

FEAO

Programme pour la
Facilitation des Echanges
en Afrique de l'Ouest.



Renforcement des capacités des CNFE à intégrer une approche sensible aux questions de genre au sein de 9 pays d'Afrique de l'Ouest

RAPPORT FINAL

Avril 2021

FINANCÉ PAR



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



MIS EN ŒUVRE PAR



TABLE DES MATIERES

RESUME EXECUTIF	4
1. INTRODUCTION & MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	9
2. CONSTATS TRANSVERSAUX DES ÉVALUATIONS DES CAPACITÉS DES CNFE	14
2.1 Faible niveau de sensibilisation aux questions de genre	18
2.2 Nécessité d'une orientation opérationnelle	20
2.3 Nécessité d'une orientation institutionnelle pour le renforcement des capacités.....	21
2.4 Le rôle particulier du Ministère du Genre	23
2.5 Besoin de champions du genre.....	23
3. CONSTATS DE L'ÉVALUATION DES CAPACITÉS PAR PAYS.....	25
3.1 Bénin	25
3.3 Côte d'Ivoire	39
3.4 Ghana	49
3.5 Mali	58
3.6 Niger	65
3.7 Nigéria	75
3.8 Sénégal.....	84
3.9 Togo.....	91
4. RECOMMANDATIONS	99
4.1 Approche globale au renforcement de capacité.....	99
4.2 Contenu de la formation sur la sensibilisation sur le genre et le commerce.....	102
4.3 Conception de la boîte à outils.....	108
4.4 Aspects spécifiques aux pays.....	112
4.5 Mécanismes de renforcement des capacités	119
4.6 Atténuation des impacts de la COVID-19.....	122
ANNEXE 1 : RESUME DES REpondANTS.....	124
ANNEXE 2 : INSTRUMENTS D'ENQUETE.....	136

LISTE DES ACRONYMES

ACP	Accord commercial préférentiel
AFE	Accord sur la facilitation des échanges
CCI	Centre du commerce international
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CNFE	Comité national de facilitation des échanges
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
EIC	Entretien avec un informateur clé
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMC	Organisation mondiale du commerce
PCT	Petits commerçants transfrontaliers
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
S&E	Suivi et évaluation
FEAO	Programme de Facilitation des échanges pour l'Afrique de l'Ouest
UEMOA	Union économique et monétaire ouest africaine
ZLECAf	Zone de libre-échange continentale africaine

RESUME EXECUTIF

Ce rapport présente les constats d'une analyse des besoins en capacités des Comités nationaux de facilitation des échanges (CNFE) à intégrer les problématiques liées aux questions de genre dans l'exercice du commerce transfrontalier, menée auprès de neuf pays de la CEDEAO. Malgré le rôle critique que les femmes jouent dans les échanges, les CNFE restent, en grande partie, des organisations non sensibles au genre. La Banque mondiale a engagé A2F Consulting dans le cadre du programme de Facilitation des échanges pour l'Afrique de l'Ouest (FEAO) pour évaluer la capacité de genre des CNFE en matière d'intégration des questions de genre aux processus et aux politiques en rapport aux échanges, le but étant que la facilitation des échanges contribue à une croissance inclusive. L'étude était axée sur les neuf pays situés le long de corridors spécifiques du programme FEAO, à savoir le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo. Aux fins de cette analyse des besoins en renforcement des capacités, une évaluation des capacités a été menée à plusieurs niveaux pour appréhender les besoins en capacités d'intégration d'une approche genre-sensible, au niveau personnel aussi bien qu'organisationnel. Des entretiens avec les informateurs clés ont été menés, impliquant 6 à 10 parties prenantes clés, y compris des dirigeants et des membres appropriés du CNFE, dans chaque pays. A part cela, une évaluation rapide du niveau de sensibilisation au genre des membres du CNFE de chaque pays a été menée à travers une enquête numérique, auprès de 3 à 14 membres de CNFE (représentant entre 26 et 65 pour cent des membres pour chaque pays). Un résumé du nombre de répondants est présenté au Tableau 1 ci-après.

Tableau 1 : Résumé des réponses

	Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Ghana	Mali	Niger	Nigéria	Sénégal	Togo
Nombre d'Entretiens avec un informateur clé	6	8	8	8	8	6	10	7	8
Nombre d'enquêtes numériques	4	14	11	9	13	6	14	14	9



Les membres des CNFE dans les pays d'étude ne sont guère conscients du lien entre le genre et le commerce, et manquent de savoir-faire opérationnel pour l'intégration du genre. Dans l'ensemble des pays, les répondants aux entretiens avec un informateur clé et à l'enquête numérique avaient une compréhension insuffisante des questions de genre, notamment en rapport au commerce. Les répondants ont du mal à concevoir ce qu'est une politique commerciale sensible au genre. Si les CNFE ont exprimé leur intérêt à intégrer le genre à leurs opérations courantes et à leurs activités d'élaboration de politique, ils ne savent pas par où commencer. En outre, les CNFE sont majoritairement à un stade embryonnaire de leur développement et ne disposent pas des capacités d'intégrer le genre à leurs opérations, ils n'ont généralement pas le niveau d'institutionnalisation, ni la plateforme opérationnelle, ni les ressources nécessaires pour permettre une intégration effective du genre. Le renforcement des capacités doit donc être cadré par les orientations opérationnelles nécessaires au développement d'une efficacité organisationnelle. En termes de suivi et évaluation (S&E), aucun CNFE n'a de cadre de S&E ni d'accès aux types de données requis pour instituer un S&E sensible au genre.

Il est clairement établi qu'il y a un besoin pour un programme de renforcement des capacités institutionnelles permettant d'intégrer les considérations de genre, en particulier par la création d'un réseau de champions du genre. Les CNFE ne sont pas des organisations stables et leurs responsables, voire les participants aux réunions, changent très souvent. C'est pourquoi toute initiative de renforcement des capacités doit utiliser une approche institutionnelle qui va au-delà des membres individuels et est structurée de manière à permettre un transfert de connaissances effectif et pérenne. La nomination d'une ou plusieurs institution(s) au rôle de champion du genre et de fer de lance du programme genre au sein du CNFE sera critique à la pérennité des réformes. Le rôle principal d'un champion du genre est de « catalyser » le processus d'intégration du genre qui aidera éventuellement ses collègues et les dirigeants à définir des stratégies et des méthodes de travail qui créeront et développeront davantage la capacité des collègues à intégrer les préoccupations de genre à leurs propres domaines de travail. Dans l'ensemble des pays, les membres des CNFE ont mis en avant l'importance du Ministère du Genre. Si ce ministère n'est pas un membre habituel du CNFE, son inclusion pourrait constituer une importante opportunité d'apporter de nouvelles perspectives au Comité et de promouvoir la coopération entre les agences. A part cela, les Ministères chargés du genre apportent une expérience critique en matière de collecte de données ventilées par sexe et d'autres données liées aux indicateurs du genre qui sont importantes pour le S&E.

Tableau 2 : Préférences pour les formations, par pays

	3 modalités de formation préférées				Durée optimale de formation	Thème prioritaire		
	1	2	3			1	2	3
Bénin	Interactions en petits groupes	Formation des formateurs	Etudes de cas	Cours théoriques	Maximum d'1 jour	Analyse du genre pour la planification stratégique	Communications sur le genre	S&E tenant compte du genre
Burkina Faso	Cours en ligne	Formation des formateurs	Etudes de cas		Maximum de 3 jours	Analyse du genre pour la planification stratégique	Communications sur le genre	Collecte & analyse de données ventilées selon le sexe
Côte d'Ivoire	Interactions en petits groupes	Etudes de cas	Formation des formateurs		2 ou 3 jours	Analyse du genre pour la planification stratégique	Inclusion du genre dans les documents opérationnels	Communications sur le genre
Ghana	Formation des formateurs	Interactions en petits groupes	Cours en ligne		Maximum d'1 jour	Elaboration de politique tenant compte du genre	Inclusion du genre dans les documents opérationnels	S&E tenant compte du genre
Mali	Formation des formateurs	Etudes de cas	Interactions en petits groupes		Plus de 3 jours	Analyse du genre pour la planification stratégique	S&E tenant compte du genre	Collecte & analyse de données ventilées selon le sexe
Niger	Formation des formateurs	Interactions en petits groupes	Cours en ligne		Maximum de 3 jours	Collecte & analyse de données ventilées selon le sexe	Analyse du genre pour la planification stratégique	S&E tenant compte du genre
Nigéria	Cours théoriques	Formation des formateurs	Interactions en petits groupes		Maximum de 2 jours	Analyse du genre pour la planification stratégique	Collecte & analyse de données ventilées selon le sexe	Elaboration de politique tenant compte du genre



Sénégal	Formation des formateurs	Etudes de cas	Cours en ligne	Maximum/plus de 3 jours	Elaboration de politique tenant compte du genre	Analyse du genre pour la planification stratégique	Inclusion du genre dans les documents opérationnels
Togo	Etudes de cas	Formation des formateurs	Cours théoriques	Maximum de 3 jours	S&E tenant compte du genre	Elaboration de politique tenant compte du genre	Analyse du genre pour la planification stratégique

Nous recommandons d'axer les efforts au niveau personnel sur la sensibilisation, en utilisant une approche structurée à la gestion du changement par souci de pérennité. Le besoin pour le renforcement des capacités des membres individuels du CNFE est clairement établi. Toutefois, compte tenu des niveaux élevés de variations des participants aux réunions du CNFE et de renouvellement des membres du CNFE, nous recommandons d'utiliser une approche de renforcement des capacités qui va au-delà de la formation des membres individuels et vise à ancrer les connaissances à un niveau institutionnel. Il faudrait aussi s'efforcer de faciliter l'émergence de champions du genre locaux et d'un réseau de consultants locaux accrédités pour fournir davantage d'encadrement et d'appui technique au gré des besoins. Une telle approche à la gestion du changement garantira l'intégration systématique et durable des questions de genre au dialogue sur la facilitation des échanges.

Au niveau organisationnel, nous recommandons d'élaborer une boîte à outils d'intégration des questions liées au genre pour les opérations du CNFE. Partant des discussions avec les membres du CNFE, une telle boîte à outils serait tout aussi utile aux pays sans CNFE établi qu'aux pays dont le dispositif institutionnel est plus sophistiqué, comprenant un Secrétariat du CNFE établi, doté de son propre personnel et de ses propres ressources. Axés sur le besoin de renforcement des capacités institutionnelles, ces outils fourniraient un appui à l'ensemble des parties prenantes pour la considération des dimensions genre dans leur travail avec le CNFE, y compris l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de facilitation des échanges, le suivi et évaluation (S&E), la communication sur le genre dans les échanges, etc. Le programme FEAO a mis au point un Modèle de maturité des CNFE servant de base à ce niveau d'appui personnalisé. A part cela, le programme FEAO pourrait envisager la création d'un portail pour faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les CNFE des pays du programme FEAO (et au-delà).

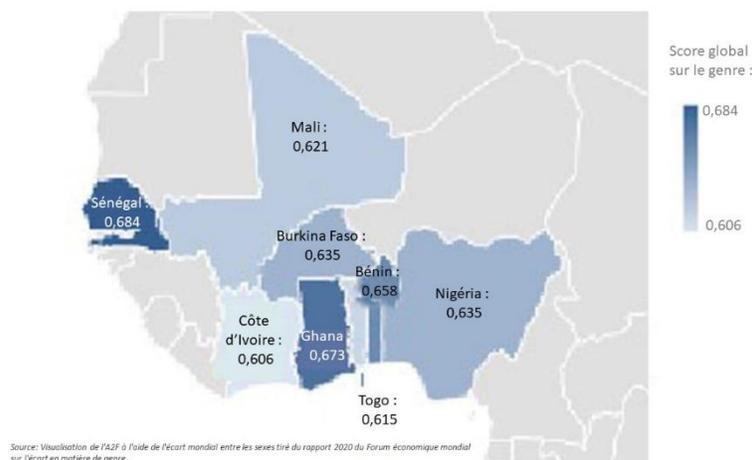
Tableau 3 : Recommandations clés

Niveau personnel	
Formation pour tous les membres de CNFE	<p>Les modules suivants pourront être traités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction au genre et aux politiques • Lien entre le genre et le commerce • Intégration du genre aux opérations du CNFE
Niveau organisationnel	
Boîtes à outils pour les opérations	<ul style="list-style-type: none"> • Outil d'autoévaluation sensible au genre • Outils d'élaboration de politique sensible au genre • Boîte à outils d'intégration des questions liées au genre pour les opérations du CNFE • Boîte à outils d'intégration des questions liées au genre pour le S&E
Mécanismes de prestation	
Série d'ateliers et de supports pour le renforcement des capacités	<ul style="list-style-type: none"> • Formation pour tous les membres de CNFE • Formation des formateurs pour les champions du genre futurs • Bibliothèque virtuelle des modules

1. INTRODUCTION & MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Les femmes jouent un rôle essentiel dans le commerce en Afrique de l'Ouest mais sont désavantagées par rapport à leurs homologues masculins. On estime que dans certains pays d'Afrique de l'Ouest, la contribution des femmes commerçantes représente 70 à 90 pour cent du total des flux commerciaux.¹ Pourtant, elles restent désavantagées dans la production, le transport et le commerce de leurs marchandises. Les données factuelles indiquent que les femmes commerçantes d'Afrique de l'Ouest sont handicapées par un faible niveau d'alphabétisation et des informations sommaires sur le marché, un faible niveau de connaissance des règles, procédures et exigences commerciales, un manque d'accès aux infrastructures et aux financements, un manque de sensibilité au genre aux frontières et des normes sociétales et culturelles. Les politiques de commerce et de facilitation des échanges doivent intégrer ces dimensions de genre pour s'assurer que les politiques sont sensibles aux rôles que jouent les femmes, aux défis spécifiques auxquels elles sont confrontées et aux impacts sexospécifiques que les politiques proposées pourraient produire.

Figure 1 : Écart entre les sexes dans les pays étudiés



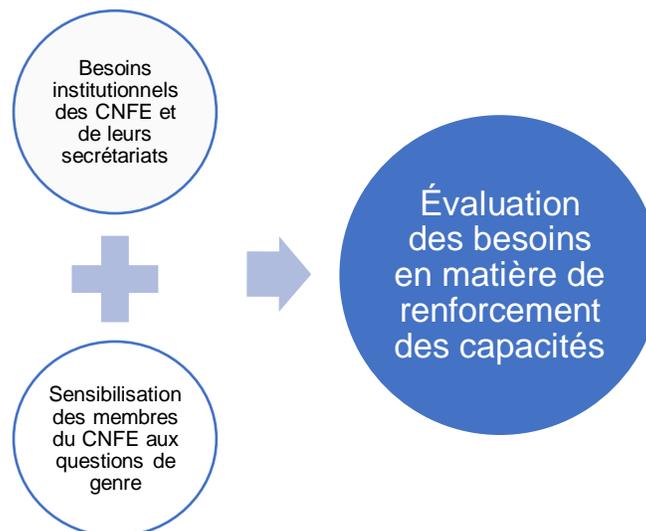
Source : Visualisation par l'A2F à l'aide de l'écart mondial entre les sexes, tiré du rapport 2020 du Forum économique mondial sur l'écart en matière de genre.

¹ Aboudou, Oga F. A., M. Tassou, et K. Alamou. 2017. « Étude sur les problèmes spécifiques des femmes commerçantes dans le corridor Abidjan-Lagos. » Etude réalisée par le Laboratoire d'Analyse Régionale et d'Expertise Sociale pour l'Alliance Borderless. Borderless Alliance, Accra, Ghana.

L'objectif de cette mission est de renforcer la capacité institutionnelle des Comités Nationaux de Facilitation des Echanges (CNFE) en matière de genre dans la région de l'Afrique de l'Ouest. A2F Consulting a été engagé par la Banque mondiale dans le cadre du programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) qui comporte trois composantes principales : (i) amélioration et mise en œuvre plus efficace des mesures de facilitation du commerce , (ii) circulation plus fluide des marchandises le long des corridors sélectionnés, et (iii) réduction des obstacles pour les petits commerçants avec un accent particulier sur l'amélioration des conditions pour les femmes commerçantes. Dans cette perspective, la FEAO apporte son soutien aux CNFE pour améliorer leur fonctionnement et leur capacité à soutenir les mesures de facilitation des échanges. Les CNFE sont parfaitement capables de jouer un rôle essentiel dans la promotion du genre, mais ils ne sont pas suffisamment sensibilisés à l'intégration de la dimension genre. Cette mission vise donc à évaluer et à renforcer la capacité des CNFE à intégrer la dimension genre dans les processus et les politiques liés au commerce afin de garantir que la facilitation du commerce contribue à une croissance inclusive.

Pour réaliser cette évaluation des besoins en matière de renforcement des capacités, une évaluation des capacités à plusieurs niveaux a été réalisée, consistant en une analyse qualitative et quantitative. Le premier volet consistait en une évaluation des besoins institutionnels des CNFE visant à éclairer la conception de futures initiatives de renforcement des capacités au niveau organisationnel à intégrer le genre. En outre, une évaluation rapide a été menée pour déterminer le niveau de sensibilisation aux questions de genre des membres des CNFE dans chaque pays, le but étant d'évaluer l'ampleur des lacunes en matière de connaissances et les contraintes/résistances potentielles aux futurs efforts d'intégration du genre.

Figure 2 : Approche d'évaluation des capacités à plusieurs niveaux





Des entretiens avec des informateurs clés ont été engagés auprès d'un échantillon représentant au moins 30 pour cent des membres du CNFE dans chaque pays. Les membres clés ont été sélectionnés en coordination avec la direction du CNFE et l'équipe du Groupe de la Banque mondiale. L'objectif de ces entretiens était de cerner la perception des membres sur les actions que le CNFE mène actuellement et sur ce qu'ils jugent comme prioritaire afin de déterminer les points d'entrée pour l'intégration du genre et les activités spécifiques au genre pertinentes pour les CNFE. Le diagnostic a été axé sur l'évaluation de « l'aptitude au genre » des CNFE, c'est-à-dire leur disposition à intégrer le genre dans leurs opérations et politiques actuelles et futures. L'évaluation s'est également focalisée sur le mandat institutionnel, la structure de la composition des membres, les modalités de gouvernance (par exemple, la représentation des sexes, la structure de prise de décision, etc.), le cadre de résultats, les politiques (en particulier sur le suivi et l'évaluation) et les activités en cours dans une perspective de genre. Cette évaluation nous a permis de comprendre le niveau actuel des capacités en matière de genre et les domaines susceptibles d'être améliorés en vue de l'égalité des sexes en termes de gouvernance, de ressources humaines, d'outils et de processus.

Pour obtenir une perspective plus large des membres du CNFE, nous avons également entrepris une courte enquête numérique. Le questionnaire a été adressé à tous les membres du CNFE et un taux de réponse d'au moins 25 pour cent était requis pour valider l'enquête. L'objectif de l'enquête était d'évaluer la capacité actuelle des membres à traiter les questions de genre, notamment la sensibilisation, l'attitude et les compétences. L'enquête couvrait les connaissances des membres du CNFE sur les questions de genre et de commerce dans leurs pays respectifs, leurs attitudes envers l'intégration du genre et les besoins perçus en matière de renforcement des capacités avec un classement par priorité. L'enquête a également été utilisée pour recenser les parties prenantes et identifier les « champions locaux de l'intégration de la dimension genre » actuels ou potentiels au sein ou en dehors des CNFE.

La collecte de données primaires a été complétée par une revue documentaire et une analyse des données collectées précédemment. L'équipe a examiné les documents relatifs au programme FEAO et à la création des CNFE pour évaluer la disposition de chaque CNFE participant à promouvoir l'intégration du genre et/ou les activités spécifiques au genre par le biais d'une analyse des structures institutionnelles et des cadres opérationnels. Cela incluait les décrets et documents pertinents, les rapports annuels, les pratiques de collecte de données et les manuels d'opérations. Les politiques et programmes nationaux liés au genre et au commerce (par exemple, les politiques commerciales, les politiques de transport, les politiques de genre, les politiques relatives aux PME, etc.) ont également été examinés pour mieux appréhender dans quelle mesure le genre est actuellement intégré dans la politique commerciale et faire ressortir les domaines potentiels de synergie pour l'intégration future du genre. En outre, l'équipe du FEAO de la BM a analysé les données recueillies sur les petits commerçants transfrontaliers pour l'évaluation de genre initiale réalisée en 2019.

L'étude comporte quelques limites dont il faut tenir compte lors de l'interprétation des résultats. Tout d'abord, les entretiens ont été réalisés avec un échantillon de membres du CNFE et peuvent ne pas refléter le point de vue de chaque membre. Dans chaque pays, le questionnaire de l'enquête numérique a été rempli par un minimum de 25 pour cent des membres et les EIC ont été réalisés avec une autre partie des membres. Dans certains pays, ce seuil a été largement dépassé, et la majorité des membres ont participé. En revanche, dans d'autres pays, le taux de participation a été plus faible. Tous les membres ont été sollicités à participer à l'enquête numérique et les réponses ne reflètent que l'avis des répondants. Par conséquent, il peut y avoir un éventuel biais d'auto-sélection en faveur de ceux qui estiment le genre comme un sujet important. Une liste complète des parties prenantes participantes figure à l'Annexe 2.

Tableau 4 : Récapitulation des réponses reçues

	Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Ghana	Mali	Niger	Nigéria	Sénégal	Togo
Nombre de membres du CNFE	7	34	22	34	19	20	43	42	28
Nombre d'entretiens avec des informateurs clés	6	8	8	8	8	6	10	7	8
Nombre d'enquêtes numériques	4*	14*	11	9	13	6	14	14	9

** Note : en raison de la réticence des répondants à participer à l'enquête numérique complète au Bénin et au Burkina Faso, l'équipe a plutôt administré trois questions clés aux répondants par téléphone. Les données disponibles pour l'analyse sont donc limitées dans ces pays et les graphiques et chiffres qui en résultent sont différents et moins exhaustifs que ceux des autres pays.*

Concepts clés utilisés dans ce rapport

Genre : Les attributions, attentes et normes sociales, comportementales et culturelles associées au fait d'être une femme ou un homme.

Egalité des sexes : L'égalité des sexes fait référence à la manière dont ces aspects déterminent l'interaction entre les femmes et les hommes et les différences de pouvoir qui en résultent entre eux.

Analyse de genre : La collecte et l'examen systématiques d'informations sur les différences entre les sexes et les relations sociales afin de cerner, comprendre et corriger les inégalités fondées sur le sexe.

Intégration de la dimension genre : Le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à transformer des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes en une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en bénéficient également et que l'inégalité ne se perpétue plus. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité des sexes.

2. CONSTATS TRANSVERSAUX DES ÉVALUATIONS DES CAPACITÉS Des CNFE

Tableau 5 : Principaux résultats

	Politique de genre et sensibilisation	Niveau d'institutionnalisation du genre	Besoins prioritaires en matière de renforcement des capacités
Bénin 	<p>Politique de genre : La politique nationale pour la promotion des femmes (2009) est axée sur l'autonomisation des femmes, mais elle ne comporte aucune référence spécifique au commerce.</p> <p>Politique commerciale : La politique nationale de développement du commerce (2018) ne prend pas en compte le genre.</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Aucun</p> <p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non - Le CNFE du Bénin est encore en cours de formalisation. Un projet d'arrêté a été élaboré, mais il ne prend pas en compte le genre.</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : Non</p> <p>Mesures prises en faveur de l'intégration du genre : Aucune</p>	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : boîtes à outils sur le genre, formation sur le genre, ressources humaines supplémentaires.</p> <p>Les trois domaines de formation prioritaires : analyse de genre pour la planification stratégique, communication sensible au genre, S&E sensible au genre.</p>
Burkina Faso 	<p>Politique de genre : La politique nationale en matière de genre (2009) ne traite pas des aspects liés au commerce.</p> <p>Politique commerciale : Le ministère du commerce a adopté une stratégie en matière de genre.</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Aucun</p> <p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : Non</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> Création d'un comité technique pour discuter de l'intégration du genre 	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : Formation sur le genre, allocation de fonds, désignation d'un champion du genre.</p> <p>Les trois domaines de formation prioritaires : analyse de genre pour la planification stratégique, communications sensibles au genre, collecte et analyse de données ventilées par sexe</p>

<p>Côte d'Ivoire</p> 	<p>Politique de genre : Politique nationale pour l'égalité des chances, l'équité et le genre (2009) axée sur la protection sociale, plutôt que sur l'autonomisation économique et commerciale.</p> <p>Politique commerciale : La stratégie nationale d'exportation axée sur l'amélioration de l'environnement commercial pour les exportations. Aucune considération de genre dans la politique commerciale.</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Aucun</p> <p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : Réunions organisées avec les associations de femmes commerçantes</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un groupe de travail sur le genre et le commerce 	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : formation sur le genre, boîtes à outils sur le genre, allocation de fonds</p> <p>Les trois domaines de formation prioritaires : analyse de genre pour la planification stratégique, inclusion du genre dans les documents de travail, communications sensibles au genre.</p>
<p>Ghana</p> 	<p>Politique de genre : La politique nationale en matière de genre (2015) aborde le rôle des femmes dans le commerce et l'industrie, mais ne prévoit pas de plans spécifiques pour sa mise en œuvre.</p> <p>Politique commerciale : La feuille de route de la FE pour le Ghana 2018 - 2022 ne prend pas en compte la dimension genre</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Aucun</p> <p>Intégration de la dimension genre dans les documents institutionnels : Non - Le CNFE est tenu de respecter les termes de référence et la feuille de route et ceux-ci ne prennent pas en compte la dimension genre.</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : Non –sauf une fois lorsque la BM a fait une présentation au comité.</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre : aucune</p>	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : formation sur le genre, désignation d'un champion du genre, création d'un groupe de travail technique</p> <p>Trois domaines de formation prioritaires : élaboration de politiques tenant compte de la dimension genre, intégration de la dimension genre dans les documents de travail, suivi et évaluation tenant compte de la dimension genre.</p>

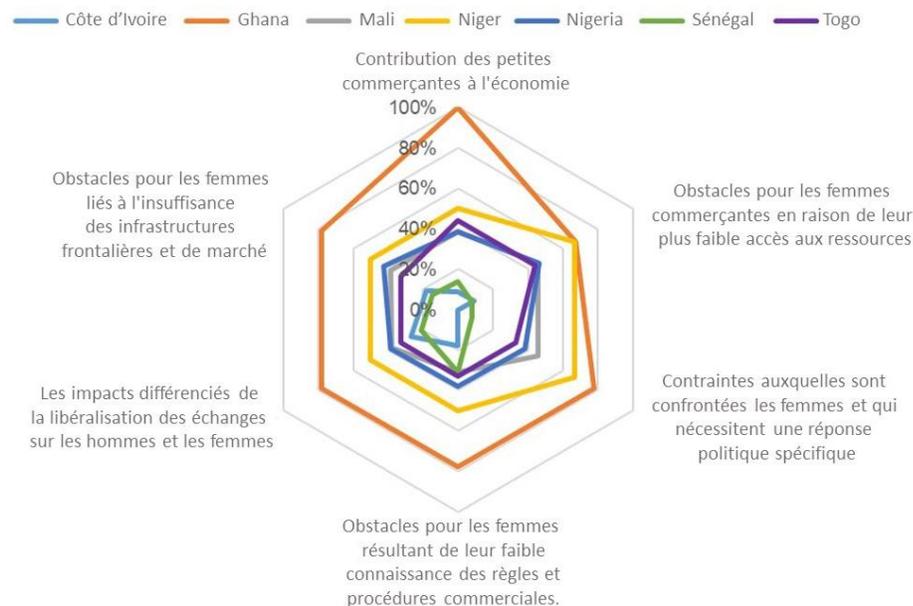
<p>Mali</p> 	<p>Politique de genre : Le plan national d'autonomisation des femmes ne traite pas du commerce.</p> <p>Politique commerciale : La politique nationale de développement du commerce ne prend pas en compte la dimension genre</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Aucun</p> <p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : non</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre : aucune</p>	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : Formation sur le genre, désignation d'un champion du genre, boîtes à outils sur le genre.</p> <p>Les trois domaines de formation prioritaires : analyse de genre pour la planification stratégique, S&E sensibles au genre, collecte et analyse de données ventilées par sexe.</p>
<p>Niger</p> 	<p>Politique de genre : La politique nationale en matière de genre (2017) ne traite pas du commerce, mais crée des cellules de genre dans les ministères de tutelle concernés, notamment le Ministère du Commerce.</p> <p>Politique commerciale : La politique commerciale du Niger ne prend pas en compte la dimension genre</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Aucun</p> <p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non- L'arrêté ne prend pas en compte la dimension genre.</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : non</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désignation d'une assistante auprès du Secrétaire Permanent • Le CNFE indique qu'il envisage de modifier l'arrêté pour y inclure la question du genre et désigner une femme à la tête du comité. 	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : Formation sur le genre, allocation de fonds et de ressources humaines supplémentaires</p> <p>Les trois domaines de formation prioritaires : collecte et analyse de données ventilées par sexe, analyse de genre pour la planification stratégique, le suivi et l'évaluation sensibles au genre, les communications sensibles au genre.</p>
<p>Nigeria</p> 	<p>Politique de genre : La politique nationale de genre (2008), qui s'est achevée fin en 2013, a généré peu de résultats et aucune nouvelle politique n'a été adoptée.</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministère Fédéral des Affaires féminines et du Développement social • Organisation des Femmes Commerçantes du Nigéria • Forum National des Femmes d'affaires 	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : formation sur le genre, collecte et création de base de données/informations sur le genre, désignation d'un champion du genre.</p>

	<p>Politique commerciale : La politique commerciale nationale ne prend pas en compte la dimension genre</p>	<p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : Non- sauf lors de la mission de cadrage de la BM en 2019</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le CNFE développe actuellement une nouvelle feuille de route et prévoit d'y inclure des considérations de genre. 	<p>Trois domaines de formation prioritaires : analyse de genre pour la planification stratégique, collecte et analyse de données ventilées par sexe, élaboration de politiques sensibles au genre</p>
<p>Sénégal</p>	<p>Politique de genre : La Stratégie nationale d'autonomisation économique des femmes (SNAEF) est axée sur l'autonomie économique, mais ne traite pas explicitement des questions commerciales.</p> <p>Politique commerciale : La Note de Politique sectorielle 2018 du ministère du Commerce et des PME inclurait les aspects liés au genre. Aucun résultat n'a encore été enregistré.</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Deux associations dédiées à la promotion des femmes.</p> <p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non</p> <p>Les questions de genre sont –elles abordées lors des réunions : Oui - les discussions ont commencé, avec le soutien du programme FEAO.</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> Intégration d'associations de femmes 	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : formation sur le genre, groupe de travail technique dédié, boîtes à outils sur le genre</p> <p>Les trois domaines de formation prioritaires : élaboration de politiques sensibles au genre, analyse de genre pour la planification stratégique, inclusion du genre dans les documents de mise en œuvre.</p>
<p>Togo</p>	<p>Politique de genre : La Politique nationale d'équité et d'égalité de genres (PNEEG) prévoit des actions visant à soutenir les femmes commerçantes et d'autres activités génératrices de revenus pour les femmes.</p> <p>Politique Commerciale : La politique commerciale ne prend pas en compte la dimension genre</p>	<p>Membres spécialisés dans les questions de genre : Aucun</p> <p>Intégration du genre dans les documents institutionnels : Non</p> <p>Questions de genre abordées lors des réunions : Non</p> <p>Mesures en faveur de l'intégration du genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le CNFE a récemment nommé une femme à la vice-présidence 	<p>Les trois ressources prioritaires les plus urgentes : formation sur le genre, ressources humaines supplémentaires, boîtes à outils sur le genre</p> <p>Les trois domaines de formation prioritaires : Suivi et évaluation sensibles au genre, élaboration de politiques sensibles au genre, analyse de genre pour la planification stratégique.</p>

2.1 Faible niveau de sensibilisation aux questions de genre

Le niveau de sensibilisation aux questions de genre est faible. Dans les pays où les membres du CNFE étaient conscients de l'importance des femmes en tant que petites commerçantes transfrontalières, ils n'avaient toujours pas une compréhension nuancée des questions de genre plus détaillées. Lors des entretiens avec les informateurs clés, la majorité des membres de tous les pays ont reconnu être conscients que les femmes représentaient une proportion élevée parmi les petits commerçants dans leur pays. La majorité des membres reconnaissaient également que les femmes sont confrontées à des défis différents de ceux des hommes. Mais au-delà de ces points, les connaissances étaient plus limitées. D'après les résultats de l'enquête numérique, concernant les obstacles auxquels se heurtent les femmes et qui sont liés à une faible connaissance des règles et procédures commerciales ainsi que de leurs difficultés liées à l'insuffisance des infrastructures aux frontières et sur les marchés, les membres du CNFE ont accordé la note la plus élevée à leur propre niveau de sensibilisation à ces problèmes. Peu de membres ont été capables d'expliquer les réponses politiques spécifiques à ces problèmes ou de préciser de quelle manière la politique commerciale affecte différemment les hommes et les femmes.

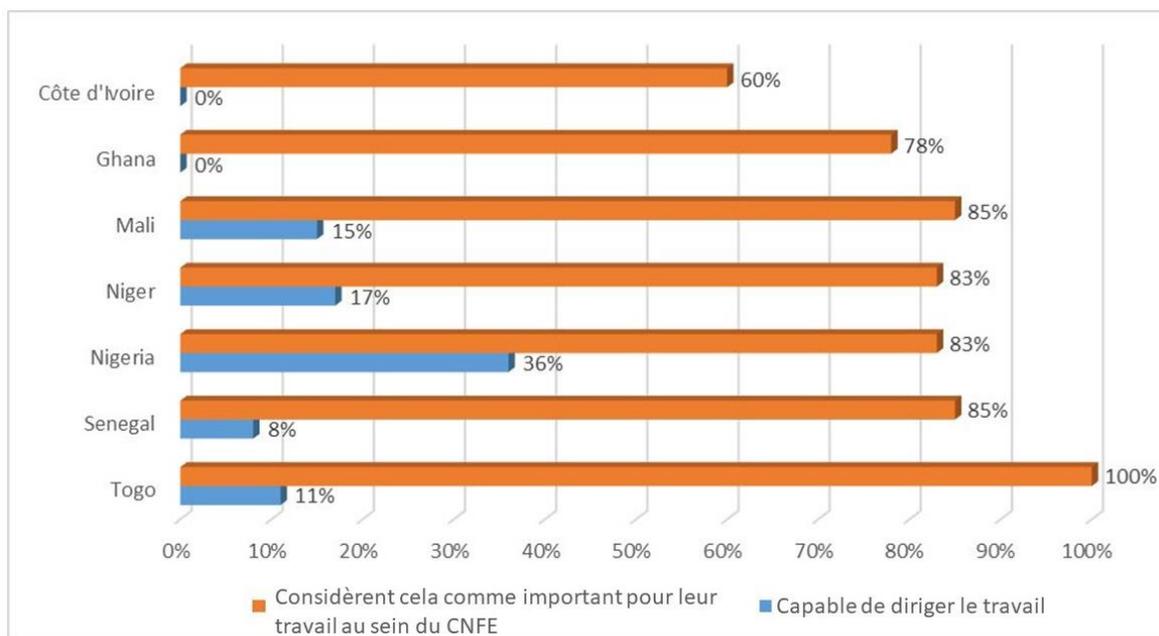
Figure 3 : Auto-évaluation par les membres du CNFE de leur niveau de sensibilisation au lien entre commerce et genre



Note : L'axe représente la proportion de membres qui ont déclaré avoir une bonne connaissance de chaque dimension.

Les politiques commerciales des pays ne tiennent pas compte de la dimension genre et les membres des CNFE ignorent comment cette dimension devrait ou pourrait être intégrée dans leurs politiques actuelles. Les membres du CNFE ont généralement soutenu que leurs politiques ne sont pas discriminatoires envers les hommes ou les femmes et ne comprennent pas comment ces politiques non sensibles au genre peuvent encore générer des impacts différenciés sur les hommes et les femmes. Les membres ont indiqué que l'élaboration de politiques sensibles au genre était importante pour leur profession, mais la grande majorité d'entre eux ne se sentaient pas en mesure de mener des actions dans ce domaine. Les interventions devraient donc être axées sur le renforcement de la capacité des CNFE à reconnaître, formuler et mettre en œuvre des politiques sensibles au genre.

Figure 4 : Manque de compétences dans l'élaboration de politiques sensibles au genre



2.2 Nécessité d'une orientation opérationnelle

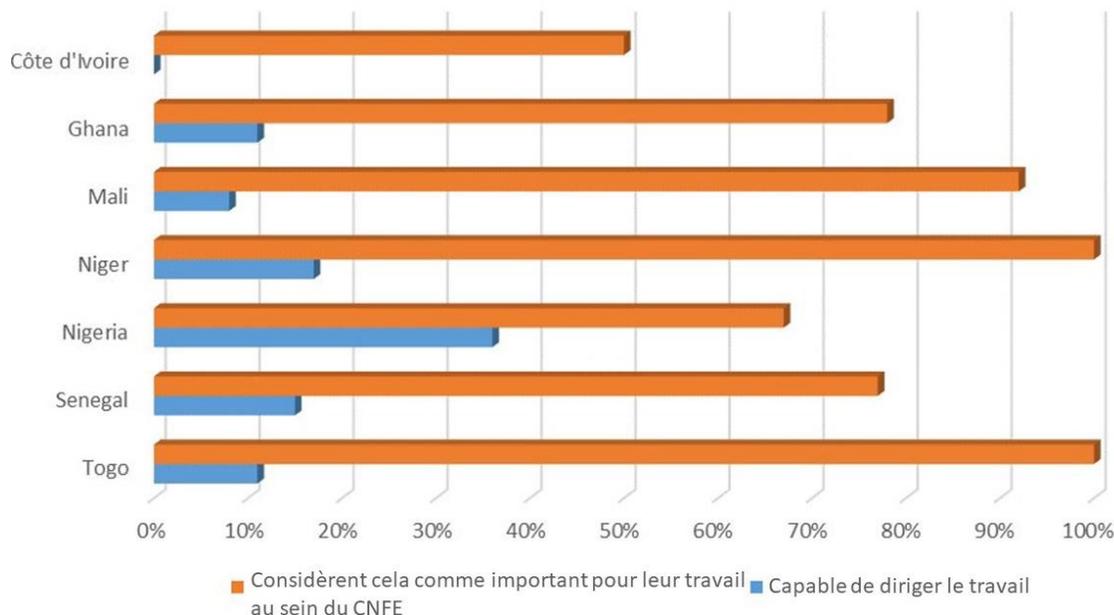
L'analyse suggère que toute initiative d'intégration de la dimension genre pour les CNFE nécessitera une orientation opérationnelle importante. En général, les CNFE de la région en sont encore à leurs premiers pas et sont limités par le manque de plateforme opérationnelle et de ressources financières adéquates. Les statuts juridiques et les décrets portant création des différents CNFE ne font référence au ni genre ni aux membres des CNFE. Les parties prenantes des secteurs public et privé représentant les intérêts des femmes, y compris les ministères respectifs en charge des affaires de genre, ne sont membres du CNFE sauf au Nigéria. Pourtant, de concert avec le programme FEAO, des efforts sont déployés pour inclure ces ministères en les invitant à participer aux réunions dans plusieurs pays. Seul le CNFE du Togo a expressément nommé une femme à un poste de direction. Bien que les CNFE aient exprimé leur intérêt pour l'inclusion du genre dans leurs opérations et leur structure, ils ne savent pas comment s'y prendre.

