

Effet du commerce intracommunautaire sur l'emploi féminin dans l'espace UEMOA

Martin SAWADOGO*
Gountiéni Damien LANKOANDE**
Alain SIRI***

Résumé - Cet article analyse l'effet du commerce intracommunautaire sur l'emploi féminin dans l'espace UEMOA. Prenant appui sur le modèle Logit fractionnaire, avec des données sur 285 entreprises, l'article montre que la participation au commerce intracommunautaire améliore le taux d'emploi féminin, et que ce taux augmente à mesure que la représentation des femmes dans les hautes instances de décision de l'entreprise se renforce. Le taux d'emploi féminin s'accroît aussi au sein des entreprises dirigées par une femme, de même que dans les entreprises de type coopératif et dans celles qui évoluent dans la transformation. Approfondir l'intégration dans l'UEMOA paraît donc être un levier important de développement de l'emploi des femmes. Promouvoir l'entreprise associative/coopérative et la représentativité des femmes dans les postes de décision des entreprises tend à améliorer aussi l'emploi féminin.

Classification JEL

F15, F16, F61, F66, J70, J71, O55

Mots-clés

Commerce intracommunautaire
Emploi féminin
Entreprise
UEMOA

* Université Nazi Boni (Bobo Dioulasso - Burkina Faso) ; marty.gml@gmail.com

** Université Norbert Zongo (Burkina Faso) ; damien.lankoande@graadburkina.org

*** Centre National de la Recherche Scientifique et Technologique ; sirialain@gmail.com

INTRODUCTION

Dans la plupart des pays de l'Afrique, la participation des femmes au marché de travail demeure relativement faible comparée à celle des hommes. En 2019, le BIT (Bureau International du Travail, 2020) a montré que juste la moitié (50,2%) des femmes en Afrique avait un emploi contre 67,5% des hommes. En Afrique de l'Ouest, le ratio emploi/population est de 60,8% pour les hommes et de 49,2% pour les femmes. En Afrique orientale, centrale et du Nord, l'écart en faveur des hommes est moindre, il est respectivement de 9,4 points, 6,3 points et 0,7 point (BIT, 2020).

Le faible contrôle et accès aux ressources et la faible dotation en capital humain des femmes, les stéréotypes de genre liés aux pesanteurs socioculturelles en général sont considérés comme les principaux facteurs qui expliqueraient la faible participation des femmes au marché du travail rémunéré. Selon les travaux théoriques (Sauré et Zoabi, 2009 ; Becker, 1957) et empiriques (Tran, 2019 ; Razavi et al., 2012 ; Tejani, 2011), plusieurs facteurs peuvent contribuer à réduire ces inégalités en améliorant la participation des femmes au marché du travail. Parmi ces facteurs, il y a l'ouverture commerciale.

La libéralisation des échanges tend à contribuer au développement, à la création d'emplois et à la réduction de la pauvreté (CNUCED, 2013). Elle influence particulièrement le marché du travail en pouvant jouer sur les inégalités, notamment entre les hommes et les femmes. Théoriquement, pour un courant de la littérature, elle serait favorable à l'emploi féminin. Selon la théorie néoclassique du commerce, en particulier le modèle de Heckscher et Ohlin (HO) et le théorème de Stolper-Samuelson qui en a résulté (Gaddis et Pieters, 2012), le commerce international entraîne les pays à se spécialiser dans la production et l'échange des biens pour lesquels ils ont un avantage comparatif. Dans ces conditions, il s'ensuit que l'ouverture aux échanges internationaux conduit à une baisse de la rémunération réelle et relative du facteur de production le plus rare, et à un renchérissement relatif du prix du facteur jadis abondant, désormais utilisé plus intensément.

Au vu du potentiel d'offre de travail féminin dans les pays de l'UEMOA par exemple, le théorème prédit que l'intensification du commerce intracommunautaire (CIC) favoriserait l'emploi féminin, dont le salaire réel s'élèverait relativement à celui des hommes. Toutefois, ce changement de structure de la production et la réallocation des facteurs de production, notamment le travail, ne peut être bénéfique à l'emploi féminin que si le travail masculin et celui des femmes sont de parfaits substituts, comme indiqué dans les modèles établis par Galor et Weil (1996), Knowles et al. (2002), Sauré et Zoabi (2009) ou encore par Rees et Riezman (2012).

Deux canaux liés par lesquels le libre-échange améliore l'emploi féminin se dégagent alors de cette théorie. Le premier concerne l'effet de la taille du marché sur la réduction des coûts de production qui, dans le contexte d'une faible mobilité des travailleurs hommes dans les entreprises intensives en travail, renforce l'emploi des femmes (Elson, 1999 ; Standing, 1999 ; Çağatay et Özler, 1995, Banerjee et Veeramani, 2015). Le second se rapporte à la réallocation possible des facteurs de production dans des industries intensives en travail non qualifié, notamment les industries de transformation pouvant utiliser une main d'œuvre féminine (Barro et Lee, 2013 ; Fontana, 2009). Pour Becker (1957), la libéralisation, en plaçant en concurrence les employeurs, peut exercer un effet réducteur des discriminations dans l'embauche et favoriser ainsi l'emploi des femmes.

Cependant, d'un autre côté, la littérature théorique évoque que l'ouverture commerciale peut être un frein à l'emploi féminin. Standing (1999) voit en la libéralisation un moyen de réduction du pouvoir de négociation des femmes en rapport avec la précarisation de leur emploi. Selon Yahmed (2010), si le renforcement de

l'ouverture économique se traduit par un accroissement des importations et des profits, elle peut renforcer la discrimination des femmes à l'embauche.

En somme, les théories relatives aux effets de l'ouverture commerciale sur l'emploi féminin qui mettent en lumière les canaux par lesquels celle-ci affecte l'emploi féminin sont nombreuses. Aucune d'entre elles ne fournit cependant des indications précises sur l'importance relative des différents mécanismes de transmission à l'emploi des femmes. Répondre à cette question, requiert d'examiner la littérature empirique.

De nombreux travaux empiriques ont analysé les liens entre l'emploi féminin et l'ouverture commerciale. Des recherches transnationales conduites dans les années 1990 et 2000 ont trouvé que cette ouverture, en particulier lors de la mise en place dans les pays en développement (PED) des programmes d'ajustement structurel, a abouti à l'expansion des secteurs d'exportation intensifs en emploi féminin non qualifié comme prédit par le modèle HO (Fontana, 2009 ; Wood, 1991). Aussi, plusieurs travaux menés en Asie ont abouti au même résultat de l'effet pro-emploi féminin de l'ouverture commerciale via les industries d'exportation. On peut voir notamment le travail de Chu (2002) qui a porté sur les pays asiatiques (Singapour, Taiwan, Corée du Sud, Hong Kong) sur la période allant de 1961 à 1996.

