marché du travail résulte d'une discrimination sexuelle, dans d'autres, les disparités en matière d'instruction et de formation en général (et dans les disciplines scientifiques et techniques, l'ingénierie et les mathématiques pour les services adossés aux TIC, en particulier) sont des facteurs clefs des inégalités entre les sexes face à l'emploi. Il est donc crucial que les questions de genre fassent partie intégrante des stratégies nationales mises en œuvre en matière de TIC et de tourisme et des initiatives de libéralisation des services aux niveaux national et régional.

## Exercices et sujets de discussion

1. Dans la région du COMESA, l'agriculture est-elle à plus forte intensité de main-d'œuvre féminine ? Comment est calculée l'intensité de main-d'œuvre féminine ou masculine ?
2. Où les femmes travaillent-elles dans l'agriculture ? Pourquoi est-ce difficile d'identifier les effets discriminatoires que peut avoir le commerce sur la population féminine rurale ? Citez des exemples d'activités agricoles et para-agricoles et de sources de revenus agricoles et non agricoles pour la population féminine rurale dans les pays du COMESA.
3. Peut-on dégager des tendances en matière de ségrégation sexuelle dans l'emploi rural ? Développez pour les activités agricoles (écart de productivité entre hommes et femmes) et para-agricoles (indicateurs de précarité dans l'emploi salarié). Quels sont les principaux facteurs qui expliquent ces tendances ?
4. Quels sont les principaux facteurs responsables de l'écart de productivité entre hommes et femmes dans l'agriculture ? Que signifie « les femmes sont de faibles contributrices à l'avantage concurrentiel en tant qu'agricultrices, petites entrepreneures et productrices indépendantes » ?
5. Quand et comment les inégalités entre les sexes peuvent-elles procurer un avantage concurrentiel et quels sont les contre-arguments ?
6. Quelles sont les principales inquiétudes soulevées par la politique agricole du COMESA en matière de genre ?
7. Par quels mécanismes la mise en œuvre des politiques d'exportation, comme les zones franches d'exportation, influe-t-elle sur les femmes et sur les inégalités entre les sexes ?
8. Au sein du COMESA, les femmes sont touchées différemment par une réduction des droits d'importation et par une réduction des droits d'exportation imposés au COMESA sur le marché de destination. Expliquez cette différence.
9. Quelles conséquences peut-on attendre, sur l'emploi des femmes, d'une réduction des droits de douane sur les marchés de destination ? Faites la distinction entre les femmes qui exercent des activités de production et des activités hors production.
10. Quelles sont les tendances actuelles pour l'emploi féminin dans les services dans la région du COMESA ? Quels sont les principaux indicateurs qui permettent de comprendre et de mesurer la participation des femmes dans les services ?
11. Une plus forte participation des femmes dans l'emploi tertiaire indique-t-elle nécessairement qu'une poursuite de la croissance du secteur améliorera la situation des femmes en matière d'émancipation et d'égalité économiques ? Pourquoi ?
12. Au sein du COMESA, les femmes participent-elles davantage aux services à forte ajoutée ou aux services à faible valeur ajoutée ? Quelles sont les incidences sur l'émancipation des femmes et sur le développement en général ?
13. Quels sont les principaux obstacles qui empêchent les femmes de trouver un emploi dans les filières tertiaires liées aux TIC pour faire progresser l'égalité économique ?
14. Pour quelles raisons un gouvernement devrait-il intégrer les questions de genre et des politiques axées sur les inégalités hommes-femmes à sa stratégie de développement et de promotion du tourisme ?

## ANNEXE

### A.1 Statistiques descriptives sur la représentation de la main-d'œuvre féminine dans les pays du COMESA

#### A.1.1 Industrie manufacturière

Le tableau 11 présente des statistiques détaillées sur le ratio femmes/hommes en matière d'emploi dans l'industrie, dans une sélection de pays du COMESA étudiés dans le cadre des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises, différenciées par secteur et par type d'activité.

La figure 9 illustre ces statistiques descriptives sous forme de boîtes à moustaches. La sous-représentation de la main-d'œuvre féminine y est flagrante dans (presque) tous les secteurs, à une exception près : les activités liées à l'habillement, où la médiane se situe juste en dessous de 0,5, ce qui signifie que près de la moitié des entreprises de la filière de l'habillement emploient plus de 50 % de femmes dans leur effectif total.

### A.1.2 Technologies de l'information et des communications

Le tableau 12 fournit des statistiques descriptives quant à la participation des femmes dans le secteur des TIC en Éthiopie.

### A.2 Méthodologie employée pour estimer les effets de l'évolution du commerce sur les femmes dans les pays du COMESA

#### A.2.1 Méthodologie

Les résultats repris dans le tableau 13 sont issus de l'estimation de l'équation à forme suivante<sup>37</sup> :

$$\Delta Female\ ratio_{i,c,s,t} = \beta_1 \Delta Export\ Tariff_{c,s,t} + \beta_2 \Delta Import\ Tariff_{c,s,t} + \gamma X_{i,t} + \theta_t + \rho_i + \Delta \varepsilon_{i,s}$$

où  $i$  représente l'entreprise,  $c$  le pays,  $s$  le secteur et  $t$  l'année de l'enquête.  $\Delta Female\ ratio_{i,s}$  désigne la variation logarithmique du ratio femmes/hommes en matière d'emploi. L'emploi est défini par le nombre d'employés annuels communiqué par l'entreprise. Lors de

Tableau 11

Statistiques descriptives sur le ratio femmes/hommes dans les entreprises, par secteur