Figure 5 : Mesures prises par le CNFE en faveur de l'intégration de la dimension genre

	Benin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Ghana	Mali	Niger	Nigeria	Sénégal	Togo
Tenue de discussions préliminaires sur le genre		●	●			●	●	●	
Invitation du Ministère en charge du Genre à participer aux réunions	●	●	●	●		●			
Intégration de membres spécialisés dans les questions de genre (par exemple, les ministères chargés des questions de genre, les associations commerciales féminines, etc.)							●		
Nomination de femmes à des postes de direction		●	●						●

Le suivi et l'évaluation (S&E) sensibles au genre doivent être basés sur un cadre de S&E approprié. Le suivi et l'évaluation ont été constamment évoqués comme une contrainte pour les CNFE. Aucun pays ne dispose d'un cadre de suivi et d'évaluation approprié. Pour les CNFE qui effectuent une certaine forme de suivi (Ghana et Niger), celui-ci prend la forme de la préparation et de la présentation de rapports d'avancement au comité. Ce suivi n'est pas effectué de manière régulière et ne semble pas être utilisé pour évaluer et ajuster les programmes. Aucun CNFE n'a accès à des données ventilées par sexe et n'a la capacité de collecter de telles données. Ceux qui assurent un suivi s'appuient sur les données des organisations membres (c'est-à-dire les douanes). Le renforcement des capacités en matière de S&E sensible au genre devra donc tenir compte du faible niveau de base du suivi actuel. Les boîtes à outils sur le S&E, en plus des ateliers de formation, peuvent s'avérer très utiles pour appuyer le CNFE à mener ces activités préliminaires de suivi et d'évaluation.

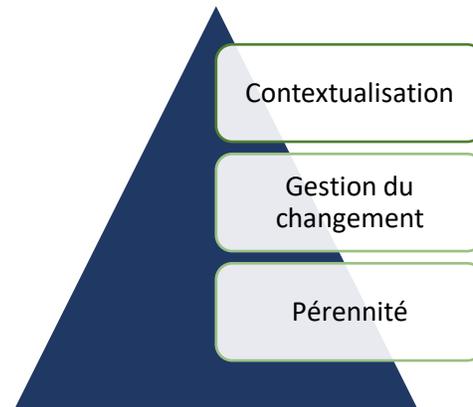
Figure 6 : Manque de compétences en matière de S&E sensible au genre



2.3 Nécessité d'une orientation institutionnelle pour le renforcement des capacités

Les résultats indiquent que les initiatives de renforcement des capacités des CNFE doivent adopter une approche institutionnelle. Le principal défi pour le renforcement des capacités au sein des CNFE sera le renouvellement des membres. Les membres du CNFE ont signalé que ceux-ci n'assistent pas toujours aux réunions. Les membres sont généralement désignés par le directeur du ministère, etc. sur la base de leurs connaissances techniques. Cependant, ce

représentant peut être remplacé d'une année à l'autre. En outre, les membres du CNFE de tous les pays ont indiqué que souvent, ils envoient un représentant de l'organisation pour assister aux réunions, plutôt que le membre officiellement désigné. Ainsi, toute initiative de renforcement des capacités doit adopter une approche institutionnelle qui, plutôt que de prendre en compte les membres pris individuellement, est structurée de manière à ce que le transfert de connaissances soit assuré et durable lorsque de nouveaux membres sont nommés, que de nouveaux représentants participent aux réunions, etc. Les initiatives de renforcement des capacités pour les CNFE de la FEAO doivent donc être basées sur les principes de contextualisation, de gestion du changement et de pérennité :



Contextualisation : Si les CNFE des 9 pays d'Afrique de l'Ouest présentent de nombreuses similitudes, ils demeurent néanmoins des entités différentes opérant dans des environnements différents, avec des contraintes différentes et gérées de manière différente. Ils sont donc confrontés à des conjonctures différentes et éprouvent des besoins différents. Les initiatives de renforcement des capacités doivent être conçues de manière à prendre en compte ces environnements et contextes.

Gestion du changement : La gestion du changement est une approche structurée visant à préparer, soutenir et appuyer les individus, les équipes et les organisations à opérer des changements organisationnels. Les processus de changement organisationnel sont essentiels puisque les structures, les processus et les cultures organisationnelles peuvent soutenir ou entraver la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration.

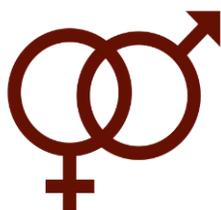
Pérennité : Une initiative est pérenne lorsque ses avantages sont préservés et durent au-delà de la fin de l'intervention. Il est crucial de s'interroger si les choix effectués sont propices à un changement efficace et pérenne.

2.4 Le rôle particulier du Ministère du Genre

Les CNFE de la région n'ont généralement pas adopté de mesures actives pour assurer l'inclusion de perspectives diverses en matière de genre. Il est admis que, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, la prépondérance de la diversité en matière de genre améliore les résultats. Par exemple, une étude récente portant sur 1 069 grandes entreprises réparties dans 35 pays et 24 secteurs d'activité a révélé que les entreprises où la diversité de genre est plus importante sont plus productives en termes de valeur marchande et de revenus dans les contextes où la croyance culturelle en l'importance de la diversité des sexes est largement répandue.² Dans le secteur public, l'analyse suggère que la participation des femmes à l'administration publique est positivement corrélée au développement économique, à l'égalité des sexes dans la société et à l'égalité des sexes au travail.³

Dans tous les pays, les membres du CNFE ont souligné l'importance d'impliquer le Ministère chargé du genre. Lors des entretiens avec les informateurs clés, les ministères du genre eux-mêmes ont manifesté leur intérêt à rejoindre le CNFE s'ils ne sont pas encore membres. Cependant, ces organisations œuvrent généralement sur la protection sociale et ne maîtrisent pas les connaissances techniques sur le genre en relation avec le commerce. Elles ne disposent actuellement que de peu de compétences et de ressources pour remplir le rôle de champion du genre et un programme spécifique de renforcement des capacités serait donc nécessaire. Pourtant, l'intégration de ces organisations constitue une opportunité importante d'apporter de nouvelles perspectives au Comité et d'encourager la coopération inter-agences. En outre, les Ministères chargés du genre apportent une expérience essentielle dans la collecte de données ventilées par sexe et d'autres données liées aux indicateurs de genre. Leur avis et leur expérience seront donc utiles pour développer le suivi et l'évaluation au sein du CNFE.

2.5 Besoin de champions du genre



Dans tous les CNFE, il sera essentiel de nommer un membre capable de piloter le programme du genre. Pour préserver les connaissances institutionnelles, il est recommandé de désigner une institution comme champion du genre et d'appliquer une approche de formation des formateurs pour s'assurer du transfert des connaissances et de l'existence d'un nombre suffisant d'agents ayant les connaissances et la capacité de gérer des activités de champion du genre. Le rôle

² Zhang, Letian. « Une approche institutionnelle de la diversité des genres et de la performance des entreprises ». Organization Science vol. 31, no. 2 (mars-avril 2020) : 439-457.

³ McKinsey & Company et Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). « La diversité des genres dans l'État : Un accélérateur de développement ? » (2017).



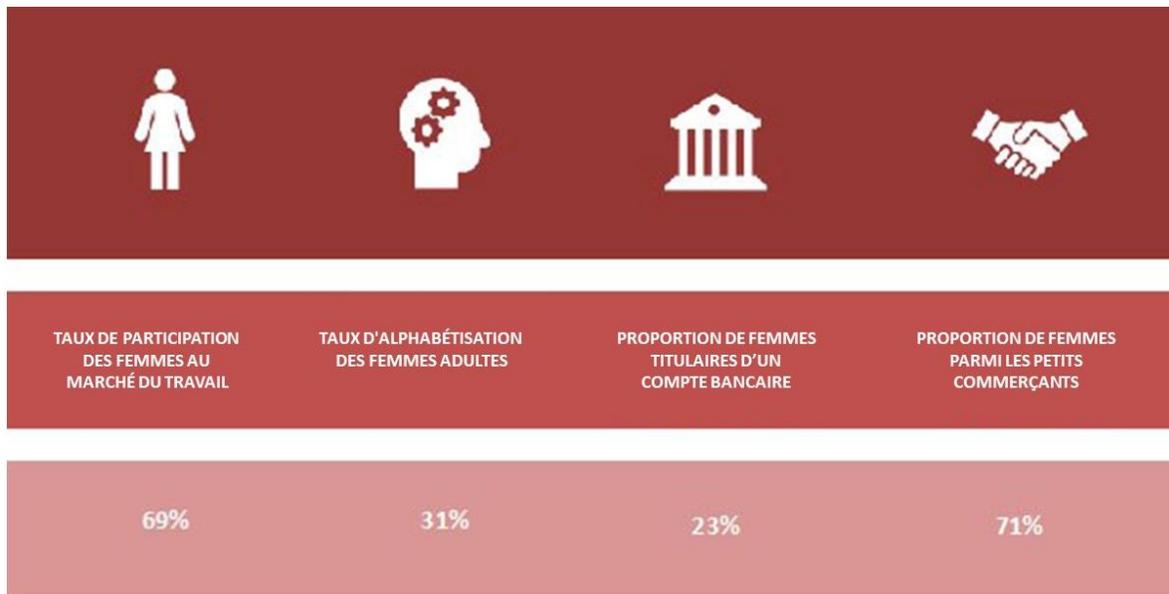
principal du champion du genre sera d'intervenir comme un « catalyseur » pour appuyer le processus d'intégration de la dimension genre qui peut aider les collègues et les dirigeants à cerner les stratégies et les méthodes de travail qui permettront et renforceront la capacité à intégrer les questions de genre dans leurs propres domaines professionnels. Le champion du genre sera également responsable de la promotion des questions de genre. La nature des CNFE permet de mettre en place différents agendas basés sur ce qui est considéré comme important pour les membres à un moment donné. Le programme FEAO met actuellement l'accent sur le genre, cependant, pour assurer la continuité et la pérennité, il est essentiel que le CNFE lui-même assume ce rôle et nomme des champions du genre. Ils pourraient être le Ministère chargé du genre ou toute autre agence ou association pertinente ayant des programmes ciblant les femmes opérant dans le secteur du commerce.

Étant donné le faible niveau de sensibilisation de tous les membres, un programme spécial de renforcement des capacités devrait être mis en œuvre pour ces champions du genre.

Du point de vue de la CNFE, il est essentiel de consacrer suffisamment de temps et d'allouer suffisamment de moyens et de ressources financières pour que le champion du genre puisse accomplir les tâches requises. Le renforcement des capacités devrait également inclure la dotation de manuels contenant des informations pratiques que le champion du genre peut utiliser pour défendre les questions de genre dans le cadre de ses attributions.

3. CONSTATS DE L'ÉVALUATION DES CAPACITÉS PAR PAYS

3.1 Bénin



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale, Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.1.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Bénin

Les données disponibles sur le Bénin indiquent que les inégalités entre hommes et femmes continuent de limiter la capacité des femmes à participer à l'activité économique. Les revenus et les sources de revenus des femmes sont limités par leur faible accès à la terre, à la technologie et au crédit. Alors que 73 pour cent des hommes participent à la population active contre 69 pour cent pour les femmes, 54 pour cent des hommes adultes sont instruits contre seulement 31 pour cent pour les femmes adultes.⁴ La proportion de femmes possédant un compte auprès d'une institution financière formelle est de 23 pour cent, contre 41 pour cent pour

⁴ Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale

les hommes.⁵ Pourtant, les femmes sont très actives dans le secteur du commerce. Le Corridor Cotonou-Niamey, au Bénin, comptait la plus forte proportion de femmes parmi les petits commerçants transfrontaliers dans l'enquête régionale de terrain du FEAO (71 pour cent des commerçants interrogés étaient des femmes).⁶

La politique en matière de genre au Bénin s'inscrit dans le cadre de la Politique nationale de promotion de la femme (2009). Le Bénin a réalisé des progrès significatifs dans la mise en place d'un cadre institutionnel et juridique visant à combler les inégalités entre les hommes et les femmes. C'est notamment le cas de la Politique nationale de la femme (2001), et de la Politique nationale de promotion de la femme (2009). Ce cadre est axé sur les droits des femmes et l'accès à la justice, l'autonomisation des femmes et leurs moyens de subsistance, les structures de gouvernance responsables, le leadership et la participation des femmes, la justice économique pour les femmes, et les rôles et relations entre les hommes et les femmes. Cette politique n'aborde pas la question du genre dans le cadre du commerce.

Figure 7 : Profil des femmes commerçantes au Bénin, le long du corridor Cotonou-Niamey



71% des commerçants interrogés étaient des femmes

Profil des femmes commerçantes au Bénin :		Comparaison avec les hommes commerçants
Pourcentage de personnes interrogées ayant terminé l'école primaire ou n'ayant pas été scolarisées	90%	71%
Principaux produits échangés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Légumes crus : tomates, pommes de terre, oignons etc. (61%) 2. Poissons (18%) 3. Céréales (9%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Légumes crus (48%) 2. Céréales (33%)
Distance moyenne parcourue depuis le lieu d'achat des marchandises (moyenne)	645 km	449 km

⁵ Global Findex de la Banque mondiale

⁶ Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

Principaux moyens de transport	1. Voiture/Autocar (36%) 2. Camion (33%)	1. Camion (79%) 2. Voiture/Autocar (12%)
Pourcentage de personnes interrogées possédant leur propre moyen de transport	4%	12%
Revenu moyen par jour de marché	95,33 USD	211,41 USD
Les trois plus grands besoins en infrastructures à la frontière/marché	1. Nouveaux étals de marché (64%) 2. Réfection ou pavage des routes (51%) 3. Installations de stockage et d'entreposage (44%)	1. Nouveaux étals de marché (60%) 2. Installations de stockage et d'entreposage (50%)
Pourcentage de personnes interrogées considérant les procédures de dédouanement frontalières complexes ou très complexes	19%	36%
Pourcentage de personnes interrogées déclarant ne pas recevoir de reçu pour les paiements effectués à la frontière	83%	60%
Pourcentage de personnes interrogées connaissant les dispositions régionales existantes telles que le Tarif extérieur commun (TEC) et le Schéma de libéralisation des échanges de la CEDEAO (SLEC)	1%	7%
Connaissance des règles, réglementations et procédures de commerce	Aucune connaissance (98%) Faibles connaissances (2%)	Aucune connaissance (86%) Faibles connaissances (12%) Connaissances moyennes ou bonnes (2%)
Affiliation à des associations de commerçants	42%	57%
Les trois plus grands besoins visant à améliorer les conditions commerciales à la frontière	1. Procédures et processus simplifiés (49%) 2. Accès au financement (21%) 3. Renforcement de la sécurité (9%)	1. Procédures et processus simplifiés (64%) 2. Frontière fonctionnelle (12%) 3. Accès au financement (7%)

Source : Enquête régionale sur le terrain des petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

FEAO

Programme pour la
Facilitation des Echanges
en Afrique de l'Ouest.



FINANCÉ PAR



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



MIS EN ŒUVRE PAR





Le Bénin a adopté la Politique nationale de développement du commerce (PNDT) en 2018.

Au Bénin, le Ministère de l'Industrie et du Commerce est la principale instance responsable de la conception et de la mise en œuvre de la politique commerciale, et notamment des questions liées à l'OMC, ainsi que de tous les accords commerciaux. L'objectif global de la PNDT est d'accroître la contribution du commerce à une croissance économique durable et à la réduction de la pauvreté. Cet objectif général est subdivisé en deux objectifs spécifiques, à savoir 1) Renforcer les capacités productives et commerciales des entreprises ; et 2) Promouvoir un environnement favorable au développement du commerce. Des initiatives sont en cours pour créer un climat favorable aux investissements, accroître la valeur ajoutée locale et améliorer la compétitivité des produits dans le but de faciliter leur accès aux marchés internationaux. L'Agence de Promotion des Investissements et des Exportations a été créée pour contribuer, en particulier, à l'augmentation du niveau des exportations et des investissements privés nationaux et étrangers, ainsi qu'à la compétitivité des entreprises. L'intégration économique régionale au sein de l'UEMOA et de la CEDEAO est également un facteur essentiel de la politique commerciale du Bénin. Le tarif extérieur commun (TEC) de la CEDEAO est en vigueur depuis le 1er janvier 2015.

Les politiques, programmes et initiatives commerciales actuels ne ciblent pas spécifiquement les questions de genre. Les principaux instruments de politique commerciale et les dispositions de facilitation des échanges comprennent le dédouanement, les services aéroportuaires, les services portuaires de commerce de transit, les règles d'origine préférentielles, les barrières techniques, les mesures sanitaires et phytosanitaires, le soutien et la promotion des exportations, les incitations financières dans le cadre du Code des Investissements. Toutefois, certaines initiatives visent à améliorer les processus pour les petits commerçants, dont une proportion importante sont des femmes. C'est le cas de l'initiative de l'Agence de Promotion des Investissements et des Exportations qui a pour but de d'amener les petites entreprises à se formaliser. C'est également le cas du programme de la Chambre Nationale de Commerce et d'Industrie pour la formation de jeunes entrepreneurs qui sont en majorité des femmes.

3.1.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Bénin

Le Comité national de facilitation des échanges (CNFE) est encore en cours de structuration et ne comporte pas de composante relative au genre. Le 26 juillet 2017, le Bénin a ratifié l'Accord sur la Facilitation des Echanges (AFE) de l'OMC. La mission du CNFE est de coordonner et de superviser la mise en œuvre des mesures de facilitation des échanges conformément à l'AFE de l'OMC. La coordination est assurée par le Ministère de l'Industrie et du Commerce qui a préparé un projet d'Arrêté pour institutionnaliser le CNFE. La mise en place du Comité national de facilitation des échanges au Bénin est toujours en cours et l'Arrêté portant création du Comité n'a pas encore été adopté. Aucun document n'a pu être obtenu pour confirmer le nombre réel de 7 membres du CNFE (au lieu d'environ 30 dans le projet d'Arrêté). Les



membres du CNFE ont fait état d'un manque général de formalisation et de faibles compétences techniques.

Les membres actuels du CNFE ne comptent pas de représentants qui se consacrent à la défense des questions de genre. Les membres ont indiqué que les représentants des différentes institutions qui intègrent le CNFE ne sont pas désignés en fonction de leur sexe. Le choix est généralement basé sur leurs compétences techniques et leur expérience professionnelle. Les membres ont également indiqué que les hommes et les femmes y participent de manière égale, et que chacun est encouragé à y prendre part. Les décisions sont prises par consensus et il ne semble pas y avoir de discrimination. Cependant, les considérations techniques sont importantes pour étayer les délibérations et les décisions. De même, aucune dimension genre ne figure dans le projet d'Arrêté, pas plus que d'initiatives liées au genre au sein du CNFE. Néanmoins, les membres interrogés ont exprimé leur souhait d'inclure les questions de genre dans les programmes et activités à venir.

La structure officielle de travail du Comité est présidée par le Ministère de l'Industrie et du Commerce. Un secrétariat technique permanent devrait être créé sous l'égide du Ministère de l'Industrie et du Commerce (Direction Générale du Commerce). Le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance n'est pas membre du CNFE ; cependant, des membres ont indiqué que des représentants du Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance ont participé à certaines réunions en collaboration avec la Banque mondiale.

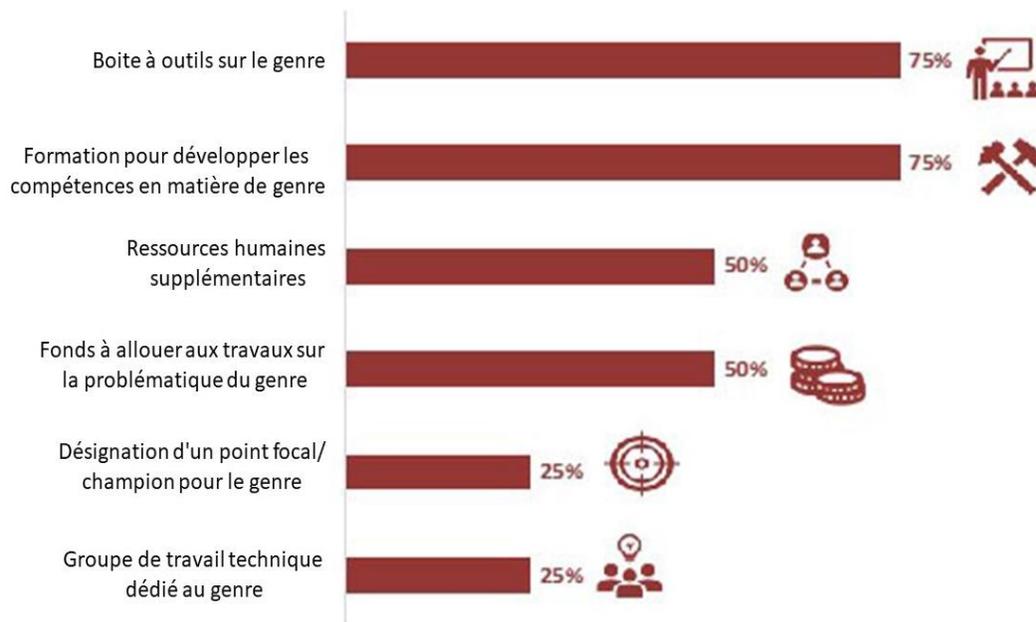
Étant donné que le CNFE ne dispose d'aucun programme stratégique, il n'existe aucun processus de suivi et d'évaluation (S&E). Cependant, les membres reconnaissent l'importance du S&E pour l'avenir. De même, il n'existe pas de données commerciales ventilées par sexe. Pour combler cette lacune, il sera nécessaire de travailler en réseau avec l'Institut National des Statistiques.

3.1.3 Besoins de renforcement des capacités du CNFE en matière de genre au Bénin

Les membres du CNFE comprennent l'importance de la question du genre en tant que concept pertinent dans le contexte du pays, où les femmes représentent une grande proportion des commerçants en général et des commerçants transfrontaliers en particulier. Malgré cela, les membres ont une mauvaise compréhension de la façon d'aborder les questions de genre au sein du CNFE et de les intégrer dans leur propre travail. Ils ont indiqué que la politique commerciale n'est pas directement discriminatoire à l'égard des hommes ou des femmes, mais il n'y a pas de convergence entre les membres dans leur perception des impacts différenciés des politiques commerciales et des infrastructures de commerce sur les hommes et les femmes. Les membres du CNFE ont exprimé un grand intérêt pour le renforcement des capacités sur ces questions. Jusqu'à présent, le Comité a travaillé de manière informelle et a bénéficié de quelques séminaires de renforcement des capacités avec l'appui de la CNUCED.

Trois types de ressources sont cités pour améliorer l'intégration de la dimension genre dans les activités du CNFE : humaines, matérielles et financières.

Figure 8 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre



En ce qui concerne la désignation d'un champion du genre, les membres du CNFE ont le plus souvent déclaré que le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, même s'il n'est pas membre du comité actuellement, serait la meilleure institution capable de remplir ce rôle.

En ce qui concerne les questions relatives au renforcement des capacités et à la formation, les membres du CNFE ont cité les points suivants :

- Interactions en petits groupes (6 personnes interrogées sur 6),
- Formation des formateurs (4 personnes interrogées sur 6),
- Études de cas avec les pratiques d'excellence d'autres pays (2 personnes interrogées sur 6),
- Formation en cours magistraux (2 répondants sur 6),
- Cours en ligne (1 personne interrogée sur 6)

3.2 Burkina Faso



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale, Enquête régionale sur le terrain des petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.2.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Burkina Faso

Au Burkina Faso, les normes sociales et les lois informelles limitent la capacité des femmes à participer pleinement aux activités liées au commerce. En effet, seulement 58 pour cent des femmes adultes font partie de la population active, contre 75 pour cent des hommes adultes. De même, alors que seulement 33 pour cent des femmes adultes sont instruites, 50 pour cent des hommes adultes le sont. Bien que les femmes aient tendance à être actives dans le commerce, les hommes bénéficient davantage des opportunités liées au commerce que les femmes en raison des produits qu'ils commercialisent. Parmi les petits commerçants interrogés le long des corridors Abidjan-Ouagadougou, Ouagadougou-Tema et Lomé-Ouagadougou, 41 pour cent étaient des femmes. Ces femmes commerçantes ont tendance à faire du commerce de petites marchandises, et de céréales, activité la plus courante chez les hommes et les femmes. Les femmes tirent principalement leurs revenus du commerce des légumes crus et des vêtements, alors que pour les hommes il s'agit du bétail.



Le Burkina Faso a pris des mesures importantes pour intégrer la dimension genre dans ses politiques, mais n'a pas encore mis en place de politiques qui traitent du commerce sous l'angle du genre. Le pays a ratifié toutes les conventions régionales et internationales relatives aux questions du genre, et a adopté une politique nationale relative au genre (2009), puis a créé le Ministère de la Promotion de la Femme, de la Solidarité Nationale et de la Famille⁷, et enfin a élaboré des plans d'action et des programmes en faveur du genre. Cette politique nationale du genre a pour objectif général de promouvoir un développement participatif et équitable des hommes et des femmes, en leur garantissant un accès égal et juste, ainsi qu'un contrôle, sur les ressources et les sphères de décision, tout en respectant leurs droits fondamentaux, afin de créer « une société exempte de toute forme de discrimination et d'inégalité entre hommes et femmes, et qui offre à tous ses citoyens la sécurité indispensable à leur développement social, culturel, politique et économique ».⁸ En 2015, le Ministère de la Promotion de la Femme a adopté la stratégie nationale pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin (2016 - 2024) afin de répondre aux défis et contraintes auxquels les femmes entrepreneurs sont confrontées en termes de défaut de garanties pour l'accès au crédit, de difficultés d'accès à la terre, de faible accès aux moyens de production, de manque d'accès aux informations relatives aux procédures commerciales et aux opportunités de marché. Cependant, le Ministère de la Promotion de la Femme fait état du peu de ressources humaines et financières à sa disposition pour mettre en œuvre cette politique.⁹ Les politiques en matière de genre au Burkina Faso ne traitent pas explicitement des aspects liés au commerce.

Le Ministère du Commerce a adopté une stratégie en matière de genre et a créé une cellule chargée des questions du genre. Dans le domaine du commerce, il n'existe pas de politiques ciblant les femmes en particulier, néanmoins, la dimension genre est prise en compte avec la présence d'une cellule en charge des questions de genre au sein du ministère. Certaines des activités réalisées, en particulier au titre du Cadre intégré renforcé, concernent des activités menées principalement par des femmes (dans le cas du beurre de karité et du sésame).¹⁰ Ces activités ont un impact sur les femmes avec l'émergence de champions nationaux tels que le

⁷ Précédemment : Ministère de la Promotion de la Femme et des questions du Genre

⁸ Document de La Politique National Genre du Burkina Faso : <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/bkf146346.pdf>

⁹ Rapport régional d'Evaluation des Questions du Genre du Programme de Facilitation des Echanges en l'Afrique de l'Ouest (FEAO de la Banque mondiale. Projet de rapport.

¹⁰ En ce qui concerne la chaîne de valeur du beurre de karité, les bailleurs sont la Banque mondiale, l'Agence Danoise de Développement International (DANIDA), le Danemark, la Coopération Luxembourgeoise, etc. Pour ce qui est du sésame, l'Allemagne, par le biais de son Programme de Développement Agricole (PDA / GIZ), a financé le projet de renforcement des capacités productives et commerciales du secteur en partenariat avec l'Unité Nationale de Mise en Œuvre. La Banque mondiale, à travers son Programme d'Appui au Secteur Agro-Sylvo-Pastoral (PAFASP), soutient également la filière Sésame.

Groupe Velegda qui fait preuve d'excellence dans le domaine de l'exportation du sésame. Selon la Banque mondiale, au niveau des Douanes, il existe une déclaration simplifiée pour les petits commerçants transfrontaliers qui leur permet de dédouaner des expéditions sans avoir à recourir à des agents de dédouanement.¹¹

Figure 9 : Profil des femmes commerçantes au Burkina Faso, le long des corridors Abidjan-Ouagadougou, Ouagadougou -Tema and Lomé- Ouagadougou



41% des commerçants interrogés étaient des femmes

Profil des femmes commerçantes au Burkina Faso :		Comparaison avec les hommes commerçants
Pourcentage de personnes interrogées ayant terminé l'école primaire ou n'ayant pas été scolarisées	84%	72%
Principaux produits échangés	1. Céréales (28%) 2. Légumes crus (20%) 3. Vêtements (15%)	1. Céréales (13%) 2. Bétail (10%)
Distance moyenne parcourue depuis le lieu d'achat des marchandises (moyenne)	187 km	962 km
Principaux moyens de transport	1. Voiture/Autocar (30%) 2. Camion (26%)	1. Camion (47%) 2. Voiture/Autocar (30%)
Pourcentage de personnes interrogées possédant leur propre moyen de transport	2%	15%
Revenu moyen par jour de marché	74 USD	693,61 USD
Les trois plus grands besoins en infrastructures à la frontière/marché	1. Toilettes (66%) 2. Nouveaux étals de marché (57%) 3. Voies piétonnes (31%)	1. Toilettes (58%) 2. Nouveaux étals de marché (44%)

¹¹ Rapport régional d'évaluation des questions du genre du programme de facilitation des échanges en l'Afrique de l'Ouest (FEAO de la Banque mondiale. Projet de Rapport.



Pourcentage de personnes interrogées considérant les procédures de dédouanement frontalières complexes ou très complexes	40%	56%
Pourcentage de personnes interrogées déclarant ne pas recevoir de reçu pour les paiements effectués à la frontière	74%	55%
Pourcentage de personnes interrogées connaissant les dispositions régionales existantes telles que le Tarif extérieur commun (TEC) et le Schéma de libéralisation des échanges de la CEDEAO (SLEC)	5%	9%
Connaissance des règles, réglementations et procédures de commerce	Aucune connaissance (93%) Faibles connaissances (4%)	Aucune connaissance (89%) Faibles connaissances (7%)
Affiliation à des associations de commerçants	22%	26%
Les trois plus grands besoins visant à améliorer les conditions commerciales à la frontière	1. Renforcement de la sécurité (29%) 2. Procédures et processus simplifiés (27%) 3. Accès au financement (26%)	1. Procédures et processus simplifiés (42%) 2. Renforcement de la sécurité (20%)

Source : Enquête régionale sur le terrain des petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.2.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Burkina Faso

Aucune intégration de la dimension genre n'est actuellement réalisée dans les activités ou le fonctionnement du CNFE, mais des mesures concrètes sont prises pour y remédier. Le Comité national de facilitation des échanges du Burkina Faso a été créé à la suite de l'entrée en vigueur de l'Accord sur la Facilitation des Echanges de l'OMC. Sa mission est d'assurer la coordination nationale et la mise en œuvre des dispositions relatives à la facilitation des échanges contenues dans l'accord. Bien que sa structure et les textes qui le régissent n'aient pas été officiellement modifiés pour y inclure les dimensions du genre, le CNFE s'est efforcé d'atteindre cet objectif et a inclus de manière informelle les questions de genre dans ses travaux. Par exemple, et bien que le Ministère en charge de la condition féminine ne soit pas membre du comité, il a été invité à participer à des réunions et le CNFE a entrepris de réviser le décret pour élargir sa composition. De plus, le CNFE travaille actuellement à la création d'un sous-comité sur



les questions de genre et de commerce. Cependant, comme un sous-comité formel nécessite également une révision du décret régissant le CNFE, celui-ci n'a pour l'instant organisé que des réunions informelles. Ces réunions informelles ont été organisées pour identifier les associations de femmes commerçantes à inclure dans le comité et pour discuter des modalités de création d'un sous-comité formel sur le commerce et le genre.

Structures de genre au sein des organisations membres du CNFE

Avec l'adoption de la Politique Nationale du Genre en 2009, des cellules techniques genre ont été mises en place dans tous les Ministères afin de promouvoir la parité hommes-femmes et plus particulièrement la promotion des femmes dans tous les secteurs, que ce soit en matière d'emploi, d'éducation, etc.

Au sein du Ministère du Commerce, il existe une cellule technique de ce type est chargé des questions de commerce liées au genre. La cellule technique du genre reste cependant quelque peu marginalisée en comparaison avec d'autres structures au sein du ministère du commerce. Cette cellule reçoit environ 3 600 USD pour son budget annuel, une somme qui ne peut pas financer entièrement les activités qu'elle propose.

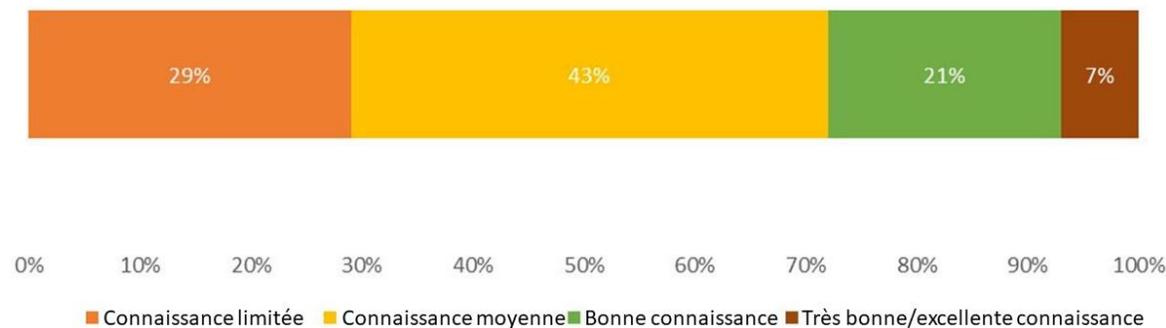
Les aspects structurels et fonctionnels du comité n'intègrent pas suffisamment la dimension genre. Toutes les institutions membres disposent de points focaux chargés des questions de genre au sein de la commission afin qu'il n'y ait pas de discrimination en termes d'opportunités professionnelles. Les institutions membres sont représentées par une personne issue du secteur privé et d'institutions publiques connexes ayant des compétences diverses. La sélection de ce représentant se fonde principalement sur son expertise en matière de facilitation des échanges, sans distinction de sexe.

Pour ce qui concerne le suivi et l'évaluation, les institutions membres du comité, telles que les douanes, effectuent un suivi de l'avancement de la mise en œuvre des mesures de l'AFE. La dimension genre n'est pas encore intégrée dans le cadre de suivi et d'évaluation. Les membres ne disposent pas des outils nécessaires pour la collecte de données statistiques sur les échanges commerciaux ventilés par sexe.

3.2.3 Besoins de renforcement des capacités du CNFE en matière de genre au Burkina Faso

Les membres ont généralement estimé qu'ils avaient une connaissance moyenne, voire faible, de la relation entre le genre et le commerce. Bien que l'intégration de la dimension genre soit prise en compte dans le commerce par la présence d'une cellule de genre au sein du Ministère du Commerce, l'importance de la dimension genre n'est pas encore bien comprise par les décideurs politiques. Les membres ont indiqué qu'il n'existe aucune discrimination entre les hommes et les femmes et qu'ils ne comprennent pas en quoi la politique commerciale pourrait avoir un impact sur les femmes à cause des différences socioculturelles. Dans le cadre de l'enquête digitale, 29 pour cent des personnes interrogées ont déclaré en avoir une connaissance limitée de la question et 43 pour cent une connaissance moyenne.

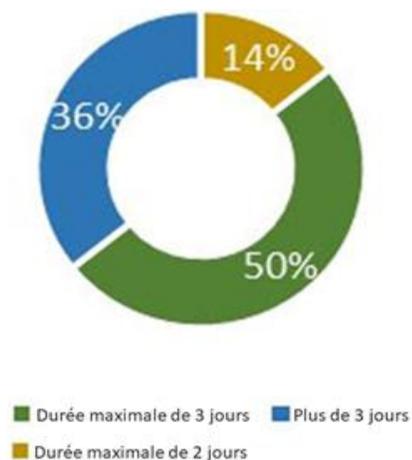
Figure 10 : Sensibilisation à la relation entre le genre et le commerce



Les membres ont besoin d'une formation sur le genre. En raison de leur faible niveau de sensibilisation pour une intégration réussie du genre dans le cadre du CNFE, une formation préalable devra être dispensée pour renforcer les connaissances des membres du CNFE sur la notion de genre, sur la clarification du concept et sur son importance pour le développement. Les membres ont convenu en général que les sessions de formation devraient durer deux à trois jours.

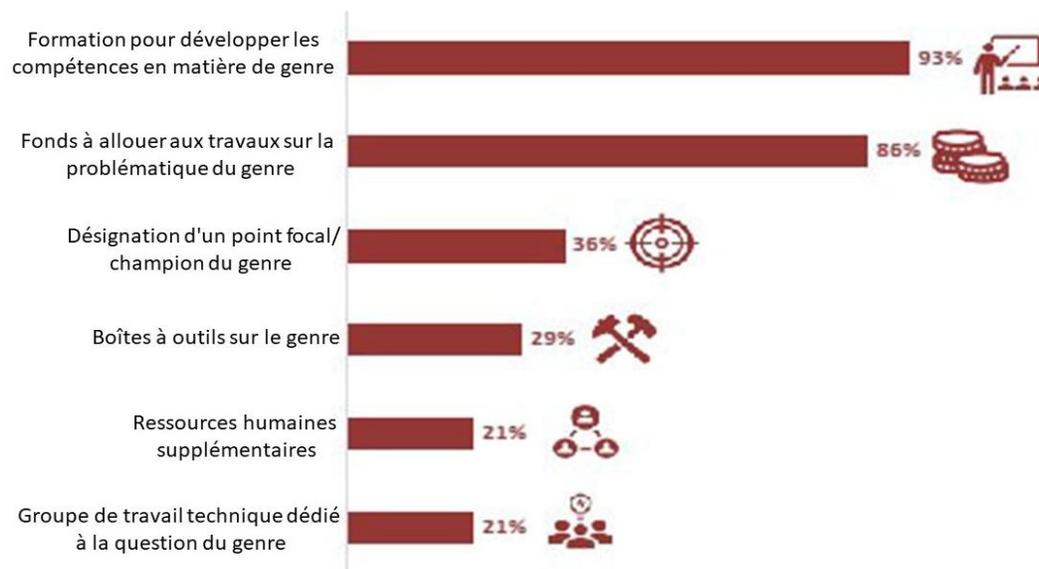
Après cette phase de formation, le CNFE pourra bénéficier d'une étude diagnostique sur la situation du genre dans le commerce afin de planifier des activités tenant compte de la dimension genre. A ce jour, aucun diagnostic des questions de genre liées au commerce n'a été réalisé au Burkina. De ce fait, les

Figure 11 : Durée optimale de la session de formation



membres du CNFE ont déclaré ne pas comprendre les enjeux. Ils ont également indiqué qu'ils n'avaient pas les moyens matériels et financiers de collecter des données ventilées par sexe. Compte tenu de ces difficultés, les membres auraient besoin de boîtes à outils sur le genre (telles que du matériel et des outils de diagnostic) ainsi que de ressources financières pour réaliser cette étude diagnostique sur le genre car le CNFE ne dispose d'aucun budget à l'heure actuelle. Seule l'UEMOA apporte une contribution annuelle de 5 millions au CNFE.