Certaines études s'accordent à indiquer que l'ouverture commerciale, notamment la mise en place des zones franches d'exportation, a amélioré l'emploi féminin dans certains pays (Aguayo-Tellez et al. 2010 ; Subramanian et Roy, 2001 ; Milner et Wright, 1998). Toutefois, un effet inverse a été trouvé dans d'autres contextes avec notamment les travaux de Fontana (2009) et de Berik (2000) portant sur la Corée du Sud et les zones franches d'exportation au Mexique, à l'île Maurice, en Malaisie et à Singapour qui ont mis en évidence un effet négatif de l'ouverture commerciale sur l'emploi féminin. Quant à Cooray et al. (2012), ils ont trouvé un impact négatif de l'accroissement des exportations sur l'emploi des jeunes femmes dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Bussman (2009) a aussi identifié un effet négatif de l'accroissement de l'indice de pénétration des importations sur l'emploi féminin des pays de l'OCDE entre 1975 et 2000. Agbahoungba (2019) montre quant à lui que la libéralisation des échanges n'explique pas les conditions de l'emploi des femmes au sein de l'UEMOA.

Un second courant de travaux analyse l'effet de la libéralisation sur l'emploi féminin à travers des modèles d'équilibre général calculable capables de simuler les impacts de la libéralisation ou les changements de tarifs douaniers sur plusieurs variables macroéconomiques, mésoéconomiques et microéconomiques. À travers cette méthode, Terra et al. (2007) ont montré que la libéralisation pourrait accroître l'offre de travail des femmes éduquées en Uruguay ou pour Siddiqui (2009) l'emploi des femmes non qualifiées au Pakistan. L'UNCTAD (2018) a aussi mis en évidence le fait que l'intégration régionale de la Communauté de l'Afrique de l'Est a en général un effet positif sur l'emploi féminin.

En somme, l'effet du commerce intracommunautaire sur l'emploi féminin est indéterminé. L'effet dépendrait de plusieurs conditions et pourrait donc varier en fonction des régions ou des pays. Néanmoins, sur le plan méthodologique, on peut cependant, à l'image de Gaddis et PierTERS (2012), reprocher aux approches macroéconomiques et transnationales examinées ci-dessus, le recours aux variables agrégées qui masquent les hétérogénéités dans les données, qui peuvent être importantes à cerner si l'on souhaite appréhender convenablement les effets du commerce international sur l'emploi des femmes. Par ailleurs, les modèles d'équilibre général calculable sont par construction basés sur des hypothèses très rigides et ne peuvent se substituer à l'analyse ex post de l'impact de l'intégration commerciale basée sur les données microéconomiques réelles. La littérature relative à l'incidence

de l'intégration commerciale sur l'emploi féminin basée sur des données microéconomiques est toutefois peu abondante à notre connaissance. On distingue les travaux effectués par Ederington et al. (2009) sur la Colombie, par Pradhan (2005) portant sur l'Inde et par Ozler (2000) et Çağatay et Berik (1990) sur la Turquie, mais pratiquement aucune étude n'a été réalisée sur le cas de l'UEMOA. Notre recherche qui exploite des données microéconomiques pourrait contribuer à mieux éclairer la question dans la zone de l'Afrique de l'Ouest.

Pour analyser l'effet du commerce intracommunautaire sur l'emploi féminin, cette recherche a retenu comme zone d'étude l'espace UEMOA en Afrique où, même si le rôle du travail féminin dans le développement économique et social est reconnu, la participation de la femme au marché du travail rémunéré reste bien en deçà de celle de l'homme, souvent la conséquence d'un processus qui a débuté depuis l'enfance, même si cette discrimination tend à disparaître (AFRISTAT, 2019). Dans l'espace UEMOA, quelle que soit la catégorie d'âge, la majorité des actifs occupés sont du sexe masculin ; le sexe féminin ne représente que 43,1% des actifs occupés de 15-64 ans (AFRISTAT, 2019). Par ailleurs, les emplois vulnérables touchent plus les femmes (82,7% des emplois occupés par les femmes) que les hommes (64,1%). Le ratio emploi/population chez les hommes (55%) est plus élevé que celui des femmes d'environ 18 points de pourcentage. Cependant, l'UEMOA qui regroupe huit PED de l'Afrique de l'Ouest est considéré actuellement comme l'une des unions économique et monétaire les plus abouties en Afrique. De 2005 à 2015, les échanges de biens dans l'espace ont augmenté d'environ 129%. Le commerce intracommunautaire au sein de l'espace évalué sur la base des exportations se situe autour de 13% du montant total des exportations de la zone entre 2010 et 2019 (UNCTAD, 2020). Ce niveau d'échanges intracommunautaires de biens entre pays membres de l'UEMOA constitue l'un des plus élevés parmi les communautés économiques régionales en Afrique. Toutefois, dans le même temps, la part de l'UEMOA dans le commerce mondial n'a jamais atteint 1%. En cette période de montée des tensions commerciales internationales et d'essoufflement de la mondialisation, le CIC offre une alternative d'intégration commerciale dont il convient d'investiguer les effets, notamment sur l'emploi des femmes dans la zone UEMOA.

On peut ajouter qu'un autre intérêt de cette recherche est qu'en lieu et place d'indices de changement de tarifs douaniers, ou encore de simples variables dichotomiques relatives aux réformes commerciales, notre objectif est d'évaluer l'effet sur l'emploi féminin en se basant directement sur l'exposition des entreprises au CIC de l'espace UEMOA.

Le reste de l'article est organisé comme suit. Nous présentons tout d'abord la méthode d'analyse de l'effet de l'ouverture commerciale sur l'emploi féminin (section 1). Puis, nous exposons la source des données et les variables utilisées (section 2) et discutons des résultats obtenus (section 3). Enfin, nous concluons l'article en tirant quelques implications de politique économique.