Secteur NACE <sup>a</sup>	Ratio femmes/hommes global			Ratio femmes/hommes dans la production			Ratio femmes/hommes hors production		
	Moy.	Min.	Max.	Moy.	Min.	Max.	Moy.	Min.	Max.
Industries alimentaires	0,31	0	5,0	0,33	0	8,1	0,41	0	14,0
Textiles	0,88	0	17,0	0,50	0	9,0	0,25	0	3,0
Habillement	1,03	0	17,5	1,08	0	17,5	0,55	0	4,0
Cuir	0,48	0	1,6	0,45	0	1,71	0,62	0	3,0
Bois	0,04	0	0,46	0,02	0	0,36	0,14	0	1,5
Papier	0,33	0	1,69	0,32	0	1,9	0,76	0	4,0
Imprimerie	0,42	0	3,25	0,54	0	10,0	0,59	0	3,0
Raffinage du pétrole	0,66	0,03	1,31	0,57	0	1,5	0,69	0,14	1,0
Industrie chimique	0,31	0	3,0	0,36	0	7,0	0,39	0	5,0
Plastique	0,18	0	2,54	0,26	0	7,0	0,22	0	1,33
Produits minéraux	0,15	0	3,33	0,22	0	10,0	0,27	0	1,71
Métaux communs	0,26	0	0,75	0,20	0	0,71	0,50	0	1,33
Ouvrages en métaux	0,09	0	1,75	0,17	0	14,0	0,14	0	1,3
Machines et équipements	0,21	0	0,67	0,23	0	1,0	0,39	0	2,0
Produits électroniques	0,31	0	5,0	0,06	0	0,33	0,45	0	1,0
Meubles	0,12	0	1,6	0,10	0	2,4	0,26	0	3,0

Source : Enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises.

Notes : Ce tableau contient des statistiques récapitulatives pour l'Égypte, le Kenya, l'Ouganda, la République démocratique du Congo et la Zambie.

<sup>a</sup> Le secteur NACE correspond à la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne.

Tableau 12

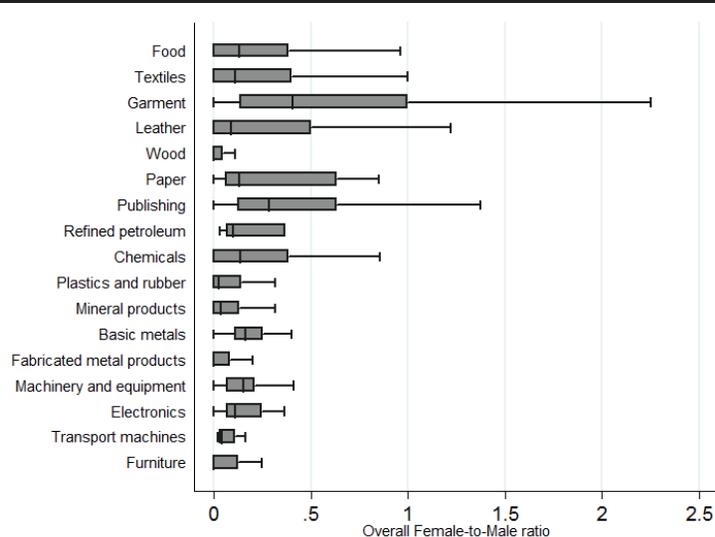
Répartition de la main-d'œuvre dans les technologies de l'information et des communications, par métier, en Éthiopie

Métier	Hommes (en pourcentage)	Femmes (en pourcentage)	Total des hommes et des femmes (nombre)
Responsables de services liés aux TIC	100	0	521
Cadres dans les sciences et l'ingénierie	82	18	60 931
Ingénieurs électrotechniques	63	37	5 950
Cadres dans les TIC	69	31	9 963
Professions intermédiaires dans les sciences et l'ingénierie	80	20	66 794
Techniciens dans les TIC	57,3	42,7	16 731
Techniciens dans les activités liées aux TIC et l'assistance aux utilisateurs	57,8	42,2	12 314
Opérateurs de saisie	15,6	84,4	47 919

Source : Ethiopia Central Statistical Agency, Statistical Report on the 2015 Urban Employment Unemployment Survey.

Figure 9

Ratio femmes/hommes par secteur



Source : Calculs effectués par le secrétariat de la CNUCED, à partir des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises.

Notes : Cette figure peut être lue de la façon suivante : les boîtes illustrent la majorité des observations (plus précisément, du premier au troisième quartile). À l'intérieur de la boîte, la ligne verticale correspond à l'observation médiane. Les moustaches relient la boîte aux observations minimale et maximale (hors valeurs aberrantes) de l'ensemble de données.

l'analyse empirique, trois versions différentes du ratio femmes/hommes (*Female ratio*) sont testées : le ratio femmes/hommes global (égal au ratio de l'emploi féminin total sur l'emploi masculin total) ; le ratio femmes/hommes dans les activités de production (*Production female ratio*) (correspondant au précédent ratio calculé exclusivement pour les activités de production) ; et le ratio femmes/hommes dans les activités hors production (*Non-production female ratio*) (correspondant au précédent ratio calculé exclusivement pour les activités hors production).  $\Delta ExportTarif_{c,s,t}$  désigne la variation sectorielle des droits d'exportation sur les marchés étrangers, par année et par pays.  $\Delta ImportTarif_{c,s,t}$  désigne la variation des droits de douane moyens imposés

par le pays  $c$  sur ses importations, dans le secteur  $s$  et au cours de l'année  $t$ .  $X_{i,t}$  comprend un ensemble de caractéristiques propres à l'entreprise qui doit permettre de capter les effets de la taille de l'entreprise (en termes de chiffre d'affaires total), le rôle des investisseurs étrangers et de l'évolution des caractéristiques de l'offre.  $\vartheta_t$  représente les effets fixes par année, pour capter les chocs éventuels communs à tous les pays mais non liés à la modification des droits de douane, et  $\rho_i$  désigne les effets fixes au niveau de l'entreprise, pour tenir compte des caractéristiques propres à l'entreprise qui ne varient pas au cours du temps et qui influent sur l'emploi des hommes et des femmes dans l'entreprise.