Figure 12 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre



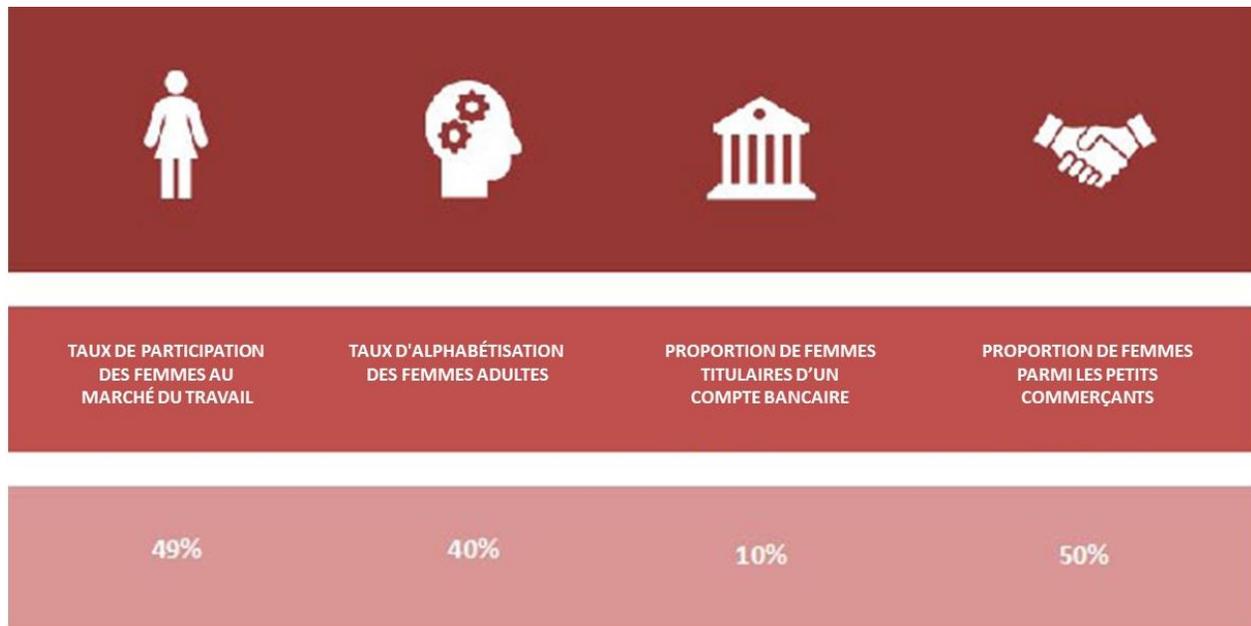
Suivi et évaluation : Au terme de l'étude diagnostique ci-dessus, le CNFE aura besoin d'un appui financier et matériel pour la mise en œuvre et les activités de suivi et d'évaluation (S&E).

Le Ministère du Commerce pourrait être un champion de la parité menant les efforts d'intégration du genre au sein du CNFE. Le Ministère chargé de la Condition Féminine, et plus particulièrement la Direction Générale de la Promotion du Genre, a été également fréquemment cité comme un éventuel champion du genre. Comme déjà mentionné, le CNFE travaille à l'inclusion de ce Ministère au sein du comité. Tous les membres interrogés font confiance au Ministère chargé de la Condition Féminine pour être le champion des questions du genre et soutenir le travail du comité. De son côté, le Ministère aurait lui-même besoin de renforcer les capacités de son personnel, notamment en formant davantage de formateurs qui pourraient ensuite devenir des points focaux pour les questions de genre au sein du CNFE.

Une stratégie de formation des formateurs est recommandée pour développer les compétences en matière de genre en raison renouvellement fréquent des points focaux.

Cette formation visera certains membres du comité et le personnel du Ministère chargé de la Promotion de la Femme, et contribuera à renforcer la capacité de ses effectifs sur les questions de genre et de commerce. Les membres ayant une expertise en matière de genre pourront alors former à leur tour les principales parties prenantes, telles que les femmes commerçantes, sur des aspects importants du commerce afin qu'elles bénéficient des mêmes opportunités que les hommes. Cette formation à l'intention des acteurs non gouvernementaux ou privés peut être dispensée dans les différentes langues du Burkina, le français pouvant constituer une barrière pour certains d'entre eux, de manière à ce qu'ils soient mieux armés pour comprendre les concepts liés au commerce.

3.3 Côte d'Ivoire



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale, Enquête régionale sur le terrain des petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.3.1 Contexte de la politique « commerce et genre » en Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, les femmes restent encore marginalisées malgré les progrès réalisés. La pauvreté reste élevée et les femmes continuent à être confrontées à des inégalités aussi bien dans les études, que dans l'accès aux soins de santé et sur le marché du travail. Le taux de participation des femmes au marché du travail s'élève à 49 pour cent et concerne essentiellement des métiers peu qualifiés, des activités indépendantes et des emplois dans le secteur informel.¹² La moitié des petits commerçants transfrontaliers le long du corridor Abidjan-Ouagadougou en Côte d'Ivoire sont des femmes,¹³ selon l'enquête de la Banque mondiale, alors que les femmes commerçantes ont un accès plus limité aux institutions financières formelles, en partie à cause de leur faible niveau d'alphabétisation. En Côte d'Ivoire, seulement 10 pour cent des femmes possèdent un compte dans une institution financière formelle.¹⁴

La Politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre est essentiellement centrée sur la protection sociale plutôt que sur l'autonomisation économique et commerciale. L'une des priorités de la Politique nationale pour l'égalité des chances, l'équité et le genre, adoptée en 2009, réside dans l'amélioration du cadre politique du gouvernement pour l'intégration de la dimension genre dans toutes les politiques, programmes, projets et plans stratégiques, ainsi que dans l'élaboration du budget national. Il existe également des programmes financés par des bailleurs et visant à renforcer les capacités des femmes entrepreneurs :

- L'USAID et Entrepreneurial Solutions Partners collaborent pour favoriser la création d'emplois et une croissance inclusive en apportant des capitaux et en renforçant les capacités. Ils soutiennent également les champions des PME par des investissements ciblés dans des chaînes de valeur à fort potentiel.
- Le Projet d'autonomisation des femmes du sahel et de dividendes démographiques (SWEDD/EFSD), financé par la Banque Mondiale, le FNUAP, la CEDEAO, la Fondation Bill & Melinda Gates, l'OMS et ONU Femmes.

En outre, le Plan national de développement (2016-2021) définit, dans ses Axes stratégiques 2 et 3, les priorités pour une croissance inclusive sans tenir compte des besoins spécifiques des femmes. Cette opportunité manquée a été relevée par une étude du GBM de 2017 qui a établi que la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes pourrait

¹² Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale

¹³ Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

¹⁴ Global Findex de la Banque mondiale



rapporter 6 milliards USD supplémentaires à l'économie Ivoiriennes.¹⁵ Les actions du Gouvernement de Côte d'Ivoire demeurent limitées dans la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes en raison de :

- ✓ Une maîtrise insuffisante des outils d'intégration des questions de genre dans les politiques, plans, programmes de développement et budgets, tant au niveau central que décentralisé. Malgré les efforts en cours, les résultats en termes d'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels sont insuffisants pour stimuler une réelle dynamique et permettre une amélioration des indicateurs sectoriels ventilés par sexe.
- ✓ L'absence d'un Observatoire du genre, capable de mettre en place des indicateurs permettant de déterminer le niveau de parité dans les différents secteurs, de cerner les disparités de genre dans tous les domaines de la vie du pays et de proposer des solutions.

Plusieurs mécanismes ont été mis en place pour améliorer le commerce entre les États de la CEDEAO, mais il n'existe pas de programmes commerciaux intégrant la dimension genre. La stratégie globale de la facilitation du commerce en Côte d'Ivoire est de faciliter le commerce transfrontalier dans le but d'améliorer les performances économiques. Un Conseil National des Exportations (CNE) a été créé par décret en 2014 afin de mobiliser les acteurs économiques et sociaux pour la mise en œuvre de la Stratégie nationale des exportations définie par le Gouvernement avec l'appui du secteur privé et de discuter des questions liées au commerce et aux exportations.

¹⁵ *Situation économique en Côte d'Ivoire : et si l'émergence était une femme ? (French)*. Washington, D.C. : World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/374581499668123584/Situation-économique-en-Côte-d-Ivoire-et-si-l-emergence-était-une-femme>

Figure 13 : Profil des femmes commerçantes le long du Corridor Abidjan-Ouagadougou en Côte d'Ivoire



50% des commerçants interrogés étaient des femmes

Profil des femmes commerçantes en Côte d'Ivoire :		Comparaison avec les hommes commerçants
Pourcentage de personnes interrogées ayant terminé l'école primaire ou n'ayant pas été scolarisées	78%	84%
Principaux produits échangés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Légumes crus (31%) 2. Vêtements (28%) 3. Céréales (13%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Céréales (23%) 2. Produits alimentaires transformés (15%)
Distance moyenne parcourue depuis le lieu d'achat des marchandises (moyenne)	125 km	429 km
Principaux moyens de transport	<ol style="list-style-type: none"> 1. Camion (51%) 2. Voiture/Autocar (26%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Camion (49%) 2. Moto (34%)
Pourcentage de personnes interrogées possédant leur propre moyen de transport	10%	37%
Revenu moyen par jour de marché	57,24 USD	124,19 USD
Les trois plus grands besoins en infrastructures à la frontière/marché	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nouveaux étals de marché (75%) 2. Toilettes (49%) 3. Installations de stockage et d'entreposage (28%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toilettes (64%) 2. Installations de stockage et d'entreposage (34%)
Pourcentage de personnes interrogées considérant les procédures de dédouanement frontalières complexes ou très complexes	56%	47%
Pourcentage de personnes interrogées déclarant ne pas recevoir de reçu pour les paiements effectués à la frontière	92%	66%

Pourcentage de personnes interrogées connaissant les dispositions régionales existantes telles que le Tarif extérieur commun (TEC) et le Schéma de libéralisation des échanges de la CEDEAO (SLEC)	8%	18%
Connaissance des règles, réglementations et procédures de commerce	Aucune connaissance (72%) Faibles connaissances (22%) Connaissances moyennes (6%)	Aucune connaissance (70%) Faibles connaissances (16%) Connaissances moyennes ou bonnes (14%)
Affiliation à des associations de commerçants	47%	41%
Les trois plus grands besoins visant à améliorer les conditions commerciales à la frontière	1. Renforcement de la sécurité (36%) 2. Procédures et processus simplifiés (28%) 3. Accès au financement (21%)	1. Procédures et processus simplifiés (37%) 2. Accès au financement (23%)

Source : Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.3.2 Structure et composition actuelle du CNFE en Côte d'Ivoire

Les aspects structurels et opérationnels n'intègrent pas encore la dimension genre. Entre 2017 et la fin 2019, le CNFE a élaboré son plan de mise en œuvre qui prévoit une série d'actions à mener avec toutes les parties prenantes, notamment le secteur public, le secteur privé et la société civile. Ce plan ne tient pas compte de la dimension genre. A la date où cette étude a été menée, aucune action spécifique n'a été prévue pour relever les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes dans le commerce. La dimension genre n'a pas encore été intégrée dans le plan d'action du CNFE ivoirien et les questions de genre liées au commerce ne font pas, à ce jour, l'objet de discussions lors des réunions. Toutefois, les membres ont déclaré que des réunions ont été organisées avec des associations de femmes commerçantes pour évaluer leurs



besoins et les obstacles au commerce auxquels elles sont confrontées, et que la création d'un groupe de travail sur le genre et le commerce est à l'ordre du jour en Septembre 2020.¹⁶

La composition actuelle du CNFE ne prévoit pas de représentants chargés de promouvoir les questions de genre. Le CNFE de Côte d'Ivoire est présidée par le Ministère du Commerce et de l'Industrie et le secrétariat est dirigé par la Direction des Douanes. La représentation des femmes au sein du CNFE est inférieure à 10 pour cent et ni le Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant ni aucune association dirigée par des femmes (femmes commerçantes, femmes entrepreneurs) ne sont membres du CNFE à ce jour. De nombreux membres ont recommandé que ces organisations soient désignées comme championnes du genre pour assister le CNFE dans l'intégration de la dimension genre. Aucun quota de femmes parmi les membres n'a été spécifié et aucune femme n'occupe actuellement un poste de direction au sein du CNFE.

Structures de genre au sein des organisations membres du CNFE

La Chambre de Commerce et d'Industrie dispose d'un département qui s'occupe de toutes les activités liées au genre et de la promotion des PME, en assurant le renforcement des capacités des femmes entrepreneurs.

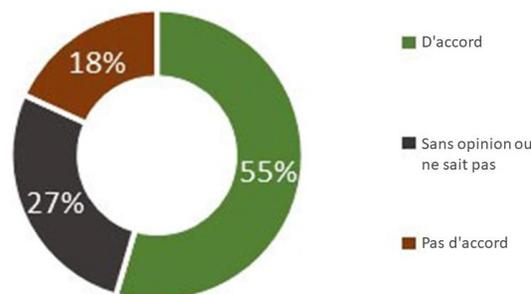
Au niveau du Ministère du Commerce et de l'Industrie, la stratégie nationale du commerce prend en compte la dimension genre. Le département des Ressources Humaines est le seul mandaté pour garantir l'intégration de la dimension genre. Il existe même des programmes dédiés aux femmes. Par exemple, un Fonds Marocain a été mis en place dans un établissement bancaire pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Le Ministère chargé des PME assure actuellement la mise en œuvre de ce projet.

¹⁶ Depuis les entretiens réalisés dans le cadre de cette évaluation, le FEAO a collaboré avec le Secrétariat du CNFE pour mettre en place le Groupe de travail sur le commerce et le genre, qui s'est réuni pour la première fois le 4 septembre 2020. Le groupe de travail de 12 membres est composé de représentants du Ministère du Commerce, des Douanes, de la Chambre de Commerce, de Bordeless Alliance, de deux organes consultatifs et trois associations du secteur industriel. Vingt-cinq pour cent de ces représentants étaient des femmes. La vidéoconférence inaugurale du groupe de travail portait sur la sensibilisation des membres au rapport entre le commerce et le genre, sur les résultats des études du FEAO sur le genre et sur les PCT, ainsi que sur la planification de la présentation officielle de ces études à l'ensemble du CNFE.

Les membres du CNFE jugent que la structure actuelle du CNFE et de son Secrétariat ainsi que son modèle de fonctionnement sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension genre dans les discussions et les décisions relatives à la facilitation des échanges.

Les membres ont indiqué que la composition de l'organisation est diversifiée et regroupe des institutions publiques et privées ainsi que la société civile, avec des compétences et des visions différentes, toutes en rapport avec le commerce. Les membres ont également indiqué que le processus est démocratique, que le système actuel est ouvert et transparent, que les décisions sont prises par consensus et que personne ne semble avoir de position dominante. Toutefois, le Président du CNFE (Ministère du Commerce) a une voix prépondérante tout comme les représentants des Douanes.

Figure 14 : La structure et le modèle de fonctionnement actuels sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension du genre



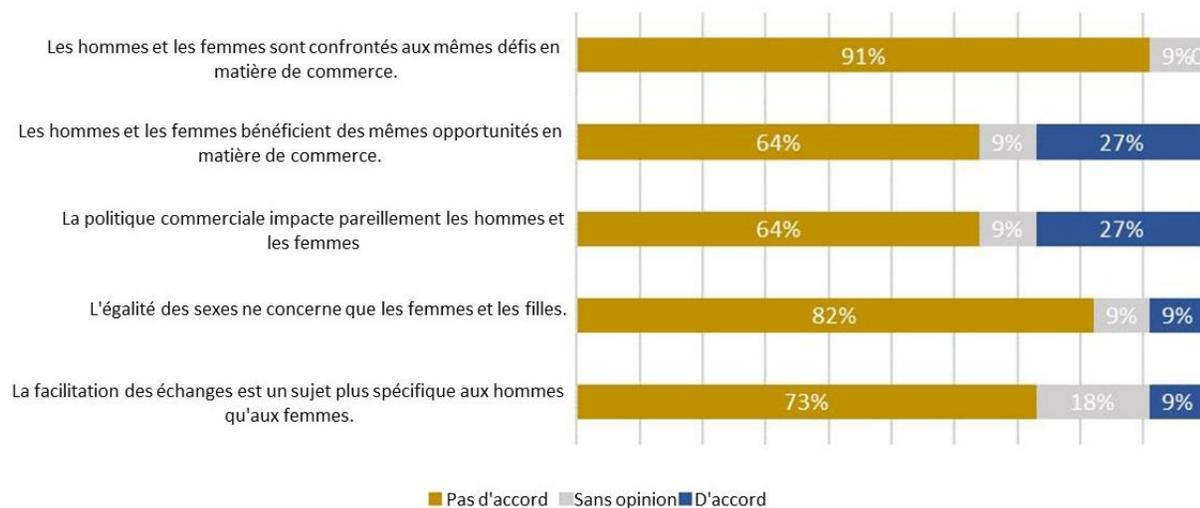
En Côte d'Ivoire, le processus de suivi et d'évaluation du CNFE est en phase de démarrage, mais ne tient pas compte de la dimension genre. Selon les dispositions de l'Accord sur la Facilitation des Echanges, le CNFE doit effectuer des missions au niveau des administrations publiques portant sur les mesures à suivre et à évaluer. Le Secrétariat examine ces rapports de mission, mais il n'y a pas un réel mécanisme de suivi et d'évaluation. Le CNFE n'a pas encore accès à des données commerciales ventilées par sexe étant donné que le genre n'a pas été intégré dans ses activités à ce jour. Le Secrétaire Général du CNFE indique que des données ventilées par sexe pourraient être disponibles par l'intermédiaire de l'INS (Institut National de la Statistique), du Ministère de la Famille et de la Femme (MFFE) ou du Ministère du Commerce, mais aucune donnée de ce type n'a été acquise ou exploitée par le CNFE. Maintenant que la dimension genre devient une priorité, des actions seront menées pour disposer de ces données statistiques.

3.3.3 Besoins de renforcement des capacités du CNFE en matière de genre en Côte d'Ivoire

Les membres du CNFE sont conscients de l'importance de la dimension genre en tant que concept et sont capables de cerner les principales questions liées au genre et aux inégalités auxquelles sont confrontées les femmes commerçantes, mais ne savent pas trop comment ces questions peuvent être résolues par le CNFE. Les membres du CNFE sont bien conscients que les femmes représentent une grande proportion des commerçants transfrontaliers en Côte d'Ivoire. Le suivi et l'évaluation du CNFE en Côte d'Ivoire sont au stade de démarrage, sans aucune intégration de la dimension genre. Conformément aux dispositions de l'Accord sur la Facilitation des Echanges, le CNFE doit effectuer des missions auprès des

administrations publiques sur les actions à suivre et à évaluer. Le Secrétariat examine ces rapports, mais il n'existe pas de véritables mécanismes de suivi et d'évaluation. Le CNFE ne dispose pas à ce jour de données commerciales ventilées par sexe du fait que la dimension genre n'a pas encore été intégrée dans ses activités. Le Secrétaire Général du CNFE déclare que des données ventilées par sexe pourraient être disponibles par l'intermédiaire de l'INS (Institut National de la Statistique), du Ministère de la Famille et des Femmes (MFFE) ou du Ministère du Commerce, mais aucune donnée de ce type n'a été acquise ou exploitée par le CNFE. Maintenant que le genre devient une priorité, des actions de sensibilisation seront menées pour obtenir ces données statistiques.

Figure 15 : Avis sur des affirmations portant sur les liens entre le commerce et le genre



La formation de tous les membres du CNFE a été le moyen le plus fréquemment cité pour améliorer l'intégration de la dimension genre dans leurs activités. Dans l'enquête numérique, 87 pour cent des membres ont déclaré que cette formation était une priorité pour le renforcement des capacités au sein du CNFE. Les membres du CNFE estiment que s'ils sont mieux armés sur les questions de genre, ils contribueront à améliorer la sensibilisation à la dimension genre dans leurs propres organisations. Certains membres ont souligné la nécessité d'organiser fréquemment des ateliers de sensibilisation et de formation pour l'ensemble des membres.

Figure 16 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre



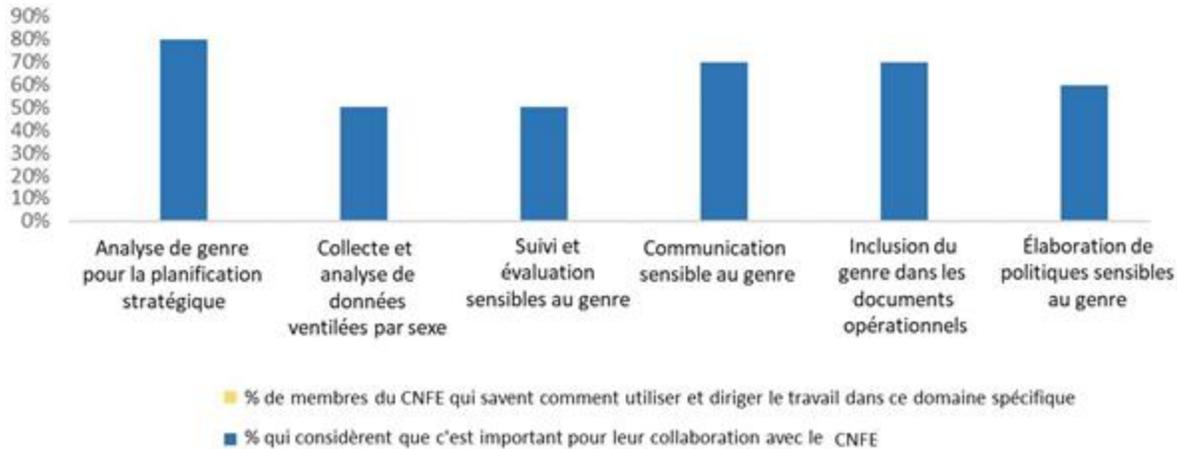
Les ateliers de formation représentent le moyen préféré des membres du CNFE pour renforcer leurs capacités en matière de genre. Parmi eux, 64% estiment qu'une formation de deux à trois jours serait optimale

Les modes de formation recommandés par les membres du CNFE sont les suivantes :

- **Atelier de formation en présentiel, éventuellement en dehors d'Abidjan** : c'est ce qui fonctionne le mieux, selon les membres du CNFE en Côte d'Ivoire, et ce, sur la base de leur expérience des réunions et ateliers précédents.
- **Formation des formateurs** : adaptée pour pérenniser les connaissances et assurer une continuité pour les nouveaux membres ainsi que pour son extension aux organisations membres.
- **Interactions en petits groupes** : pour favoriser une bonne compréhension des concepts du genre
- **Études de cas** : pour être plus pragmatique et même partager les bonnes pratiques d'autres pays

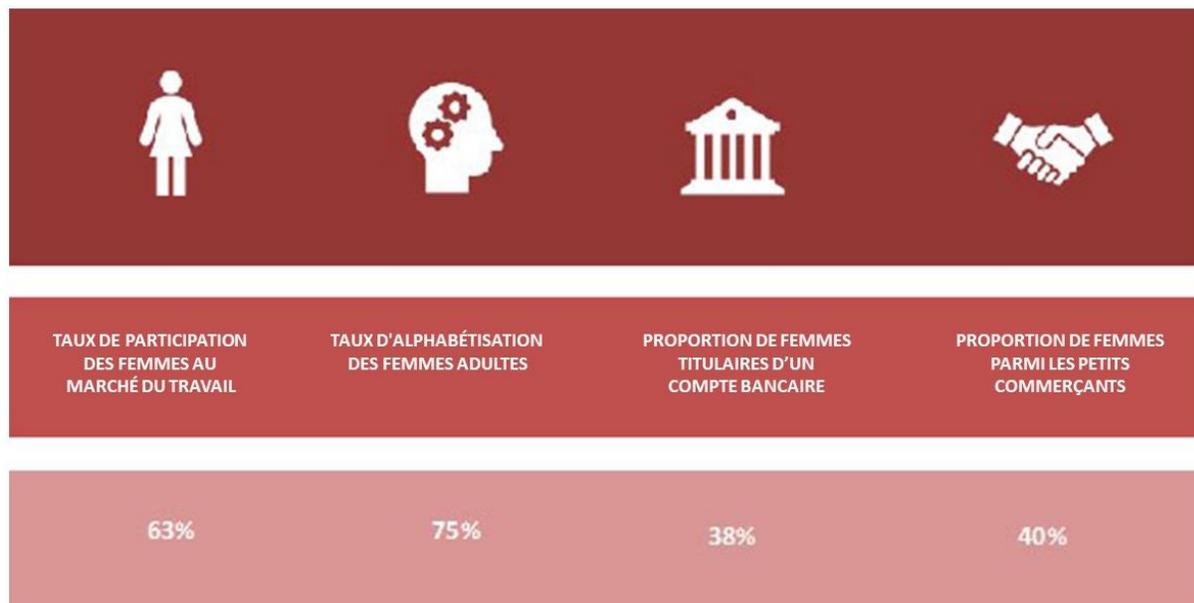
Dans l'enquête numérique, aucun des membres n'a déclaré être capable de piloter des activités liées à la dimension genre. L'analyse de genre pour la planification stratégique, la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, le suivi et l'évaluation sensibles au genre ainsi que l'inclusion des questions de genre dans les documents opérationnels (termes de référence, avis de vacance de poste, plans d'action, rapports, etc.) ont été les principaux sujets mentionnés par les membres au cours des entretiens avec des informateurs clés.

Figure 17 : Domaines prioritaires de formation pour les membres du CNFE



Les boîtes à outils sur les questions de genre sont le deuxième moyen le plus souvent cité pour renforcer les capacités dans ce domaine. Ces boîtes à outils devront couvrir les domaines pertinents pour le CNFE de Côte d'Ivoire, et notamment un S&E tenant compte de la dimension genre. Les membres ont également mentionné la nécessité de communiquer dans les médias, et en particulier à la radio, pour sensibiliser le grand public et les acteurs du commerce afin de garantir des ressources financières permettant aux femmes de participer plus activement aux échanges commerciaux. Le discours politique doit être plus concret. Il faut que toutes les femmes aient accès au financement et pas seulement à une portion congrue, les banques devraient avoir la volonté de consentir des prêts aux commerçants et de faciliter l'accès au financement. Ils estiment que les femmes doivent être sensibilisées à la manière dont elles peuvent faire du commerce. Pour cela, l'alphabétisation et l'accès au crédit sont impératifs. La formation et les boîtes à outils sur la façon de communiquer sur le genre à l'intention du grand public sont donc considérées comme essentielles au succès de toute initiative future en matière de genre.

3.4 Ghana



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale, Enquête régionale sur le terrain des petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.4.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Ghana

Le Ghana a fait d'importants progrès dans la réduction des disparités de genre, mais les femmes restent défavorisées par rapport à leurs homologues masculins. Les femmes, qui ont moins de chances que les hommes de faire partie de la population active, ont un niveau d'alphabétisation plus faible et ont moins facilement accès aux institutions financières formelles. Le niveau relativement élevé de participation des femmes à l'activité économique est attribué à leur forte concentration dans les emplois peu qualifiés, les activités indépendantes et le secteur informel. Selon l'enquête de la Banque mondiale sur le PCT, environ 40 pour cent des petits commerçants transfrontaliers interrogés du côté ghanéen le long du corridor Tema-Ouagadougou étaient des femmes.¹⁷ Parmi ces petits commerçants, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à posséder et à utiliser leur propre moyen de transport pour acheminer les marchandises sur les marchés.

¹⁷ Banque mondiale (2019) "Enquête Régionale de Terrain sur les Commerçants Transfrontaliers à Petite Échelle" du Programme de Facilitation des Echanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

Le Ghana a adopté sa Politique nationale du genre en 2015. Le Ministère de la Condition Féminine, de l'Enfance et de la Protection Sociale (MCFEPS) est responsable de l'intégration de la dimension genre dans les différentes activités gouvernementales. La Politique nationale du genre comprend un Engagement à promouvoir les opportunités économiques pour les femmes qui se concentre spécifiquement sur le commerce et l'industrie. Toutefois, cette politique se contente surtout de définir les objectifs du gouvernement et ne propose pas de mesures spécifiques à mettre en œuvre. Un Plan stratégique de mise en œuvre (PSMO) fait suite à cette politique en 2016, cependant, selon un rapport de l'USAID, elle n'a pas été bien explicitée et les parties prenantes ont fait état d'une certaine confusion quant à sa mise en œuvre.¹⁸ Les parties prenantes du MCFEPS ont également indiqué que la collaboration avec d'autres agences demeure un défi, car les politiques et les activités de ces dernières ne sont pas toujours conformes à la Politique Nationale du Genre.

Figure 18 : Profil des femmes commerçantes au Ghana, le long du Corridor Tema-Ouagadougou



40% des commerçants interrogés étaient des femmes

Profil des femmes commerçantes au Ghana :		Comparaison avec les hommes commerçants
Pourcentage de personnes interrogées ayant terminé l'école primaire ou n'ayant pas été scolarisées	64%	59%
Principaux produits échangés	<ol style="list-style-type: none"> Vêtements, chitenge, tissus, draps (43%) Haricots (22%) Légumes crus : tomates, pommes de terre, oignons etc. (19%) 	<ol style="list-style-type: none"> Bétail (30%) Vêtements (25%)
Distance moyenne parcourue depuis le lieu d'achat des marchandises (moyenne)	427 km	397 km

¹⁸ Britt, Charla, Ivankovich, Megan, Essah, Samuel et Fiscian, Vivian (2020). Rapport d'Analyse du Genre de l'USAID/Ghana. Rédigé par Banyan Global.

Principaux moyens de transport	1. Voiture/Autocar (55%) 2. Camion (40%)	1. Voiture/Autocar (47%) 2. Camion (47%)
Pourcentage de personnes interrogées possédant leur propre moyen de transport	3%	10%
Revenu moyen par jour de marché	222,88 USD	473,08 USD
Les trois plus grands besoins en infrastructures à la frontière/marché	1. Toilettes (71%) 2. Nouveaux étals de marché (45%) 3. Installations de stockage et d'entreposage (38%)	1. Toilettes (63%) 2. Nouveaux étals de marché (38%) 3. Installations de stockage et d'entreposage (32%)
Pourcentage de personnes interrogées considérant les procédures de dédouanement frontalières complexes ou très complexes	43%	47%
Pourcentage de personnes interrogées déclarant ne pas recevoir de reçu pour les paiements effectués à la frontière	59%	35%
Pourcentage de personnes interrogées connaissant les dispositions régionales existantes telles que le Tarif extérieur commun (TEC) et le Schéma de libéralisation des échanges de la CEDEAO (SLEC)	10%	36%
Connaissance des règles, réglementations et procédures de commerce	Aucune connaissance (74%) Faibles connaissances (26%)	Aucune connaissance (68%) Faibles connaissances (28%) Connaissances moyennes ou bonnes (3%)
Affiliation à des associations de commerçants	31%	25%
Les trois plus grands besoins visant à améliorer les conditions commerciales à la frontière	1. Procédures et processus simplifiés (34%) 2. Renforcement de la sécurité (21%) 3. Ne sais pas (14%)	1. Procédures et processus simplifiés (44%) 2. Renforcement de la sécurité (34%) 3. Accès au financement (7%)

Source : Enquête régionale sur le terrain des petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale



Bien qu'il n'existe pas de programmes commerciaux intégrant la dimension genre, il existe plusieurs dispositions visant à simplifier le dédouanement pour les petits commerçants aux frontières, dont la plupart sont des femmes. La feuille de route pour la facilitation des échanges au Ghana s'articule autour de six objectifs principaux : la réduction des délais de dédouanement, la réduction des coûts de dédouanement, la mise en œuvre intégrale des catégories B et C des politiques commerciales internationales, la réduction du nombre de documents portuaires, l'amélioration du rang du Ghana dans le classement *Doing Business* de la Banque mondiale et l'intégration des politiques commerciales dans le plan de développement du Ghana. Les activités actuelles de facilitation des échanges menées par le CNFE ne comportent pas de composante du genre, toutefois, certaines initiatives menées par le CNFE et ses membres visent à simplifier les procédures pour les petits commerçants, dont une forte proportion sont des femmes.

- Le CNFE a travaillé à la mise en place d'un régime simplifié pour les expéditions de faible valeur (jusqu'à 3 000 USD), appelé « paquets chargés sur la tête », qui permet aux commerçants de ne pas avoir recours à l'agent de dédouanement et les exempte de droits de douane si leurs marchandises sont destinées à un usage personnel.
- Bordeless Alliance travaille à la mise en place d'un processus douanier avant l'arrivée des marchandises, basé sur le risque, et visant à introduire un traitement entièrement informatisé ne nécessitant aucun support papier. Ce système est censé accélérer le dédouanement et la mainlevée des marchandises, accroître la prévisibilité et réduire les coûts, ce dont bénéficieraient les petites commerçantes.

3.4.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Ghana

Les aspects structurels et opérationnels n'intègrent pas encore la dimension genre. Lors de l'élaboration des TDR et de la feuille de route sur lesquels est fondé le CNFE, la dimension genre n'avait pas été prise en compte, et n'a toujours pas été intégrée dans les activités. A ce jour, Les questions de genre liées au commerce ne sont pas non plus abordées lors des réunions. Le CNFE a mis en place des groupes de travail techniques ad hoc pour traiter d'autres questions liées au commerce et, bien qu'ils ne l'aient pas fait pour le genre, l'idée les intéresse. Malgré la non prise en compte du genre à l'heure actuelle, les membres s'accordent largement sur la nécessité d'inclure la dimension genre dans les documents stratégiques.

A ce jour, les membres du CNFE ne comptent aucun représentant chargé de promouvoir les questions du genre. Le Comité national de facilitation des échanges (CNFE) du Ghana est présidé par le Ministère du Commerce et de l'Industrie du Ghana (MCI). A l'heure actuelle, Le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfance et de la Protection Sociale n'est pas membre du CNFE bien que certains de ses représentants aient participé à plusieurs réunions. Alors qu'il

n'existe aucune initiative liée au genre au sein du CNFE, certains de ses membres ont mis en place des initiatives ou des structures liées au genre.

Structures de genre au sein des organisations membres du CNFE

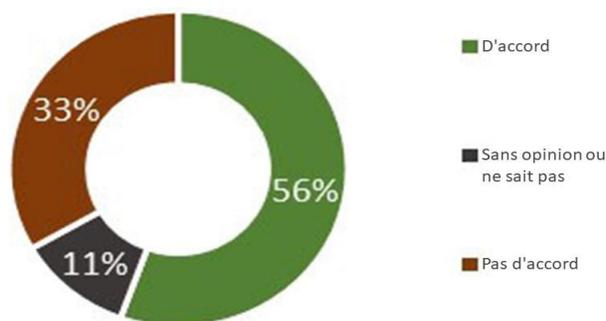
Des points focaux en charge des questions de genre ont été créés dans chacun des différents Ministères. Ceux-ci se concentrent essentiellement sur l'autonomisation des femmes en général, et non pas sur les questions de genre et de commerce.

Le Service de l'immigration du Ghana a mis en place l'Association des Dames de l'Immigration au niveau des frontières, qui réunit des femmes fonctionnaires de l'immigration disponibles pour assister les femmes victimes d'abus.

La Chambre de Commerce du Ghana a mis en place un forum pour les femmes, dénommé Chamber Ladies, qui regroupe d'éminentes femmes membres de la Chambre.

Les membres du CNFE estiment en grande majorité que leur structure et leur fonctionnement sont adaptés à l'intégration des questions de genre. Les membres ont indiqué que la composition du comité est hétérogène (elle comprend des institutions publiques et privées ayant des compétences et des visions différentes) et que certaines des femmes qui y siègent sont des expertes en matière de facilitation des échanges ainsi que dans leurs domaines respectifs, et que le CNFE apprécie leur contribution. Lors des entretiens avec les informateurs clés, la majorité des membres ont déclaré que chacun est invité à y participer et qu'il n'existe aucune discrimination entre les hommes et les femmes. Néanmoins, ils avaient également le sentiment que les hommes sont généralement plus actifs que les femmes dans les discussions. Les décisions étant prises par consensus, il n'y a pas de membre réellement dominant, bien qu'en tant que président du comité, le MCI serait particulièrement influent. Parmi les membres qui ne pensent pas que leur structure et leur fonctionnement actuels soient adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension genre, certains ont indiqué que les organisations qui

Figure 19 : La structure et le modèle de fonctionnement actuels sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension du genre





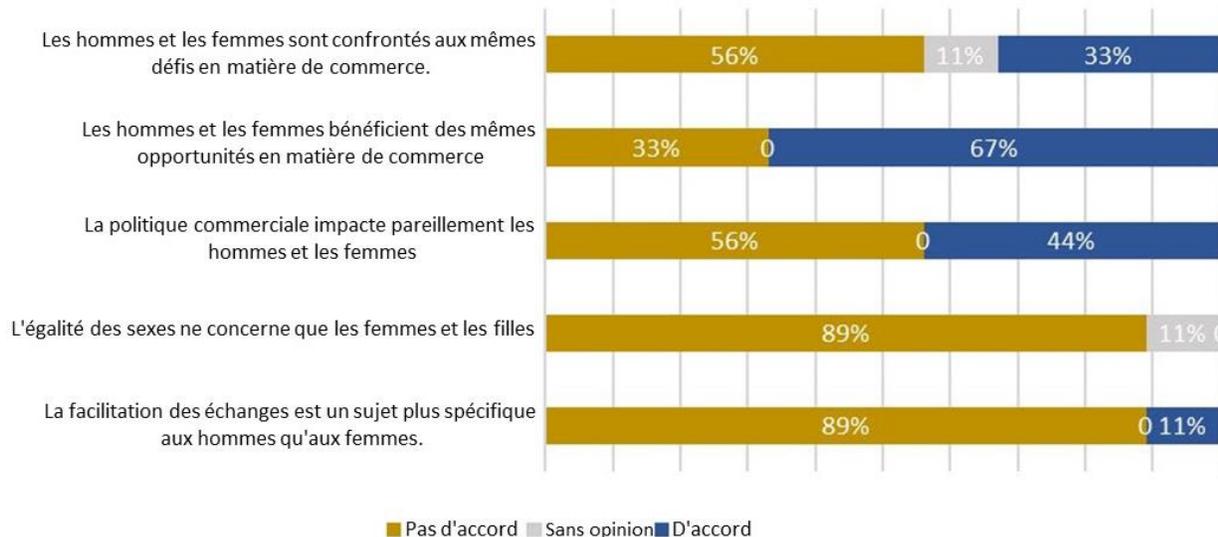
siègent au CNFE ont tendance à être à dominance masculine et que des mesures spécifiques sont nécessaires afin d'accroître la participation des femmes. Par ailleurs, les membres n'assistent pas tous à chaque réunion et certains se font représenter, ce qui, comme l'ont signalé certains membres, entraverait l'intégration de la dimension genre étant donné que les participants ne sont pas toujours les mêmes.