1. CADRE MÉTHODOLOGIQUE : MODÈLE D'ANALYSE DE L'EFFET DU COMMERCE INTERCOMMUNAUTAIRE SUR L'EMPLOI FÉMININ

Le présent travail cherche à savoir si les effets pro-emplois féminins l'emportent sur les effets réducteurs avec l'intégration sous-régionale. Banerjee et Veeramani (2015) ont montré que l'ouverture commerciale exerce un effet positif ou négatif sur l'emploi féminin selon le canal par lequel ses effets se propagent dans les économies. Les auteurs distinguent quatre canaux de transmission : (i) un effet de réduction des coûts résultant de la pression concurrentielle accrue des importations et qui conduit les entreprises à se tourner vers la main-d'œuvre féminine bon marché et flexible. (ii) un effet de réaffectation des ressources résultant des changements induits par le commerce dans un

schéma de spécialisation. Selon le modèle HO, étant donné que les pays en développement comme ceux de l'espace UEMOA sont abondamment dotés en main-d'œuvre non qualifiée, la libéralisation tend à provoquer une croissance plus rapide des industries à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée, ce qui peut conduire à l'augmentation de l'emploi féminin. (iii) un effet technologique provoqué par l'afflux rapide de technologies extérieures via les investissements directs étrangers et l'importation des biens d'équipement qui peut créer un biais en faveur de l'emploi masculin. (iv) un effet d'échelle qui se produit lorsque la libéralisation entraîne une augmentation globale de la production et de l'emploi. Cet effet peut être neutre du point de vue du genre si les emplois féminin et masculin augmentent au même rythme.

1.1. Choix du modèle d'analyse

Pour analyser l'effet de l'ouverture commerciale sur l'emploi féminin, Banerjee et Veeramani (2015) conseillent d'utiliser alternativement le modèle Tobit ou le modèle Logit fractionnaire lorsque la variable dépendante est fractionnaire et comprise entre 0 et 1, comme c'est le cas ici. Les modèles linéaires standards ne peuvent pas fournir une image précise des effets d'une variable explicative quelconque sur la variable dépendante tout le long de la distribution de la variable explicative (Papke et Wooldridge, 2008). Il n'est pas garanti aussi que les valeurs prédites de la variable dépendante à partir des moindres carrés ordinaires soient comprises entre 0 et 1 à cause de la forme de certaines variables explicatives comme le chiffre d'affaires.

Le modèle Tobit semble toutefois inapproprié dans cette recherche. En effet, Spitzer et Hammer (2016) montrent que le modèle Tobit n'interprète pas correctement l'apparition des zéros. Selon Brown et Dunn (2011), ces modèles supposent que ces valeurs nulles sont celles censurées d'une variable latente normalement distribuée qui inclut théoriquement des valeurs négatives, ce qui n'est pas le cas dans cette analyse. Les observations aux frontières d'une variable fractionnaire sont une conséquence naturelle des choix individuels et non d'un quelconque type de censure (Ramalho et Ramalho, 2011). Par ailleurs, le modèle Tobit est très strict en termes d'hypothèses, exigeant la normalité et l'homoscédasticité de la variable dépendante, avant la censure (Ramalho et Ramalho, 2011). En revanche, la nature de la variable dépendante utilisée montre qu'il est approprié d'utiliser le modèle Logit fractionnaire (Spitzer et Hammer, 2016 ; Banerjee et Veeramani, 2015 ; Papke et Wooldridge, 2008, 1996), car il permet de gérer les valeurs extrêmes de 0 et 1 sans avoir à manipuler les données (Baum, 2008).

1.2. Spécification du modèle Logit fractionnaire

Le modèle Logit fractionnaire retenu a été initialement proposé par Papke et Wooldridge (1996). Ces auteurs supposent une séquence indépendante (mais pas nécessairement identiquement distribuée) d'observations. $\{(Y_i, X_i) : i = 1, 2, \dots, N\}$ où $0 \leq Y_i \leq 1$ et N la taille de l'échantillon. L'analyse asymptotique est effectuée en $N \rightarrow \infty$. Pour tout i , Papke et Wooldridge (1996) spécifient un modèle de la forme suivante :

$$E(Y_i|X_i) = G(X_i\beta) \quad (1)$$

où Y_i représente la variable dépendante, $G(\cdot)$ désigne la fonction de lien satisfaisant $0 < G(\cdot) < 1$, X_i représente l'ensemble des variables explicatives et β les paramètres à estimer associés à ces variables. Cette fonction (c'est-à-dire la fonction logarithmique) garantit que les valeurs prédites de la variable dépendante Y_i se situent dans l'intervalle $[0,1]$. Papke et Wooldridge (1996) montrent que pour le Logit fractionnaire, cette fonction a la forme suivante :

$$G(X_i\beta) = \frac{\exp(X_i\beta)}{1+\exp(X_i\beta)} \quad (2)$$

Papke et Wooldridge (1996) proposent une méthode de quasi-vraisemblance particulière, qui maximise la fonction de log-vraisemblance de Bernoulli. Cette fonction log-vraisemblance pour le modèle Logit fractionnaire est de la forme :

$$l_i(\beta) = \sum_{j=1}^N Y_j \ln[G(X_j\beta)] + (1 - Y_j) \ln[1 - G(X_j\beta)] \quad (3)$$

L'estimateur du quasi maximum de vraisemblance de $\beta=b$ est obtenu à partir du problème de maximisation suivant :

$$b = \text{Max} \sum_{i=1}^N l_i(\beta) \quad (4)$$

2. DONNÉES UTILISÉES ET DESCRIPTION DES VARIABLES

2.1. Source des données

Les données utilisées proviennent d'une enquête réalisée de juin 2020 à février 2021 auprès de 285 entreprises de production et de commercialisation de biens dans le cadre de la mise en œuvre du projet de recherche « Intégration régionale, amélioration de la situation économique de la femme et transformation des relations de genre dans l'espace UEMOA » financé par le Centre de Recherche et de Développement International du Canada. Les données collectées ont porté sur les conditions de vie des employé(e)s et leur ménage en prenant en compte le genre, mais aussi l'impact des échanges intra-UEMOA sur les rapports hommes-femmes et sur les entreprises.

Pour constituer un échantillon représentatif, nous avons d'abord déterminé les biens les plus échangés entre les pays de l'UEMOA. Ensuite, à partir de la base de données de la CNUCED, trois critères ont été successivement appliqués sur les 241 biens exportés et importés de 2005 à 2016 : taux de croissance annuel moyen supérieur à ou égale à 10%, biens échangés sur au moins trois quarts de la période, biens échangés entre au moins la moitié des pays. Sur cette base, les quatre premiers biens ayant fait l'objet d'importation ou d'exportation ont été retenus. Ces biens sont (i) les ouvrages en verre (ii) les poissons frais, vivants ou morts, réfrigérés ou congelés (iii) les jus de fruits, non fermentés, sans alcool et (iv) les ouvrages en matières plastiques. Les principaux pays exportateurs et/ou importateurs de ces biens sont le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Togo, le Mali et le Burkina Faso. Ces pays ont ainsi été retenus comme zone d'étude. Pour des fins de comparaison, un groupe traité et témoin ou contre-factuel a été identifié à partir des entreprises. Le groupe traité est constitué d'entreprises intervenant dans les quatre biens. Le groupe témoin est composé d'entreprises qui commercialisent des biens autres que les quatre biens retenus. Au total, 64 entreprises par pays ont été choisies de façon aléatoire (sur la base du répertoire des entreprises de chaque pays), dont 32 entreprises du groupe traité (8 entreprises par bien retenu) et 32 du groupe témoin.