La prise en compte des effets fixes est primordiale dans la présente analyse : elle permet de capter les caractéristiques invariantes de l'entreprise qui sont susceptibles d'influer sur l'emploi des hommes et des femmes, sans lien avec l'évolution des échanges internationaux. Par conséquent, les résultats de cette analyse peuvent être interprétés comme les répercussions de la modification des droits de douane sur le ratio femmes/hommes au sein de l'entreprise.

### A.2.2 Résultats de l'estimation

Le tableau 13 présente les résultats de l'estimation des effets de la modification des droits de douane sur le ratio femmes/hommes dans l'emploi.

## A.3 Étude de cas en Égypte : Al Azzawi (2014)

### A.3.1 Contexte

Dans les années 1990, l'Égypte a mené une série de réformes commerciales destinées à ouvrir son marché domestique aux biens étrangers. Cette vague de libéralisation a été d'une ampleur considérable : le taux moyen des droits de douane est passé de 42 % en 1991 à 20 % en 2005, et les barrières non tarifaires ont été largement levées. Or, pendant la même période, le taux de pauvreté et les inégalités ont augmenté, ce qui pose la question de la façon dont les femmes ont pu être touchées. Al Azzawi (2014) étudie les incidences de ces réformes commerciales sur la discrimination sexuelle.

Tableau 13

Estimation des effets de la modification des droits de douane sur le ratio femmes/hommes						
Variable dépendante : croissance du ratio femmes/hommes	Toutes activités confondues		Activités de production		Activités hors production	
Échantillon d'entreprises	Toutes (I)	Exportatrices (II)	Toutes (III)	Exportatrices (IV)	Toutes (V)	Exportatrices (VI)
<b>Δ Export Tarif – EU</b>	1,731*** (0,295)	4,010*** (0,096)	1,147* (0,479)	4,982*** (0,0731)	1,738 (1,127)	-3,402*** (0,061)
<b>Δ Export Tarif – TFTA</b>	1,711*** (0,337)	4,027*** (0,107)	1,138* (0,431)	5,057*** (0,006)	1,668 (1,115)	-3,393*** (0,0695)
<b>Δ Export Tarif – Reste du monde</b>	1,711*** (0,268)	4,086*** (0,156)	1,163* (0,523)	5,150*** (0,055)	1,659 (1,138)	-3,368*** (0,089)
<b>Δ Import Tarif</b>	0,0019 (0,0023)	0,0859*** (0,0007)	0,0044 (0,0032)	0,0157*** (0,00163)	-0,0021 (0,0079)	0,0052*** (0,0004)
<b>Observations</b>	1,116	302	1,134	311	1,032	290
<b>Effets fixes entreprises</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effets fixes années</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Source : Calculs effectués par le secrétariat de la CNUCED, à partir des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises et de la base de données TRAINS de la CNUCED.

Notes : Écarts-types robustes entre parenthèses (regroupées au niveau des exportateurs). Le panel réunit des entreprises de la République du Congo, de l'Égypte, du Kenya, de l'Ouganda et de la Zambie. *Δ Export Tarif* correspond à la variation des droits de douane sectoriels (nomenclature NACE) appliqués par les pays de destination sur les exportations entre les deux années de l'enquête. *Δ Import Tarif* correspond à la variation des droits d'importation sectoriels (nomenclature NACE) appliqués par les pays étudiés entre les deux années de l'enquête. Le ratio femmes/hommes pour l'ensemble des activités indique l'augmentation du ratio femmes/hommes entre les deux années de l'enquête. Le ratio femmes/hommes pour les activités de production indique l'augmentation du ratio femmes/hommes dans les activités de production entre les deux années de l'enquête. Le ratio femmes/hommes pour les activités hors production indique l'augmentation du ratio femmes/hommes dans les activités hors production (encadrement, administration, vente, etc.) entre les deux années de l'enquête. Toutes les colonnes tiennent compte des caractéristiques spécifiques aux entreprises : taille de l'entreprise en termes d'effectif ; variable muette prenant la valeur 1 si l'entreprise est détenue à plus de 10 % par un investisseur étranger ; et évolution des caractéristiques de l'offre. UE : Union européenne ; NACE : Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne ; TFTA : Accord tripartite de libre-échange. \*\*\* Seuil de signification : 1 %. \*\* Seuil de signification : 5 %. \* Seuil de signification : 10 %.

L'Étude pose alors trois grandes questions. Premièrement, les réformes commerciales ont-elles influé sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans le secteur manufacturier ? Deuxièmement, y a-t-il eu une évolution de la part des femmes dans l'emploi, du temps de travail ou du nombre total de travailleuses dans les secteurs qui ont perdu leur protection ? Troisièmement, quelle est l'ampleur estimée des conséquences de la modification des droits de douane et de l'intensification des échanges commerciaux sur l'écart salarial entre hommes et femmes et l'emploi féminin dans les secteurs manufacturiers ?

### A.3.2 Données et méthodologie

Pour répondre à ces questions, Al Azzawi (2014) applique une méthode d'estimation en deux étapes. Dans un premier temps, il estime des équations de salaire de Mincer pour expliquer le salaire respectif des hommes et des femmes. Cette estimation repose sur les données de deux enquêtes qui ont été réalisées sur deux échantillons de main-d'œuvre représentatifs, à l'échelle nationale en Égypte, respectivement en 1998 et en 2006, et qui permettent de suivre les individus d'une période à l'autre. Il décompose ensuite la différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes dans chaque secteur en deux parties : une part expliquée par les caractéristiques observables, et une part résiduelle généralement identifiée comme la composante inexpliquée ou discriminatoire de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Dans un deuxième temps, il utilise cet écart salarial résiduel comme variable dépendante dans des régressions qui neutralisent les effets de l'exposition à l'ouverture du commerce ainsi que d'autres caractéristiques sectorielles variables dans le temps qui ont eu des répercussions sur l'économie égyptienne et qui sont susceptibles de faire évoluer l'écart salarial entre hommes et femmes pendant la période considérée. L'exposition à l'ouverture au commerce est évaluée approximativement au moyen de deux mesures principales : les droits de douane moyens pondérés par les importations, comme variable de politique commerciale ; et le volume des échanges commerciaux. Les données relatives aux droits de douane sont extraites du profil tarifaire de l'Organisation mondiale du commerce s'appuyant sur les données des autorités douanières égyptiennes. Pour s'assurer que les droits de douane des catégories les plus importantes en termes d'importations totales reçoivent un poids plus important dans le tarif sectoriel moyen construit, il calcule un tarif