Le processus de suivi et d'évaluation du CNFE du Ghana est en phase de démarrage, et ne prend pas en compte de la dimension genre. Le CNFE est censée préparer des rapports d'avancement trimestriels, ce qui n'est pas réalisé régulièrement et qui accuse souvent des retards. Le CNFE s'appuie sur les données de suivi et d'évaluation du MCI (c'est-à-dire les statistiques commerciales, les données de dédouanement des exportations et des importations), les rapports de différents groupes de travail techniques et des visites portuaires. Actuellement, ni les rapports d'avancement ni les données relatives au commerce ne sont ventilées par sexe. Il n'y a non plus de suivi et d'évaluation qualitatifs incluant les aspects liés au genre. Le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfance et de la Protection Sociale a récemment mené une étude systématique et a constaté une carence en données ventilées par sexe dans les différentes institutions du Ghana. La principale contrainte citée pour le S&E est la faiblesse des ressources humaines et financières. Les membres ont indiqué que le fait de disposer de ressources dédiées au Secrétariat qui reçoivent une formation sur la collecte de données ventilées par sexe, devrait leur permettre de combler les lacunes qu'ils ont actuellement dans leur connaissance des activités liées au genre.

3.4.3 Besoins de Renforcement des Capacités en Matière de Genre du CNFE au Ghana

Les membres du CNFE sont conscients de l'importance du genre en tant que concept, mais n'ont pas une compréhension approfondie de ces questions. Les membres du CNFE sont également bien conscients que les femmes représentent une grande proportion des commerçants transfrontaliers dans leur pays, mais au-delà de cela, leurs connaissances sont encore limitées. La politique commerciale n'est pas directement discriminatoire à l'égard des hommes ou des femmes, mais les membres ne sont pas tous conscients de l'impact différent qu'une politique commerciale « neutre » peut avoir sur les hommes et les femmes. De même, les membres sont peu conscients de la manière dont la dimension genre pourrait être prise en compte dans la politique commerciale indépendamment des préoccupations des petits commerçants transfrontaliers. Les membres du CNFE ne savent pas comment intégrer la dimension genre dans leurs travaux, que ce soit au niveau organisationnel ou politique. Pourtant, les membres ont exprimé un grand intérêt pour savoir comment le faire.

Figure 20 : Avis sur des affirmations portant sur les liens entre le commerce et le genre



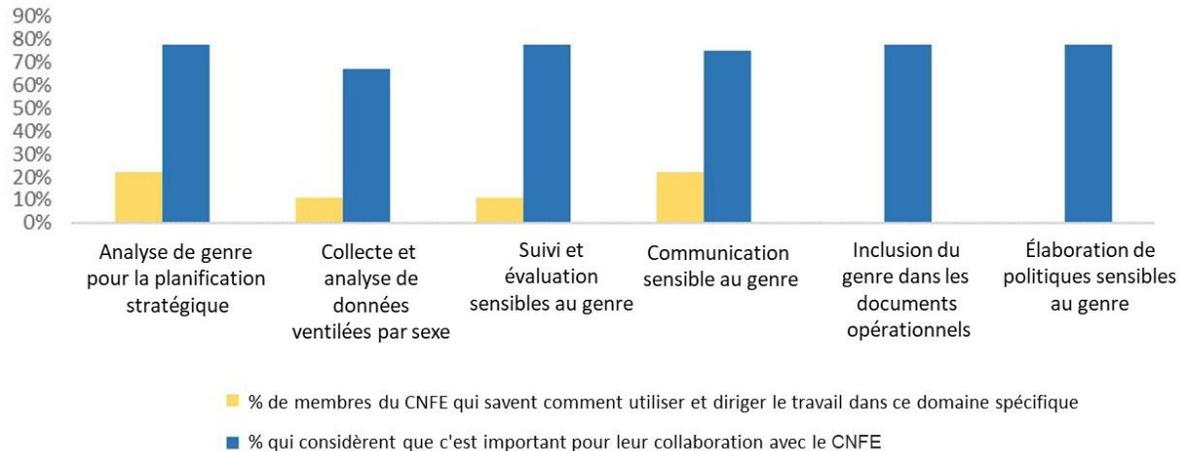
Selon les résultats de l'enquête numérique, les moyens les plus fréquemment cités par les membres interrogés pour le renforcement de l'intégration du genre dans leurs activités sont les formations, la désignation d'un champion du genre et l'affectation de budgets spécifiques à la question du genre. Bien que celui-ci n'en soit pas membre à ce jour, la quasi-totalité des membres du CNFE ont indiqué que le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfance et de la Protection Sociale serait la meilleure institution pour promouvoir les questions de genre. Des représentants du MPFEPS ont été invités à participer à certaines réunions mais ne savent pas comment y adhérer. Le MPFEPS souhaite devenir membre du CNFE mais n'a pas d'expérience particulière en matière de commerce. Le Ministère en charge des questions de genre a indiqué que son personnel doit se familiariser aux liens entre le commerce et le genre et qu'il serait également favorable à une approche de formation des formateurs. Par conséquent, toute activité de renforcement des capacités du CNFE devra associer des représentants du MPFEPS. Un membre du CNFE a mentionné l'Association Internationale des Femmes du Transport Maritime et du Négoce (*Women's International Shipping and Trading Association*) comme un autre champion potentiel du genre, mais cette association n'en est pas membre non plus à ce jour. Comme indiqué, au sein des membres actuels du CNFE, quelques institutions ont mis en place leurs propres structures de promotion de la parité, telles que la Chambre de Commerce et le Service de l'Immigration. Il convient de noter que toutes ces structures ne disposent pas actuellement des compétences et des ressources nécessaires pour assumer le rôle de champion de la promotion du genre et qu'un programme spécifique de renforcement des capacités serait donc nécessaire.

Figure 21 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre



Sur tous les plans, il existe un déficit de compétences entre ce que les membres du CNFE estiment important pour leur travail et ce qu'ils estiment être en mesure d'utiliser dans leur travail. Parmi les membres, 78 pour cent ont déclaré qu'ils considèrent que l'élaboration de politiques intégrant la dimension genre et l'intégration de cette dernière dans les documents opérationnels sont importantes voire très importantes, mais aucun des membres ne se sent suffisamment armé pour piloter des travaux en la matière. De même, le processus de suivi et d'évaluation prenant en compte la dimension genre est jugé important pour le CNFE, mais seuls 11 pour cent des membres ont indiqué avoir les compétences nécessaires pour conduire les travaux sur cet aspect. Comme la fonction actuelle de suivi et d'évaluation repose sur des données collectées par le MCI, une formation sur la collecte de données ventilées par sexe est nécessaire.

Figure 22 : Domaines prioritaires de formation pour les Membres du CNFE

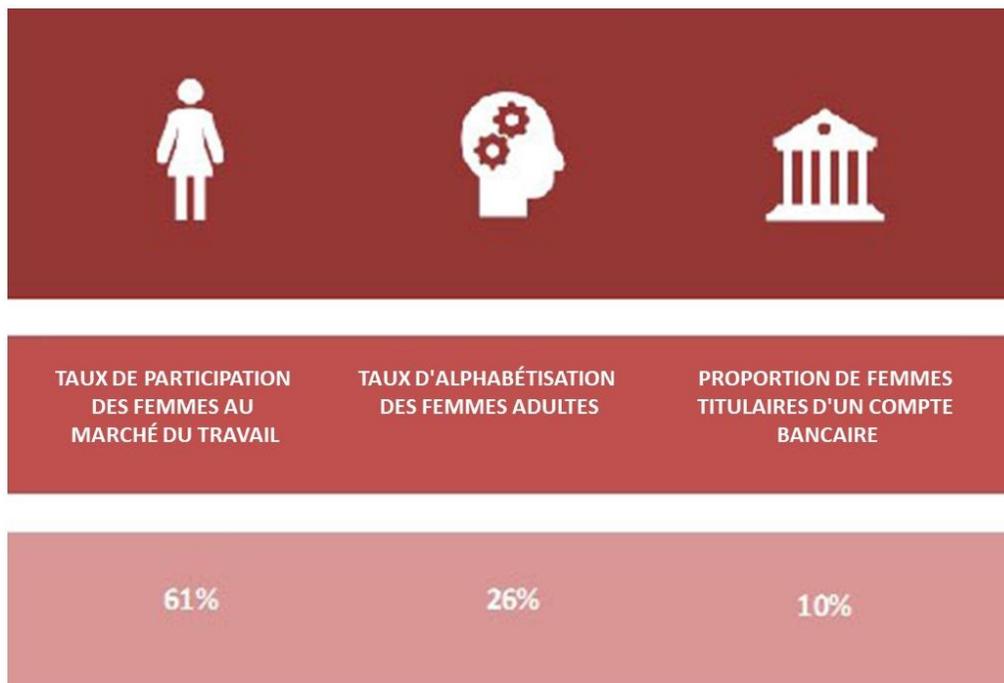


Les trois modes de formation les plus recommandés par les membres du CNFE sont les suivants :

- **Des interactions en petits groupes ou des cours en ligne de courte durée** seraient particulièrement efficaces compte tenu des contraintes imposées par la pandémie de COVID-19. La majorité des membres (67%) ont mentionné qu'une formation d'une demi-journée à une journée serait optimale.
- **Des études de cas** avec les pratiques d'excellence d'autres pays, pas seulement ceux d'Afrique, mais aussi des pays développés et des marchés émergents qui ont obtenu de bons résultats, si celles-ci sont disponibles.
- **Une formation pour les formateurs**, en particulier pour les femmes membres du CNFE et son président, afin que ces membres puissent devenir des points focaux et continuer à promouvoir la dimension genre en tant que priorité au sein du CNFE.

Les membres du CNFE ont aussi indiqué avoir besoin de boîtes à outils sur les questions de genre (par exemple, concepts, exemples, outils de diagnostic, supports de préparation de projets, etc.). Les membres du CNFE ont souvent mentionné le besoin d'un appui pour leur fonction de suivi et d'évaluation, car ils ont des difficultés à suivre leurs activités. La boîte à outils devra donc inclure un module qui se concentre sur la fonction S&E prenant en compte la dimension genre et sur la collecte de données ventilées par sexe.

3.5 Mali



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale.

3.5.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Mali

Le Mali a réalisé quelques avancées en matière de parité hommes-femmes, mais ses résultats restent faibles au regard des indicateurs de genre. Les normes et pratiques culturelles traditionnelles continuent de prévaloir au Mali, ce qui contribue au déséquilibre des rôles des hommes et des femmes dans le ménage et l'activité économique. Ainsi, 61 pour cent des femmes adultes (contre 80 pour cent pour les hommes) participent au marché du travail.¹⁹ Le taux d'alphabétisation des femmes est également nettement inférieur à celui des hommes, 26 pour cent de la population adulte féminine étant instruite contre 46 pour cent pour les hommes adultes.²⁰ Le Mali est classé 139^e (sur 153 pays) à l'Indice mondial des disparités entre les

¹⁹ Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale

²⁰ ibid



hommes et les femmes.²¹ La plupart des femmes exerçant une activité économique se trouvent dans le secteur informel et ne sont donc pas enregistrées dans les bases de données commerciales de l'État et ne respectent pas les règles et procédures commerciales.

Le cadre actuel régissant la formulation et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales est le CREDD 2019-2023.²² Ce cadre prend en compte la dimension genre dans son Axe stratégique n°3 : Croissance inclusive et transformation structurelle de l'économie, Objectif spécifique 3.1.3. « Promouvoir une croissance qui réduise la pauvreté et les inégalités ». Cet objectif vise à réduire la précarité des femmes, à faciliter leur accès au crédit afin de financer leurs activités économiques, leur patrimoine et leurs prises de décision. Pour l'instant, aucune action concrète n'a été menée dans le domaine du genre.

La politique du Mali en matière de genre est mise en œuvre à travers son Plan national d'autonomisation des femmes, qui ne comporte pas de dimension commerciale. Le Gouvernement du Mali a adopté ce plan dans le but de créer un environnement social, juridique, économique et institutionnel favorable à une égalité hommes-femmes. Une des composantes de cette stratégie comprend l'intégration de la dimension genre dans 13 autres Ministères concernés, dont le Commerce, l'Emploi, l'Agriculture, etc. Cependant, cette initiative n'a donné que de faibles résultats en raison de difficultés techniques et budgétaires. Il n'existe pas de politiques spécifiques ciblant les questions de genre dans le commerce.

En outre, le Mali a très récemment élaboré un document sur la budgétisation intégrant la dimension genre dans son Rapport sur le Genre 2020.²³ L'objectif de ce rapport est de contribuer à la mise en œuvre de la Politique nationale du genre avec une Planification et une budgétisation sensible au genre (PBSG) en 2020. Le processus PBSG cible les Ministères prioritaires reconnu par le document de politique du genre comme ayant la possibilité de contribuer à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, notamment le Ministère en charge du Commerce et de l'Industrie. Cette analyse consiste donc à classer les départements ministériels par domaines d'analyse en fonction des réalisations, des enjeux et des indicateurs. Le cadre générique est le suivant : les questions de genre et les lacunes à combler ; les mesures ou stratégies spécifiques qui ciblent les questions de genre ; l'évaluation des activités de genre menées en 2018 et la planification et la budgétisation des actions de genre pour l'année 2020.

Au Mali, la dimension genre n'est pas prise en compte dans les politiques commerciales et les processus de facilitation des échanges. Le Mali a très récemment adopté le document

²¹ Forum Economique Mondial - Rapport Mondial sur les Inégalités des Genres 2020

²² Cadre Stratégique pour la Relance Économique et le Développement Durable Consulté sur <https://www.maliapd.org/wp-content/uploads/2019/07/Version-Finale-CREDD-2019-2023.pdf>

²³ Rapport sur le Genre 2020 est disponible sur le site internet : <https://budget.gouv.ml/sites/default/files/Rapport%20Genre%202020.pdf>

de Politique nationale de développement du commerce (PNDC) en 2018. L'objectif général de cette politique est de créer un environnement favorable au développement du commerce en vue de contribuer à une croissance économique durable et à la réduction de la pauvreté. Les objectifs spécifiques du PNDC comprennent (i) le renforcement de la bonne gouvernance du commerce afin de créer un environnement propice à l'exercice des activités commerciales ; (ii) l'organisation et le renforcement des capacités des acteurs pour garantir leur implication dans les activités commerciales nationales, sous-régionales, régionales et internationales ; et (iii) le développement des chaînes de valeur ayant un potentiel concurrentiel. Il convient toutefois de mentionner que le Ministère du Commerce a lancé un projet de formalisation des petits commerçants.

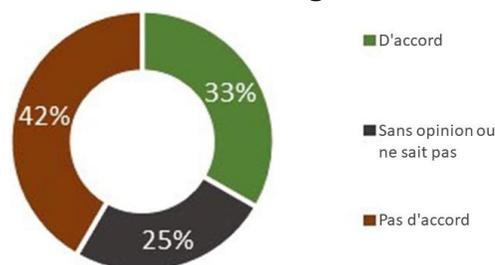
Le Ministère du Commerce a également lancé le Projet de formalisation des acteurs du commerce de détail (PROFAC) qui prévoit que 60 pour cent des participants soient des femmes. Ce projet dispose de Centres de gestion agréés (CGA) qui prennent en compte la formalisation des petits commerçants, la gestion conjointe des infrastructures de marché, etc. Ce projet vise spécifiquement à améliorer la gouvernance des centres de gestion agréés en termes de gestion d'entreprise et d'élaboration de services non financiers. Il apporte également un appui aux membres afin d'améliorer leurs conditions d'accès aux prêts bancaires et de promouvoir la commercialisation des produits.

3.5.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Mali

Le CNFE du Mali n'est pas encore opérationnel et aucune décision n'a été prise à ce jour. Le Mali a signé et ratifié l'Accord sur la Facilitation des Echanges de l'OMC le 20 janvier 2016, qui vise à accélérer les procédures douanières, à rendre le commerce international plus facile, plus rapide et moins coûteux, à améliorer l'efficacité, la transparence et la précision des procédures d'exportation, d'importation et de transit tout en réduisant la bureaucratie et la corruption. Le CNFE n'a été mis en place qu'en avril 2019 et ne s'est pas encore réuni. L'Arrêté qui a créé la CNFE n'inclut aucune dimension genre.

La structure du CNFE n'est pas adaptée au soutien de l'intégration de la dimension genre dans les discussions et dans la prise de décision en matière de facilitation des échanges. Les membres sont des hommes en grande majorité. Aucune association professionnelle de femmes n'est membre du comité, aucun poste n'est attribué à une femme par le comité et le Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Enfant n'en est non plus membre. Il est important de prendre en compte tous ces aspects et de promouvoir la participation des femmes afin de s'assurer qu'elles puissent s'impliquer dans les discussions et les réunions et

Figure 23 : La structure et le modèle de fonctionnement actuels sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension du genre





exprimer leurs besoins et leurs priorités en matière de facilitation des échanges. Il s'agit de s'assurer que les décisions qui seront prises en matière de facilitation des échanges ne seront pas défavorables aux femmes.

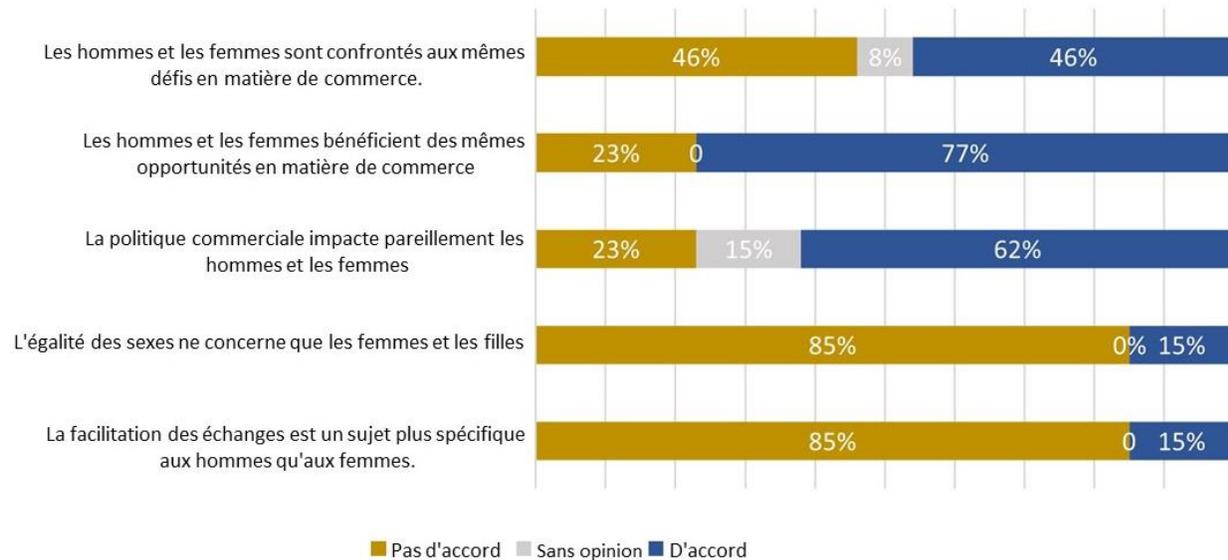
Il n'existe actuellement aucun cadre de suivi et d'évaluation et, à ce jour, aucune activité n'a été menée. Une feuille de route pour la mise en œuvre des différentes réformes de l'OMC-ATF est en cours d'élaboration par le CNFE du Mali. Le CNFE n'effectue en général qu'un suivi de l'évolution de ses activités en rapport avec la mise en œuvre des réformes de l'OMC-ATF. La dimension genre n'est pas intégrée au cadre de suivi et d'évaluation et cela constitue une préoccupation majeure pour les membres.

3.5.3 Besoins de renforcement des capacités du CNFE en matière de genre au Mali

Les membres du CNFE sont conscients de l'importance des femmes dans le commerce au Mali mais ils ont une faible compréhension des questions de genre dans leur ensemble.

Certains membres du CNFE ont déclaré qu'ils pensent que les défis des infrastructures transfrontalières ont un impact différent sur les hommes et les femmes. Ils ont indiqué que les femmes font plus de commerce transfrontalier que les hommes, mais qu'elles sont les plus vulnérables et subissent fréquemment un harcèlement important aux frontières (corruption, violence, viol, etc.), ce qui nuit à leur dignité et peut également avoir un impact sur le développement de leurs activités commerciales. Les membres ont signalé que cela était préoccupant parce que la plupart de ces femmes sont issues du secteur informel, ce qui fait que le CNFE ne sait pas comment prendre en compte ces aspects dans les politiques commerciales, comment enregistrer ces femmes dans les bases de données commerciales de l'État, puis les accompagner pour une meilleure compréhension des procédures commerciales et des normes de facilitation des échanges. Les membres ont convenu que cela pourrait être très bénéfique pour augmenter les exportations (étant donné que les femmes s'engagent plus souvent que les hommes dans des activités commerciales transfrontalières) et permettre à ces femmes d'être protégées et de bénéficier de revenus plus élevés. Les membres indiquent pour la plupart qu'ils souhaitent intégrer la dimension genre dans les programmes du comité mais ne savent pas comment le faire.

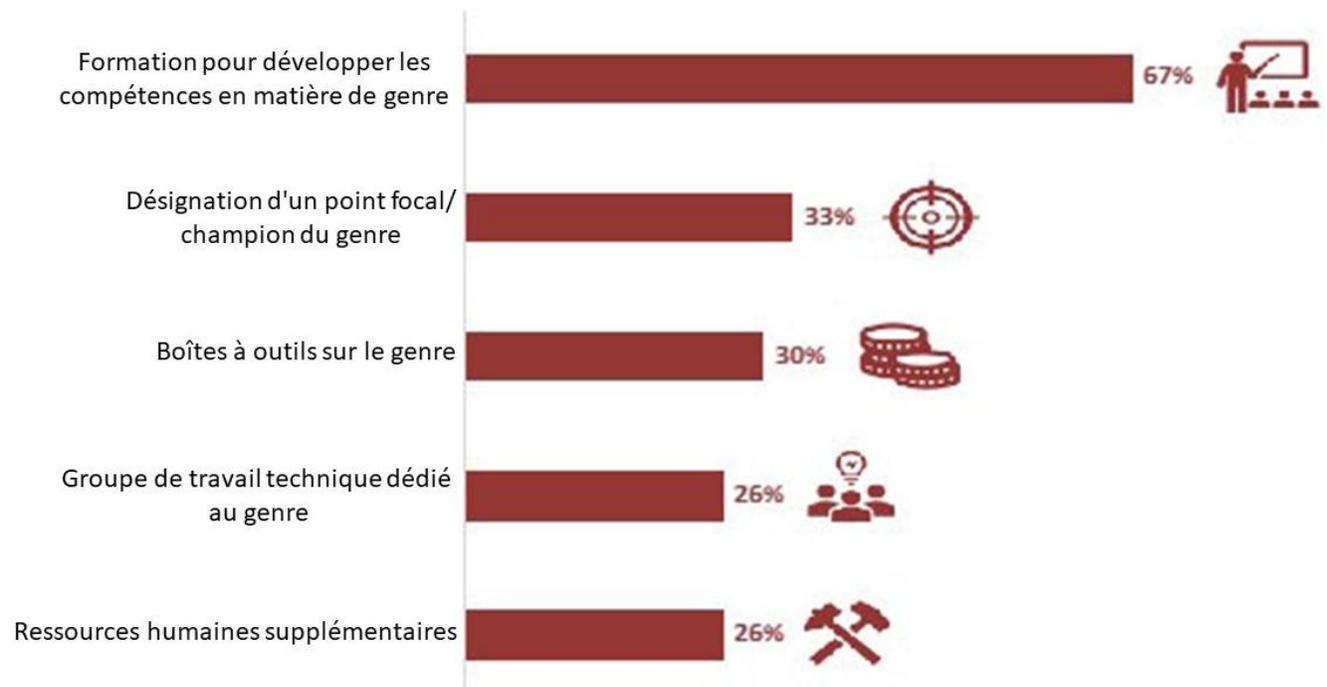
Figure 24 : Avis sur des affirmations portant sur les liens entre le commerce et le genre



Il existe un besoin de formation sur ces sujets. Plus des trois quarts des membres du CNFE ont indiqué que la formation était la priorité pour renforcer leurs capacités. La majorité des membres du CNFE souhaitent suivre une formation de plus de trois jours. Les modes de formation préférés sont les suivants :

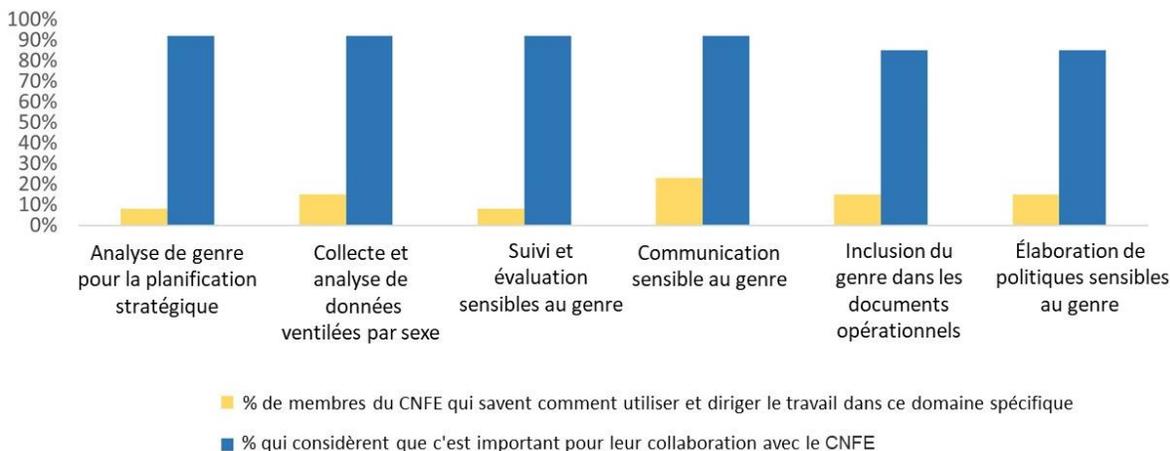
- **Formation de formateurs** pour faciliter la formation de l'ensemble des membres du comité, notamment le personnel du Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, afin de le sensibiliser aux enjeux de l'intégration de la dimension genre dans les travaux du comité et lui permettre de traiter des questions de genre à tous les niveaux
- **Des cours en ligne** accessibles à tous les membres du comité et à leur personnel sur des thèmes relatifs à l'importance de l'intégration de la dimension genre dans les travaux du comité
- **Études de cas** avec les pratiques d'excellence d'autres pays qui ont réussi
- **Conférences** pour tous les membres et les principales parties prenantes sur des thèmes relatifs à l'importance de l'intégration de la dimension genre dans les activités du comité afin de favoriser l'apprentissage mutuel.

Figure 25 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre



Les plus grandes lacunes en termes de compétences ont trait à l'analyse du genre dans le cadre de la planification stratégique et du suivi et de l'évaluation tenant compte des différences entre hommes et femmes. De plus, les membres ont également déclaré qu'ils auront besoin de conseils juridiques spécifiques pour l'élaboration de politiques intégrant la dimension genre afin de faire de cette dernière une priorité et de l'intégrer dans les politiques commerciales. Comme indiqué, de nombreux ministères concernés par le CNFE ont un objectif d'intégration de la dimension genre dans leurs organisations, mais très peu a été fait pour y parvenir. Les membres du CNFE ont déclaré qu'ils auront également besoin de ressources budgétaires intégrant la dimension afin d'assister le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF) dans l'exécution de ses missions.

Figure 26 : Domaines prioritaires de formation pour les membres du CNFE



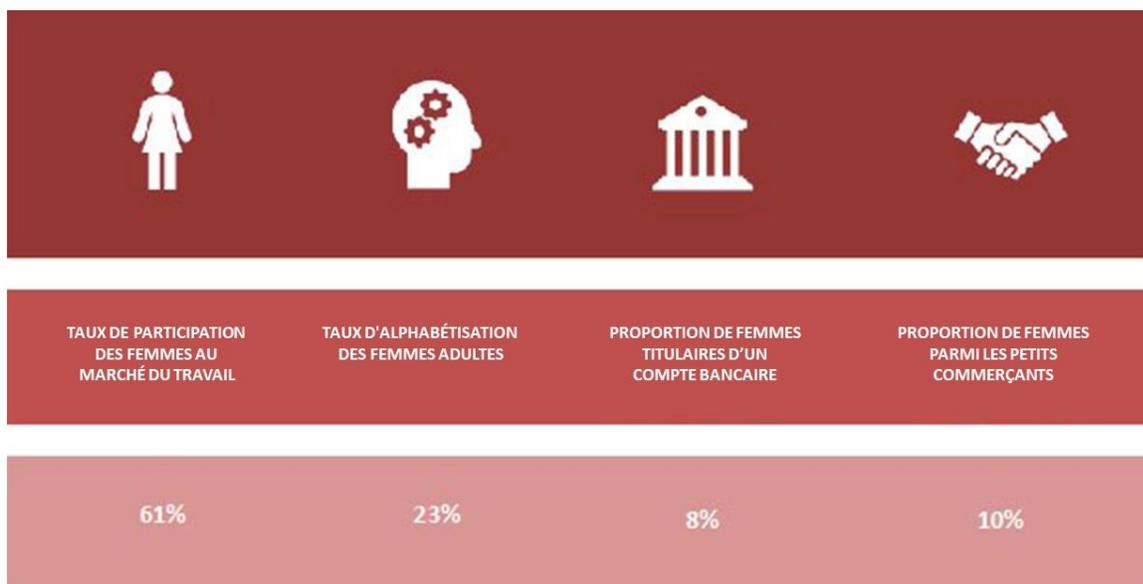
Les membres du CNFE ont fréquemment cité la nécessité de désigner un champion des questions du genre. Après la formation, il s'agit du deuxième moyen le plus souvent mentionné par les membres du CNFE. Les membres reconnaissent en certaines entités de potentiels champions du genre, telles que le Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Enfant, le Réseau national des femmes opérateurs économiques du Mali, les Femmes entrepreneurs du Programme africain pour l'entrepreneuriat féminin (AWEP) du Mali.

- **Le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF)**, bien qu'il ne soit pas membre du comité, a été suggéré par la plupart des membres comme champion potentiel du genre pour soutenir le travail du comité. Le MPFEF s'est toujours engagé en faveur de la promotion des femmes et de la parité hommes-femmes et a soutenu les organisations et associations professionnelles féminines. Les membres s'attendent donc à ce qu'il soit en mesure de mener à bien cette mission avec efficacité. Mais pour ce faire, les membres ont estimé que le personnel du MPFEF aurait besoin d'un renforcement des capacités sur le concept de l'importance de la dimension genre dans le commerce et la facilitation des échanges.
- **Le Réseau national des femmes opérateurs économiques du Mali** est un vaste réseau national représenté dans toutes les régions qui est membre du RESOPE-UEMOA (Réseau des Opérateurs Economiques de l'UEMOA). Le réseau couvre quatre secteurs : l'entrepreneuriat, le commerce, les femmes des zones rurales et la production, l'artisanat et la transformation. La mission du réseau s'appuie sur les capacités organisationnelles, techniques, matérielles et financières des organisations de femmes opérateurs économiques du Mali. Ce réseau serait en mesure de fournir des informations au CNFE

sur la situation réelle des femmes commerçantes au Mali. C'est pourquoi il a été jugé nécessaire que les membres du réseau soient prises en compte dans les activités de renforcement des capacités du CNFE.

Les membres ont également indiqué qu'ils auront besoin de boîtes à outils répondant aux questions de genre. Ils ont déclaré qu'ils ne disposent pas des outils nécessaires pour le suivi et l'évaluation des activités futures liées au genre. Par conséquent, ils auront besoin d'outils pour suivre et évaluer les activités tenant compte de la dimension genre, notamment des outils de diagnostic, la collecte de données ventilées par sexe, etc.

3.6 Niger



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale, Enquête régionale sur le terrain des petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.6.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Niger

Les rapports hommes-femmes au Niger sont régis par des lois nationales et des règles coutumières en contradiction.

Bien que le commerce transfrontalier soit une activité économique vitale au Niger en raison de l'enclavement du pays et de la forte présence des femmes dans ce secteur, il existe d'importantes disparités entre les hommes et les femmes. Les femmes luttent pour bénéficier des mêmes

avantages commerciaux que les hommes du fait de l'existence de barrières socioculturelles. La participation des femmes à la population active est de 61 pour cent, contre 84 pour cent pour les hommes.²⁴ Les femmes ne représentent que 10 pour cent des petits commerçants interrogés le long des corridors Cotonou-Niamey et Lagos-Kano-Niamey au Niger.²⁵ Le taux d'alphabétisation est tout aussi faible : 23 pour cent seulement des femmes adultes contre 39 pour cent des hommes adultes.²⁶ L'accès aux services financiers reste également très faible chez les femmes, ce qui restreint leur capacité à exercer des activités entrepreneuriales. En 2017, seulement 8 pour cent des femmes disposaient d'un compte dans une institution financière formelle.²⁷

Figure 27 : Profil des Femmes commerçantes au Niger, le long du Corridor Cotonou-Niamey and Lagos-Kano-Niamey



Profil des femmes commerçantes au Niger :		Comparaison avec les hommes commerçants
Pourcentage de personnes interrogées ayant terminé l'école primaire ou n'ayant pas été scolarisées	83%	80%
Principaux produits échangés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Légumes crus (30%) 2. Vêtements (17%) 3. Huiles de cuisine (13%) 4. Marmites, casseroles, assiettes (13%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vêtements (26%) 2. Produits alimentaires transformés (6%) / Produits d'entretien (6%)
Principaux moyens de transport	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voiture/Autocar (73%) 2. Moto (13%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voiture/Autocar (57%) 2. Moto (24%)

²⁴ Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale,

²⁵ Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

²⁶ Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale,

²⁷ Global Findex de la Banque mondiale,

Pourcentage de personnes interrogées possédant leur propre moyen de transport	3%	14%
Les trois plus grands besoins en infrastructures à la frontière/marché	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nouveaux étals de marché (60%) 2. Toilettes (40%) 3. Réfection ou pavage des routes (30%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nouveaux étals de marché (56%) 2. Toilettes (44%)
Pourcentage de personnes interrogées considérant les procédures de dédouanement frontalières complexes ou très complexes	37%	43%
Pourcentage de personnes interrogées déclarant ne pas recevoir de reçu pour les paiements effectués à la frontière	60%	71%
Pourcentage de personnes interrogées connaissant les dispositions régionales existantes telles que le Tarif extérieur commun (TEC) et le Schéma de libéralisation des échanges de la CEDEAO (SLEC)	20%	36%
Connaissance des règles, réglementations et procédures de commerce	<p>Aucune connaissance (83%)</p> <p>Faibles connaissances (10%)</p> <p>Connaissances moyennes (7%)</p>	<p>Aucune connaissance (67%)</p> <p>Faibles connaissances (15%)</p> <p>Connaissances moyennes ou bonnes (18%)</p>
Affiliation à des associations de commerçants	13%	23%
Les trois plus grands besoins visant à améliorer les conditions commerciales à la frontière	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procédures et processus simplifiés (43%) 2. Accès au financement (20%) 3. Renforcement de la sécurité (17%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procédures et processus simplifiés (40%) 2. Accès au financement (23%)

Source : Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

Note : Les résultats proviennent d'une étude réalisée sur l'ensemble des commerçants des marchés du Niger. Les résultats diffèrent de ceux présentés dans le rapport de la Banque mondiale relatif à l'enquête sur les petits commerçants transfrontaliers, qui lui, est présenté par corridor.



Le Niger a adopté une Politique Nationale du Genre en 2017. Le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant est responsable de la mise en œuvre de la Politique Nationale du Genre. En 2016, le Premier Ministre a instruit les institutions de l'État de créer un comité de réflexion sur le genre, non seulement pour que des femmes y siègent, mais aussi et surtout pour intégrer la dimension genre dans la mise en œuvre de tous les programmes. Si un programme ne prend pas en compte les questions du genre, le gouvernement ne l'adopte pas et il doit être révisé. Cependant, en raison du droit coutumier, la condition des femmes sur le terrain est souvent bien différente de celle prévue par les textes juridiques.

L'intégration de la dimension genre a été réaffirmée dans le deuxième Plan de développement économique et social 2017-2021 (PDES 2). L'objectif global de la stratégie du PDES 2 est de parvenir à une croissance forte et inclusive au cours de la période 2017-2021, et de réduire la pauvreté de 31,3 pour cent d'ici 2021, avec un taux de croissance nationale de 7 pour cent. Le document insiste sur le fait que le taux de chômage plus élevé chez les femmes et la protection sociale des femmes et des jeunes est une priorité absolue pour le gouvernement.

Malgré ces initiatives visant à intégrer le genre dans les politiques et programmes de l'État, les résultats ont été mitigés. Une récente étude de la Banque mondiale en 2018 sur les « Impacts économiques des inégalités de genre au Niger » a révélé que les inégalités hommes-femmes en termes de productivité sont significatives et considérables comparées aux normes internationales.²⁸ Les coûts économiques associés à ces inégalités se chiffrent en milliards de dollars. Si l'on tient compte des sources de revenu par habitant, il existe une nette inégalité entre les hommes et les femmes (entre 21 pour cent et 55 pour cent) en termes de productivité agricole, de bénéfices agricoles, d'activités commerciales et de revenus. Les écarts calculés entre les hommes et les femmes sont importants par rapport aux autres pays d'Afrique Subsaharienne.

Le Gouvernement du Niger a reconnu l'importance de la parité, mais n'a pas encore intégré la dimension genre dans la facilitation des échanges et les politiques commerciales. Si les politiques commerciales et les processus de facilitation des échanges ne tiennent pas compte de la parité, il existe certaines dispositions visant à améliorer les échanges transfrontaliers : priorités dans les files d'attente, priorités pour les femmes enceintes ou les femmes avec enfants, etc. Par ailleurs, au niveau des corridors, notamment aux frontières Niger-Nigéria (K2M : Kano-Katshina-Maradi), où la majorité des commerçants sont des femmes, le Bon d'enlèvement commercial simplifie le commerce pour les femmes. Il existe également quelques mesures de facilitation du

²⁸ *Impacts économiques des inégalités entre les genres au Niger* (Français). Washington, D.C. Groupe de la Banque mondiale : <http://documents1.worldbank.org/curated/zh/871171578656598593/pdf/Economic-Impacts-of-Gender-Inequality-in-Niger.pdf>



commerce mises en place par le Ministère du Commerce en faveur des petits commerçants. Il s'agit notamment du Bon d'enlèvement commercial qui facilite le passage des commerçants au niveau des postes de contrôle et la mise en place d'une plateforme numérique destinée à simplifier les déclarations en douane et à limiter les contacts physiques entre les commerçants et les agents des douanes. Ces mesures visent à réduire la corruption et à faciliter le dédouanement des marchandises pour les commerçants.