2.2. Choix et description des variables

Variable dépendante

Pour évaluer l'effet du commerce sur l'emploi féminin, les travaux retiennent comme variable expliquée la part de l'emploi féminin dans l'emploi total ou le rapport entre l'emploi féminin et l'emploi masculin (UNCTAD, 2018 ; Banerjee et Veeramani, 2015 ; Sauré et Zoabi, 2009). Dans cette optique, la part de l'emploi féminin dans l'emploi total (REmploiF) est retenue.

Variables explicatives

Pour appréhender les déterminants potentiels de l'emploi féminin dans les entreprises, le choix des variables s'appuie sur des éléments théoriques et empiriques de la littérature actuelle sur le sujet, mais également sur le contexte de la recherche.

Tableau 1. Définition des variables du modèle et signe attendu

Variables	Description	Signe attendu
Variable expliquée : REmploif	Nombre de femmes/total employés	
Intracom (%)	1=Oui l'entreprise participe au CIC ; 0=Non	+/-
Rinstance_decision	Nombre de femmes/total des membres de la plus haute instance de décision	+
Age_firme	Nombre d'années de création	+/-
lnMB	Chiffre d'affaires/Nombre total des employés en logarithme	+/-
Type_Activite (%)	1=Production 2=Transformation 3=Commerce 4=Autre secteur	Référence + - +/-
Statut (%)	1= SA/SARL 2= individuelle/familiale 3=Coopérative	Référence + +
Sexe_resp (%)	1=Homme 2=Femme	Référence +
Education_resp (%)	Aucun Primaire Secondaire Supérieur	Référence + + +
Pays_UEMOA (%)	1=Sénégal 2=Côte d'Ivoire 3=Togo 4=Mali 5=Burkina Faso	Référence
CIC_Export	1=Oui, exportatrice dans le CIC ; 0=Non	+
CIC_Import (%)	1=Oui, importatrice dans le CIC ; 0=Non	+
CIC_Export_lnMB	Interaction entre la participation à l'exportation et la marge brute par employé	+/-
CIC_Import_lnMB	Interaction entre la participation à l'importation et marge brute par employé	+/-
CIC_Export_transform (%)	Interaction entre la participation à l'exportation et l'activité de transformation	+

Source : Auteur, construit à partir de la littérature.

La variable explicative d'intérêt porte sur la participation ou non de l'entreprise au CIC. Comme il a déjà été dit, en suivant Banerjee et Veeramani (2015), l'effet de l'ouverture commerciale sur l'emploi féminin peut être positif, négatif ou nul, dépendant des canaux de transmission. Le signe de la participation au CIC (Intracom) sur l'emploi féminin est donc a priori indéterminé.

D'autres variables sont utilisées pour contrôler les caractéristiques de l'entreprise. Il s'agit de la marge brute par employé (lnMB), le statut juridique de l'entreprise (Statut), son ancienneté (Age_firme) et son principal domaine activité (Type_Activite), le niveau d'instruction (Education_resp) du premier responsable. Les variables "Intracom", "lnMb", "Statut" et "Type_Activite" sont utilisées pour tester trois hypothèses

suggérées par la littérature sur la marginalisation des femmes. Ces hypothèses stipulent qu'elles sont concentrées dans des secteurs à faible degré de compétences et à intensité de travail élevée, et orientés vers l'exportation, notamment le secteur manufacturier. Par ailleurs, dans les PED, notamment ceux de l'Afrique subsaharienne (ASS), les femmes s'organisent surtout autour de coopératives et d'entreprises de type individuel/familial. La variable "Statut" permet de tester cette hypothèse.

La variable "Age_firme" permet d'appréhender si les changements dans la structure des emplois ont des fondements récents et suivent l'ouverture commerciale. Le taux de femmes dans la plus haute instance de décision (*Rinstance_decision*) et le sexe du premier responsable (*Sexe_resp*) sont également considérés pour capter l'influence de la femme dans les décisions importantes de l'entreprise comme les recrutements. En général, les travaux montrent que les femmes sont faiblement représentées dans ces instances et un effet positif est attendu. Enfin, pour capturer l'effet d'autres facteurs liés au pays d'implantation de l'entreprise, une variable multinomiale (*Pays_UEMAO*) est introduite dans l'estimation.

Le reste des variables permet aussi de contrôler l'effet de la participation au CIC à travers l'exportation (*CIC_Export*) ou l'importation (*CIC_Import*) sur l'emploi féminin. Il en est de même pour l'effet des activités de transformation orientées vers l'exportation (*CIC_Export_transform*).

3. RÉSULTATS ET DISCUSSION

Nous présentons successivement les statistiques descriptives des variables utilisées, les résultats des estimations économétriques et la discussion des résultats obtenus.

3.1. Statistiques descriptives

La variable dépendante est mesurée par le taux d'emploi féminin. En moyenne, chaque entreprise emploie seulement 34% de femmes. Cette inégalité semble un peu plus prononcée dans les entreprises qui n'évoluent pas dans le CIC ; en moyenne chacune de ces entreprises emploie 33% de femmes contre 35% pour les entreprises qui participent au CIC.

Pour les variables explicatives, les statistiques montrent qu'environ 68% des entreprises participent au CIC. Les statistiques montrent aussi que les entreprises sont relativement jeunes avec un âge moyen de 13 ans. Chaque entreprise emploie en moyenne environ 73 employés et réalise une marge brute annuelle par employé de 17,8 millions de francs CFA. Les entreprises enquêtées sont principalement dans le commerce (42,9%), la transformation (32,4%) et la production (18,6%). La majorité (53,7%) des entreprises sont de statut juridique société anonyme (SA)/société à responsabilité limitée (SARL) ; on distingue aussi des entreprises individuelles/familiales (40,2%) et des coopératives/associations (6,1%). Les données montrent également que les femmes sont faiblement représentées dans les hautes instances de décision des entreprises (27%). Les entreprises dirigées par une femme ne représentent qu'environ un quart (25,7%).