moyen pondéré en utilisant les importations comme coefficient de pondération. Les données relatives aux exportations et aux importations proviennent de la base de données WITS et il les utilise pour construire les indices de pénétration des importations et d'intensité des exportations. La pénétration des importations dans un secteur donné est calculée par le rapport entre les importations et la consommation domestique dans ce secteur. L'intensité des exportations est calculée par le rapport entre les exportations et la production dans ce secteur.

Il s'intéresse ensuite aux incidences des réformes commerciales sur l'emploi féminin en utilisant trois mesures différentes de l'emploi féminin : la part de femmes dans l'emploi à temps complet ; le temps de travail hebdomadaire moyen des femmes travaillant à temps complet ; et le nombre de femmes travaillant à temps complet.

### A.3.3 Résultats

En se fondant sur les statistiques relatives aux salaires, Al Azzawi (2014) fournit des informations détaillées sur l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes au cours de la période considérée. La partie descriptive de l'étude met en évidence l'augmentation significative de l'écart salarial entre hommes et femmes entre 1998 et 2006 dans le secteur manufacturier. Après décomposition de cette différence entre une part expliquée et une part inexpliquée, les résultats révèlent qu'en 1998, la différence était principalement due à des différences entre les caractéristiques des travailleurs ; à l'inverse, en 2006, la grande différence significative en faveur des hommes s'expliquait essentiellement par des facteurs non observés (discrimination) qui constituaient plus de 77 % de l'écart salarial. Ce terme quantifie l'évolution des salaires des femmes lorsque l'on applique les coefficients des hommes aux caractéristiques des femmes, et il montre d'ailleurs que les femmes auraient vu leurs salaires augmenter considérablement si elles avaient été traitées comme les hommes.

Les résultats relatifs aux incidences des réformes commerciales sur l'écart salarial entre hommes et femmes indiquent que la pénétration des importations est fortement corrélée à un accroissement de l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'industrie, laissant supposer qu'une augmentation de la pression concurrentielle force les entreprises à réduire leurs coûts aux dépens des travailleurs qui ont le plus faible pouvoir de négociation. Ces résultats montrent aussi que les secteurs qui ont été marqués par une intensification de leurs exportations voient également l'écart salarial

entre hommes et femmes se resserrer au fil du temps. En résumé, ces résultats mettent en lumière les effets néfastes de la concurrence des importations sur l'écart salarial entre hommes et femmes, alors que les femmes semblent s'en sortir relativement mieux dans les secteurs qui ont réussi à intensifier sensiblement leurs exportations. Ces résultats confirment par ailleurs que l'effet négatif de la libéralisation du commerce sur l'écart entre hommes et femmes résulte d'une réduction du nombre de femmes travaillant à temps plein<sup>38</sup>, ce qui revient à dire que la baisse des droits de douane et la hausse des importations ont été défavorables à l'emploi des femmes.

Al Azzawi (2014) apporte des preuves tangibles que la vague de libéralisation qu'a connue l'Égypte a largement eu un impact négatif sur l'emploi et le salaire relatif des femmes. Néanmoins, il démontre également l'existence d'un effet positif sur les femmes qui travaillent dans le petit cercle d'entreprises qui ont réussi à intensifier leurs exportations. L'analyse de décomposition révèle que l'écart s'explique en grande partie par la composante discriminatoire, justifiant une application plus stricte des lois antidiscrimination existantes ainsi qu'une politique sociale plus large pour déconstruire les stéréotypes qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail.