3.6.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Niger

Les aspects structurels et opérationnels n'intègrent pas encore la dimension genre. Depuis la création du CNFE, les questions de genre n'ont pas été prises en compte et ne sont donc pas intégrées dans l'Arrêté portant création du comité. Néanmoins, le CNFE a indiqué qu'il avait l'intention de modifier son arrêté de création afin d'y inclure la dimension genre et de désigner une femme à la tête du CNFE. Actuellement, l'assistant du Secrétaire Général est une femme et le CNFE travaille actuellement à la révision des textes afin de nommer une femme au poste de Secrétaire Général. Les membres ont déclaré que le CNFE est composée de 50 pour cent de femmes et 50 pour cent d'hommes. Le Ministère du Commerce a récemment créé un comité de réflexion pour traiter des questions de genre au sein du CNFE, mais aucune avancée n'a encore été enregistrée. A ce jour, les questions de genre et de commerce ne sont pas abordées lors des réunions. Malgré l'absence de prise en compte de la dimension genre actuellement, il existe un consensus parmi les membres sur la volonté d'inclure la parité dans les documents stratégiques.

Les membres du CNFE ne comptent pas, dans leurs rangs, de représentants qui se consacrent à la défense des questions de genre. Le CNFE du Niger est présidé par le Ministère du Commerce et co-présidé par le Ministère des Finances. Le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant a été invité à participer à certaines réunions mais n'est pas un membre officiel. Le Comité ne propose pas d'activités spéciales destinées aux femmes. Des formations ont parfois été organisées pour encourager la participation des femmes. Les membres du CNFE ont recommandé d'inclure des organisations de femmes au sein du CNFE parce que ce sont elles qui prendront en charge les activités visant à donner la priorité aux questions de genre.

Structures de genre au sein des organisations membres du CNFE

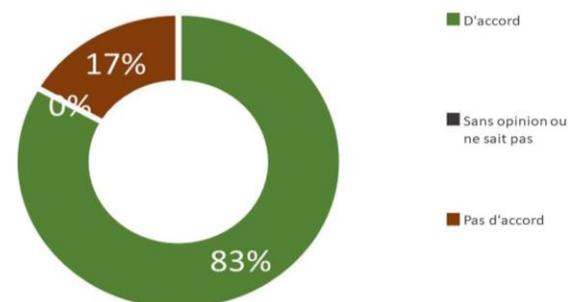
Des points focaux chargés des questions de genre ont été mis en place dans les différents Ministères. Toutefois, sur la base des entretiens avec les parties prenantes, ces points focaux ne sont pas très fonctionnels et manquent de ressources.

Le Ministère du Commerce a récemment organisé un atelier de formation pour sensibiliser les femmes commerçantes à l'importance du commerce en ligne. Elles ont pu constater que l'utilisation des réseaux sociaux est importante pour accroître les ventes et le Ministère du Commerce encourage ainsi les commerçants à les utiliser davantage, surtout en cette période de pandémie de COVID-19.

La Chambre de Commerce du Niger a mis en place un Service d'Appui à l'Entrepreneuriat Féminin (SAEF) qui vise à faciliter l'échange d'opportunités entre les femmes entrepreneurs, les commerçantes et les associations de femmes afin de valoriser la contribution économique des femmes du Niger.

Si les membres du CNFE rapportent que la structure et le modèle de fonctionnement sont globalement défailants, ils estiment en revanche majoritairement qu'il conviendrait d'y intégrer la dimension genre. Les membres du CNFE ont indiqué à plusieurs reprises que la capacité de fonctionnement du CNFE est gravement entravée par le manque de ressources financières, humaines et techniques. Toutefois, ils ne jugent généralement pas nécessaire d'apporter des changements spécifiques à la structure ou au modèle de fonctionnement pour intégrer la dimension genre. En termes de structure, les membres ont déclaré disposer d'une expertise technique, notamment provenant d'institutions publiques et privées et ayant des compétences et des visions différentes. Le représentant est nommé sur la base de ses qualifications ; aucune préférence n'est accordée aux hommes ou aux femmes. En outre, lors des réunions, chacun est

Figure 28 : La structure et le modèle de fonctionnement actuels sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension genre.





encouragé à participer, et aucun membre n'a rapporté avoir constaté que les hommes imposaient leur point de vue, bien que certains aient des opinions divergentes quant à la participation équitable des hommes et des femmes. Les décisions sont prises par consensus et aucun membre ne semble imposer sa volonté. En cas de désaccord, ce qui est rare, la décision finale revient au Président du Comité (Ministre du Commerce).

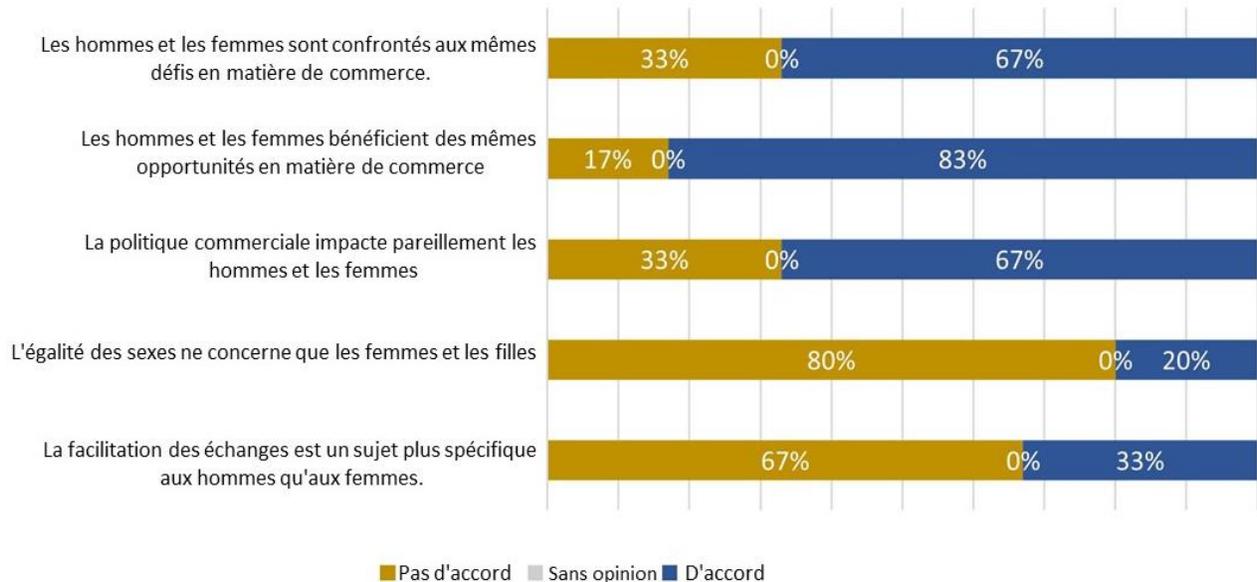
Ceux qui estiment que la structure n'est pas adéquate ont relevé le renouvellement fréquent des membres du CNFE. Les membres sont nommés par le Ministère du Commerce qui écrit aux institutions concernées pour leur demander de désigner un représentant. Les organisations membres désignent alors la personne capable de les représenter dans les activités du Comité. Même si les membres pensent que ce système est bon, ils ont également mentionné qu'il peut poser des problèmes puisqu'à chaque fois qu'un Ministre et/ou des représentants quittent leur poste, ils emportent avec eux toute leur expertise et les représentants nouvellement nommés doivent tout recommencer.

Au Niger, la fonction de suivi et d'évaluation est inexistante au CNFE, tout comme l'intégration de la dimension genre. Le CNFE ne rédige des rapports qu'en cas de besoin, comme par exemple après des ateliers de formation. Toutefois, ces rapports ne sont pas obligatoires. Les données statistiques au niveau du Ministère de la Promotion de la Femme et du Ministère de la Population ne prennent pas en compte le taux de femmes actives, le nombre de femmes entrepreneurs, ou le quota de genre dans les organes de décision. L'Institut National des Statistiques ne dispose non plus de données fiables. Le CNFE n'est pas en mesure de faire un suivi et une évaluation par manque de moyens matériels, techniques et financiers. Pour y parvenir, le Comité a besoin de matériels tels que des ordinateurs, une connexion Internet, des équipements logistiques et une équipe qualifiée. Actuellement, ni les rapports d'avancement ni les données relatives au commerce ne sont ventilées par sexe.

3.6.3 Besoins de renforcement des capacités en matière de genre du CNFE au Niger

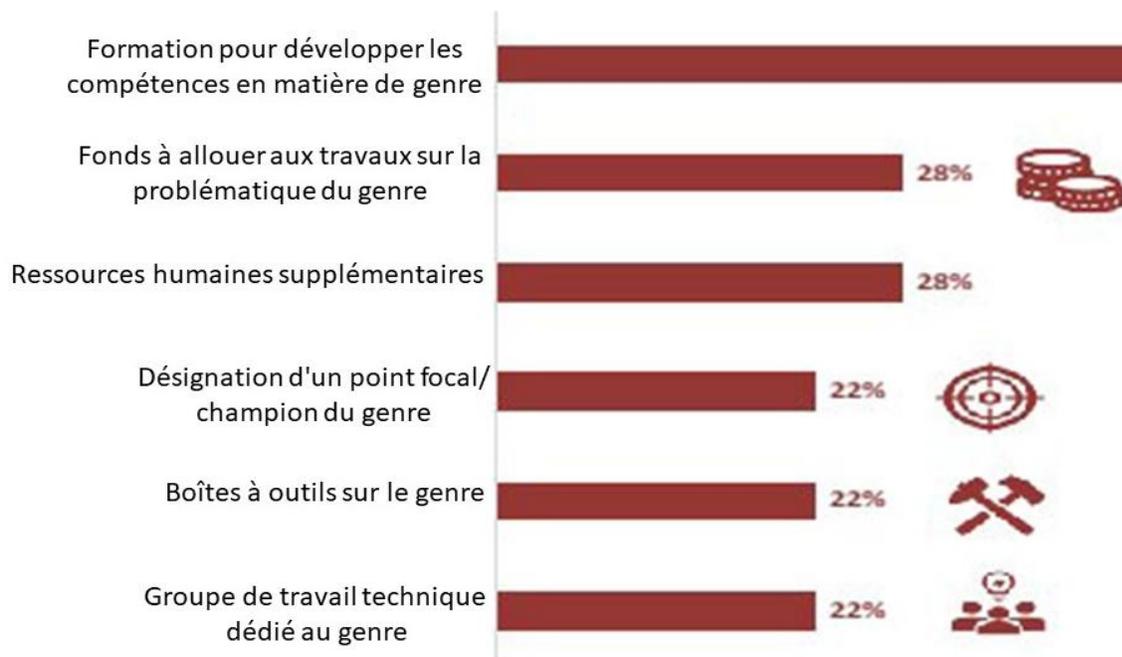
Les membres du CNFE sont conscients que les femmes contribuent de manière importante au commerce dans leur pays, mais au-delà de cela, leurs connaissances sont très limitées. Dans l'enquête numérique, 83 pour cent des membres du CNFE ont déclaré que les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités commerciales et 67 pour cent que la politique commerciale a le même impact sur les hommes et les femmes. De nombreux membres du CNFE ont indiqué que les textes juridiques et les réglementations en vigueur accordent un traitement identique aux hommes et aux femmes, mais que ce sont les pratiques socioculturelles qui sont discriminatoires à l'égard des femmes. En ce qui concerne l'intégration de la dimension genre dans ses propres activités et opérations, le CNFE ne dispose ni des compétences ni des ressources nécessaires au renforcement des capacités de ses membres.

Figure 29 : Avis sur des affirmations portant sur les liens entre le commerce et le genre



La formation a été mentionnée par la majorité des membres du CNFE comme une priorité pour le renforcement des capacités. Des fonds ont ensuite été alloués aux travaux à mener sur les questions de genre ainsi qu'à des ressources humaines supplémentaires. Les membres du CNFE ont déclaré que pour mieux intégrer la dimension genre dans leur travail, les femmes devaient se voir confier des responsabilités telles que la gestion d'une équipe, d'un groupe de travail ou d'un comité. Cela serait beaucoup plus efficace si des femmes de haut niveau au sein de leurs ministères respectifs étaient désignées en qualité de représentantes d'organismes tels que le CNFE.

Figure 30 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre



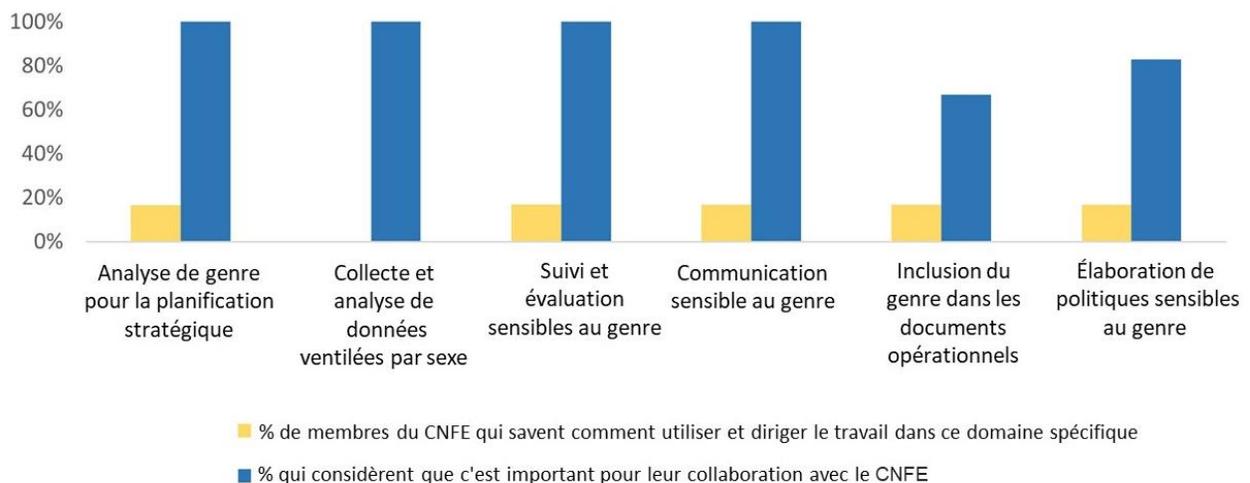
Les modes de formation préférés des membres du CNFE sont les suivants :

- **La formation des formateurs** a été mentionnée par tous les membres parce qu'elle permettrait aux membres formés de partager leurs connaissances avec d'autres personnes et de former ainsi une chaîne de transmission du savoir au sein du comité et de ses membres. Ce point est essentiel étant donné que la composition du CNFE change à chaque nouvelle nomination de ministre.
- **Des interactions en petits groupes** afin de faciliter l'apprentissage par la présence physique, ce qui est très important dans un pays où les relations sociales comptent beaucoup.
- **Les cours magistraux** représentent une ancienne méthode d'apprentissage, mais sont très efficaces dans le contexte du Niger, d'autant plus qu'une mauvaise connexion Internet pourrait ne pas être adaptée à l'apprentissage en ligne.

La formation devra être pratique et applicable dans le cadre professionnel. Les membres du CNFE ont indiqué que la formation devra également aborder la manière de traduire les recommandations de l'atelier en actions concrètes. La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe est le domaine dans lequel il y a le plus grand déficit de compétences parmi les membres du CNFE qui ont déclaré qu'ils seraient capables de piloter des travaux sur ce sujet (0%)

comparés à ceux qui jugent ce sujet important voire très important (100%). De même, la fonction de S&E intégrant la dimension genre, l'analyse de genre pour la planification stratégique et la communication liée au genre sont considérées comme importantes par tous les membres interrogés, mais seuls 17 pour cent d'entre eux seraient en mesure de piloter des travaux dans ce domaine. Lors des entretiens avec les informateurs clés, les membres ont déclaré qu'ils auraient besoin de moyens financiers, humains et matériels pour soutenir la fonction de S&E, dans la mesure où ils éprouvent des difficultés à faire le suivi de leurs activités.

Figure 31 : Domaines prioritaires de formation pour les membres du CNFE



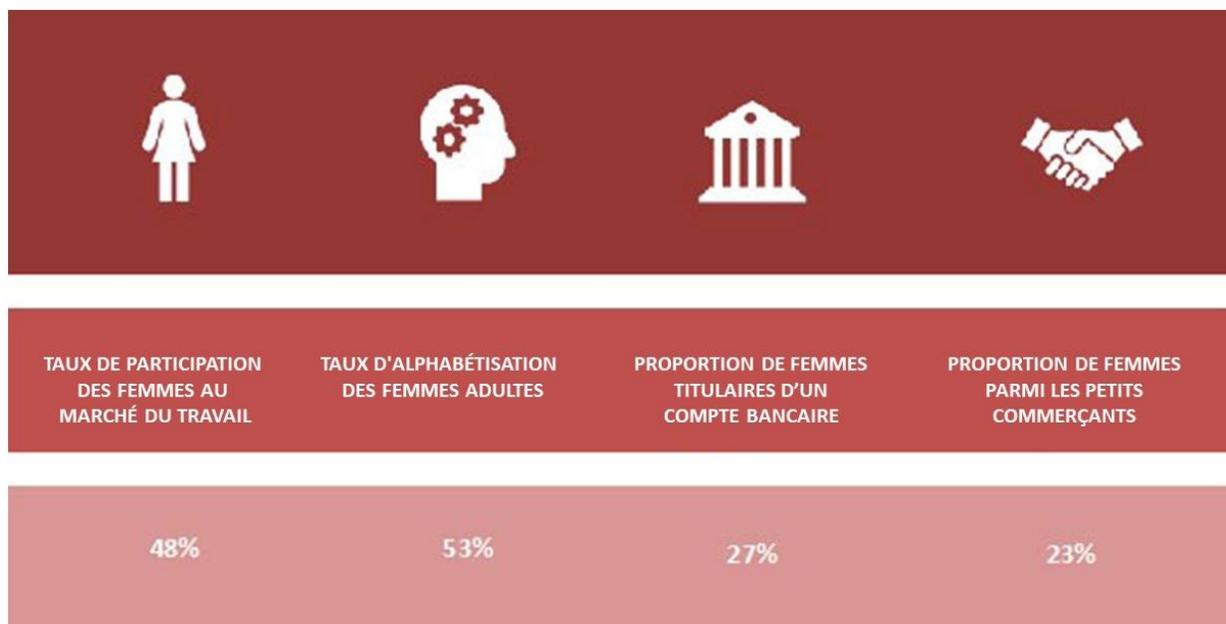
Les membres du CNFE ont rapporté divers points de vue sur les potentiels champions du genre. Aucun des potentiels champions du genre évoqués ne dispose actuellement des connaissances techniques ou des ressources nécessaires à la réalisation de cet objectif et nécessiterait un programme spécifique de renforcement des capacités. Voici quelques exemples de champions du genre potentiels mentionnés par les membres du CNFE :

- **Chambre de Commerce.** La Chambre de Commerce a créé un service d'appui à l'entrepreneuriat féminin visant à faciliter les activités commerciales des femmes. Ce service consiste à assister les femmes lors de foires et de manifestations dans la sous-région.
- **Ministère du Commerce :** Le Secrétaire Général a une femme pour assistante actuellement et elle est très active dans ce rôle. Néanmoins, les membres ont mentionné à plusieurs reprises que le Secrétariat Général ne dispose pas des ressources nécessaires pour mener à bien sa mission actuelle et que, par conséquent, assumer de nouvelles fonctions nécessiterait des ressources dédiées.

- **Ministre de la Promotion de la Femme ou le Ministre de la Culture.** Ces Ministères ne sont pas membres du CNFE à ce jour, cependant, certains membres ont indiqué qu'ils auraient les compétences nécessaires pour devenir des champions du genre, si tel était le cas.

Les membres ont également suggéré de mener une grande campagne de sensibilisation auprès des organes de décision tels que le gouvernement, le parlement et les institutions de l'État. Ils ont également recommandé de former les parties prenantes à la bonne application des mesures qui faciliteraient l'intégration de la dimension genre et leur adoption.

3.7 Nigéria



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale, Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.7.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Nigéria

Au Nigéria, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes en termes d'éducation, de revenus et de patrimoine. Bien que le Nigéria ait développé depuis des décennies certaines mesures visant à soutenir l'autonomisation des femmes et la parité hommes-femmes, la plupart de ces initiatives ont mis l'accent sur la condition des femmes, plutôt que sur la promotion de leur esprit entrepreneurial. Des disparités importantes entre les hommes et les femmes subsistent. Ainsi, les femmes ont un faible taux d'alphabétisation, sont confrontées à des actes de harcèlement et de violence basée sur le genre, et souffrent d'un niveau de pauvreté élevé en raison de leur faible participation au monde du travail. Les résultats de l'enquête de la Banque mondiale sur les petits commerçants transfrontaliers indiquent que 23 pour cent des petits commerçants transfrontaliers le long du corridor Lagos-Kano-Niamey au Nigéria sont des femmes.²⁹ Les femmes commerçantes ont généralement des activités de nature informelle et ne sont donc pas officiellement reconnues par le gouvernement. Il en résulte une marginalisation des femmes dans le commerce et des difficultés d'accès au financement du commerce.

Figure 32 : Profil des femmes commerçantes au Nigéria, le long du Corridor Lagos-Kano-Niamey



23% des commerçants interrogés étaient des femmes

Profil des femmes commerçantes au Nigéria :		Comparaison avec les hommes commerçants
Pourcentage de personnes interrogées ayant terminé l'école primaire ou n'ayant pas été scolarisées	88%	43%
Principaux produits échangés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haricots (24%) 2. Céréales (15%) 3. Légumes crus (15%) 4. Huiles alimentaires (15%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haricots (42%) 2. Céréales (38%)
Distance moyenne parcourue depuis le lieu d'achat des marchandises (moyenne)	210 km	306 km

²⁹ Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale



Principaux moyens de transport	1. Voiture/Autocar (92%)	1. Voiture/Autocar (67%) 2. Camion (32%)
Pourcentage de personnes interrogées possédant leur propre moyen de transport	12%	7%
Revenu moyen par jour de marché	88,55 USD	94,14 USD
Les trois plus grands besoins en infrastructures à la frontière/marché	1. Toilettes (59%) 2. Clôtures et caméras en circuit fermé (44%) 3. Nouveaux étals de marché (32%)	1. Toilettes (56%) 2. Nouveaux étals de marché (40%)
Pourcentage de personnes interrogées considérant les procédures de dédouanement frontalières complexes ou très complexes	62%	50%
Pourcentage de personnes interrogées déclarant ne pas recevoir de reçu pour les paiements effectués à la frontière	71%	67%
Pourcentage de personnes interrogées connaissant les dispositions régionales existantes telles que le Tarif extérieur commun (TEC) et le Schéma de libéralisation des échanges de la CEDEAO (SLEC)	32%	38%
Connaissance des règles, réglementations et procédures de commerce	Aucune connaissance (21%) Faibles connaissances (56%) Connaissances moyennes ou bonnes (24%)	Aucune connaissance (21%) Faibles connaissances (37%) Connaissances moyennes ou bonnes (43%)
Affiliation à des associations de commerçants	24%	59%
Les trois plus grands besoins visant à améliorer les conditions commerciales à la frontière	1. Renforcement de la sécurité (53%) 2. Accès au financement (12%) 3. Procédures et processus simplifiés (12%) 4. Amélioration du comportement (12%)	1. Renforcement de la sécurité (48%) 2. Accès au financement (24%) 3. Procédures et processus simplifiés (16%)

Source : Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale



Le renforcement des capacités des parties prenantes visant à mettre en place un cadre commercial intégrant les questions de genre était une composante de la Politique nationale du genre au Nigéria dont les résultats ont été mitigés. En 2008, le Nigéria a adopté une Politique nationale du genre sur cinq ans. Cette politique était axée sur la promotion des droits humains des femmes et l'autonomisation des femmes dans des secteurs clés. Elle était en grande partie neutre en ce qui concerne le commerce. Toutefois, le cadre stratégique de cette politique prévoyait, entre autres résultats, le renforcement des capacités du Ministère Fédéral du Commerce et du Conseil pour la Promotion des Exportations dans le but de promouvoir un cadre commercial adapté à la dimension genre. Les actions prévues comprenaient l'élaboration de lignes directrices pour la politique nationale sur les questions de parité et de commerce ainsi qu'un appui aux associations et aux réseaux nationaux de femmes entrepreneurs pour les inciter à participer à des foires commerciales nationales et internationales. Bien que cette politique ait pris fin en 2013, elle aurait atteint moins de 50 pour cent de ses objectifs et n'a pas été reconduite

Bien que la Politique commerciale nationale actuelle ne tienne pas compte de la dimension genre, le Ministère du Commerce prend des mesures pour l'intégrer dans sa nouvelle politique à venir. La feuille de route du Nigéria pour la Facilitation des échanges est spécifiquement conçue dans le respect de l'Accord sur la Facilitation des Echanges de l'OMC et ne comporte pas de composante sur le genre. Il existe cependant des mesures mises en œuvre par le CNFE ainsi que par le Ministère du Commerce en vue d'améliorer les processus pour les petits commerçants, qui sont en grande partie des femmes :

- Le CNFE a commencé à informatiser des processus, notamment par le biais d'un Portail commercial afin de réduire les contacts humains, les délais et les coûts liés aux activités commerciales.
- Le Ministère du Commerce met également en œuvre deux projets visant à résoudre les obstacles auxquels sont confrontées les femmes dans leurs activités commerciales : Le Projet croissance et emploi, destiné à la formalisation des femmes entrepreneurs, à l'accès au financement et à l'entreprenariat et le Projet Marchés frontaliers transnationaux, qui se concentre sur les contraintes d'infrastructures aux frontières, la saisie des données et la formalisation des PCT pour lutter contre la contrebande.

3.7.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Nigéria

A ce jour, les aspects opérationnels n'intègrent pas les questions de genre. Le CNFE n'a pris aucune mesure concrète pour intégrer la dimension genre dans ses activités. Cependant, le CNFE travaille actuellement sur le processus de révision de la feuille de route visant à intégrer la problématique du genre. La parité et le commerce ne sont pas abordés lors des réunions, à l'exception d'une mission de cadrage de la Banque mondiale en 2019, au cours de laquelle les membres auraient assisté à une présentation sur l'importance des femmes en tant que commerçantes transfrontalières.



Le CNFE compte plusieurs représentants d'institutions des secteurs public et privé qui se sont consacrés à la promotion du genre, mais la sensibilisation aux questions de genre et de commerce reste faible. Le CNFE du Nigéria, créé sur approbation du Conseil Exécutif Fédéral en 2014, est composé de membres issus de diverses agences gouvernementales, d'associations du secteur privé et d'organisations de la société civile. Trois organisations spécialisées dans les questions de parité sont membres du CNFE, mais aucune réalisation notable n'a été constatée en matière de facilitation des échanges sur ces questions. Ces organisations ne sont généralement pas bien structurées et manquent de moyens financiers et techniques. Il s'agit :

- du Ministère Fédéral de la Condition Féminine et du Développement Social
- de l'Organisation des femmes dans le commerce au Nigéria (*Organization of Women in Trade Nigeria -OWIT*)
- du Forum National des Femmes Entrepreneurs (NBWF)

Structures de genre au sein des organisations membres du CNFE

Au Nigéria, chaque Ministère dispose d'un point focal pour les questions de genre qui travaille en coordination avec le Ministère de la Condition Féminine et du Développement Social pour intégrer la dimension de genre dans leur planification et leur budget.

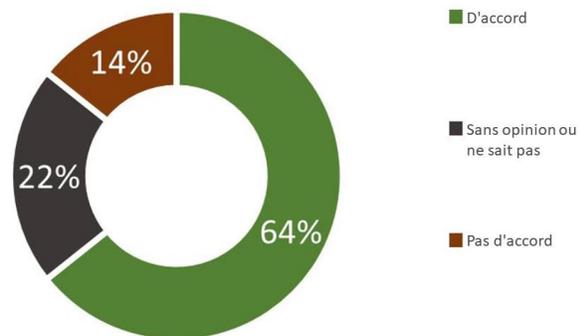
Il existe également des organisations de la société civile qui ont mis en œuvre des programmes visant à soutenir les femmes dans le commerce transfrontalier. Par exemple, l'Association Nationale des Chambres de Commerce, d'Industrie, des Mines et de l'Agriculture (NACCIMA) a mis en place un programme visant à fournir une plateforme de réseautage pour les femmes entrepreneures. Malheureusement, ce programme n'est pas opérationnel actuellement en raison d'un manque de moyens financiers.

Le Conseil Nigérian pour la Promotion des Exportations (NEPC/CNPE) a créé une division « Femmes et exportations » qui fournit des services de conseil et de formation aux entreprises appartenant à des femmes. Le CNPE a permis à plus de 2 000 femmes d'accéder à de nombreuses opportunités commerciales et d'accroître leurs compétences ainsi que leur compétitivité en matière de commerce international en :

- Organisant des formations et des séminaires sur les exportations ;
- Mettant en relation des femmes Nigérianes avec des acheteurs potentiels ;
- Les aidant à se faire connaître sur le plan international grâce à des foires commerciales ou des missions acheteurs-vendeurs ;
- Leur fournissant des informations sur les marchés ;
- Leur facilitant l'accès au financement par le biais de contacts avec des institutions financières ;
- Les assistant dans la création d'associations de femmes entrepreneures ; et
- Menant des campagnes de sensibilisation pour aider les femmes à accéder à des capitaux et en simplifiant les procédures douanières.

Les membres du CNFE considèrent en grande majorité que leur structure et leur modèle de fonctionnement sont adaptés à l'intégration de la dimension genre. Le modèle de fonctionnement du CNFE est basé sur la mise en œuvre intégrale de l'Accord sur la Facilitation des Echanges et est donc conçu de manière flexible pour permettre l'utilisation des outils nécessaires à la réalisation de ses objectifs en matière de facilitation des échanges. Par conséquent, les membres ont déclaré pour la plupart qu'ils jugeaient leur modèle de fonctionnement et leur structure appropriés à l'intégration de la dimension genre. Pour preuve, les membres ont indiqué que plusieurs groupes de femmes sont membres du comité, et que la qualité de membre n'est pas fondée sur le sexe mais plutôt sur l'expertise technique, et enfin que le CNFE et ses dirigeants sont soucieux de traiter les questions de genre. Les décisions sont prises par voie de vote et bien qu'aucun membre ne dispose d'un droit de veto, il a été rapporté que le FMITI et les Douanes sont particulièrement influents compte tenu de leurs rôles au sein du comité. Ceux qui ne considéraient pas la structure appropriée ont largement mentionné un besoin de ressources financières et humaines pour le Secrétariat. Les membres ont souligné la nécessité d'une plus grande inclusion des femmes au sein de la commission et du Secrétariat.

Figure 33 : La structure et le modèle de fonctionnement actuels sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension genre

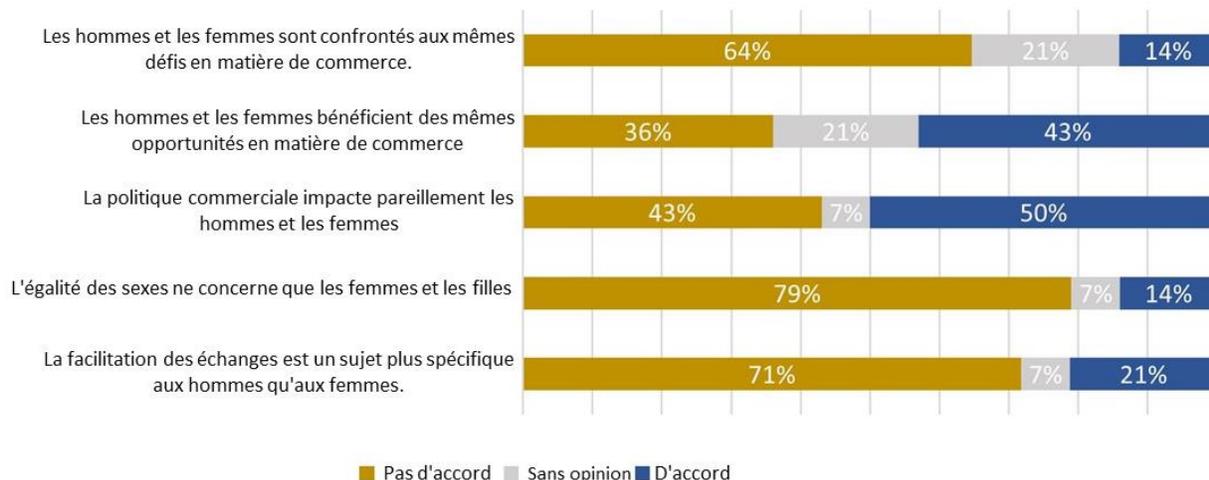


La fonction de suivi et d'évaluation du CNFE au Nigéria est en cours d'émergence sans aucune intégration de la dimension genre. Il n'existe actuellement aucun cadre de suivi et d'évaluation utilisé par le CNFE au Nigéria. Le Conseil sur le Commerce organisé chaque année par le Ministère Fédéral de l'Industrie, du Commerce et de l'Investissement (MFICI) est le seul mécanisme de suivi du CNFE dans lequel sont présentés les résultats obtenus ainsi que la marche à suivre pour les actions. Cependant, la révision actuelle de la feuille de route de la FE développe des outils de suivi et d'évaluation des activités du CNFE qui prévoient la création de centres de facilitation des échanges dans les 36 États de la Fédération, et notamment sur le Territoire de la Capitale Fédérale (TCF), l'établissement d'un bureau de suivi dans le port et au poste frontière et le développement du portail commercial pour permettre la collecte de données à des fins d'évaluation. L'émergence du suivi et de l'évaluation peut être une bonne opportunité d'intégrer le genre dans les outils et les mécanismes mis en place.

3.7.3 Besoins de renforcement des capacités du CNFE en matière de genre au Nigéria

Les membres du CNFE sont conscients de l'importance du genre en tant que concept, mais n'ont pas une compréhension approfondie de ces questions. Les membres du CNFE reconnaissent pour la plupart l'importance du genre compte tenu de la représentation des femmes impliquées dans le petit commerce transfrontalier au Nigéria et des petits commerçants. Si les membres conviennent en général que les femmes ont une connaissance plus faible des règles et procédures commerciales, le consensus est beaucoup moins marqué sur le fait de savoir si des problématiques telles que les infrastructures frontalières et de marché, l'accès aux ressources, etc. sont des questions de genre ou non. Selon les constats de l'enquête numérique, la moitié des membres ont déclaré qu'ils pensent que la politique commerciale a les mêmes répercussions sur les hommes et les femmes et 43 pour cent d'entre eux pensent que les hommes et les femmes bénéficient des mêmes opportunités commerciales. Malgré cela, les membres se disent très intéressés à apprendre comment en faire davantage pour parvenir à un équilibre de genre.

Figure 34 : Avis sur des affirmations portant sur les liens entre le commerce et le genre



Les moyens les plus fréquemment mentionnés pour renforcer l'intégration de la dimension genre dans leurs activités sont la formation et les données/éléments de preuves. Les membres du CNFE ont indiqué en grande partie qu'ils seraient prêts à consacrer deux à trois jours à des formations sur les questions de genre. Parmi eux, 54 pour cent ont déclaré qu'ils souhaiteraient une formation de deux jours au maximum, alors que 23 pour cent ont indiqué qu'ils préféreraient une formation de trois jours, voire plus.

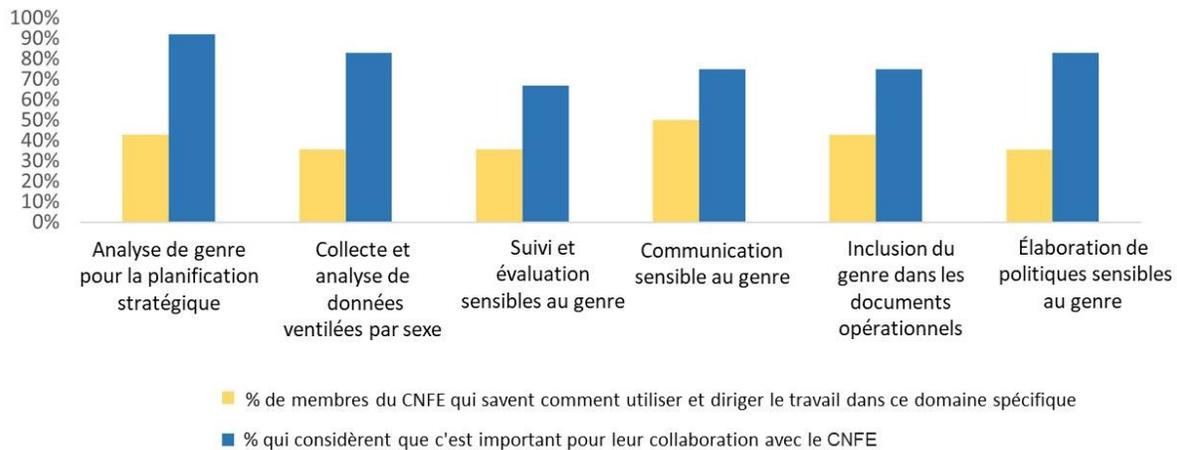
- **Les cours magistraux combinés à des interactions en petits groupes** ont été jugés comme le moyen le plus efficace de dispenser une formation et de renforcer une diffusion effective des politiques, règles, processus et procédures commerciales. Cette approche permettra de mieux comprendre la manière dont les femmes peuvent accéder aux opportunités liées au commerce.
- **Formation des formateurs**, en particulier pour les points focaux potentiels, afin de continuer à mettre l'accent sur le genre en tant que priorité au sein du CNFE.
- **Mise en place d'un canal de communication**, d'une assistance permanente aux questions de genre dès qu'elles se posent, d'un suivi efficace et d'un mécanisme de retour d'information par le biais de la téléphonie mobile.

Figure 35 : Moyens nécessaires pour améliorer l'intégration de la dimension genre



Les thèmes de formation jugés importants par le CNFE du Nigéria concernent l'analyse du genre pour la planification stratégique et la collecte et l'analyse de données ventilées par genre. Parmi les membres du CNFE ? 92 pour cent considèrent que l'analyse de genre pour la planification stratégique est importante voire très importante, alors que seuls 43 pour cent déclarent avoir les compétences et les aptitudes nécessaires pour piloter des travaux dans ce domaine. De même, 83 pour cent des membres indiquent qu'ils accordent une grande importance à la collecte et à l'analyse de données ventilées par sexe, mais seuls 36 pour cent d'entre eux seraient en mesure de piloter des travaux dans ce domaine.