3.2. Présentation du modèle empirique et des résultats d'estimation

Le modèle empirique basé sur le Logit fractionnaire est spécifié comme suit :

$$REmploiF = G(\beta_0 + \beta_1 Intracom + \beta_2 Rinstance_decision + \beta_3 Age_firme + \beta_4 lnMB + \beta_5 Activité + \beta_6 Statut + \beta_7 Sexe + \beta_8 Education + \beta_9 Pays_UEMOA) \quad (5)$$

Les résultats de l'estimation sont donnés dans le tableau 3. La spécification du modèle est adéquate, car la valeur calculée du test de robustesse de Wald est supérieure à la valeur de la statistique théorique ($\chi^2(17) = 33,4$) au seuil de 1%. L'ensemble des variables explicatives contribuent donc à expliquer significativement le taux d'emploi féminin.

Tableau 2. Statistiques descriptives des variables du modèle

Variables	Moyenne/ proportion
Variable dépendante : REmploiF	34,00
Intracom (%)	67,57
Rinstance_decision	0,27
Age_firme	13,04
lnMB	14,52
Type_Activite (%)	
Production	18,58
Transformation	32,43
Commerce	42,91
Autre secteur	6,08
Statut (%)	
SA/SARL	53,72
Entreprise individuelle/ familiale	40,20
Entreprise coopérative/associative	06,08
Sexe_resp (%)	25,68
Education_resp (%)	
Aucun	14,19
Primaire	10,14
Secondaire	41,89
Supérieur	33,78
Pays_UEMOA (%)	
Sénégal	18,58
Côte d'Ivoire	18,92
Togo	22,97
Mali	21,62
Burkina Faso	17,91
CIC_Export (%)	37,50
CIC_Import (%)	26,69
CIC_Import lnMB	5,52
CIC_Export lnMB	3,76
CIC_Export_transform (%)	14,53

Source : Enquête quantitative du Projet de recherche "Hope To Résilience", 2020.

Il faut noter que les coefficients sont convertis en effets marginaux, lesquels sont interprétés comme l'effet moyen de la variable explicative sur la part des femmes dans l'emploi total. Plus précisément, c'est la variation moyenne en points de pourcentage attribuée à la variable explicative considérée. L'interprétation des effets porte essentiellement sur les variables significatives au seuil de 5% maximum.

En considérant la variable d'intérêt, on constate que la participation des entreprises au CIC influence positivement et significativement le taux d'emploi féminin au seuil de 1% : les entreprises qui participent au CIC emploient en moyenne une part de femmes supérieure de 10,4 points de pourcentage que celles qui n'y participent pas, tous les autres facteurs étant constants. Parmi les variables de contrôle, le taux des femmes dans la plus haute instance de décision de l'entreprise, le fait que l'entreprise soit une coopérative/association ou qu'elle travaille dans la transformation contribuent positivement et significativement (au seuil de 1%) à l'emploi féminin. Ainsi, d'une entreprise de production à une entreprise de transformation, le taux d'emploi féminin augmente en moyenne de 16,4 points de pourcentage. Le taux d'emploi féminin est également supérieur de 17,3 points de pourcentage dans les entreprises de type coopératif/associatif comparativement aux entreprises de statut juridique SA/SARL.

Tableau 3. Facteurs explicatifs du taux d'emploi féminin selon la participation des entreprises au CIC

Variables	Effets marginaux	Coefficients	Erreurs types
Constante	-	0,712***	0,590
Intracom	0,104	0,572***	0,156
Rinstance_decision	0,209	1,150***	0,231
Age_firme	- 0,002	- 0,014**	0,007
lnMB	- 0,016	- 0,089**	0,037
Type_Activite - Référence : Production			
<i>Transformation</i>	0,164	0,818***	0,192
<i>Commerce</i>	- 0,025	- 0,144	0,196
<i>Autre secteur</i>	0,033	0,180	0,312
Statut - Référence : SA/SARL			
<i>Entreprise individuelle/familiale</i>	0,055	0,295*	0,162
<i>Coopérative/associative</i>	0,173	0,887**	0,394
Sexe_resp	0,094	0,480***	0,169
Education_resp - Référence : Aucun			
<i>Primaire</i>	0,093	0,526*	0,316
<i>Secondaire</i>	0,058	0,333	0,231
<i>Supérieur</i>	0,079	0,450*	0,242
Pays_UEMOA - Référence : Sénégal			
<i>Côte d'Ivoire</i>	- 0,017	- 0,091	0,238
<i>Togo</i>	0,016	0,085	0,218
<i>Mali</i>	- 0,099	- 0,581**	0,243
<i>Burkina Faso</i>	0,010	0,056	0,226
Wald Chi2 (17)	223,93***		
Prob > Chi2	0,0000		
Pseudo R ²	0,1568		
Log pseudolikelihood	- 154,96		
Nombre d'observations	285		

(***), (**), (*): Significativité au seuil respectif de 1%, 5% et 10%.

Source : Estimation sur STATA 15.

Le fait que l'entreprise soit dirigée par une femme contribue aussi à accroître significativement la part des femmes dans l'emploi total. Cette part est en moyenne supérieure de 9,4 points de pourcentage si l'entreprise est dirigée par une femme.

En revanche, la marge brute par employé et l'âge de l'entreprise sont des facteurs qui réduisent significativement (au seuil de 5%) le taux d'emploi féminin. Concrètement, une année supplémentaire réduit la part des femmes dans l'emploi total de l'entreprise de 0,2 point de pourcentage en moyenne, augmentant ainsi le taux d'emploi des hommes. Par ailleurs, le taux d'emploi féminin dans les entreprises est en moyenne plus faible au Mali comparativement au Sénégal, soit de 9,9 points de pourcentage.

Afin de compléter les analyses, deux autres modèles sont estimés en utilisant le même estimateur que pour le modèle précédent. Les résultats contenus dans le tableau 4 montrent que la participation des entreprises au CIC à travers l'exportation ou l'importation contribue à améliorer significativement le taux des femmes dans l'emploi total au seuil de 1% et 5% respectivement (modèle 2). Dans le modèle 3, des variables clés ont été croisées. Les résultats montrent que lorsqu'une entreprise de transformation participe au CIC par l'exportation, le taux d'emploi féminin est significativement supérieur de 61,9 points de pourcentage au seuil de 1%.