## RÉFÉRENCES

- Abagi O, Sifuna O, and Omamo S (2009). Professional women empowered to succeed in Kenya's ICT sector. In: *African Women & ICTs: Investigating Technology, Gender and Empowerment*, Buskens I, and Webb A, eds. Zedd Books. London.
- Addis Standard* (2015). COMESA at twenty: Of the successes, challenges and promises. 7 April.
- Akoth SO (2006). "Made in Kenya": The implications of export manufacture on women workers on export processing zones. In: *Gender in International Agricultural Trade Agreements: A Kenyan Synopsis*, Kinyanjui MN, ed. Heinrich Böll Foundation.
- Al Azzawi S (2014). Did trade liberalization benefit female workers? Evidence on wage and employment effects from Egypt. *IZA Journal of Labour Policy* 3(20).
- Antonio A, and Tuffley D (2014). The gender digital divide in developing countries. *Future Internet* 6: 673–87.
- Blin M (2008). Export-oriented policies, women's work burden and human development in Mauritius. *Journal of Southern African Studies* 34(2): 239–53.
- Boonabaana B (2014). Negotiating gender and tourism work: Women's lived experiences in Uganda. *Tourism and Hospitality Research* 14: 27–36.
- Central Statistical Agency of Ethiopia and World Bank (2015). Ethiopia Socioeconomic Survey (ESS) - 2013/14.
- Christian M, Gamberoni E and Reis JG (2013). Gender in the tourism industry: The case of Kenya. In: *Brenton P, Gamberoni E and Sear C, eds. Women and Trade in Africa: Realizing the Potential*. World Bank. Washington, D.C.: 115–128
- Cling JP, Razafindrakoto M, and Roubaud F (2009). Export processing zones in Madagascar: The impact of the dismantling of clothing quotas on employment and labour standards. In: *Globalization, Wages, and the Quality of Jobs*, Robertson R, Brown D, Pierre G and Sanchez-Puerta ML, eds. World Bank, Washington DC.
- COMESA (2002). COMESA gender policy. Common Market for Eastern and Southern Africa. Lusaka, Zambia. Available at: <http://www.chr.up.ac.za/undp/subregional/docs/comesa2.pdf>.
- COMESA (2013). International trade statistics bulletin, 2013. Common Market for Eastern and Southern Africa. Lusaka, Zambia.
- COMESA (undated). COMESA strategic framework – Mainstreaming gender in agriculture and climate change: 2011 - 2015. Common Market for Eastern and Southern Africa. Lusaka, Zambia.
- Committee on World Food Security (2013). Investing in smallholder agriculture for food security. HLPE Report 6. Committee on World Food Security High-Level Panel of Experts on Food Security and Nutrition. Rome.
- Coste A and Dihel N (2013). "Services Trade and Gender", In: *Brenton P, Gamberoni E and Sear C, eds. Women and Trade in Africa: Realizing the potential*, World Bank, Washington DC.
- Daily Monitor* (2015). COMESA electronic payment system to ease transactions. 23 September.
- Davies R (2000). The impact of globalization on local communities: A case study of the cut-flower industry of Zimbabwe. ILO/SAMAT Discussion Paper no. 1 International Labour Organization. Geneva.
- Elson D, and Pearson R (1981). Nimble fingers make cheap workers: An analysis of women's employment in third world export manufacturing. *Feminist Review* 7: 87–107.
- Engman M, Onodera O, and Pinali E (2007). Export processing zones: Past and future role in trade and development. Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris.
- FAO (2011a). Gender inequalities in Malawi: An overview. Malawi country profile. Food and Agriculture Organization. Rome.
- FAO (2011b). *The State of Food and Agriculture 2010–2011: Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development*. Rome: Food and Agriculture Organization.
- FAO, IFAD, and ILO (2010). *Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty*. Food and Agriculture Organization. Rome.
- Free A (2015). 'Development,' profiles and prospects: Labour in Kenya's outsourced call centres. *Critical African Studies* 7(1): 47–65.
- Fukunishi T (2008). Clothing export from sub-Saharan Africa: Impact on poverty and potential for growth. Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization.
- Galor O, and Weil D (1996). The gender gap, fertility, and growth. *American Economic Review* 86(3): 374–87.
- Glick P, and Roubaud F (2004). Export processing zone expansion in an African country: What are the labour market and gender impacts? DIAL Working Paper DT/2004/15. Développement Institutions & Analyses de Longue Terme. Paris.

- Glick P, and Roubaud F (2006). Export processing zone expansion in Madagascar: What are the labour market and gender impacts? *Journal of African Economies* 15(4): 722–56.
- IANWGE (2011). Gender equality and trade policy. Women Watch Resource Paper. UN Inter-Agency Network on Women and Gender Equality. Available at: [http://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender\\_equality\\_and\\_trade\\_policy.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender_equality_and_trade_policy.pdf).
- ICFTU (2004). Behind the brands name - Working conditions and labour rights in export processing zones. Report by the International Confederation of Free Trade Unions.
- ILO (2012). *Global Employment Trends for Women 2012*. International Labor Organization. Geneva.
- ILO (2014). *Global Employment Trends 2014*. International Labor Organization. Geneva.
- ILO (2015a). *Women at Work: Trends 2015*. International Labour Organization. Geneva.
- ILO (2015b) World Employment and Social Outlook - Trends 2015. International Labour Organization. Geneva.
- ILOSTAT (2016). ILO database on Female share of employment by economic activity. International Labour Organization. Geneva.
- Juhn C, Ujhelyi G, and Villegas-Sanchez C (2013). Trade liberalization and gender inequality. *American Economic Review* 103(3): 269–73.
- Juhn C, Ujhelyi G, and Villegas-Sanchez C (2014). Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics* 106: 179–93.
- Kamuzinzi P, Shukla J, and Ndabaga E (2015). The effectiveness of Rwanda Development Board tourism revenue sharing program towards local community socio-economic development: A case study of Nyungwe National Park. *European Journal of Hospitality and Tourism Research* 3(2): 23–47.
- Kenya National Bureau of Statistics (2015). Economic survey 2015. Nairobi.
- Khadaroo AJ (2013). Gender pay discrimination in Mauritius: A quantile regression approach. *African Journal of Social Sciences* 3(2): 1–18.
- Kinyanjui, M., ed. (2006). *Gender in International Agricultural Trade Agreements: A Kenyan Synopsis*. Heinrich Böll Foundation. Nairobi.
- Kucera D, and Tejani S (2014). Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing. *World Development* 64: 569–82.
- Kusago T, and Tzannatos Z (1998). Export processing zones: A review in need of update. Social Protection Group, Human Development Network. World Bank, Washington DC.
- Larson DF, Otsuka K, Matsumoto T, and Kilic T (2012). *Should African Rural Development Strategies Depend on Smallholder Farms? An Exploration of the Inverse Productivity Hypothesis*. World Bank Group. Washington, DC.
- Madagascar National Office of Statistics (2014). Enquête nationale sur le suivi des objectifs du millénaire pour le développement à Madagascar 2012-2013.
- MADOTE (2015). Eritrea trade with COMESA set to rise. Available at: <http://www.madote.com/2015/03/eritrea-trade-with-comesa-set-to-rise.html>.
- Mann L, Graham M, and Friederici N (2014). The Internet and business process outsourcing in East Africa: Value chains and networks of connectivity-based enterprises in Kenya and Rwanda. The Oxford Internet Institute. Oxford, UK.
- Melhem S, Morrel C, Tandon N. (2009). Information and Communication Technologies for Women's Socioeconomic Empowerment, World Bank, Working Paper 176, World Bank. Washington DC.
- Microsoft (2015). COMESA and Microsoft collaborate to promote access, skills and innovation in 19 African Countries. November 4.
- Milberg W, and Amengual M (2008). Economic development and working conditions in export processing zones: A survey of trends. International Labor Organization. Geneva.
- Milner C, and Wright P (1998). Modelling labour market adjustment to trade liberalisation in an industrialising economy. *The Economic Journal* 108(447): 509–28.
- O'Sullivan M, Rao A, Banerjee R, Gulati K, and Vinez M ((2014). Levelling the field: Improving opportunities for women farmers in Africa. World Bank and ONE Campaign. World Bank Group. Washington DC.
- Ragab A (2007). Assessment of the trade in tourism and travel-related services in Egypt in relation to the GATS. European Union and the Ministry of Trade and Industry. Available at: <http://www.tas.gov.eg/NR/rdonlyres/91D361E8-44F0-45A0-8C19-E9C859A2EF72/2762/TourismStudy2.pdf>.
- Rikken M (2011). The global competitiveness of the Kenya flower industry. Technical Paper. World Bank Group and the Kenya Flower Council.