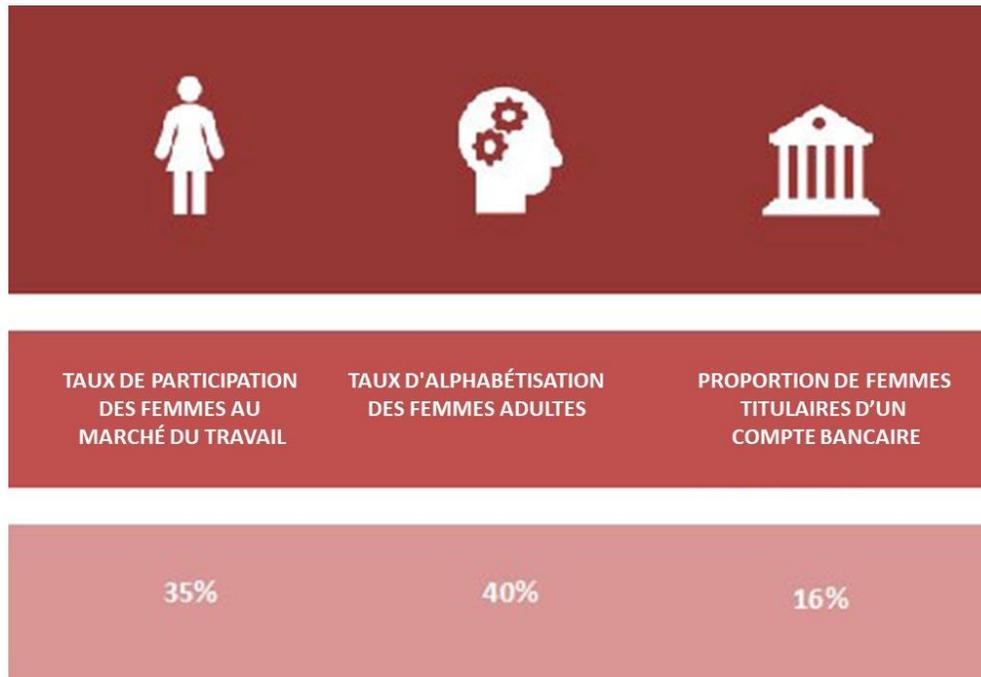
Figure 36 : Domaines prioritaires de formation pour les membres du CNFE



Au cours des entretiens avec les informateurs clés, les membres du CNFE ont fréquemment souligné la nécessité de désigner un champion du genre. L'organisation la plus souvent citée était le Ministère Fédéral des Affaires Féminines et du Développement Social (MFAFDS) en raison de sa mission et de sa responsabilité de promouvoir les questions liées au genre. En tant que membre du CNFE, il est bien placé pour assumer ce rôle. Le Ministère du Commerce et *l'Organization of Women in International Trade* (OWIT) du Nigéria ont également été mentionnés comme des champions potentiels pour les questions de genre au sein du CNFE. Ces organisations sont toutes membres du CNFE à ce jour et sont donc bien placées pour assumer le rôle de champion du genre. Un programme de formation spécifique devra cependant être mis en place pour s'assurer que les représentants ont les compétences nécessaires pour promouvoir les questions de genre. Le Conseil National de Promotion des Exportations (CNPE) peut également être un champion du genre, compte tenu de ses activités auprès des entreprises commerciales appartenant à des femmes. Le CNPE apporte son expérience en matière de renforcement des capacités des entreprises détenues par des femmes.

Des boîtes à outils sur le genre contenant des données et des éléments de preuves spécifiques seraient bénéfiques à l'intégration du genre au sein du CNFE. Le CNFE considère ces boîtes à outils comme une condition essentielle pour une mise en œuvre efficace du renforcement des capacités. Les membres du CNFE sont nommés par des organismes dont les représentations ne sont pas toujours homogènes. Comme la plupart des membres sont nouvellement nommés, une participation active de ceux-ci aux questions liées à la dimension genre est indispensable, de même qu'aux activités de suivi et d'évaluation.

3.8 Sénégal



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale

3.8.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Sénégal

Les questions de genre restreignent les droits des femmes sénégalaises et leur capacité à participer à l'activité économique. Les relations hommes-femmes au Sénégal sont régies par des règles et des coutumes socioculturelles qui font que les femmes sénégalaises sont contraintes à des mariages précoces et sont soumises à un code de la famille discriminatoire et à de nombreuses formes de violence basée sur le genre (VGB).³⁰ Pourtant, le Sénégal a amélioré l'accès à l'éducation, aux soins de santé et aux opportunités économiques. Le taux d'alphabétisation au Sénégal est de 40 pour cent pour les femmes contre 65 pour cent pour les

³⁰ Groupe d'Etudes et de Recherches Genre et Sociétés – Université Gaston Berger (GESTES – UGB) / Centre de Recherche et de Développement International (CRDI), *Les VGB dans les ménages : représentations, connaissances, prévalences et prise en charge*, 2015



hommes.³¹ Seuls 35 pour cent de la population féminine adulte participe au marché du travail.³² Ce pourcentage est presque deux fois plus élevé chez les hommes. Les femmes travaillent généralement dans des activités à faible valeur ajoutée et occupent des emplois souvent plus précaires et moins qualifiés. Les indicateurs d'inclusion financière montrent que les femmes font le plus souvent partie du segment « exclu » du système financier formel, avec seulement 16 pour cent environ d'entre elles ayant accès à une institution financière formelle contre 26 pour cent pour les hommes.³³

Le Ministère en charge du Genre au Sénégal est actif dans la promotion de l'autonomisation économique des femmes, mais jusqu'à présent il n'y a pas eu d'intégration du commerce dans ces initiatives. Au Sénégal, le Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection de l'Enfant (MFFGPE) est responsable de l'intégration des questions de genre dans le pays. Le MFFGPE est en train d'évaluer les résultats de la précédente Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG), qui s'étendait jusqu'en 2016. La nouvelle stratégie en cours d'élaboration, la Stratégie nationale d'autonomisation économique des femmes (SNAEF), est centrée sur l'amélioration de l'autonomie économique des femmes. La vision du SNAEF pour 2035 est de « contribuer à l'autonomie économique des femmes et des jeunes filles par l'émergence d'un entrepreneuriat inclusif, durable et porteur de croissance et par la promotion d'une rémunération équitable et créatrice de valeur ».

Parallèlement à cette stratégie nationale, il existe également le Plan Sénégal émergent (PSE) qui constitue un cadre de référence pour les politiques publiques intégrant la dimension genre. Les orientations du Plan d'action prioritaire (2019-2023) intègrent les questions de genre pour une participation inclusive, équitable ou égale des acteurs au processus de développement. Certaines actions ont été mises en œuvre dans le cadre de ces politiques, à savoir des programmes de renforcement des capacités techniques et managériales des femmes ainsi que l'accès au financement des activités génératrices de revenus afin de tenir compte des préoccupations des populations vivant dans une extrême pauvreté. Le gouvernement a également mis en place des financements pour faciliter l'accès au crédit et renforcer l'entrepreneuriat féminin. De même, le Sénégal a créé le Ministère dédié à la Microfinance et à l'Economie Sociale et Solidaire, qui cible en priorité les femmes. Enfin, le gouvernement a mis en place, au cours des cinq dernières années, des projets et des programmes de lutte contre la pauvreté des femmes en vue de développer l'entrepreneuriat féminin.

³¹ Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale

³² *ibid.*

³³ Global Findex de la Banque mondiale



Bien qu'aucune activité commerciale concrète en lien avec la dimension genre n'ait pu être relevée, la Note de politique sectorielle 2018 du Ministère du Commerce et des PME comporterait des éléments relatifs au genre. Le document prévoit notamment les activités suivantes : (i) un diagnostic de genre et l'élaboration d'une stratégie spécifique au genre ; et (ii) le suivi de la mise en œuvre des éléments ci-dessus mentionnés et leur harmonisation avec la stratégie nationale d'équité et d'égalité entre les genres. Une cellule aurait été créée au sein du Ministère du Commerce pour mettre en œuvre cette politique.

La Stratégie nationale récemment élaborée pour la création de la Zone de libre-échange continentale africaine prend également en compte des aspects du genre. Les activités proposées comprennent :

1. Le renforcement des capacités des femmes et des jeunes en rapport aux barrières tarifaires et non tarifaires ;
2. La prise en compte des besoins différenciés des hommes et des femmes dans la construction des infrastructures de zones frontalières ;
3. La promotion de l'accès des femmes et des hommes à la normalisation ;
4. La facilitation de l'accès des femmes au crédit
5. Le renforcement des mécanismes de lutte contre la corruption, le harcèlement sexuel et les autres violations des droits de l'homme dans les zones transfrontalières ;
6. La création d'incubateurs d'entreprises pour les femmes
7. Le développement du commerce électronique ;
8. La promotion des réseaux de petits commerçants tels que l'Association des Femmes d'Afrique de l'Ouest (AFAO).

3.8.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Sénégal

La structure actuelle et les aspects fonctionnels du CNFE n'incluent pas de considérations de genre, mais la création d'un comité genre a été envisagée lors des dernières réunions. Dans les structures établissant le CNFE et définissant la feuille de route, la question du genre n'a pas fait l'objet d'une attention particulière. La question du genre n'a été soulevée que lors de la dernière réunion des membres du CNFE. Un consensus a été trouvé sur la nécessité d'intégrer les aspects de genre et des recommandations ont été formulées pour inclure des associations de femmes. Des réunions sont également prévues pour approfondir la relation entre le genre et la facilitation des échanges dans le cadre de la mise en œuvre du programme FEAO, avec des études à présenter en mars, mais elles ont été reportées en raison de la pandémie de la COVID-19.

Le Comité national de facilitation des échanges du Sénégal est présidé par un coordinateur de la Direction Générale des Douanes et le Secrétariat est dirigé par un

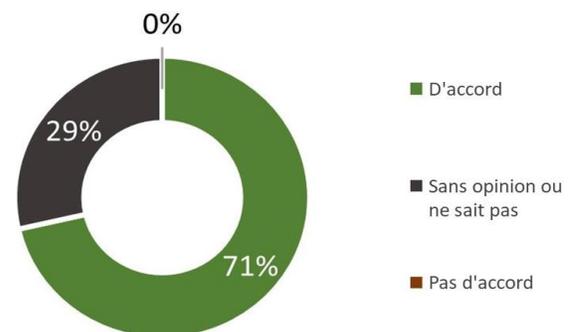
représentant de la Direction du Commerce Extérieur. Le Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection de l'Enfant n'est pas membre du CNFE à ce jour et ignorait l'existence même d'une telle structure. Cependant, le CNFE a récemment intégré deux institutions centrées sur les questions relatives aux femmes.

Structures de genre au sein des organisations membres du CNFE

Chaque ministère concerné a mis en place une Unité en charge du genre pour travailler en coordination avec le MFFGPE à la mise en œuvre des objectifs nationaux d'intégration de la dimension du genre. Toutefois, ces unités ont une faible marge de manœuvre à cause du manque de ressources financières et humaines en termes de compétences requises pour intégrer la dimension du genre dans les programmes, les politiques, les procédures et les activités de l'ensemble du gouvernement.

Les membres ont jugé que le CNFE avait une composition suffisamment équilibrée pour soutenir l'intégration de la dimension genre. Les membres ont noté que le comité a une composition diverse (il inclut des institutions publiques et privées ayant des compétences et des visions différentes), que le comité comporte en son sein des femmes et des associations de femmes qui sont des expertes en matière de facilitation des échanges et dans leurs domaines respectifs, et enfin que le CNFE est conscient de leur contribution. Les membres ont également déclaré que la participation des hommes et des femmes est équitable et que chacun est invité à participer aux activités de manière active. Les décisions sont prises par consensus et aucun membre ne paraît s'imposer.

Figure 37 : La structure et le modèle de fonctionnement actuels sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension du genre

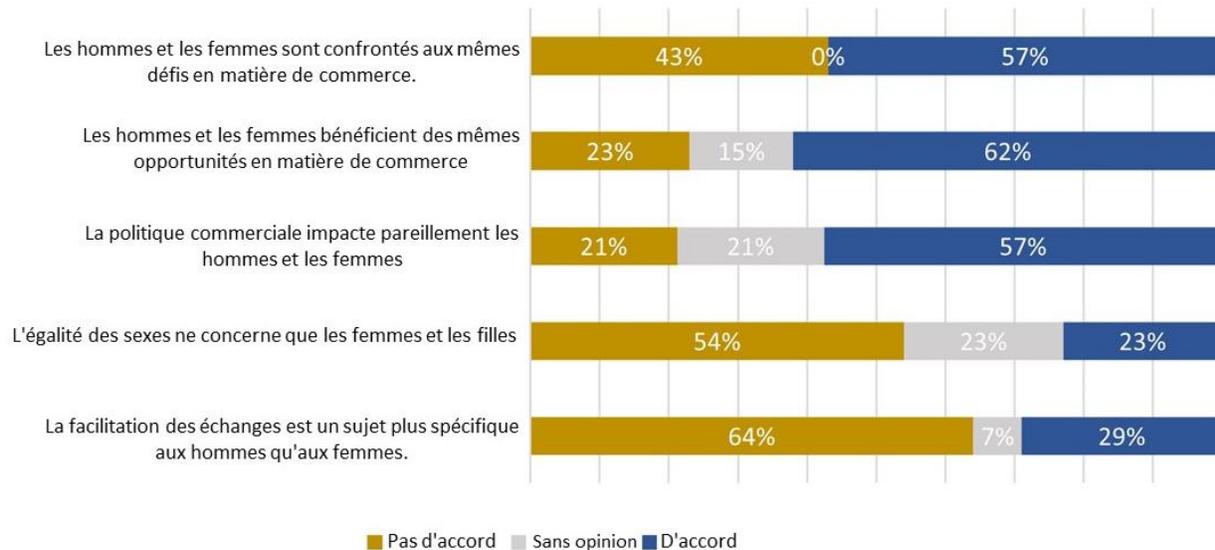


Le mécanisme d'évaluation au sein du CNFE n'est pas opérationnel au Sénégal. Les membres du CNFE ont indiqué que la faiblesse des capacités du Secrétariat est la principale raison pour laquelle le mécanisme de suivi et d'évaluation n'est pas opérationnel. Outre la création d'un Secrétariat permanent, le manque de ressources tant humaines que financières sont également des contraintes qui retardent la mise en œuvre effective d'une fonction de S&E. Le CNFE n'a actuellement accès à aucune donnée ventilée par sexe. Les membres ont déclaré qu'il s'agissait d'un domaine critique dans lequel ils auraient besoin d'un appui technique et financier.

3.8.3 Besoins de renforcement des capacités du CNFE en matière de genre au Sénégal

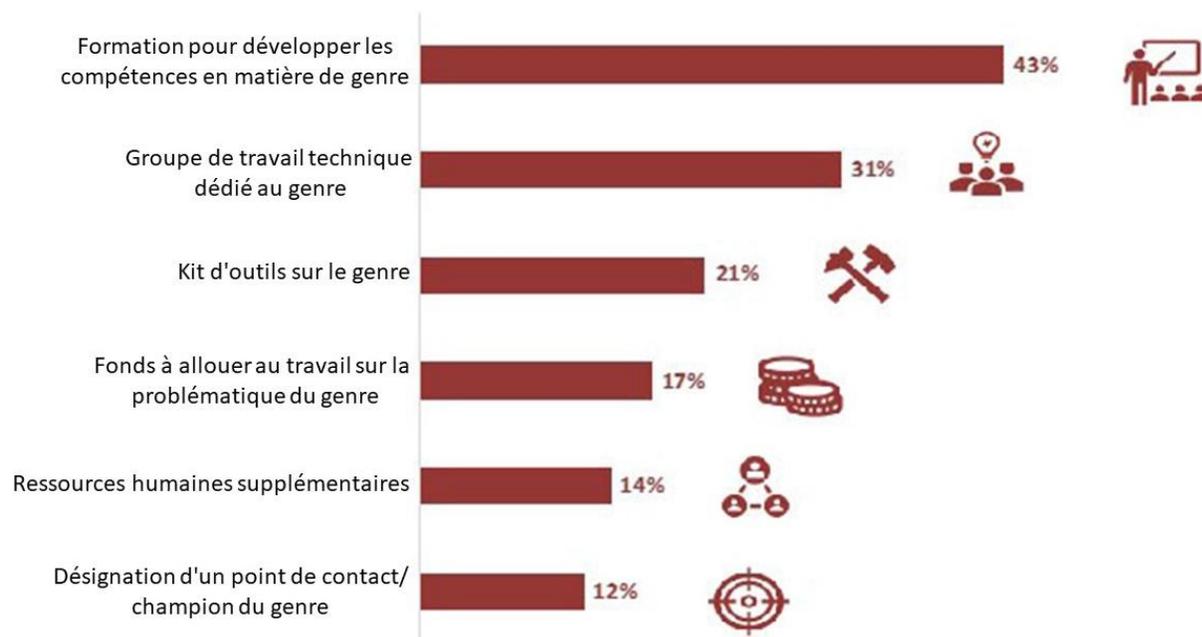
Les membres du CNFE ont une vision globale du concept de genre, mais la plupart n'ont pas conscience des implications des liens entre le commerce et le genre. Les membres du CNFE sont conscients que les femmes représentent une proportion importante des commerçants transfrontaliers dans leur pays, mais ils n'ont pas une connaissance approfondie du genre. Pour les membres du CNFE, la politique commerciale telle que définie au Sénégal est neutre, sans orientation discriminatoire envers les hommes ou les femmes. Tous les membres ne sont pas conscients des impacts différenciés d'une politique commerciale neutre sur les hommes et les femmes. Dans l'enquête numérique, la majorité des membres du CNFE ont déclaré que les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités, sont confrontés aux mêmes difficultés et connaissent un même impact des politiques commerciales. En outre, la prise en compte de la dimension genre dans la politique commerciale, au-delà de la question de la protection des femmes dans le commerce transfrontalier, est très peu évoquée.

Figure 38 : Concordance avec les Déclarations Concernant Le Lien entre le Commerce et le Genre



Malgré l'intérêt manifesté par les membres pour l'intégration du genre dans les activités du CNFE, ceux-ci reconnaissent leur manque d'expertise dans la mise en œuvre d'un tel programme. A cet effet, les membres du CNFE ont exprimé le besoin de renforcer leurs capacités sur les questions de genre afin de sensibiliser leur entourage. Ils demandent l'appui d'un expert en matière de genre pour mettre en place, suivre et évaluer un comité de genre au sein du CNFE. Les membres ont estimé que la désignation d'un éventuel champion du genre devait être discutée au niveau du comité, bien que beaucoup aient convenu que le Ministère en charge de la condition féminine et la Chambre de Commerce pouvaient pleinement assumer ce rôle.

Figure 39 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre

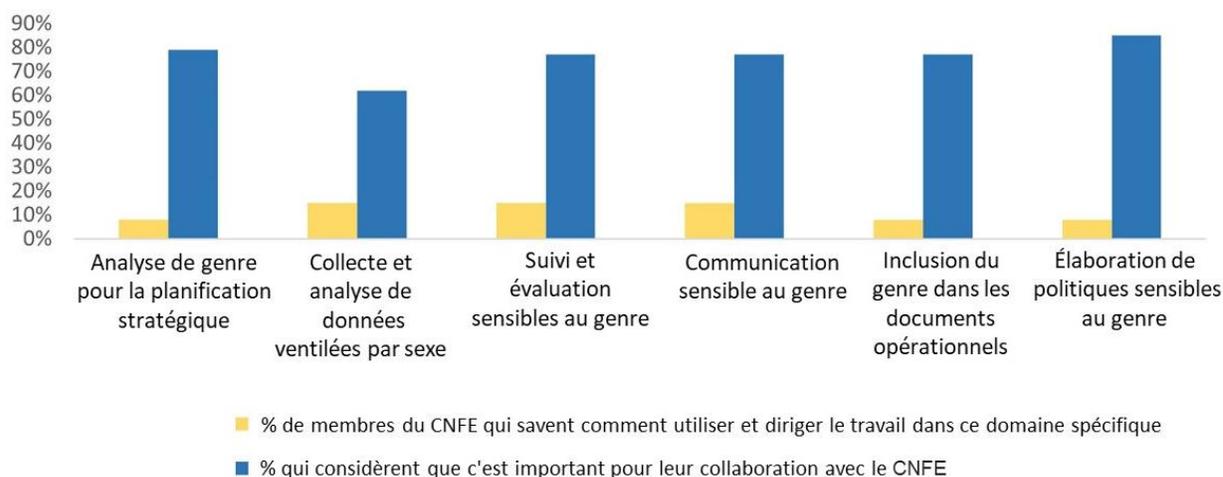


Pour les membres du CNFE, le besoin de formation et l'allocation de ressources financières sont les principaux moyens dont ils ont besoin pour promouvoir l'intégration du genre dans leurs activités. Mais au-delà de la désignation d'un champion potentiel pour promouvoir le programme orienté sur le commerce, les membres du CNFE estiment qu'il existe un réel besoin de renforcement des capacités par le biais de formations dispensées par spécialistes des questions de commerce et de genre. Parmi les membres du CNFE, 57 pour cent ont déclaré qu'une formation de trois jours ou plus serait optimale. Les méthodes de formation privilégiées par les membres du CNFE sont les suivantes :

- **Formation de formateurs** : Dans une perspective de continuité, la formation des formateurs est la méthode préférée de renforcement des capacités pour leur permettre d'acquérir et maîtriser le concept du genre.
- **Études de cas**
- **Cours en ligne**

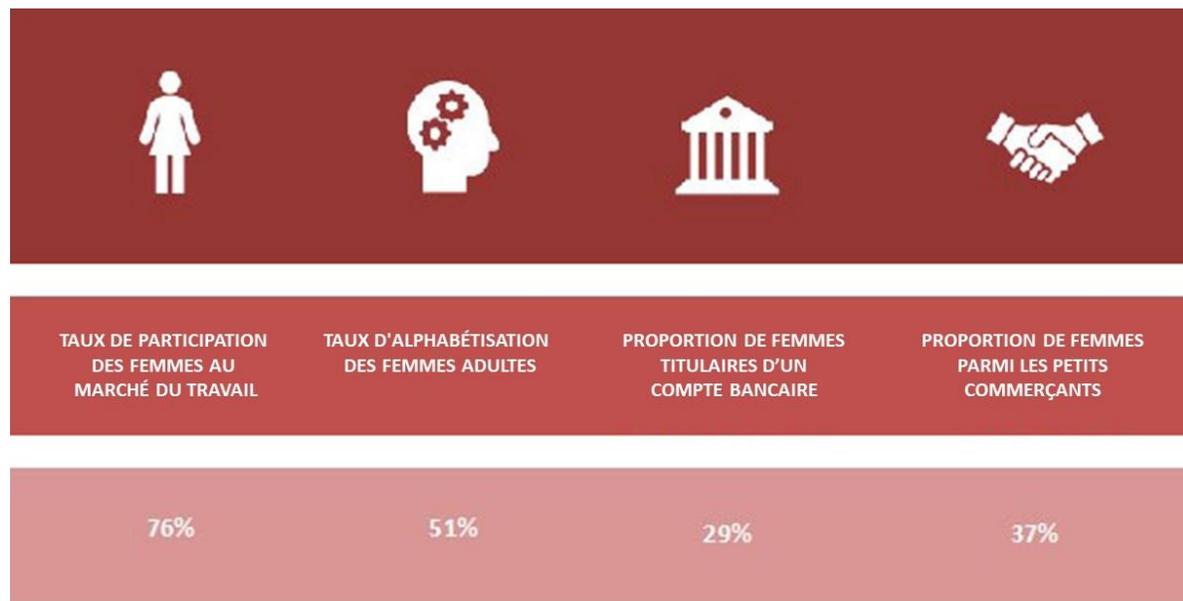
L'élaboration de politiques tenant compte des questions de genre et l'analyse de la dimension genre pour la planification stratégique sont les domaines dans lesquels les membres du CNFE indiquent avoir les plus grosses lacunes de compétences. En termes d'importance, 85 pour cent des membres du CNFE ont déclaré que l'élaboration de politiques tenant compte de la dimension genre est importante voire très importante pour leurs activités, mais seulement 8 pour cent d'entre eux se disent prêts à la mettre en œuvre. De même, l'analyse de la dimension genre pour la planification stratégique est considérée comme importante par 79 pour cent des membres alors que 8 pour cent seulement estiment pouvoir l'utiliser.

Figure 40 : Domaines prioritaires de formation pour les membres du CNFE



Les membres du CNFE ont exprimé un réel besoin de soutien d'experts en matière de suivi et d'évaluation. Afin d'assurer le suivi et l'évaluation de leurs activités, les membres du CNFE ont exprimé le besoin d'un appui en termes d'outils matériels et techniques. Ils ont déclaré avoir besoin d'appui pour la mise en œuvre d'indicateurs de suivi de la dimension genre, d'outils de diagnostic, etc.

3.9 Togo



Source : Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale, Global Findex de la Banque mondiale, Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.9.1 Contexte de la politique « commerce et genre » au Togo

Les inégalités et les disparités entre hommes et femmes demeurent persistantes au Togo.

Malgré les efforts importants et les progrès réalisés ces dernières années, les disparités entre les hommes et les femmes demeurent. Les femmes togolaises apportent une contribution significative à l'économie. Le taux de participation des femmes au marché du travail est élevé, à 76 pour cent (contre 79 pour cent pour les hommes).³⁴ Cependant, tous les indicateurs (taux de scolarisation, taux d'alphabétisation, taux de mortalité maternelle, taux de présence dans les différentes branches de l'économie, taux de participation aux instances de décision, taux de participation des femmes à la vie politique, etc.) montrent que les femmes occupent des postes secondaires par rapport aux hommes. Elles ont un moindre accès aux moyens de production, aux ressources et aux opportunités économiques et sociales.

³⁴ Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale



Pour tenter de remédier aux disparités entre les sexes, le Togo a élaboré en 2011 une Politique nationale d'équité et d'égalité de genre (PNEEG) et une Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre (SNEEG). Cette politique constitue un cadre de référence et d'orientation pour toutes les parties prenantes. Elle vise à promouvoir à moyen et long terme, l'équité et l'égalité entre les sexes, l'autonomisation des femmes et des jeunes filles et leur participation effective à la prise de décision à tous les niveaux du processus de développement du Togo afin de renforcer les acquis, de valoriser la contribution des femmes dans la dynamique d'émergence du pays et surtout de mettre en adéquation le PNEEG 2011 avec les besoins émergents des femmes togolaises. Dans sa troisième orientation stratégique, le PNEEG prévoit des activités d'appui aux femmes commerçantes et d'autres activités génératrices de revenus pour les femmes. Le nouveau Programme national de développement (PND) adopté par le gouvernement du Togo le 3 août 2018 et officiellement lancé le 4 mars 2019, est un document stratégique sur cinq ans (2018-2022) qui vise une croissance forte et inclusive (7,6% à l'horizon 2022), qui résultera de la transformation structurelle de l'économie. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est l'un des thèmes transversaux qui est pris en compte dans la planification stratégique du PND. Elle a été classée dans les questions de première importance pour le Togo.

Au Togo, il n'existe pas de programmes sur le commerce intégrant la dimension genre. La politique commerciale du Togo est centrée sur les domaines clés suivants : la promotion des activités commerciales intérieures et le respect des règles de concurrence, la promotion des exportations togolaises, la fourniture de biens et services à l'économie togolaise, l'esprit entrepreneurial dans le secteur commercial et la valorisation des biens et services d'origine togolaise. Les initiatives actuelles de facilitation des échanges ne comportent pas de composante du genre, mais il existe quelques initiatives visant à améliorer les procédures pour les petits commerçants, dont beaucoup sont des femmes, principalement dans le secteur informel. Ces initiatives (l'introduction d'un régime commercial simplifié) sont incluses dans le plan d'action de la stratégie nationale pour la mise en œuvre de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA), que le Togo a développé et validé en octobre 2019. Ces initiatives consistent en ce qui suit :

- Pour les opérations de déclaration de marchandises en douane, des facilités sont accordées aux femmes impliquées dans le commerce transfrontalier qui ne disposent pas de factures ;
- Les douaniers sont souvent à l'écoute et accordent des facilités de dédouanement aux commerçants formels.

Figure 41 : Profil des femmes commerçantes le long du corridor Lomé-Ouagadougou au Togo



37% des commerçants interrogés sont des femmes

Profil de femmes commerçantes au Togo :		Comparaison avec les commerçants masculins
Pourcentage de personnes interrogées ayant terminé l'école primaire ou n'ayant pas été scolarisées	69%	77%
Principaux produits échangés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Céréales (38%) 2. Vêtements (15%) 3. Légumes crus (13%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produits manufacturés (18%) 2. Vêtements (14%)
Distance moyenne parcourue depuis le lieu d'achat des marchandises (moyenne)	232 km	259 km
Principaux moyens de transport	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voiture/Autocar (56%) 2. Camion (37%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voiture/Autocar (66%) 2. Camion (30%)
Pourcentage de personnes interrogées possédant leur propre moyen de transport	13%	10%
Revenu moyen par jour de marché	91,60 USD	203,81 USD
Les trois plus grands besoins en infrastructures à la frontière/marché	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toilettes (83%) 2. Nouveaux étals de marché (79%) 3. Réfection ou pavage des routes (48%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toilettes (91%) 2. Réfection ou pavage des routes (67%)
Pourcentage de personnes interrogées considérant les procédures de dédouanement frontalières complexes ou très complexes	63%	56%
Pourcentage de personnes interrogées déclarant ne pas recevoir de reçu pour les paiements effectués à la frontière	56%	31%

Pourcentage de personnes interrogées connaissant les dispositions régionales existantes telles que le Tarif extérieur commun (TEC) et le Schéma de libéralisation des échanges de la CEDEAO (SLEC)	21%	40%
Connaissance des règles, réglementations et procédures de commerce	Aucune connaissance (85%) Faibles connaissances (12%)	Aucune connaissance (63%) Faibles connaissances (34%)
Affiliation à des associations de commerçants	33%	24%
Les trois plus grands besoins visant à améliorer les conditions commerciales à la frontière	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procédures et processus simplifiés (38%) 2. Renforcement de la sécurité (35%) 3. Accès au financement (15%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcement de la sécurité (46%) 2. Procédures et processus simplifiés (37%) 3. Accès au financement (12%)

Source : Enquête régionale sur le terrain sur les petits commerçants transfrontaliers du Programme de facilitation des échanges en Afrique de l'Ouest (FEAO) de la Banque mondiale

3.9.2 Structure et composition actuelles du CNFE au Togo

À ce jour, la structure et la composition du CNFE au Togo n'ont pas mis l'accent sur les questions de genre. Il est composé actuellement de 18 pour cent de femmes et 82 pour cent d'hommes (5 des 28 membres sont des femmes). Le CNFE a récemment nommé une femme à la vice-présidence. Le genre n'est pas une véritable priorité dans le mode de gouvernance du CNFE, que ce soit au niveau de la prise de décision, de la planification, etc. Bien que la dimension genre ne soit pas incluse, les membres ont manifesté leur volonté d'inclure la dimension genre dans les documents politiques

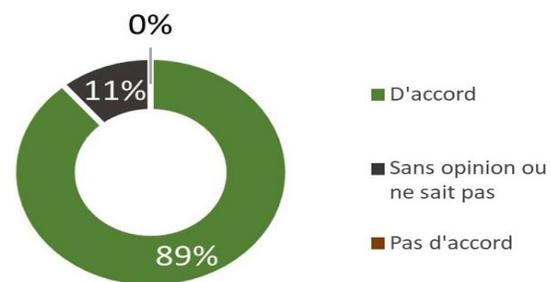
Structures de Genre au Sein des Organisations Membres du CNFE

Au Togo, dans le cadre de sa politique d'équité entre les sexes, le gouvernement a mis en place une stratégie visant à prendre en compte la dimension du genre de manière transversale. À cet effet, des points focaux chargés des questions de genre ont été établis dans chacun des Ministères. Actuellement, ces points focaux se concentrent sur l'autonomisation des femmes en général plutôt que sur le genre et le commerce ou la facilitation du commerce et de la parité.

Les membres du CNFE sont convaincus, dans leur grande majorité, que leur organisation et leur modèle d'entreprise sont adaptés à l'intégration de la dimension genre. Les membres ont indiqué que le comité a une composition diverse (il comprend des institutions publiques et privées ayant des compétences et des visions différentes) et que le comité compte des femmes (5 membres sur 28), expertes en matière de facilitation des échanges et dans leurs domaines professionnels respectifs, et également que le CNFE reconnaît leur contribution. Les membres ont également déclaré que la participation des hommes et des femmes est équitable et que chacun est invité à participer aux activités de manière active. Les décisions sont prises par consensus et aucun membre ne paraît s'imposer.

En termes de suivi et d'évaluation, il reste beaucoup à faire. Bien que les membres aient indiqué que des activités de suivi sont en cours dans les différentes institutions, le CNFE ne dispose pas d'un cadre approprié. **Au Togo, le CNFE ne dispose pas de données adéquates pour la production de rapports selon une perspective genre. Étant donné que le comité ne dispose pas de la logistique nécessaire à la collecte et à l'analyse des données statistiques sur le commerce, les activités de suivi et d'évaluation des projets et programmes en sont encore à leur phase initiale.**

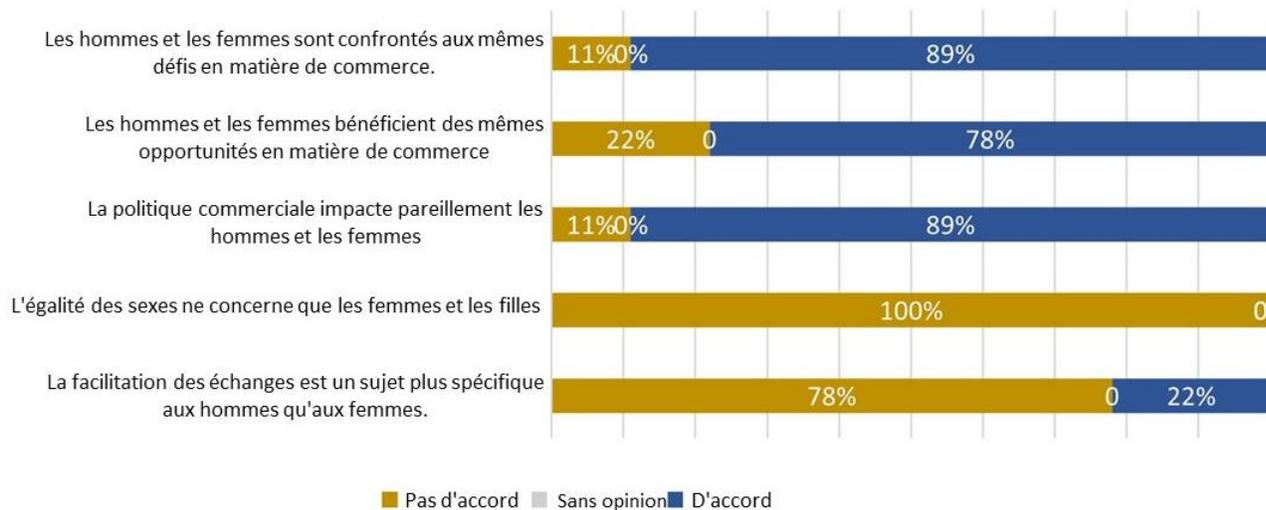
Figure 42 : La structure et le modèle de fonctionnement actuels sont adéquats pour soutenir l'intégration de la dimension genre



3.9.3 Besoins de renforcement des capacités en matière de genre du CNFE au Togo

Les membres du CNFE ont souligné la nécessité de renforcer les capacités en matière de genre. Les membres du CNFE ont une connaissance très faible des questions de genre et il leur est donc difficile d'élaborer des politiques/stratégies/programmes spécifiques. Bien que les membres soient conscients de l'importance des femmes dans l'activité économique et donc dans le commerce, leur compréhension des liens entre le commerce et la politique reste faible. Ils sont également peu conscients de la manière dont la dimension genre pourrait être prise en compte dans la politique commerciale, au-delà de la question des petits commerçants transfrontaliers, en particulier ceux du secteur informel.

Figure 43 : Avis sur des affirmations portant sur les liens entre le commerce et le genre



Les membres du CNFE ne savent pas comment intégrer la dimension genre dans leur programme de travail, tant sur le plan organisationnel que politique. Pour ce faire, les membres du CNFE ont exprimé des besoins importants quant au renforcement des capacités en matière d'élaboration de politiques et de stratégies fondées sur le genre, de planification, de budgétisation, de collecte, de suivi et d'évaluation axés sur le genre. Parmi les membres du CNFE, 56 pour cent indiquent que la durée optimale des formations est de trois jours au maximum.

En ce qui concerne les modes de renforcement des capacités, les membres du CNFE ont suggéré :

- **Des études de cas** avec les pratiques d'excellence d'autres pays, non seulement ceux d'Afrique mais aussi des pays développés et des marchés émergents qui ont obtenu de bons résultats, si celles-ci sont disponibles (*success stories*) ;
- **Des interactions en petits groupes ou des cours en ligne de courte durée** seraient particulièrement efficaces compte tenu des contraintes imposées par la pandémie de COVID-19.
- **Une formation de formateurs** afin que ces membres puissent devenir des points focaux et continuer à promouvoir la dimension genre en tant que priorité au sein du CNFE.

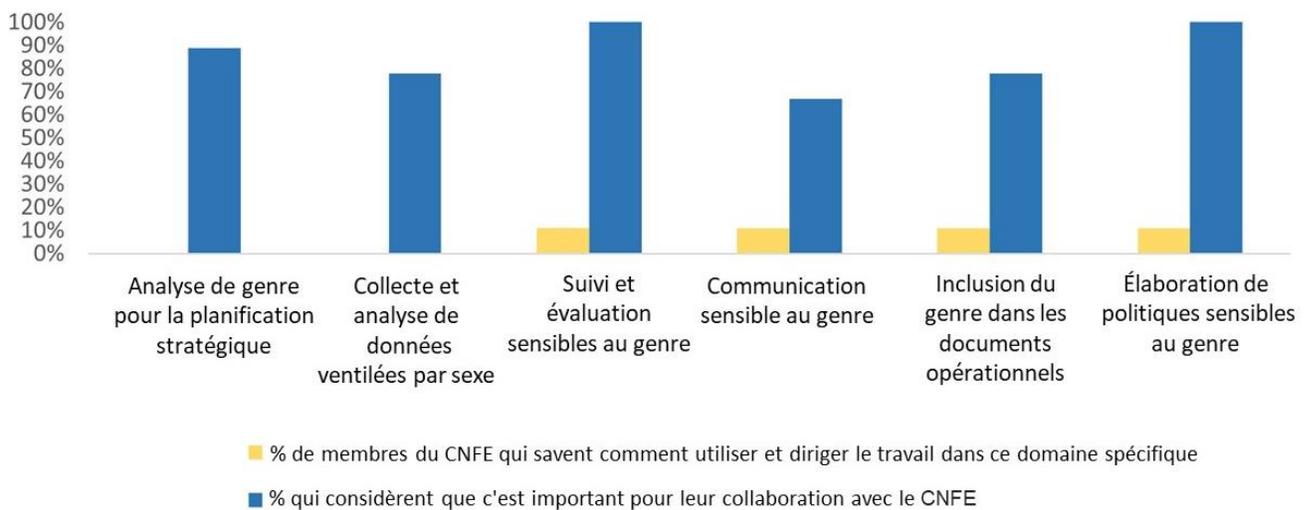
Figure 44 : Moyens nécessaires pour une meilleure intégration de la dimension genre



Selon l'enquête numérique, les domaines prioritaires pour le renforcement des capacités des membres du CNFE étaient l'intégration de la dimension genre dans le S&E et dans l'élaboration des politiques. Le S&E et l'élaboration de politiques sensibles à la dimension genre ont été considérés comme des domaines importants ou très importants par tous les

membres du CNFE interrogés. Cependant, pour ces deux domaines, seuls 11 pour cent des membres du CNFE ont répondu qu'ils seraient prêts à y travailler et à piloter des travaux sur ces questions. Autre priorité, les membres du CNFE ont souhaité le renforcement de leurs capacités en matière de communication sensible à la dimension genre et d'inclusion des questions de genre dans les documents opérationnels.