Tableau 4. Facteurs explicatifs du taux d'emploi féminin en distinguant les exportations et les importations des entreprises dans le CIC

Variables	Modèle 2		Modèle 3	
	Coef.	Erreurs types	Coef.	Erreurs types
Constante	-0,690	0,590	- 0,268	1,026
CIC_Export	0,591***	0,165	0,024	1,286
CIC_Import	0,455**	0,209	0,340	1,134
Rinstance_decision	1,076***	0,240	1,048***	0,248
Age_firme	-0,012*	0,007	-0,010	0,007
lnMB	-0,092**	0,037	-0,105	0,072
Type_Activite				
<i>Référence : Production</i>				
<i>Transformation</i>	0,847***	0,194		
<i>Commerce</i>	-0,092	0,213		
<i>Autre secteur</i>	0,225	0,308		
Statut				
<i>Référence : SA/SARL</i>				
<i>Entreprise individuelle/familiale</i>	0,289*	0,164	0,354**	0,171
<i>Entreprise coopérative/associative</i>	0,860**	0,390	0,931**	0,413
Sexe_resp	0,529***	0,178	0,696***	0,184
Education_resp				
<i>Référence : Aucun</i>				
<i>Primaire</i>	0,510	0,314	0,233	0,321
<i>Secondaire</i>	0,317	0,232	0,296	0,240
<i>Supérieur</i>	0,429*	0,243	0,377	0,255
Pays_UEMOA				
<i>Référence : Sénégal</i>				
<i>Côte d'Ivoire</i>	-0,036	0,242	-0,055	0,252
<i>Togo</i>	0,142	0,220	0,265	0,216
<i>Mali</i>	-0,554**	0,244	-0,512**	0,245
<i>Burkina Faso</i>	0,065	0,228	0,170	0,227
CIC_Import_lnMB			-0,006	0,092
CIC_Export_lnMB			0,023	0,089
CIC_Export_transform			0,619***	0,208
Wald Chi2 (17)	229,92***		195,29***	
Prob > Chi2	0,0000		0,0000	
Pseudo R ²	0,1564		0,1391	
Log pseudolikelihood	-155,027		-158,219	
Nombre d'observations	285		285	

(***), (**), (*) : Significativité au seuil respectif de 1%, 5% et 10%.

Source : Estimation sur STATA 15.

3.3. Discussion des résultats

Facteurs favorables à l'emploi féminin

Les résultats des estimations montrent ainsi que la participation des entreprises au CIC, un taux élevé de femmes dans les plus hautes instances de décision et les activités de transformation, comparativement à celles de production, sont de nature à accroître le taux d'emploi féminin dans les entreprises de l'espace UEMOA.

Il apparaît donc que les effets pro-emploi féminin du CIC ont été plus importants que ses effets réducteurs. Les effets tels que la réallocation de la production dans les industries intensives en main d'œuvre non qualifiée, ou le faible passage de la main d'œuvre masculine vers les industries intensives en main d'œuvre féminine, l'ont

emporté sur l'intensification de la sophistication de la production ou l'affaiblissement du pouvoir de négociation des femmes du fait de l'apparition de plus grandes firmes sur le marché domestique.

Les résultats confirment donc ceux établis par Razavi et al. (2012), Tejani (2011), Standing (1999) ou encore par Black et Brainerd (2004), pour lesquels la féminisation du travail liée à l'ouverture commerciale résulte des logiques de réduction des coûts de la main-d'œuvre adoptées par les entreprises.

Les résultats montrent aussi que dans les entreprises de transformation, par rapport aux entreprises de production, la proportion des femmes dans l'emploi total augmente significativement. Il en est de même si cette entreprise, en plus d'être dans la transformation, participe au CIC comme exportatrice. La libéralisation commerciale offre donc de nouvelles opportunités d'entrée des femmes sur le marché du travail, notamment grâce au secteur manufacturier particulièrement orienté vers les exportations. Pour le Marché Commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA), les travaux de la CNUCED (2017) ont abouti à des résultats similaires. De ces travaux, il ressort que la mise en œuvre de politiques axées sur les exportations dans la plupart des pays concernés par ce marché commun s'est en effet traduite par un afflux massif de femmes dans l'industrie manufacturière intensive en main-d'œuvre. Des résultats similaires ont été trouvés en Asie (Seguino, 2005) et en Inde Banerjee et Veeramani (2015).

D'un autre côté, les résultats du modèle révèlent que le taux d'emploi féminin augmente significativement dans les entreprises de type coopératif/associatif, comparativement à celles de type SA/SARL. Dans la pratique, les femmes s'organisent beaucoup plus dans les coopératives et les associations, qui offrent très souvent des emplois nécessitant peu (voire pas du tout) de compétences particulières. Ces entreprises sont le plus souvent moins compétitives, et offrent par conséquent de bas salaires ; ce faisant, la main d'œuvre féminine se présente comme une offre de travail très avantageuse. Cela est d'autant plus vrai qu'en général les femmes tendent à accepter de bas salaires (Fakih et Ghazalian, 2013).

On constate aussi que les entreprises au sein desquelles la présence des femmes est importante dans les instances de décision et celles dirigées par une femme ont vu la part de l'emploi féminin augmenter. Ce résultat conforte la pertinence de la théorie du quota genre, qui soutient en substance que la représentativité de la femme dans les sphères de décision permet de réduire ainsi les inégalités femmes-hommes. Ghani et al. (2016) ont montré qu'en Inde la grande majorité des employés sont des femmes dans les entreprises manufacturières dirigées par des femmes. La présence des femmes à ces postes semble aussi libérer les décideurs de leurs préjugés et des stéréotypes de genre en défaveur de l'emploi féminin (voir l'efficacité perçue du leadership dans la méta-analyse de Paustian-Underdahl al., 2014).

Facteurs défavorables à l'emploi féminin

La marge brute par employé est un facteur qui réduit le taux d'emploi féminin. Cette relation corrobore les résultats établis notamment par Kucera et Tejani (2014) et Nordas (2003) qui ont associé le relèvement de la productivité des entreprises par leur mise à niveau technologique à une déféminisation de l'emploi dans les PED et dans certains pays développés.

Quant à la relation négative entre le nombre d'années d'existence de l'entreprise et l'emploi féminin qui se dégage de l'estimation, elle est due au fait que les jeunes entreprises confrontées à la nécessité de maîtriser leurs coûts de production emploient davantage une main d'œuvre féminine. Ce résultat est aussi obtenu par Enderington et al. (2009) pour la Colombie.