SALIA (2013). An assessment of labour mobility in SADC, COMESA and EAC and prospects for the Tripartite FTA. South African Institute of International Affairs.

Sauré P, and Zoabi H (2014). International trade, the gender wage gap and female labour force participation. *Journal of Development Economics* 111: 17–33.

Seguino S (1997). Export-led growth and the persistence of gender inequality in the newly industrialized countries. In: *Economic Dimensions of Gender Inequality: A Global Perspective*, Rives J and Youseif M, eds. Westport, CT: Greenwood Publishers.

Sethi A, and Gott J (2016). *On the eve of disruption*. A.T Kearney. Available at: <https://www.atkearney.com/documents/10192/7094247/On+the+Eve+of+Disruption.pdf/49fa89fa-7677-4ab8-8854-5003af40fc8e>.

SOFA Team, and Doss C (2011). The role of women in agriculture. ESA Working Paper no. 11-02. Food Agriculture Organization. Rome. Available at: <http://www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf>.

Standing G (1989). Global feminization through flexible labour. *World Development* 17(7): 1077–95.

Standing G (1999). Global feminization through flexible labour: A theme revisited. *World Development* 27(3): 583–602.

Subramanian, MA, and Roy MD (2001). Who can explain the Mauritian miracle: Meade, Romer, Sachs, or Rodrik? IMF Working Paper 01/116. International Monetary Fund. Washington, DC.

Tejani S (2011). The gender dimension of special economic zones. In: *Special Economic Zones: Progress, Emerging Challenges, and Future Directions*, Farole T and Akinci G, eds. World Bank. Washington DC.

*The Economist* (2010). The world economy calls. March 25.

Tonda N (2013). Engendering digital migration through ICTs for women in business in micro, small and medium Enterprises. Available at: [http://idsa02.pbworks.com/w/file/fetch/73987832/REVISED\\_FEMCOM\\_ENGENDERING-DIGITAL-MIGRATION\\_Nanase\\_CM\\_review.pdf](http://idsa02.pbworks.com/w/file/fetch/73987832/REVISED_FEMCOM_ENGENDERING-DIGITAL-MIGRATION_Nanase_CM_review.pdf).

UNCTAD (2009). Mainstreaming gender in trade policy. Note by the UNCTAD secretariat. Document no. TD/B/C.I/EM.2/2/Rev. 1. United Nations Conference on Trade and Development Virtual Institute. Geneva.

UNCTAD (2011). *Who is Benefiting from Trade Liberalization in Cape Verde? A Gender Perspective*. United Nations. Geneva.

UNCTAD (2013). *Who is Benefiting from Trade Liberalization in Angola? A Gender Perspective*. United Nations. Geneva.

UNCTAD (2014a). *Looking at Trade Policy through a “Gender Lens.” Summary of Seven Country Case Studies Conducted by UNCTAD*. United Nations. Geneva.

UNCTAD (2014b). *Virtual Institute Teaching Material on Trade and Gender. Volume 1: Unfolding the Links*. United Nations. New York and Geneva.

UNCTAD (2014c). *Who is Benefiting from Trade Liberalization in Rwanda? A Gender Perspective*. United Nations. Geneva.

UNCTAD (2014d). *Teaching Material for the Online Course on Trade and Gender. Volume 2: Empirical Analysis of the Trade and Gender Links*. United Nations Conference on Trade and Development Virtual Institute. Geneva.

UNCTAD (2014e). *The Least Developed Countries Report 2014 - Growth with Structural Transformation: A Post-2015 Agenda*. United Nations Conference on Trade and Development. Geneva.

UNCTAD (2015a). *The Least Developed Countries Report 2015: Transforming Rural Economies*. New York and Geneva: United Nations.

UNCTAD (2015b). *Gender and Trade Liberalization in Kenya: The Case of Women Retail Traders*. United Nations Conference on Trade and Development Virtual Institute. Geneva.

UNCTAD (2016). Trade as a tool for the economic empowerment of women. Expert Meeting on Trade as a Tool for the Economic Empowerment of Women. Geneva. Note by the UNCTAD secretariat. Document no. TD/B/C.I/EM.8/2. United Nations Conference on Trade and Development. Geneva.

UNDP (2015). *Human Development Report 1999*. Oxford University Press for the United Nations Development Programme. New York.

UNFPA, WFP, Ministry of Women's Affairs, Bureaus of Women Affairs, and the Regional State Governments of Amhara and Tigray. Undated. Ethiopia: Leave no women behind. Case Studies from the Millennium Development Goals Achievement Fund. United Nations Population Fund. Available at: [http://www.unwomen.org/mdgf/downloads/MDG-F\\_Ethiopia\\_B.pdf](http://www.unwomen.org/mdgf/downloads/MDG-F_Ethiopia_B.pdf).

UNWTO (2011). *Global Report on Women in Tourism 2010*. United Nations World Tourism Organization and UN Women. Madrid.