Figure 45 : Domaines prioritaires de formation pour les membres du CNFE



Les membres du CNFE ont identifié deux champions potentiels en matière de genre.

- L'institution douanière, à savoir l'Office Togolais des recettes (OTR), semble être indiquée pour jouer ce rôle.
- Le Ministère chargé de la Promotion de la Femme, pourrait également jouer ce rôle de leader en matière de genre. Le Ministère a exprimé sa volonté de devenir membre de la CFNE.

4. RECOMMANDATIONS

4.1 Approche globale au renforcement de capacité

4.1.1 Au niveau individuel

Le renforcement de capacité au niveau individuel devrait être axé sur la sensibilisation et l'amélioration de la représentation des femmes dans les CNFE à l'aide d'une approche structurée de gestion du changement visant à assurer la durabilité. L'intégration du changement prend du temps et nécessite une surveillance et un suivi constants de la part des champions internes pour que le changement d'attitude soit réel et visible. Les efforts de sensibilisation envisagés ne devraient donc pas consister uniquement à dispenser une formation visant à renforcer la compréhension du lien entre genre et commerce. Il faudrait également déployer des efforts pour renforcer/faciliter l'émergence de champions locaux de l'égalité entre les sexes à travers une assistance technique visant à concevoir des plans d'action et des outils de plaidoyer bien structurés et adaptés aux contextes nationaux individuels. Cette approche à la gestion du changement garantira que les questions en rapport à la dimension genre sont intégrées de manière systématique et durable au dialogue sur la facilitation des échanges. Elle est également en accord avec le principe de « réalisme ambitieux » adopté par le programme FEAO.

Les recommandations prennent également en compte la nécessité d'un ciblage institutionnel. La composition de l'assistance aux réunions du CNFE et le taux de renouvellement élevé des membres du CNFE indiquent des niveaux élevés d'incohérence. Le renforcement de capacité devrait donc élargir sa portée au-delà des membres individuels et viser à inculquer les connaissances dans les institutions. Ainsi, alors même que de nouveaux membres sont nommés et que des représentants différents participent aux réunions, le programme genre et commerce lui ne perdra pas son orientation. Les mécanismes de renforcement de capacité recommandés sont donc axés sur le niveau institutionnel. Des boîtes à outils et une bibliothèque virtuelle de modules peuvent être utilisées par tout représentant ou personnel du CNFE sous forme de référence à l'information et appuyer les futurs champions du genre dans la mise en œuvre de l'approche à la formation des formateurs.

Compte tenu des défis en rapport au renforcement de capacité des CNFE et de ceux en rapport à la COVID-19, une prestation en mode mixte est recommandée. Le diagnostic a permis d'établir, comme constat principal, qu'il est nécessaire que le renforcement de capacité puisse être adapté et soit accessible en fonction de la riposte à la COVID-19 dans chaque pays. Le contenu proposé devra être standardisé, mais adapté aux différents contextes des pays, y compris au niveau actuel de connaissance en matière de genre et commerce, au niveau



d'institutionnalisation du CNFE et au niveau de conformité à l'AFE de l'OMC. Il devrait être adapté à différents styles d'apprentissage étant donné que certaines personnes apprennent par la pratique, d'autres par l'expérience, en réfléchissant, en discutant, etc. De plus, la teneur du renforcement de capacité devrait couvrir bien plus qu'une formation en classe et comporter un transfert des connaissances du monde réel que les membres du CNFE peuvent appliquer directement à leurs emplois, au sein du CNFE mais aussi dans leurs propres organisations.

4.1.2 Au niveau organisationnel

Au niveau organisationnel, l'élaboration d'une Boîte à outils opérationnelle du CNFE sensible au genre permettrait de fournir des orientations essentielles aux parties prenantes locales dans les pays du programme FEAO. Selon les discussions avec les membres du CNFE, cette boîte à outils serait utile pour les pays sans CNFE établi mais aussi pour ceux dont le dispositif institutionnel aurait déjà atteint un stade plus avancé, comprenant un Secrétariat de CNFE établi et doté de son personnel et de ses propres ressources. Pour renforcer la capacité institutionnelle, ces outils aideraient toutes les parties prenantes concernées à prendre en compte la dimension genre dans leur travail avec le CNFE, y compris dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de facilitation des échanges, la conduite de suivi et évaluation (S&E) et la communication sur la dimension genre dans les échanges. De plus, le programme FEAO pourrait envisager de créer un portail pour faciliter les échanges d'expériences sur le commerce et le genre ainsi que les pratiques d'excellence entre les CNFE.

Figure 46 : Résumé des constats et des recommandations

Constats transversaux	Recommandations sur la résolution des problèmes
 <p>Faible niveau de sensibilisation sur la question du genre</p>	<p>Formation sur le genre pour tous les membres du CNFE incluant les concepts de base en rapport au genre, le lien entre commerce et genre et la méthode d'intégration de la dimension genre à leur travail</p>
 <p>Besoin en conseils opérationnels</p>	<p>Boîte à outils sur le genre qui peuvent orienter les CNFE dans la résolution des problèmes en rapport à la dimension genre alors qu'ils mettent en œuvre l'intégration de la dimension genre</p> <p>Bibliothèque virtuelle des modules de formation pour renforcer les connaissances</p>
 <p>Besoin d'axer le renforcement de capacité sur les institutions</p>	<p>Formation des formateurs visant à développer de solides formateurs en genre et commerce qui peuvent former davantage le personnel et les futurs membres du CNFE</p> <p>Boîte à outils et modules virtuels qui peuvent être utilisés par tous les membres des CNFE, le personnel et les futurs représentants</p>
 <p>Rôle particulier du ministre en charge des questions de genre</p>	<p>Inclusion du ministre en charge des questions de genre dans les FdF visant à développer les compétences sur le genre et le commerce au sein du personnel alors que la pression pour l'inclusion des ministères en charge des questions de genre continue d'être exercée</p>
 <p>Besoin en champion de l'égalité entre les sexes</p>	<p>FdF pour développer les champions du genre au sein du CNFE et du réseau des consultants locaux visant à appuyer le transfert des connaissances</p> <p>Bibliothèque virtuelle des modules de formation visant à faciliter le travail des champions de l'égalité des sexes</p>



4.2 Contenu de la formation sur la sensibilisation sur le genre et le commerce

4.2.1 Introduction à la facilitation des échanges³⁵

Objectif : S'assurer que les parties prenantes, indépendamment de leurs origines, aient une compréhension de base du thème de la facilitation des échanges, y compris les instruments, les réglementations et les protocoles commerciaux régionaux.

Le public cible de ce module sera les ministères en charge des questions de genre ; les autres organisations travaillant sur l'entrepreneuriat féminin qui peuvent avoir une faible connaissance, voire aucune connaissance, de la facilitation des échanges ; et le CNFE.

Définition de la
facilitation des
échanges



- Introduction : discussion dirigée s'appuyant sur une définition possible de la FE : « simplification, standardisation et harmonisation des procédures et des flux d'informations associés nécessaires pour acheminer les marchandises du vendeur à l'acheteur et effectuer le paiement »
- Comment faciliter les échanges et rendre les échanges transfrontaliers (importations et exportations) plus rapides, moins chers et plus prévisibles, tout en garantissant leur sûreté et leur sécurité
- L'évolution des chaînes logistiques ainsi que celle des échanges internationaux et des obstacles aux échanges

Pourquoi faciliter
les échanges est
important



- Gains potentiels à tirer de la facilitation des échanges pour les gouvernements et les entreprises
- Liens entre la facilitation des échanges, la mobilisation de l'investissement, la création d'emplois et la croissance économique générale
- Facilitation des échanges et possibilités de renforcer l'efficacité des processus

³⁵ Le renforcement de capacité sur la dimension genre constitue un volet du renforcement de capacité général du CNFE qui sera fourni par FEAO. Les activités de formation générales comprendront les modules généraux sur la facilitation des échanges (tels que l'Introduction à la facilitation des échanges) qui *ne seront pas* couverts par la formation sur la dimension genre.



Synergies avec les initiatives régionales existantes



- Présentation des principaux instruments, réglementations et protocoles commerciaux régionaux, y compris, mais sans s'y limiter, le TEC, le SLEC, etc.
- Priorités stratégiques identifiées par les stratégies en matière de genre de la CEDEAO et de l'UEMOA (voir l'Encadré X ci-après), y compris les initiatives en cours.

ENCADRE 1 : Créer des synergies avec les stratégies en matière de genre des Blocs économiques régionaux

Stratégie en matière de genre de l'UEMOA	Plan d'action genre et commerce de la CEDEAO
<p>L'objectif de la Stratégie en matière de genre de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) est de contribuer à la promotion d'un cadre communautaire institutionnel propice à l'égalité économique, politique, sociale et culturelle ainsi qu'à l'équité entre femmes et hommes. Il comporte deux axes stratégiques d'intervention :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Améliorer le cadre systémique pour intégrer la dimension genre aux organes de l'UEMOA et aux Etats membres 2. Appuyer les initiatives spéciales relevant du domaine des droits de la femme, de leur possibilité de se faire entendre et de leur volonté d'agir, ainsi que de leur autonomisation économique. <p>Au titre de l'Axe 1, la stratégie propose que l'UEMOA collabore avec les Etats membres dans la mise en œuvre d'approches à la budgétisation qui tiennent compte des questions de genre, l'adoption de textes harmonisés pertinents et la création d'un cadre régional pour l'échange des enseignements tirés. Elle établit le besoin d'outils et de pratiques pour intégrer la dimension genre aux plans et aux programmes de l'institution ; de formation sur le genre ciblant son personnel ; et de collecte de données pertinentes ventilées par sexe.</p>	<p>Le Plan d'action genre et commerce 2015-2020 de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) établit quatre objectifs ambitieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la capacité de production des femmes et leur compétitivité à l'exportation • Promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques commerciales qui tiennent compte des questions de genre au sein des Etats membres • Renforcer les mécanismes de synergie et de coordination entre les agences participant à la gestion des échanges et des frontières • Accroître les investissements dans les infrastructures qui tiennent compte des questions d'égalité des sexes pour faciliter les échanges. <p>Les priorités pour faire avancer le programme commerce et genre dans la région comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donner aux femmes les moyens de renforcer leur compétitivité à l'exportation • Intégrer la dimension genre aux politiques commerciales et à tous les aspects du processus de négociation commerciale

L'Axe 2 appelle la Commission interparlementaire de l'UEMOA à résoudre les problèmes en rapport à la participation des femmes aux gouvernements nationaux et locaux. Il souligne l'importance de promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, en commençant par le renforcement de capacité des actrices économiques de la région, et propose une analyse systématique comparative entre les sexes du cadre institutionnel, politique, stratégique et juridique de chaque Etat membre, afin de formuler des recommandations qui tiennent compte des questions de genre dans la lutte contre la pauvreté.

Source : Stratégie 2018-2027 en matière de genre de l'UEMOA

- Renforcer la capacité des femmes commerçantes sur leurs droits, les processus douaniers et les négociations commerciales
- Dispenser une formation aux agents des douanes et autres agents des frontières
- Nommer les responsables de la régulation de la gestion afin de renforcer les synergies et la coordination entre les organismes publics concernés par les échanges et les frontières
- Investir dans les infrastructures pour faciliter les activités productives afin de renforcer la sécurité des femmes commerçantes
- Améliorer la recherche et la collecte de données ventilées par sexe.

Source : Plan d'action genre et commerce de la CEDEAO, http://www.ccdg.ecowas.int/wp-content/uploads/Plan-of-Action_Gender-and-Trade.pdf

4.2.2 Lien entre genre et commerce

Objectif : Introduire le thème du genre aux participants, présenter son lien avec le commerce et amener les participants à reconnaître l'importance du genre dans le travail du CNFE.

Introduction au commerce et genre



- Introduction : Principaux concepts et définitions : genre, préjugés de genre, neutralité en matière de genre, intégration de la dimension genre
- Liens entre genre et commerce : les différents rôles des femmes dans les échanges, les obstacles rencontrés par les femmes dans les échanges, les inégalités et la performance commerciale fondées sur le sexe, les impacts différenciés selon les sexes de la politique commerciale, l'impact différencié selon les sexes de la COVID-19 sur les femmes commerçantes et les femmes entrepreneurs
- Les préjugés et leur impact sur les femmes dans les échanges et la facilitation des échanges



Justification



- Pourquoi il est justifié que le CNFE et les organisations membres mettent l'accent sur la dimension genre - en adoptant une approche holistique pour comprendre le rôle du genre dans la facilitation des échanges : juridique, organisation, technologie, processus, personnes
- Mettre en évidence les gains potentiels de l'intégration de la dimension genre dans la perspective des gouvernements et des entreprises (objectifs de développement, gains des exportations, génération de revenus, impacts sur les familles et les communautés)

Genre dans la FE



- Créer des synergies entre les efforts et les initiatives aux niveaux national, régional et international, y compris les initiatives des CER
- Mobiliser la communauté des entreprises à intégrer les différentes perspectives en matière de genre au dialogue sur la FE
- Appuyer la création d'associations de femmes commerçantes et renforcer les associations existantes pour accroître leur participation au dialogue politique.
- Mettre en place/améliorer les mécanismes de consultation en accord avec l'AFE et le mécanisme de dialogue public-privé général pour faire entendre la voix des femmes aux décideurs politiques, discuter et prendre des décisions en prenant en compte la dimension genre, les besoins et les priorités en matière de genre, dans tous les aspects en rapport aux échanges nationaux et internationaux

4.2.3 Intégration de la dimension genre dans les opérations du CNFE

Objectifs :

- Inculquer les principaux concepts et outils dont les CNFE ont besoin pour mener une intégration structurée de la dimension genre à leurs opérations et à leurs politiques au niveau du Comité.
- Permettre aux CNFE d'améliorer la qualité de l'appui consultatif en renforçant leur capacité technique à réaliser une analyse systématique de genre des propositions de politiques ainsi qu'à améliorer leur communication et renforcer l'efficacité des conseils.

Les CNFE manquent de connaissances sur la forme des politiques commerciales qui tiennent compte des questions de genre. Les membres des CNFE sont généralement conscients des répercussions des politiques qui discriminent directement selon le genre, mais ne connaissent pas de méthode pour faire évoluer le commerce d'un secteur qui ne tient pas compte de la dimension en un secteur qui en tient compte.

Intégration
organisationnelle
de la dimension
genre



- Mettre en place des structures de coordination appropriées (points focaux genre, groupes de travail techniques, comité consultatif externe, etc.) en se basant sur le modèle actuel du CNFE
- Rôle des structures de coordination, moyens potentiels d'intégrer les différentes perspectives en rapport au genre aux opérations du CNFE, telles que : nommer des femmes aux postes de direction ; inclure les parties prenantes des questions de genre parmi les membres du CNFE (ministère en charge des questions de genre, associations des femmes commerçantes, association des commerçants transfrontaliers, etc.) ; établir des quotas par sexe pour les membres ; mettre en place des groupes techniques permanents en rapport à la dimension genre qui rendent périodiquement compte au NTFC général
- Ressources et compétences nécessaires aux unités en charge des questions de genre
- Intégration de la dimension genre aux documents opérationnels (TdR, avis de vacance de poste, plans d'action, rapports)
- Budgétisation sensible au genre : évaluation de la sensibilité à la dimension genre des politiques, évaluation des allocations budgétaires, suivi des dépenses et de la prestation de services
- Elaboration de plans de gestion des connaissances institutionnelles (y compris la planification du renouvellement des champions du genre)



Suivi et évaluation



- Cadres de S&E qui tiennent compte des questions de genre : établir un cadre pour les données collectées, la méthode et les responsabilités de la collecte de ces données ainsi que la méthode d'analyse, d'interprétation, de rapport, de diffusion et d'exploitation de ces données.
- Importance de la collecte, de l'analyse et de l'exploitation des données ventilées par sexe
- Evaluation de l'impact sur la dimension genre : méthode pour évaluer si la politique ou le programme réduit, entretient ou accentue les inégalités de genre

Communication sur la dimension genre



- Méthode de conception et d'appui à une campagne de communication pour les femmes parties prenantes et les décideurs politiques sur les obstacles en rapport au genre entravant le commerce et le développement
- Outils spécifiques pour communiquer en sensible au genre (canaux de communication, messages, langues, images)
- Sensibilisation du public à travers des campagnes publicitaires dans les langues locales

Outils d'élaboration de politiques



- Recensement des parties prenantes des questions de genre - appliquer une perspective axée sur le genre lors de l'identification des problèmes, des personnes affectées, des personnes à impliquer, et des considérations affectant leur participation
- Outils, techniques et ressources d'évaluation du genre et de plaidoyer afin de cerner les goulots d'étranglement et les obstacles potentiels à l'intégration de la dimension genre au niveau politique.
- Plans d'action genre : définition des priorités, des cibles et des activités de mise en œuvre

4.3 Conception de la boîte à outils

4.3.1 Outil d'auto-évaluation sensible au genre

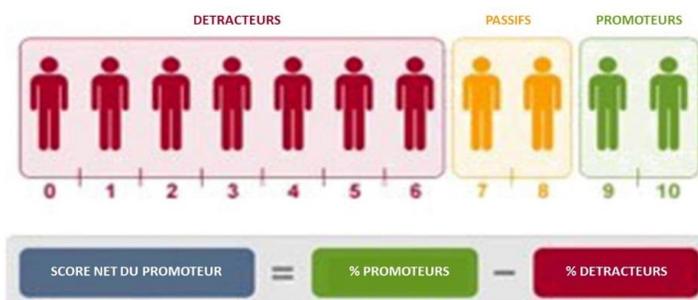
Un outil d'auto-évaluation en genre encouragerait les CNFE et les appuierait dans la revue systématique de leur propre performance. Les auto-évaluations sont utiles pour avancer dans la voie vers des résultats efficaces. Le but de l'auto-évaluation est de collecter des données qui peuvent aider le CNFE à évaluer s'il avance par rapport à ses différents objectifs, y compris dans la mise en œuvre de l'intégration de la dimension genre. Elle peut également aider les dirigeants et les membres à cerner plus rapidement les domaines où le comité peut améliorer son efficacité dans la réalisation de ses objectifs. L'auto-évaluation devrait être une évaluation neutre de la performance sur les aspects en rapport au genre et donner aux membres l'occasion de se faire entendre et d'exprimer leur satisfaction. Elle peut également être mise en œuvre sous forme de benchmarking annuel afin d'aiguillonner l'esprit de compétition, comme on le fait avec le classement *Doing Business*. Ainsi, les CNFE des pays FEAO peuvent comparer leur performance à celles de leurs voisins, facilitant ainsi un processus d'apprentissage entre pairs.

Cet outil devrait couvrir les aspects essentiels pour faire du CNFE une organisation sensible au genre. Dans le cadre de l'évaluation, il faudrait examiner le niveau d'institutionnalisation, y compris, par exemple, la fréquence des réunions du sous-comité ou du groupe de travail sur le genre, la performance du S&E et l'intégration de la dimension genre aux opérations. Il faudrait également examiner les résultats, tels

que la performance en matière de genre au niveau extrant et les résultats des politiques. Enfin, l'outil d'auto-évaluation serait conçu pour évaluer la satisfaction des membres. Un outil cohérent pourrait être mis en œuvre, suivant le modèle Score net du promoteur (SNP), qui met l'accent sur l'expérience client. Le Score net du promoteur est une évaluation de la fidélité de la clientèle, variant de -100 à +100, calculé à partir de la question posée aux clients : « Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure est-ce que recommanderiez ce produit/cette entreprise à un ami ou à un collègue ? » Le système SNP peut être adapté de manière à l'axer sur l'expérience des membres et aider le CNFE à renforcer son efficacité.

L'outil d'auto-évaluation pourrait être mis en œuvre à travers une courte enquête ciblée auprès de tous les membres du CNFE. L'enquête pourrait comporter environ cinq questions et être administrée en ligne ou par téléphone mobile à tous les membres des CNFE pour suivre l'évolution des perspectives de ces membres au fil du temps. Le programme FEAO devrait

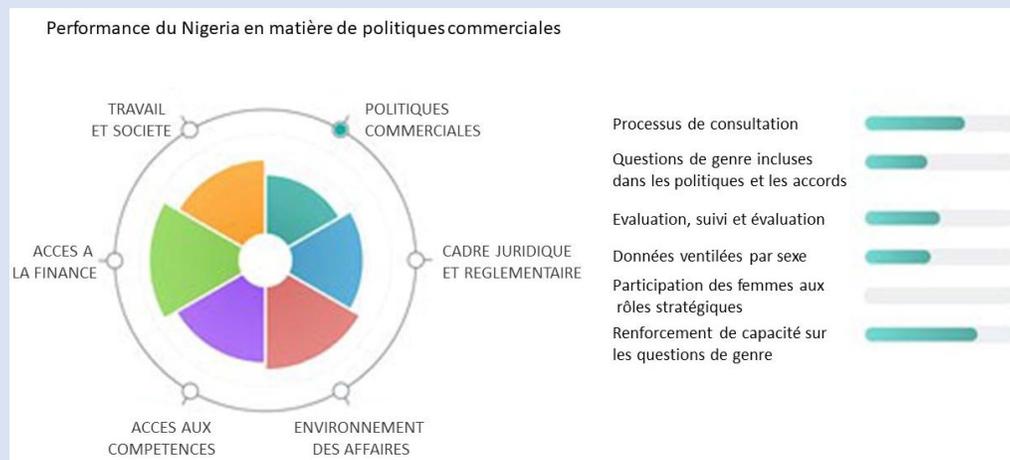
Figure 47 : Modèle de score net de Promoteur



envisager de mettre en place un tableau de bord numérique permettant aux CNFE de comparer leur performance avec celles de leurs voisins. A titre d'exemple, le CCI a récemment lancé un tableau de bord similaire dans le cadre du programme « *SheTrades Outlook* » (voir Encadré). Même si ce tableau de bord n'est pas axé sur la facilitation des échanges et ne regroupe que le Nigeria, la Gambie, le Ghana et la Sierra Leone pour la région de la CEDEAO, le programme FEAO peut également mettre en place un tableau de bord similaire ciblant les CNFE de la CEDEAO pour favoriser l'esprit de compétition et l'apprentissage entre pairs.

Encadré 2 : *SheTrades Outlook* du CCI

Le Centre de commerce international (CCI) a récemment lancé *SheTrades Outlook*, un outil numérique qui permet aux pays de suivre l'avancement en matière d'égalité des sexes dans les échanges et de réaliser l'Objectif de développement durable n° 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles). Cet outil comprend également quelques exemples de pratiques d'excellence. Par exemple, dans le cadre du pilier Politique commerciale, *SheTrades Outlook* fournit des renseignements sur la façon dont le Gouvernement du Canada mène une politique commerciale sensible au genre en incluant un chapitre à part entière sur le commerce et le genre dans ses Accords de libre-échange.





4.3.3 Boîte à outils d'intégration des questions liées au genre au sein des opérations du CNFE

Une boîte à outils devrait être conçue pour appuyer les CNFE d'un point de vue opérationnel. Aucun des CNFE des pays du programme FEAO n'avait pris de mesures pour intégrer la dimension genre à leur dynamique opérationnelle et ils ont tous signalé qu'ils auraient besoin d'assistance pour pouvoir le faire. Cette boîte à outils pourrait ainsi aider les CNFE à améliorer leurs opérations, y compris les règles et les réglementations qui conduisent à l'amélioration de l'efficacité des résultats du travail, et à intégrer la dimension genre à tous ces aspects.

Cette boîte à outils devrait offrir aux CNFE des outils et des ressources dont ils ont besoin pour améliorer leur fonctionnement. Elle pourrait contenir : (i) un exemple de TdR sensible au genre ; (ii) un canevas de Manuel des opérations sensible au genre ; (iii) et un exemple de Plan d'action genre. Elles pourraient également inclure des techniques de gestion des processus, par exemple pour élaborer des plans de gestion des connaissances institutionnelles (y compris la planification du renouvellement des champions du genre).

Des listes de contrôle opérationnelles peuvent être utilisées pour aider les CNFE dans l'évaluation des politiques sur un ensemble de dimensions en rapport à l'intégration du genre. Il faudrait utiliser des guides techniques pour assurer que les membres du CNFE comprennent les concepts et sujets pertinents, tels que le plaidoyer politique, le lien entre le genre et le commerce, et l'évaluation du genre. Le renforcement de la connaissance de la dimension réelle des accords commerciaux pourrait contribuer à l'amélioration de l'élaboration des politiques. Ces guides techniques devraient être stockés dans une bibliothèque virtuelle à laquelle les membres du CNFE pourraient facilement accéder face à des questions particulières.

4.3.4 Boîte à outils de S&E sensible au genre

Les discussions avec les CNFE dans les pays du programme FEAO ont indiqué un important besoin en appui au S&E. Il est de plus en plus important pour les pays de pouvoir communiquer des données ventilées par sexe exactes, opportunes et comparables. Plus important encore, les CNFE doivent pouvoir utiliser ces informations pour renforcer leurs programmes à mesure qu'ils évoluent. Il est particulièrement important pour eux d'avoir accès à des informations de qualité dont ils ont besoin pour effectuer des ajustements et prendre des décisions techniques. La boîte à outils donne une sélection d'indicateurs standard pour gérer les résultats et aider les CNFE à suivre l'impact des programmes genre et commerce.

La Boîte à outils de S&E comprendra une liste d'indicateurs de genre et un exemple de TdR d'évaluation du genre. Les CNFE pourront choisir parmi une liste complète d'indicateurs de genre pertinents pour les activités de facilitation des échanges ceux qui correspondent le mieux à leur propre contexte opérationnel et national. De plus, la boîte à outils fournira des



orientations aux utilisateurs sur l'élaboration d'évaluations efficaces du genre. Cela peut inclure des exemples de TdR et des calendriers pour les évaluations d'impact, les évaluations de programmes, les évaluations de processus ou les études de cas. De plus, la boîte à outils pourrait fournir des orientations sur l'élaboration d'une méthodologie rigoureuse de collecte de données, y compris les techniques d'échantillonnage, la sélection des échantillons, les méthodes de collecte de données (notamment la CAPI) et le cadre d'assurance qualité des données, et les termes de référence pour les évaluations d'impact, les calendriers, etc.

4.3.5 Boîte à outils du champion du genre

Le programme FEAO devrait envisager de fournir des outils pratiques aux champions du genre. Cette boîte à outils aidera les champions du genre à faire de l'égalité des sexes une priorité et orientera les communications sur les thèmes et les interactions en rapport à la dimension genre. Même si la boîte à outils opérationnelle traitera un large éventail de sujets, elle sera en grande partie orientée sur les processus (c'est-à-dire, elle expliquera la méthode d'intégration de la dimension genre aux membres des CNFE et les appuiera dans sa mise en œuvre). Il serait également utile de fournir aux champions du genre des outils axés sur le contenu qu'ils peuvent exploiter pour mener un plaidoyer efficace en faveur des questions de genre.

Cette boîte à outils servirait d'outil de plaidoyer qui pourrait être utilisé par ceux qui connaissent moins bien les liens entre genre et commerce. La boîte à outils des champions du genre comprendrait des explications sur les principaux concepts en rapport au genre et la justification de l'intégration de la dimension genre. Elle comprendrait également des étapes pratiques pour le plaidoyer en faveur du genre, telles que le canevas d'engagement, les « procédures » et les listes de contrôle. Par exemple, elle pourrait inclure une liste de questions que le champion du genre devrait poser lors des réunions, et de supports promotionnels à présenter lors des réunions aux membres du CNFE ou aux parties prenantes externes.

La boîte à outils des champions du genre est conçue sous forme de bibliothèque de documents et de guides brefs sur des sujets d'intérêt. Il est essentiel pour le travail du champion du genre de disposer de ressources faciles à assimiler pour ceux qui connaissent moins bien les sujets. Il est donc important de fournir des outils tels que des infographies, des diaporamas PowerPoint, des listes de contrôle et des points de discussion qu'ils peuvent utiliser pour présenter les informations et sensibiliser les membres du CNFE élargi.

Figure 48 : Exemple de liste de contrôle et d'infographie pour la boîte à outils du champion du genre

Exemple de liste de contrôle des champions internationaux de l'égalité entre les sexes

Exemple d'infographie sur les Femmes et le Commerce du TRALAC (Centre du droit commercial)

Use this checklist to ensure that you are embedding gender equality in your organization's:

1 Initiatives and projects

- Will the initiative/project respond to gender and/or sex-specific risks, vulnerabilities and needs?
- Has a simple gender-based analysis been done?
- Is the project beneficial to both women and men?
- Does the initiative use data disaggregated by sex?



Source : International Gender Champions "A "How To" Checklist For International Gender Champions";
tralac Trade Law Centre Women & Trade Infographic accessed :
<https://www.tralac.org/resources/infographics/13429-women-and-trade.html>

4. 4 Aspects spécifiques aux pays

Les résultats de l'évaluation indiquent que les CNFE des pays du programme FEAO ont des besoins similaires en renforcement de capacité, bien que d'intensité différente à cause de différences entre leur niveau d'institutionnalisation. Dans l'ensemble des pays, des problèmes similaires ont été mentionnés et des besoins similaires ont émergé, malgré les différences entre leur niveau d'institutionnalisation.

Tableau 7 : Résumé des modules de formation et des boîtes à outils potentiels

Modules de formation

Lien entre genre et commerce

- Contribution des femmes petites commerçantes à l'économie
- Défis auxquels sont confrontées les femmes commerçantes
- Différents impacts de la libéralisation des échanges sur les hommes et les femmes
- Réponses potentielles aux contraintes auxquelles sont confrontées les femmes commerçantes

Intégration organisationnelle de la dimension genre

- Mise en place de structures de coordination appropriées

Elaboration de politiques sensibles au genre

- Recensement des parties prenantes des questions de genre
- Planification d'action pour l'égalité entre les sexes

Mise en place de champions du genre

- Inclusion de la dimension genre dans les documents opérationnels
- Budgétisation sensible à la dimension genre
- Elaboration de plans de gestion des connaissances institutionnelles

Suivi et évaluation sensible au genre

- Collecte, analyse et utilisation de données ventilées par sexe
- Procédures de collecte de données
- Evaluation d'impact selon les genres

Communication sur la dimension genre

- Stratégies et outils de communication sensible au genre

Boîtes à outils

Boîte à outils du champion du genre (bibliothèque de points de discussion et

- Principaux concepts en rapport au
- Dossier de décision pour l'intégrati
- Etapas pratiques pour le plaidoyer
- entre les sexes
- Canevas d'engagement, procédure

Boîte à outils opérationnelle

- Exemple de TdR sensibles au genre
- Canevas de manuel opérationnel s
- Exemple de plan d'action pour l'ég

Boîte à outils de S&E

- Liste complète d'indicateurs pertin
- rapport à la dimension genre
- Exemples de TdR/calendriers se
- évaluations d'impact

Portail du CNFE pour échanger les ex d'excellence en matière de genre

Outils d'auto-évaluation du genre

- Courte enquête annuelle en lig
- membres du CNFE
- Tableau de bord numérique po
- comparer la performance à celles d

Tableau

Une structure modulaire devrait être adaptée au contexte actuel des pays et mise en œuvre en fonction des différents niveaux d'institutionnalisation. Les recommandations sur le renforcement de capacité, la formation mais aussi les boîtes à outils sont structurées autour des différents modules intéressant chaque CNFE et ses membres en fonction de leurs besoins

FEAO

Programme pour la
Facilitation des Echanges
en Afrique de l'Ouest.



actuels. Alors que tous les CNFE ont besoin d'une formation de base sur la dimension genre et d'une présentation du lien entre le genre et le commerce, les aspects plus structurels concernent certains pays seulement. Tableau

FINANCÉ PAR



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



MIS EN ŒUVRE PAR



Figure 49. Profondeur des activités d'intégration de la dimension genre (niveau d'institutionnalisation)

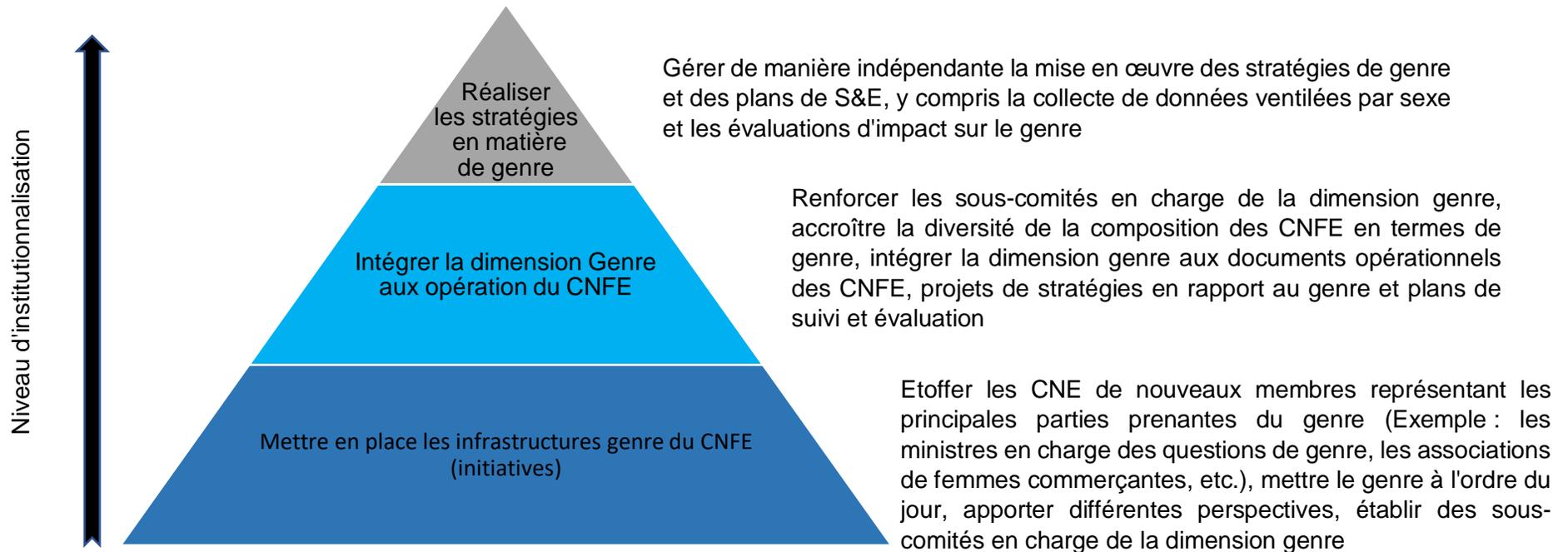


Tableau 6 : Résumé des modules recommandés par pays

		Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Ghana	Mali	Niger	Nigeria	Sénégal	Togo	
Intensité des modules de formation recommandés											
Profondeur des activités d'intégration de la dimension genre											
Trois premiers modules de formation à privilégier ³⁶	1	Analyse	Analyse	Analyse	Politiques/opérations	Analyse	Analyse	Analyse	Politiques/opérations	Analyse	Analyse
	2	Communication	Communication	Politiques/opérations	Politiques/Opérations	Analyse	Analyse	Analyse	Analyse	Politiques/Opérations	Communication
	3	Analyse	Analyse	Communication	Analyse	Analyse	Analyse	Politiques/Opérations	Politiques/Opérations	Analyse	Analyse
Plaine intensité requise Aucune formation requise											

³⁶ Les modules de formation à privilégier et détaillés dans le Tableau 7 ci-après, ont été regroupés en trois grandes catégories : politiques/opérations, analyse et communication. Les thèmes de formation sur les politiques/opérations comprenaient « Elaboration de politiques tenant compte des questions de genre » et « Inclusion de la dimension genre dans les documents opérationnels ». Les thèmes de formation sur l'analyse comprenaient « Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique », « Collecte et analyse de données ventilées par sexe », « S&E tenant compte des questions de genre » et « Evaluation d'impact selon le genre ». Les thèmes de formation sur la communication comprenaient « Communication tenant compte des questions de genre ».

Tableau 7 : Résumé des modules de formation et des boîtes à outils potentiels

Modules de formation

Lien entre genre et commerce

- Contribution des femmes petites commerçantes à l'économie
- Défis auxquels sont confrontées les femmes commerçantes
- Différents impacts de la libéralisation des échanges sur les hommes et les femmes
- Réponses potentielles aux contraintes auxquelles sont confrontées les femmes commerçantes

Intégration organisationnelle de la dimension genre

- Mise en place de structures de coordination appropriées

Elaboration de politiques sensibles au genre

- Recensement des parties prenantes des questions de genre
- Planification d'action pour l'égalité entre les sexes*

Mise en place de champions du genre

- Inclusion de la dimension genre dans les documents opérationnels
- Budgétisation sensible à la dimension genre
- Elaboration de plans de gestion des connaissances institutionnelles

Suivi et évaluation sensible au genre

- Collecte, analyse et utilisation de données ventilées par sexe
- Procédures de collecte de données*
- Evaluation d'impact selon les genres*

Communication sur la dimension genre

- Stratégies et outils de communication sensible au genre*

Boîtes à outils

Boîte à outils du champion du genre

(bibliothèque de points de discussion et de petits guides)

- Principaux concepts en rapport au genre
- Dossier de décision pour l'intégration de la dimension genre
- Etapes pratiques pour le plaidoyer en faveur de l'égalité entre les sexes
- Canevas d'engagement, procédures et listes de contrôle

Boîte à outils opérationnelle

- Exemple de TdR sensibles au genre
- Canevas de manuel opérationnel sensible au genre
- Exemple de plan d'action pour l'égalité entre les sexes

Boîte à outils de S&E

- Liste complète d'indicateurs pertinents pour les activités en rapport à la dimension genre
- Exemples de TdR/calendriers sensible au genre pour les évaluations d'impact*

Portail du CNFE pour échanger les expériences et les pratiques d'excellence en matière de genre

Outils d'auto-évaluation du genre

- Courte enquête annuelle en ligne/sur mobile pour les membres du CNFE*
- Tableau de bord numérique pour les CNFE servant à comparer la performance à celles des autres pays*

Tableau 8 : Résumé des formations à privilégier pour les membres du CNFE

		Bénin	Burkina Faso	Côte d'Ivoire	Ghana	Mali	Niger	Nigeria	Sénégal	Togo
Trois premières modalités de formation à privilégier	1	Interactions en petits groupes	Cours en ligne	Interactions en petits groupes	Formation des formateurs	Formation des formateurs	Formation des formateurs	Conférences en salle de classe	Formation des formateurs	Etudes de cas
	2	Formation des formateurs	Formation des formateurs	Etudes de cas	Interactions en petits groupes	Etudes de cas	Interactions en petits groupes	Formation des formateurs	Etudes de cas	Formation des formateurs
	3	Etudes de cas Conférences en salle de classe	Etudes de cas	Formation des formateurs	Cours en ligne	Interactions en petits groupes	Cours en ligne	Interactions en petits groupes	Cours en ligne	Conférences en salle de classe
Durée optimale de formation		Jusqu'à un jour	Jusqu'à trois jours	Deux à trois jours	Jusqu'à un jour	Plus de trois jours	Jusqu'à trois jours	Jusqu'à deux jours	Jusqu'à trois jours ou plus	Jusqu'à trois jours
Priorité Domaines intégrant la dimension genre	1	Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique	Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique	Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique	Elaboration de politiques sensibles au genre	Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique	Collecte et analyse de données ventilées par sexe	Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique	Elaboration de politiques sensibles au genre	S&E sensible au genre
	2	Communication sensible au genre	Communication sensible au genre	Inclusion de la dimension genre dans les documents opérationnels	Inclusion de la dimension genre dans les documents opérationnels	S&E sensible au genre	Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique	Collecte et analyse de données ventilées par sexe	Analyse comparative entre les sexes pour la planification stratégique	Elaboration de politiques sensibles au genre
	3	S&E sensible au genre	Collecte et analyse de données	Communication sensible au genre	S&E sensible au genre	Collecte et analyse de données	S&E sensible au genre	Elaboration de politiques sensibles au genre	Inclusion de la dimension genre dans les	Analyse comparative entre les sexes pour la

			ventilées par sexe			ventilées par sexe			documents opérationnels	planification stratégique
--	--	--	-----------------------	--	--	-----------------------	--	--	----------------------------	------------------------------

4.5 Mécanismes de renforcement des capacités

4.5.1 Ateliers nationaux utilisant les Modules de bibliothèque virtuelle

Nous recommandons de tenir une série d'ateliers de formation à l'intention de tous les membres du CNFE pour les sensibiliser au genre dans le contexte de la facilitation des échanges et leur apprendre à utiliser les boîtes à outils pour l'intégration du genre à leurs activités courantes.