CONCLUSION ET IMPLICATIONS DE POLITIQUES

L'objectif de la recherche était d'analyser l'effet du commerce intracommunautaire sur l'emploi féminin dans l'espace UEMOA. Les investigations économétriques ont montré que le CIC et partant l'intégration régionale constituent pour les femmes une porte d'accès au marché du travail à travers les entreprises évoluant notamment dans le secteur manufacturier orienté vers les exportations. Il ressort aussi que les entreprises de type coopératif et associatif enregistrent un taux d'emploi féminin significativement plus important que celles de type SA/SARL. Une forte représentativité des femmes dans les postes ou les instances de décision de l'entreprise améliore aussi le taux d'emploi féminin. La recherche a montré en outre que les jeunes entreprises utilisent davantage la main-d'œuvre féminine. Par ailleurs, le taux d'emploi féminin tend à baisser dans les entreprises relativement plus productives. Les principales contraintes à l'emploi des femmes dans les entreprises de l'espace UEMOA seraient donc leur faible accès/représentativité aux postes et aux instances de décision au sein de ces entreprises, une faible implication des entreprises dans le commerce intracommunautaire, notamment celles qui sont dans la transformation, l'ancienneté et les exigences de performances élevées de l'entreprise.

Globalement, les résultats d'estimation montrent que la situation de la femme ouest-africaine sur le marché régional du travail n'est pas une fatalité et prouve, dans une certaine mesure, que les politiques régionales visant l'amélioration de la situation sociale de la femme et son autonomisation économique sont justifiées. À ce niveau, la sous-région ouest-africaine a fait beaucoup de progrès avec l'élaboration de nombreux documents de politique visant la promotion du genre (Politiques/stratégies genre-CEDEAO, Stratégie genre-UEMOA, etc.). Dans la plupart des cas cependant, la portée de ces politiques/stratégies est fortement limitée par un faible niveau de mise en œuvre.

Dans une vision plus large, ces résultats appellent à la mise en œuvre effective de certains objectifs de la stratégie adoptée en 2018 par l'UEMOA. Il s'agit des objectifs stratégiques liés à (i) l'accès des femmes au crédit : les résultats d'estimation montrent que les entreprises de type coopératif et associatif ont un fort potentiel d'emploi féminin. Mais, malgré les progrès réalisés, ces entreprises sont celles qui ont le moins accès au crédit dans le contexte ouest-africain. Pour booster l'emploi féminin et donc l'autonomisation économique de la femme, des mécanismes innovants d'accès au crédit pour ce type d'organisations soutenus par des politiques incitatives doivent être imaginés. (ii) L'application des principes du quota genre : contestée à tort ou à raison, cette politique a permis de faire des avancées significatives sur la question de l'égalité, notamment en matière d'emploi dans le secteur public et dans la représentation dans les sphères de décision publique (postes ministériels, Assemblée nationale, etc.). En ce qui concerne le secteur privé, la situation est tout autre. L'UEMOA pourrait mettre en place des politiques fiscales incitatives visant à promouvoir le recrutement des femmes dans les entreprises.

En somme, ces résultats impliquent qu'approfondir l'intégration dans l'UEMOA est un levier important de promotion de l'emploi féminin. Pour promouvoir l'emploi féminin dans le court et moyen termes, les actions doivent viser notamment le renforcement et l'accompagnement de l'auto-emploi à travers les entreprises de type familial et coopératif autour desquelles les femmes s'organisent le plus. D'un autre côté, pour réduire les stéréotypes de genre sur le marché du travail formel, pourraient être mises en place des mesures d'incitation pour une plus grande représentativité des femmes dans les hautes instances de décision des entreprises et dans les institutions publiques en charge de ce secteur.

Les analyses menées dans cette recherche sont basées essentiellement sur des données d'entreprises intervenant dans les quatre principaux produits les plus

échangés dans l'espace UEMOA. La prise en compte d'une plus large gamme de produits échangés permettrait certainement d'avoir une meilleure vision d'ensemble et des résultats plus généralisables.

REFERENCES

- AFRISTAT, 2019**, Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, 2017-2018 : Rapport d'analyse régionale, Bamako, AFRISTAT.
- Agbahoungba, L. S.**, 2019, Impact of Trade Liberalization on Employment in West African Economic and Monetary Union (WAEMU): A Gender Approach, *Journal of Economics, Management and Trade*, 24(2), 1-15.
- Aguayo-Tellez, E., Airola, J., & Chinhui, J.**, 2010, Did Trade liberalization Help Woman? The Case of Mexico in the 1990s, *NBER Working Paper*, 16195.
- Banerjee, P., & Veeramani, C.**, 2015, Trade Liberalisation and Women's Employment Intensity: Analysis of India's Manufacturing Industries, *Indira Gandhi Institute of Development Research, Working paper*, No. 018.
- Barro, R. J., & Lee, I. W.**, 2013, A new set of educational attainment in the world, 1950-2010, *Journal of Development Economics*, 104, 184-198.
- Baum, C.**, 2008, Modeling proportions, *Stata Journal*, 8(2), 299-303.
- BCEAO.**, 2019, Chronologie des événements marquants de l'histoire de la BCEAO et de l'UMOA, Dakar, Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest.
- Becker, G. S.**, 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, second edition.
- Berik, G.**, 2000, Mature Export-led Growth and Gender Wage Inequality in Taiwan, *Feminist Economics*, 6(3), 1-26.
- Black, S. E., & Brainerd, E.**, 2004, Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination, *Industrial and Labor Relations Review*, 57(4), 540-559.
- Brown, J. E., & Dunn, P. K.**, 2011, Comparison of Tobit, Linear, and Poisson-Gamma Regression Models: An Application of Time Use Data, *Sociological Methods & Research*, 40(3), 511-535.
- Bureau international du Travail**, 2020, Rapport sur l'emploi en Afrique (re-Afrique) – Relever le défi de l'emploi des jeunes, BIT, Genève.
- Bussmann, M.**, 2009, The Effect of Trade Openness on Women's Welfare and Work Life, *World Development*, 37(6), 1027-1038.
- Çağatay, N., & Berik, G.**, 1990, Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?, *Review of Radical Political Economics*, 22(1), 115-134.
- Çağatay, N., & Berik, G.**, 1991, Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminisation of Employment? *Capital & Class*, 15(1), 153-177.
- Çağatay, N., & Özler, Ş.**, 1995, Feminization of Labour Force: The effects of Long-Term Development and Structural Adjustment, *World Development*, 23(11), 1883-1894.
- Chu, Y. W.**, 2002, Woman and work in East Asia, in Chow E.N-L (Ed.), *Transforming gender and Development in East Asia*, Taylor & Francis.
- CNUCED**, 2013, Incidences du commerce sur l'emploi et la réduction de la pauvreté, Nations Unies, TD/B/C.1/29.
- CNUCED**, 2017, Matériel pédagogique sur le commerce et le genre. Volume 1 : déployer les liens. Module 4 : relations entre commerce et genre : analyse du comesa, Genève, Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement.
- Cooray, A., Gaddis, I., & Wachter, K. M.**, 2012, *Globalization and Female labor Force Participation in Developing Countries*, University of Göttingen.
- Ederington, J., Minier, J., & Troske, K. R.**, 2009, Where the Girls Are: Trade and Labor Market Segregation in Colombia, *IZA Discussion Paper*, No. 4131, 22.
- Elson, D.**, 1999, Labour Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues, *World development*, 27(3), 611-627.
- Fakih, A., & Ghazalian, P. L.**, 2013, Female Labour Force Participation in MENA's Manufacturing Sector: The Implications of Firm-Related and National Factors, *IZA Discussion Paper*, No. 7197.