Van Der Ploeg JD (2008). *The New Peasantries: Struggle for Autonomy and Sustainability in an Era of Empire and Globalization*. Earthscan. Sterling, VA.

Weinberg B (2000). Computer use and the demand for female workers. *Industrial and Labour Relations Review* 53(2), 290–308.

World Bank (2015). Mozambican woman paves the way for a new generation of African Engineers. December 14. World Bank. Washington, DC. Available at: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/12/14/mozambican-woman-paves-the-way-for-a-new-generation-of-african-engineers>.

World Bank, FAO, and IFAD. (2009). *Gender in Agriculture: Sourcebook*. World Bank Publications. Washington, DC.

WTTC (2015). Travel and tourism: Economic impact 2015: Mauritius. World Travel and Tourism Council. London.

WTTC (2016). Travel and tourism: Economic impact 2016: Africa. World Travel and Tourism Council. London.

## NOTES

- <sup>1</sup> Il s'agit des statistiques de la dernière année disponible au cours de la période 2002-2012 ; elles ne comprennent pas Maurice, les Seychelles et l'Érythrée.
- <sup>2</sup> Dans le cas de la Libye, l'intégration dans l'économie mondiale s'explique principalement par les exportations de pétrole.
- <sup>3</sup> L'indice de parité pour le taux brut de scolarisation dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur est le ratio entre filles et garçons scolarisés aux niveaux primaire, secondaire et supérieur dans les établissements publics et privés.
- <sup>4</sup> Les manuels du COMESA pour l'intégration d'une perspective de genre couvrent différents domaines : développement des infrastructures ; promotion de l'investissement et développement du secteur privé ; information et communication ; genre et environnement ; santé et VIH/sida ; paix et règlement des conflits ; et institutions du COMESA. Une stratégie régionale pour l'intégration d'une perspective de genre dans l'agriculture et le changement climatique était en place pendant la période 2011-2015.
- <sup>5</sup> Ici, la prédominance des femmes dans l'agriculture est calculée par la part de l'emploi féminin dans l'emploi agricole total.
- <sup>6</sup> SOFA Team et Doss (2011).
- <sup>7</sup> D'après les séries de données sur l'emploi masculin et féminin et l'emploi masculin et féminin dans l'agriculture, OIT (2015b).
- <sup>8</sup> Pour de plus amples informations sur les écarts de rémunération, voir l'encadré 5 du module 1 et l'encadré 11 du module 2.
- <sup>9</sup> Toutefois, comme nous l'avons vu plus haut, les femmes ont la part belle dans l'emploi salarié officiel dans plusieurs chaînes de valeur de produits de forte valeur, comme les fleurs, les légumes et les fruits frais.
- <sup>10</sup> Dans le même ordre d'idées, dans les zones rurales, les sources de revenus sont relativement plus diversifiées chez les hommes que chez les femmes. Au Malawi et au Rwanda, les hommes ont plus de chance que les femmes d'occuper des emplois non agricoles, y compris des emplois salariés non agricoles et des emplois dans des entreprises para-agricoles (CNUCED, 2014c ; FAO, 2011a). Cela révèle la présence d'imperfections dans le fonctionnement du marché du travail et du marché du crédit (voir plus loin), ce qui nourrit la ségrégation sexuelle dans l'emploi rural.
- <sup>11</sup> Pour un rappel de la législation des différents pays, voir également le portail sur les régimes fonciers et les droits de propriété de l'Agency for International Development des États-Unis (USAID) à l'adresse <https://www.land-links.org/> (consulté le 10 novembre 2016).
- <sup>12</sup> Le Kenya, l'Éthiopie et l'Ouganda se font concurrence sur les mêmes marchés d'exportation, à savoir notamment l'Europe, la Fédération de Russie et l'Amérique du Nord.
- <sup>13</sup> Le PDDAA, qui fait partie intégrante du Nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD), est le nouveau plan directeur de l'Afrique pour la transformation agricole, la création de richesse, la sécurité alimentaire et la nutrition, la croissance économique et la prospérité pour tous. Pour en savoir plus, voir <http://www.nepad-caadp.net/about-us>.
- <sup>14</sup> Cet objectif stratégique est à la base de nombreux programmes du secrétariat du COMESA en cours dans le secteur agricole, notamment les programmes suivants : *Agricultural Market Promotion and Regional Integration Project ; Irrigation Development in the COMESA Region Project ; Regional Food Security/Food Reserve Initiative ; Food Security Policy and Vulnerability Reduction Programme ; Coordinated Agricultural Research and Technology Interventions ; Regional Approach Towards Biotechnology ; Pan African Tsetse and Trypanosomiasis Eradication Campaign ; Livestock Sector Development ; Fisheries Sector Development ; PDDAA*, qui fait partie du NEPAD ; *Crop Crisis Control (C3) Project ; Action Plan for the Environment* ; et les actions visant à limiter les effets du VIH/sida chez les petits exploitants agricoles. Parmi les autres actions d'intégration régionale et de promotion de l'agriculture menées par le COMESA en lien avec ses programmes de sécurité alimentaire, citons le *Food and Agricultural Marketing Information System, le Regional Agricultural Trade Expansion Support Project et la Commodity Exchange Initiative*.
- <sup>15</sup> L'accroissement de l'intensité culturale et de la valeur des cultures pratiquées sont deux autres facettes de l'augmentation de la productivité.
- <sup>16</sup> Le renforcement de l'intégration commerciale intra-COMESA dans le secteur agricole prévoit des couloirs de développement commercial régionaux reliant : le nord du Mozambique, excédentaire, aux marchés déficitaires du Zimbabwe et, ponctuellement, au sud du Malawi et à l'est de la Zambie ; les régions excédentaires de l'est de l'Ouganda et du nord de la Tanzanie aux marchés déficitaires du Kenya ; et les régions surproductrices de manioc et de maïs du nord de la Zambie aux cités minières déficitaires des provinces du Katanga et du Kasai en République démocratique du Congo.
- <sup>17</sup> Il convient toutefois d'apporter quelques nuances et mises en garde importantes. En effet, il y a de fortes chances que les marchés éloignés restent très cloisonnés et à l'abri de la concurrence des produits importés. De plus, alors que les importations bon marché peuvent constituer une aubaine pour les femmes en tant que consommatrices nettes, elles peuvent éroder leurs marges en tant que productrices.
- <sup>18</sup> Cela est également vrai pour le commerce d'exportation (extra-COMESA). Dans un contexte d'offre excédentaire et de marchés saturés dans la filière floricole, le dynamisme à l'exportation d'un pays exportateur (par exemple, l'Éthiopie)