- Fontana, M.**, 2009, *The Gender Effects of trade Liberalization in Developing Countries: A Review of The Literature*, in Bussolo, M., De Hoyos, R. E. (Eds.), *Gender Aspects of Trade and Poverty Nexus: A Micro-Macro Approach*, Palgrave Macmillan.
- Gaddis, I., & Pieters, J.**, 2012, Trade Liberalization and Female Labor Force Participation: Evidence from Brazil, *IZA Discussion Paper*, No. 6809.
- Galor, O., & Weil, D. N.**, 1996, The Gender Gap, Fertility, and Growth, *American Economic Association*, 86(3), 374-387.
- Ghani, E., Goswami, A. G., Kerr, S., & Kerr, W.**, 2016, Will Market Competition Trump Gender Discrimination in India? Macroeconomics and Fiscal Management Global Practice Group, *Policy Research Working Paper*, 7814.
- Knowles, S., K. P., Lorgelly, & Owen, D.**, 2002, Are Educational Gender Gaps a Break on Economic Development? Some Cross-Country empirical Evidence, *Oxford Economic Papers*, 54(1), 118-149.
- Kucera, D., & Tejani, S.**, 2014, Feminization, Defeminization, and Structural Change in Manufacturing, *World Development*, 64, 569-582.
- Milner, C., & Wright, P.**, 1998, Modeling labour market adjustment to trade liberalization in an industrializing economy, *Economic Journal*, 108(447), 509-528.
- Nordas, H. K.**, 2003, The impact of trade liberalization on women's job opportunities and earnings in developing countries, *World Trade Review*, 2(2), 221-231.
- Ozler, S.**, 2000, Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence from Turkey, *World Development*, 28(7), 1239-1248.
- Papke, L. E., & Wooldridge, J. M.**, 1996, Econometric Methods for Fractional Response Variables With an Application to 401 (K) Plan, *Journal of Applied Econometrics*, 11(6), 619-632.
- Papke, L. E., & Wooldridge, J. M.**, 2008, Panel data methods for fractional response variables with an application to test pass rates, *Journal of Econometrics*, 145, 121-133.
- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J.**, 2014, Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis of Contextual Moderators, *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129-1145.
- Pradhan, J. P.**, 2005, How Do Trade, Foreign Investment, and Technology Affect Employment Patterns in Organized Indian Manufacturing? *Indian Journal of Labor Economics*, 49(2), 249-272.
- Ramalho, E. A., & Ramalho, J. J.**, 2011, Alternative Estimating and Testing Empirical Strategies for Fractional Regression Models, *Journal of Economic Surveys*, 25(1), 19-68.
- Razavi, S., Arza, C., Braunstein, E., Cook, S., & Goulding, K.**, 2012, *Gendered Impacts of Globalization: Employment and Social Protection*, Geneva, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Research Papers.
- Rees, R., & Riezman, R.**, 2012, Globalization, Gender, And Growth, *Review of Income and Wealth*, 58(1), 107-117.
- Sauré, P., & Zoabi, H.**, 2009, Effects of Trade on Female Labor Force Participation, *Swiss National Bank Working Papers*, 2009-12.
- Seguino, S.**, 2005, Gender Inequality in a Globalizing World, Paper presented at United Nations Research Institute for Social Development Conference, New York, March 7, 2005.
- Siddiqui, R.**, 2009, Modeling Gender Effects of Pakistan's Trade Liberalization, *Feminist economics*, 15(3), 287-321.
- Spitzer, S., & Hammer, B.**, 2016, The Division of Labour Within Households: Fractional Logit Estimates based on the Austrian Time Use Survey, *MPRA Working Paper*, 4/2016, 67.
- Standing, G.**, 1999, Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited, *World Development*, 27(3), 583-602.
- Subramanian, A., & Roy, D.**, 2001, Who can explain the Mauritian miracle: Meade, Romer, Sachs or Rodrik? *IMF Working paper*.
- Tejani, S.**, 2011, The Gender Dimension of Special Economic Zones, In F. Thomas, & A. Gokhan, *Special Economic Zones: Progress, and Future Directions*, Washington DC, World Bank.
- Terra, M. I., Buchéli, M., & Estrades, C.**, 2007, Trade Openness and Gender in Uruguay: A CGE Analysis, *Working Paper MPIA 2008-16*, Partnership for Economic Policy (REP) and Modeling and Policy Impact Analysis (MPIA) Program.
- Tran, T. A.-D.**, 2019, The Feminization of Employment through ExportLed Strategies: Evidence from Viet Nam, *Revue de la régulation*, 25, 1-39.

UNCTAD, 2018, East African Community Regional Integration: Trade and Gender Implications, Geneva, United Nations Conference on Trade and Development.

UNCTAD, 2020, UNCTADSTAT. <https://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx>

Wood, A., 1991, North-South trade and female labour in manufacturing an asymmetry, *The Journal of Development Studies*, 27(2), 168-189.

Yahmed, S. B., 2010, *Gender Wage discrimination and Trade Openness*, GREQAM and Université de la Méditerranée.

Effect of Intra-community Trade on Female Employment in WAEMU Space

Abstract - This article analyzes the effect of intra-community trade on female employment in the West African Economic and Monetary Union. Based on the fractional Logit model, with data on 285 companies, the article shows that participation in intra-community trade improves the female employment rate, and that this rate increases as the presence of women in the highest decision-making of the enterprise increases. The female employment rate is also increasing within companies run by a woman, as well as in cooperative enterprises and in processing enterprises. Deepening integration into the WAEMU therefore appears to be an important lever for developing women's employment. Promoting associative/cooperative enterprise and the representation of women in decision-making positions in companies also tends to improve female employment.

Key-words

Intra-community trade
Female employment
Enterprise
WAEMU