- peut se faire au détriment des fournisseurs historiques (par exemple, le Kenya) ; en d'autres termes, la progression de l'emploi dans un pays est contrebalancée par des plans de suppression d'emplois dans l'autre.
- 19 Voir FAO, FIDA et OIT (2010), FAO (2011b), et Banque mondiale, FAO et FIDA (2009).
- 20 L'équation de salaire de Mincer est un modèle très utilisé en économie empirique pour exprimer le salaire en fonction du niveau d'instruction et de l'expérience. Elle s'écrit généralement comme suit :  $\ln y = a + bS + g_1 X + g_2 X^2$  ; où  $y$  désigne le salaire,  $S$  le nombre d'années de scolarité et  $X$  le nombre d'années d'expérience.
- 21 Les enquêtes utilisées par des auteurs se sont limitées à la capitale Antananarivo, car ce n'est que pour cette ville qu'ils disposaient de statistiques sur plusieurs années. Cependant, d'après l'auteur, les résultats correspondants restent intéressants dans la mesure où les ZFE se trouvaient exclusivement dans la capitale, à une exception près (à Antsirabé).
- 22 Pour connaître l'état d'avancement des négociations, consulter le site de la Commission européenne sur le commerce : <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/regions/esa/>.
- 23 Pour de plus amples informations : <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1509>.
- 24 Ils s'appuient sur un modèle commercial en situation de monopole avec des entreprises hétérogènes en termes de productivité. Dans ce modèle, les emplois sont divisés en deux grandes catégories : les cols bleus, qui correspondent aux emplois subalternes comme ceux d'ouvrier de production spécialisé et d'ouvrier général ; et les cols blancs, qui correspondent aux postes de cadre et de responsable.
- 25 L'interprétation de cette analyse empirique comme étude d'impact *ex ante* repose sur l'hypothèse selon laquelle les entreprises ne changeraient pas de comportement après la signature de ces accords commerciaux.
- 26 Il convient de noter que cette classification est différente de la distinction habituellement opérée entre cols blancs et cols bleus. Alors que la catégorie « production » coïncide probablement avec la catégorie classique des métiers manuels (cols bleus), la catégorie « hors production » n'est pas exclusivement constituée d'activités non manuelles (cols blancs). Par exemple, un vendeur serait également inclus dans ce groupe.
- 27 Le taux de 20 % (13 %) est obtenu en multipliant l'effet marginal estimé, à savoir 4,98 % (-3,4 %), par la réduction prévue, à savoir la levée complète des droits sur les exportations vers l'UE (actuellement de 4 %).
- 28 À noter que la décomposition par partenaires de l'effet des droits d'importation ne fait pas apparaître de différences significatives.
- 29 Parmi les états membres du COMESA, Djibouti et les Seychelles ne sont pas inclus dans les données de l'OIT (2015a).
- 30 Pour toute information complémentaire sur le plan « Vision 2030 » du Kenya, voir <http://www.vision2030.go.ke/> (consulté le 11 novembre 2016).
- 31 Voir la publication *Education Statistics Annual Abstract 2010-2011* du Ministère éthiopien de l'éducation : <http://info.moe.gov.et/emdocs/esaa03.pdf> (consultée le 6 novembre 2016).
- 32 Voir le rapport pays de l'Égypte pour la Conférence ministérielle 2014 sur l'emploi des jeunes : [http://www.adeanet.org/min\\_conf\\_youth\\_skills\\_employment/sites/default/files/u24/Egypt%20Country%20Report\\_0.pdf](http://www.adeanet.org/min_conf_youth_skills_employment/sites/default/files/u24/Egypt%20Country%20Report_0.pdf) (consulté le 6 novembre 2016).
- 33 Voir CNUCED (2015b), qui montre comment les inégalités de genre et d'autres contraintes limitent sérieusement la capacité de nombreuses détaillantes à tirer profit de la plus grande ouverture du commerce par rapport aux hommes.
- 34 Voir, par exemple, le *Sustainable Tourism Development Framework* du COMESA, le *Revised Sixth National Development Plan* de la Zambie et le plan « Vision 2030 » du Kenya.
- 35 Voir le plan stratégique pour le développement du COMESA, qui analyse notamment la question du tourisme : <http://www.comesa.int/comesa-strategy/> (consulté le 11 novembre 2016).
- 36 L'Organisation mondiale du tourisme (OMT) a constaté que les femmes ont du mal à accéder à des formations spécialisées, ce qui les empêche de trouver un emploi qualifié et formel dans le tourisme (OMT, 2011).
- 37 L'estimation empirique est réalisée au moyen du logiciel de statistiques Stata. Pour une brève présentation de Stata, voir le volume 2 du manuel pédagogique (CNUCED, 2014d).
- 38 Cette distinction est importante, car l'emploi des hommes et des femmes peut avoir augmenté alors que la part de l'emploi féminin peut avoir stagné, voire régressé. Dans ce cas, la corrélation négative entre l'intensification des échanges commerciaux ou la baisse des droits de douane et la part de l'emploi féminin peut ne pas refléter les emplois véritablement créés pour les femmes par la libéralisation du commerce.