Les ateliers devraient utiliser les pratiques d'excellence d'andragogie et une approche interactive. Les concepts clés et les pratiques d'excellence ont de meilleures chances d'être assimilés lorsque l'apprentissage se fait surtout par la pratique et l'environnement est centré sur l'apprenant,

mettant l'accent sur la participation et l'interaction des participants, tout en tirant parti des connaissances locales des participants au cours. Nous recommandons, de ce fait, d'adopter une approche fondée sur l'apprentissage continu combinant plusieurs méthodologies et techniques d'andragogie pour améliorer l'efficacité de la formation. Chaque atelier verra la participation de spécialistes thématiques ayant une expérience préalable en facilitation des échanges et en intégration du genre, invitant des experts qualifiés des Commissions de la CEDEAO et de l'UEMOA à participer en qualité de formateurs et/ou d'orateurs, toutes les fois que cela sera possible.



L'apprentissage virtuel est un puissant outil de mobilisation d'une diversité de membres et permet de faire le suivi des concepts traités lors des ateliers. Compte tenu des défis posés par la COVID-19 et des restrictions de réunion en présentiel, l'exploitation des outils technologiques est devenue critique. Les plateformes en ligne permettent d'atteindre un grand nombre de participants de manière rentable et en toute sécurité. Concernant les initiatives de renforcement des capacités, nous recommandons de combiner les ateliers en présentiel à une bibliothèque de modules d'apprentissage virtuel gérée par FEAO et/ou la CEDEAO dont le contenu sera accessible à distance pour ceux qui souhaitent aller plus loin. Chaque module devrait durer entre 10 et 15 minutes et couvrir un thème spécifique, en utilisant un assortiment d'outils pédagogiques pouvant comprendre des cours sur PowerPoint, des clips vidéo, des études de cas et des éléments de jeu. En outre, ce contenu pourra être mis à la disposition du grand public une plus grande couverture au sein de chaque pays.



Intégrés à l'ensemble des ateliers, les modules virtuels et les boîtes à outils devraient être des exemples sortis de la vraie vie dont les CNFE pourront tirer des enseignements.

Différentes approches pourront être utilisées et différents pays opteront pour différentes approches, c'est pourquoi il est important de présenter une série d'études de cas représentative des différentes approches adoptées par les autres pays. Les membres du CNFE ont souligné l'importance de présenter des exemples provenant non seulement de leur région, mais aussi des marchés émergents et des pays développés d'autres régions. Si les exemples d'intégration du genre aux opérations du CNFE à travers le monde ne sont pas nombreux, quelques exemples de pays ayant essayé d'intégrer le genre à leurs politiques nationales du commerce sont disponibles. La discussion sur ces exemples pourrait aider les membres du CNFE à avoir une idée de ce que le processus sera dans leur propre pays. A part cela, l'implication d'experts des Commissions de la CEDEAO et de l'UEMOA pourrait être mise à profit pour analyser des exemples d'intérêt d'une perspective régionale, dans le but de promouvoir la comparaison et l'adaptabilité entre les pays.

i. Création de synergies avec le renforcement des capacités des CRFE

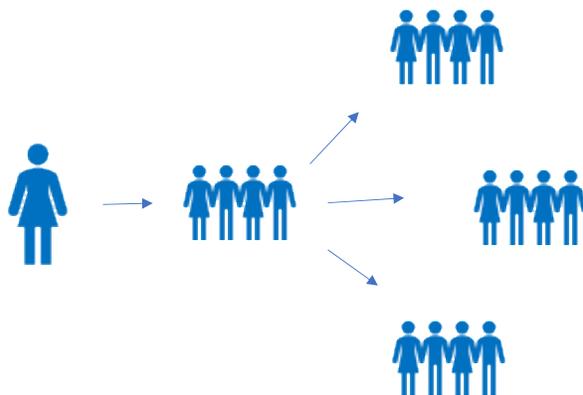
Parallèlement aux efforts de FEAO pour le renforcement de la capacité de commerce et genre des Comités *nationaux* de facilitation des échanges (CNFE) dans les pays cibles, des efforts complémentaires seront déployés pour appuyer la CEDEAO et l'UEMOA dans le renforcement des capacités de leadership des CNFE à travers leurs forums régionaux de CNFE, informellement connus sous le nom de Comités *régionaux* de facilitation des échanges (CRFE), rassemblant les dirigeants des CNFE (représentants du Ministère du Commerce, des Douanes et du secteur privé).

Un dialogue est en cours entre les deux FEAO assurant conjointement la mise en œuvre pour veiller à l'harmonisation et éviter la duplication des analyses des besoins en formation, des méthodologies et des mécanismes de prestation. Ce dialogue garantira le maintien de la cohérence et des synergies entre les formations sur le commerce et le genre tenues aux niveaux national et régional, pour une optimisation des résultats et des impacts.

En principe, la répartition des tâches convenue prévoit que le renforcement des capacités en matière de genre du CRFE soit axé sur les concepts généraux du genre, pour veiller à la création d'une base minimale de connaissances nécessaires parmi les participants du CRFE (dont certains sont aussi membres du CNFE dans leurs pays respectifs). En revanche, le renforcement des capacités en matière de genre des CNFE couvrira en détail les questions techniques portant sur le lien entre commerce et genre de façon plus spécifique et visera à renforcer les capacités des membres du CNFE à concrètement intégrer les connaissances techniques sur le commerce et le genre aux opérations courantes des comités nationaux.

4.5.3 Formation des formateurs locaux à venir

Par souci de pérennité, nous recommandons de tenir une Formation des formateurs (FdF) supplémentaire pour veiller à une compréhension adéquate des questions de genre et de l'utilisation des boîtes à outils. Dans le cadre du modèle de Formation des formateurs, les maîtres formateurs assurent l'encadrement des nouveaux formateurs. Un atelier de FdF permet



de constituer un pool de formateurs compétents qui peuvent ensuite dispenser la même formation à d'autres. Ainsi, au lieu d'avoir un seul formateur qui dispense un cours sur une période prolongée, le modèle FdF fait appel à plusieurs formateurs pour enseigner le même cours, en simultané. Cela signifie qu'un nouveau participant aura généralement la possibilité de voir un formateur expérimenté enseigner, faire les exercices et ensuite mettre des segments d'enseignements en pratique avec d'autres participants.

En partant d'une approche institutionnelle, les champions du genre peuvent être formés à former d'autres membres du personnel dans les organisations membres. Nous recommandons de dispenser des formations sensibles au genre à tous les membres et au personnel clé, afin de les familiariser avec les besoins des commerçantes et commerçants et les amener à opter pour les moyens les plus adaptés de satisfaire à ces besoins.

Au cours de ces formations locales, les futurs champions du genre, les consultants locaux et les universitaires pourront bénéficier d'une formation approfondie qui leur permettra non seulement de faire le suivi de l'avancée du CNFE dans la mise en oeuvre des initiatives de genre, mais aussi de fournir une formation de suivi et de l'appui aux autres membres et aux parties prenantes de leur pays sur les questions de genre et l'utilisation des boîtes à outils.

4.5.4 Suivi

Après la formation, tous les membres devraient non seulement avoir compris les concepts et les politiques, mais aussi être capables d'en parler avec assurance. Un mécanisme d'évaluation, ainsi qu'une autoévaluation devraient être mis en oeuvre pour mesurer l'apprentissage des différents thèmes par les participants. Un cadre de S&E devrait être élaboré pour mesurer l'impact immédiat et à moyen terme des formations sur le genre, établissant clairement la situation de référence et les indicateurs et les cibles mesurables qui l'accompagnent, en cohérence avec la Théorie du changement et le Cadre de résultats de FEAO.



Un recyclage sera organisé un an plus tard. Les CNFE devraient suivre les progrès effectués sur les indicateurs, tel qu'expliqué dans le cadre de S&E. Le deuxième atelier à l'intention de chaque CNFE sera élaboré de manière à combler les lacunes de connaissances et améliorer la capacité des CNFE à mettre en œuvre les recommandations. Il est aussi recommandé d'envisager une collaboration avec les ministères concernés pour le parrainage d'une manifestation annuelle ouverte aux membres du CNFE et au public, qui pourrait être mise à profit pour offrir un recyclage sur les concepts clés aux membres et plaider en faveur de ces questions dans le pays. Le programme FEAO pourrait aussi envisager d'héberger une manifestation régionale pour faciliter l'apprentissage entre pairs parmi les CNFE. Les résultats de l'évaluation indiquent que les CNFE dans les pays d'intervention de FEAO ont apprécié de participer à ces types de manifestation pour améliorer leur compréhension d'autres questions et aimeraient avoir des manifestations similaires pour le genre et le commerce.

4.6 Atténuation des impacts de la COVID-19

A cause de l'incertitude entourant les restrictions de voyage dues à la COVID-19, il faudra faire preuve d'une certaine souplesse dans la planification des initiatives de renforcement des capacités. A cause de la crise en cours provoquée par la COVID-19, les voyages à destination et en provenance de plusieurs pays ont été temporairement suspendus. Néanmoins, la formation peut toujours être menée au moyen d'outils numériques et une équipe locale/régionale basée dans la CEDEAO. Les trois scénarios suivants seront possibles :

- **Dans le meilleur scénario, les restrictions de voyage sont levées et les manifestations locales coordonnées par des experts internationaux peuvent être tenues.** Les ateliers de formation peuvent être tenus en présentiel dans chaque pays et débutent par un pilote dans un pays. Suivant les résultats de cet atelier, y compris le feedback recueilli auprès des participants, l'équipe effectuera les adaptations nécessaires au plan de formation et aux supports, et déploiera la formation dans les huit autres pays. Deux équipes (constituées d'un expert genre et d'un expert commerce chacune) seront déployées pour permettre de tenir les ateliers ultérieurs de façon simultanée. Pour les formations, il sera important de veiller à la conformité aux recommandations internationales visant à limiter la propagation de la COVID-19 et à protéger la santé des membres de l'équipe et des participants. Entre autres mesures, le port du masque, la restriction du nombre de participants aux réunions et aux formations, et la distanciation sociale pourront être exigés.
- **Dans le scénario moyen, les restrictions de voyages sont levées pays par pays et la formation est menée à travers un déploiement régional.** Dans ce scénario, les experts internationaux peuvent voyager dans certains pays pour mener les formations. Le reste des formations seront tenues par l'équipe de consultants locaux. Pour faire suite au pilote, nous proposerions d'organiser un événement régional de « formation des



formateurs" et de mener le déploiement qui s'ensuivra de manière échelonnée. Dans le cadre de ce scénario, le contrôle qualité peut se faire par l'enregistrement des formations ou la participation par vidéoconférence lorsque cela est techniquement possible, l'examen des résultats des rapports d'autoévaluation et la tenue de courtes discussions avec les membres du CNFE. En fonction de la situation, il serait bon de mener une série de formations de plus petite envergure plutôt que de tenir un atelier rassemblant l'ensemble des membres du CNFE pour veiller à ce que la distanciation sociale soit possible.

- **Dans le pire scénario, les restrictions de voyage sont en vigueur et les formations doivent être tenues en utilisant une stratégie s'appuyant sur les technologies et faisant appel aux experts locaux.** En cas de deuxième vague d'épidémie de COVID-19 ou plus, d'interdictions totales de voyage et d'impossibilité pour les experts internationaux de voyager vers la région, les ateliers pilotes pourront être menés entièrement à distance par l'équipe internationale. Après une sélection minutieuse des formateurs, on pourra coordonner plusieurs événements de formation des formateurs par vidéoconférence. La même méthodologie d'assurance qualité (enregistrements vidéo, autoévaluations) sera mise en œuvre, comme dans le scénario de risque modéré, à part que pour ce scénario, nous recommandons d'ajouter un niveau supplémentaire d'assurance qualité en pilotant la formation auprès de deux ou trois participants de chaque pays et en faisant enregistrer les séances par les formateurs. Les vidéos pilotes seront ensuite examinées soigneusement et au besoin, des ajustements seront effectués avant le déploiement. Ce scénario nécessitera probablement la tenue de plusieurs petits événements de formation dans les pays respectifs, pour veiller à ce que la distanciation sociale soit possible.

ANNEXE 1 : RESUME DES REpondANTS

BENIN

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
Police Républicaine	Allowanou Brice
Conseil National des Chargeurs du Bénin	Dehoue Aguiar Gladys
Agence de Promotion des Investissements et des Exportations (APIEx)	Laurent Gangbes
Ministère de l'Industrie et du Commerce	Koukoui Félicité
Chambre de Commerce et d'Industrie et du Bénin (CCIB)	Razack Yessoufou
Direction Générale des Douanes et Droits Indirects (DGDDI)	Winsavi Arsène

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	3
Féminin	1

Institution	N
Police Républicaine	1
Agence de Promotion des Investissements et des Exportations (APIEx)	1
Ministère de l'Industrie et du Commerce	1
Direction Générale des Douanes et Droits Indirects (DGDDI)	1

BURKINA FASO

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
Ministère de la Promotion de la Femme	Mme Ouedrago w. Marie Madeleine
DGPV/MAAH	Mme Some Damoue Mariam
PLATE FORME SYLVIE	Sogesy Toé
DGTTM/MTMUR	Yacouba Sere
Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles, Ministère du Commerce	Mme Tapsoba Sombié Dola
Ministère du Commerce	Souleymane Ouédraogo
Direction de la Législation et de la Réglementation, Direction Générale des Douanes du Burkina	M. Mounwé Moumani Guillaume
La Chambre de commerce du Burkina	M. Edward Batiebo

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	11
Féminin	3

Institution	N
APTCD	1
ONAZER	1
ARCEP/PM	1
LNSP/MS	1
DGU-CI/MCIA	1
MINISTERE DE LA FEMME	1



APEX	1
DGTTM/MTMUR	1
DGPV/MAAH	1
PLATEFORME SYLVIE	1
SP-SRLA/MCIA	1
UNMO-CIR/MCIA	1
Ministère de l'Environnement, de l'Economie Verte et du Changement Climatique	1
ANAC-BF	1

CÔTE D'IVOIRE

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
La Douane	Colonel Digbeu Constance
Ministère du Commerce et de l'Industrie	Mme Konan Somla Lydie
Chambre de Commerce Ivoirienne	Kouakou Casimir
National Programme UKTP	Kouakou Felix
Agence Côte d'Ivoire PME	M. Bamba Tiemoko
Confédération générale des entreprises en Côte d'Ivoire (CGECI)	M. Kouadio Alain
Fédération Nationale des Acteurs du Commerce de Côte d'Ivoire (FENACCI)	Ouattara Sekou
Comité Alliance Borderless	M. Zozoro Urbain

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	9
Féminin	2

Institution	N
Ministère du Commerce et de l'Industrie	5
Autorité portuaire d'Abidjan	1
Borderless Alliance	1
Ministère des Ressources Animales et Halieutiques	1
Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire	1
CONSEIL NATIONAL DES EXPORTATIONS	1
Douanes Ivoiriennes	1

GHANA

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
Ministère du Commerce et de l'Industrie	M. Anthony Nyame-Baafi
	M. Kyeremeh Yeboah
Bureau des services techniques de la Douane	M. Fechin Akoto
Autorité portuaire	Esther Gyebi-Donkor
Ministère du Genre et de la Protection Sociale	Dr. Comfort Asare
Ministère des Finances	Benjamin Ayesu Kwafo



Borderless Alliance	Afua Eshun
Autorité des Affréteurs du Ghana	Naa Dansua Aryeetey
Ministère des Routes et des Autoroutes	Josephine Baidoo

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	5
Féminin	4

Institution	N
Services portuaires Meridian	1
Chambre de commerce internationale du Ghana	1
Groupe de la Banque mondiale	1
Ministère de l'Alimentation et de l'Agriculture	1
Autorité des Affréteurs du Ghana	1
Autorité de normalisation du Ghana	1
Borderless Alliance	2
Ministère des Affaires Etrangères et de l'Intégration Régionale	1

MALI

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
L'Agence pour la Promotion des Exportations du Mali	Tahirou Cissé
Réseau national des femmes opératrices économiques du Mali	Coulibaly Aissata Touré
Agence Malienne de Normalisation et de Promotion de la Qualité (AMANORM)	Amadou Diop
La Chambre du commerce et de l'industrie du Mali (CCIM)	Amadou Koné
Le Conseil National du Patronat du Mali	Boubacar Diallo
Ministère chargé du Commerce et de l'Industrie du Mali	Boubacar Diallo
Direction Générale du Commerce, de la Consommation et de la Concurrence du Mali	Bouya Sidibé
Direction Générale des Douanes (DGD)	Yacouba Cissouma

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	11
Féminin	2

Institution	N
Ministère de l'Industrie et du Commerce / Direction Générale du Commerce, de la Consommation et de la Concurrence	1
Direction Générale des Douanes du Mali	1

Association des consommateurs du Mali (Ascoma)	1
CCIM	1
Direction Générale de la Police Nationale	1
Direction Nationale des Services Vétérinaires	1
Conseil Malien des Chargeurs	1
Direction Nationale des Transports Terrestres maritimes et Fluviaux (DNTTMF)	1
Ministère de l'Industrie et du Commerce	1
Agence Malienne de Normalisation et de Promotion de la Qualité (AMANORM)	1
Cellule Technique des Réformes du Climat des Affaires	1
Agence pour la Promotion des Exportations du Mali	1
CCIAD	1

NIGER

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
Ministère du Commerce	M. Issaka Amadou
Ministère du Commerce	M. Raouf Moussa Issaka
Ministère du Commerce / Secrétaire permanent formel du CNFE	M. Karidio Mahamadou
Chambre de Commerce d'Industrie du Niger (CCIN)	M. Mamoudou Oumarou
RATCO TRANSIT / COLLECTIF DES TRANSITAIRES DU NIGER	M. Soumaila Seybou
SONIDEP : Société Nigérienne des Produits Pétroliers	Mme Diama Moumouni

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	3
Féminin	3

Institution	N
Ministère du Commerce	2
MAG/EL	1
RATCO Transit	1
Ministère du Commerce et de la Promotion du Secteur Privé, Direction de la Promotion du Commerce de Services	1
Ministère de l'Industrie	1

NIGERIA

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
Service des douanes du Nigéria	Nafiu Isiyaku
Administration fiscale fédérale	Okare, John M.
Ministère Fédéral de l'Industrie, du Commerce et de l'Investissement	Abu Ndah Ali
Ministère Fédéral de la Justice	Mme Foro Gloria Ebele
Ministère Fédéral de la Condition Féminine	Mme Blessing Annunike
Agence nationale d'administration et de contrôle des aliments et des médicaments (NAFDAC)	Mme Haleemat Kadiri
Service de quarantaine agricole du Nigéria	Asotun Victor

Organisation des femmes dans le commerce international (OWIT) du Nigéria	Adetunde Ademefun
Conseil de recherche et de développement des matières premières	Abubakar Shehu Kollere
Services vétérinaires et de lutte contre les ravageurs, Ministère Fédéral de l'Agriculture et du Développement Rural (FMARD)	Dr. Chinyere Akujobi

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	10
Féminin	4

Institution	N
NEXIM Bank	1
NAC-AfCTA	1
OWIT	1
Exploitant agricoles membres d'associations internationales de commerce (WFITA)	1
Conseil de recherche et de développement des matières premières	1
Alliance du secteur privé du Nigéria (NiPSA)	1
Agence nationale de mise en application des lois concernant les drogues (NDLEA)	1
Ministère Fédéral de l'Industrie, du Commerce et de l'Investissement	1
NITDA	1
Organisation de normalisation du Nigéria	1
Agence nationale d'administration et de contrôle des aliments et des médicaments (NAFDAC)	1



Ministère Fédéral de la Condition Féminine	1
Service des douanes du Nigéria	1
Corps fédéral de la sécurité routière	1

SENEGAL

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
GAINDE 2000	Amadou Mbaye Diop
Direction du Commerce Extérieur	Astou Sy
	Aminata Kane
Douane	Birahim Samba Souna Fall
Association des Femmes de l'Afrique de l'Ouest (AFAO)	Khady Fall Tall
Ministre du Genre	Mouhamed Ndiaye
UNACOIS JAPPO	Mme Omal Gueye Sarr
USETA	Wane Hamidou Bocar

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	9
Féminin	5

Institution	N
Ministère de l'Industrie	1
Ministère du Commerce et des PME	1



Direction du Commerce Extérieur	1
Direction Générale des Douanes	1
Direction de la Pharmacie et du Médicament	1
DOUANE	1
Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS JAPPO)	1
Direction des Eaux et Forêts, Chasses et de la Conservation des Sols	1
ASEPEX	1
Coopérative nationale des entreprises de transport de marchandises	1
Direction du Commerce Intérieur	1
Direction des Industries de Transformation de la Pêche	1
Ministère de l'Intérieur	1
A refusé	1

TOGO

Entretiens avec les informateurs clés

Institution	Nom du répondant
Ministère du Transport	Saturnin A. N'Sougan Dayo
OTR	Mme Edjeou N'dane
Port Autonome de Lomé	Derman Abdoul-Razak
Comité National de la Facilitation des Echanges	Batchassi Katchali
Présidence de la République mais actuellement à Togo Invest	Dr. Atafeinam Abalo
FEFA CEDEAO	Mme. Candide Leguede
Ministère chargé de la Promotion de la Femme	Mme Melessike Bitenebe
TOGO INVEST	Cynthia Gnassingbe

Ventilation des répondants à l'enquête numérique

Sexe	N
Masculin	8
Féminin	1

Institution	N
Ministère Chargé du Commerce	1
Direction du Commerce Extérieur	1
NAVITOGO	1
Conseil National du Patronat du Togo	1
Direction de la Protection des Végétaux	1
Conseil National des Chargeurs du Togo (CNCT)	1
Ministère de la Justice	1
Ministère des Affaires Etrangères	1
Société Aéroportuaire de Lomé Tokoin	1

ANNEXE 2 : INSTRUMENTS D'ENQUETE

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC UN INFORMATEUR CLE MEMBRE

Introduction

Merci de prendre le temps de nous rencontrer/de parler avec nous. Avant de commencer l'entretien, nous aimerions vous donner une idée de l'objectif de cette rencontre. Notre société, A2F Consulting a été engagée par la Banque mondiale pour mener une analyse des besoins en capacités de genre du Comité national de facilitation des échanges.

Nous aimerions aborder les thèmes suivants avec vous :

- Mesures actuellement mises en œuvre par le CNFE dans le domaine du genre
- Vision et capacité du CNFE à mener un plaidoyer en faveur de l'intégration du genre aux politiques et aux programmes de commerce
- Domaines potentiels de renforcement des capacités et de renforcement institutionnel pour l'intégration du genre
- Présence et potentiel des champions du genre

L'entretien prendra environ 1 heure. Vos commentaires personnels resteront confidentiels. Les informations et les opinions que vous allez donner seront rendues anonymes. Ni votre nom, ni celui de votre organisation ne sera mentionné dans les documents dérivés de cette enquête. La FEAO et ses bailleurs sont soumis au Règlement n°2016/679 de l'Union Européenne « Règlement général sur la protection des données » (RGPD) et toutes les données personnelles seront supprimées après l'analyse.

Nous prendrons des notes pendant l'entretien à des fins de référence. Est-ce que cela vous convient ?

Est-ce que vous avez des questions avant qu'on ne commence ?



Informations générales

Date de l'entretien :

Nom de l'interviewer :

Nom de l'institution du répondant :

Nom du répondant :

Courriel du répondant :

Numéro de téléphone du répondant : *(important en cas de problèmes de connexion WiFi)*

1. Sexe du répondant :

Masculin

Féminin

2. Poste du répondant :

3. Rôle du répondant dans le CNFE :

Evaluation de l'axe stratégique et de la sensibilisation au genre

Modérateur, veuillez lire :

L'intégration du genre est un processus qui consiste à évaluer les implications de toute action planifiée pour les hommes et les femmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une approche visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une part intégrante de la conception, de la mise en œuvre et du suivi et évaluation des politiques et des programmes.

Voici quelques exemples potentiels d'intégration du genre : analyse genre de la planification stratégique, collecte et analyse de données ventilées selon le sexe, suivi et évaluation tenant compte des questions de genre, communications sensibles au genre, inclusion du genre aux documents opérationnels, budgétisation sensible au genre, élaboration de politiques sensibles au genre.

4. Quel plan/politique général oriente les activités de votre organisation ? Est-ce qu'il/elle inclut une dimension genre ?

Sondez : Est-ce que vous pourriez être plus spécifique ? Est-ce qu'il y a des activités qui ciblent les femmes ? Est-ce qu'il y a des politiques en appui aux commerçantes ? Est-ce qu'il y a des politiques qui priorisent l'impact sur les femmes ?

5. Quelles sont les problèmes de genre que votre organisation rencontre dans l'exécution de ce mandat ?

6. Dans votre pays, est-ce que les politiques commerciales et les processus de facilitation des échanges tiennent actuellement compte des questions de genre ? Si oui, veuillez expliquer.



7. Quelles sont les priorités stratégiques du CNFE ? Quelle est la vision et les priorités du CNFE en ce qui concerne ses activités à venir ?

8. Est-ce que les questions de genre sont une priorité pour le CNFE ? Si oui, veuillez expliquer pourquoi ces questions sont une priorité ?

9. Si non, pourquoi ?

Nous avons d'autres priorités pour le moment.

Le genre ne s'applique pas à la politique commerciale.

Ne sait pas comment traiter des questions de genre au sein du CNFE.

Autre, expliquez _____

Ne sait pas

10. Quelles sont les ressources dont le CNFE a besoin pour promouvoir le programme genre et commerce ?

11. A votre avis, est-ce que l'impact des politiques commerciales sur les hommes et les femmes est identique ?

Oui

Non

Veuillez expliquer.



12. A votre avis, est-ce que les hommes et les femmes actifs dans le commerce ont accès aux mêmes opportunités ?

Oui

Non

Veuillez expliquer.

13. A votre avis, est-ce que les défis liés aux infrastructures à la frontière et de marché affectent différemment les hommes et les femmes ?

Oui

Non

Veuillez expliquer.

14. A votre avis, est-ce que les hommes et les femmes ont un même niveau de connaissances des règles et des procédures de commerce ?

Oui

Non

Veuillez expliquer :

15. A votre avis, est-ce que les hommes et les femmes ont un accès égal aux ressources commerciales ? « Ressources commerciales » désigne les moyens de transport, l'accès aux installations physiques, à l'information sur les politiques et les procédures, aux instruments financiers (produits financiers commerciaux, garanties, assurance), programmes d'assistance au gouvernement, etc.

Oui

Non

Veuillez expliquer :

Evaluation de la structure

16. Est-ce que la structure actuelle du CNFE et du Secrétariat du CNFE convient à appuyer l'intégration du genre aux discussions et aux décisions de facilitation des échanges ? Quelles seraient vos recommandations pour renforcer ses capacités dans ce sens ?

Modérateur : la structure comprend les membres, la structure de gouvernance, la structure du Secrétariat, la dotation en personnel, le processus d'allocation budgétaire, etc.

17. Est-ce que le modèle de fonctionnement du CNFE et du Secrétariat du CNFE convient à appuyer l'intégration du genre aux discussions et aux décisions de facilitation des échanges ?

Modérateur : le modèle de fonctionnement comprend le processus décisionnel/les règles de vote, le calendrier des réunions, la nomination des représentants, la sélection des thèmes de politique pour le plaidoyer en faveur du CNFE

18. Quel est le processus utilisé par les institutions membres pour nommer leurs représentants au CNFE ?

Sondez : est-ce qu'il y a des règles ou des critères de nomination des membres ? Est-ce qu'il y a des considérations de genre ?

19. Le cas échéant, comment est-ce que les dirigeants du Secrétariat du CNFE sont sélectionnés ?

20. Quelles sont les proportions actuelles d'hommes et de femmes parmi les membres du CNFE ? _____% femmes

CONCERNANT LE SECRETARIAT - est-ce que le CNFE fait le suivi de cette information ?

21. Est-ce que le CNFE est doté d'une ou plusieurs des structures axées sur le genre suivantes :

	Oui	Non
Quotas de genre des membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nomination de femmes à des postes de direction (Présidence, Vice-présidence, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intégration du genre à la politique commerciale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interventions visant à relever les défis propres aux femmes dans le commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inclusion d'organisations axées sur le genre parmi les membres du CNFE (Associations de commerçantes, Ministre du Genre/des Affaires Familiales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mise en place de comité/groupe de travail technique dédié au genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, expliquez _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Si l'une ou plusieurs des affirmations précédentes s'appliquent au CNFE, veuillez expliquer pourquoi :

Evaluation des dynamiques organisationnelles

23. Est-ce que le CNFE et le Secrétariat du CNFE disposent des compétences et des capacités nécessaires pour orienter les processus de facilitation des échanges dans ce pays ? Expliquez.



24. Est-ce que les hommes et les femmes participent de façon égale aux réunions du CNFE ? Expliquez.

25. Veuillez expliquer les questions de genre et commerce discutées lors des réunions récentes du CNFE :

26. Veuillez décrire le processus décisionnel utilisé au sein du CNFE et son degré d'efficacité.

Sondez : est-ce que des procédures de vote sont en place ? Est-ce qu'il arrive qu'il y ait impasse ? Si oui, comment est-ce que vous sortez généralement de ces impasses ? Est-ce qu'un ou plusieurs membres(s) ont un droit de veto ?

27. (Le cas échéant) qui sont les membres les plus influents du CNFE ?

Sondez : est-ce qu'il y a un membre qui a d'office le dernier mot sur toutes les décisions en cas d'impasse ? Est-ce qu'il y a un membre qui les résout généralement ? Est-ce que le Ministère du Commerce ou le Service des douanes correspondrait à ce profil ?

28. Quelles sont vos recommandations pour améliorer le processus décisionnel ?

29. Si vous deviez identifier un champion potentiel du genre pour appuyer le travail du CNFE, qui (ou quelle organisation) est-ce que vous recommanderiez ? Pourquoi est-ce que vous recommanderiez cette personne ou cette organisation ?

Cadre de S&E

30. Est-ce que le CNFE mène des activités de suivi et évaluation ? Si oui, quelles données sont utilisées pour mener le S&E ?

Modérateur : expliquez que la fonction de suivi et évaluation permet aux organisations de faire le suivi de l'avancement de la mise en œuvre d'un projet/programme et de mesurer son impact au niveau des bénéficiaires. Elle se fonde sur la collecte de données de qualité pertinentes au vu des objectifs du projet.

31. (Modérateur : Ne demandez que si un Secrétariat du CNFE a été mis en place) Est-ce que le Secrétariat prévoit de mener des activités de suivi et évaluation ? Si oui, veuillez expliquer.

32. Est-ce que le CNFE a accès à des données sur le commerce ventilées par sexe ? Si oui, expliquez. Si non, quelles sont les ressources dont le CNFE a besoin pour pouvoir accéder aux données/collecter les données ?

Modérateur : veuillez que des données sont ventilées par sexe lorsqu'elles sont séparées selon qu'elles concernent des hommes ou des femmes pendant leur collecte et leur analyse

Perspective sur l'intégration du genre

33. Est-ce que le CNFE prévoit une initiative d'intégration du genre ? Si oui, expliquez. Si non, veuillez expliquer ce qui empêche le CNFE de prendre une telle initiative.

Modérateur : rappelez la définition de l'intégration du genre, c'est-à-dire une approche visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une part intégrante de la conception, de la mise en œuvre et du suivi et évaluation des politiques et des programmes.

34. Parmi les thèmes suivants, lesquels sont utiles au renforcement des capacités de promotion du genre du CNFE :

Modérateur : lisez chaque thème à haute voix et demandez au répondant de vous en dire plus s'il le considère utile.

APRES AVOIR DISCUTE DE CHAQUE THEME, DEMANDEZ AU REpondANT D'INDIQUER SES TROIS PLUS GRANDES PRIORITES et AU BESOIN, RELISEZ LA LISTE

Analyse du genre pour la planification stratégique :
Collecte et analyse de données ventilées par sexe :
Suivi et évaluation tenant compte du genre :
Communications sensibles au genre (canaux de communication, images, publications, langue) :
Inclusion des questions de genre dans les documents opérationnels (Termes de référence, avis de vacance de poste, plans d'action, rapports, etc.) :
Budgétisation sensible au genre :
Elaboration de politiques sensibles au genre (programmes du gouvernement, politiques, législation, etc.)

35. Quel est le moyen privilégié pour renforcer les capacités en matière de genre parmi les membres du CNFE ?

LISEZ LA LISTE A HAUTE VOIX ET COCHEZ TOUTES LES OPTIONS PERTINENTES

Interactions en petits groupes	<input type="checkbox"/>
Etudes de cas	<input type="checkbox"/>
Cours en ligne	<input type="checkbox"/>
Cours théoriques	<input type="checkbox"/>
Formation des formateurs	<input type="checkbox"/>
Autre, précisez _____	<input type="checkbox"/>
Ne sait pas	<input type="checkbox"/>



36. Quelles seraient vos recommandations pour améliorer la sensibilité et la capacité des membres du CNFE/Secrétariat du CNFE en matière de genre ?

37. Est-ce que vous auriez des commentaires ou des suggestions sur l'intégration du genre aux politiques commerciales de votre pays ? Est-ce que vous avez d'autres commentaires ou suggestions ?

Merci de votre temps.

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC UN INFORMATEUR CLE NON-MEMBRE

Introduction

Merci de prendre le temps de nous rencontrer/parler. Avant de commencer l'entretien, nous aimerions vous donner une idée de l'objectif de cette rencontre. Notre société, A2F Consulting a été engagée par la Banque mondiale pour mener une analyse des besoins en capacités de genre du Comité national de facilitation des échanges.

Nous aimerions couvrir les thèmes suivants avec vous :

- Mesures actuellement prises par le CNFE dans le domaine du genre
- Vision et capacité du CNFE à plaider en faveur de l'intégration du genre aux politiques et aux programmes de commerce
- Domaines potentiels de renforcement des capacités et de renforcement institutionnel pour l'intégration du genre
- Présence et potentiel des champions du genre

L'entretien prendra environ 1 heure. Vos commentaires personnels resteront confidentiels. Les informations et les opinions que vous allez donner seront rendues anonymes. Ni votre nom, ni celui de votre organisation ne sera mentionné dans les documents dérivés de cette enquête. FEAO et ses bailleurs sont astreints au Règlement n°2016/679 de l'Union Européenne



« Règlement général sur la protection des données » (RGPD) et toutes les données personnelles seront supprimées après l'analyse.

Nous prendrons des notes pendant l'interview à des fins de référence. Est-ce que cela vous convient ?

Est-ce que vous avez des questions avant que nous commençons ?

Informations générales

Date de l'entretien :

Nom du répondant :

Nom de l'institution du répondant :

Nom du répondant :

Courriel du répondant :

Numéro de téléphone du répondant :

1. Sexe du répondant :

Masculin	<input type="checkbox"/>
Féminin	<input type="checkbox"/>



2. Poste du répondant :

3. Quel plan/politique général oriente les activités de votre organisation ? Est-ce qu'il/elle inclut une dimension genre ?

Sondez : Est-ce que vous pourriez être plus spécifique ? Est-ce qu'il y a des activités qui ciblent les femmes ? Est-ce qu'il y a des politiques en appui aux commerçantes ? Est-ce qu'il y a des politiques qui priorisent l'impact sur les femmes ?

4. Est-ce que vous savez que votre pays a un CNFE ? Si oui, est-ce que vous savez ce qu'un CNFE fait et à quoi il sert ?

5. Pourquoi est-ce que votre institution n'est actuellement pas membre du CNFE ?

6. Est-ce que votre institution serait intéressée à devenir membre du CNFE ?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

7. A votre avis, quels seraient les principaux avantages à se joindre au CNFE ?

8. Parmi les thèmes suivants, lesquels sont utiles au renforcement des capacités en matière de genre du CNFE ?



Modérateur : lisez chaque thème à haute voix et demandez au répondant de vous en dire plus s'il le considère utile.

Analyse du genre pour la planification stratégique :
Collecte et analyse de données ventilées par sexe :
Suivi et évaluation tenant compte du genre :
Communications sensibles au genre (canaux de communication, images, publications, langue) :
Inclusion des questions de genre dans les documents opérationnels (Termes de référence, avis de vacance de poste, plans d'action, rapports, etc.) :
Budgétisation sensible au genre :
Elaboration de politiques sensibles au genre (programmes du gouvernement, politiques, législation, etc.)

9. Quel est le moyen privilégié de renforcer les capacités en matière de genre parmi les membres du CNFE ?

Interactions en petits groupes	<input type="checkbox"/>
Etudes de cas	<input type="checkbox"/>
Cours en ligne	<input type="checkbox"/>
Cours théoriques	<input type="checkbox"/>
Formation des formateurs	<input type="checkbox"/>
Autre, précisez _____	<input type="checkbox"/>
Ne sait pas	<input type="checkbox"/>

10. Quelles seraient vos recommandations pour améliorer la sensibilité et la capacité des membres du CNFE/Secrétariat du CNFE en matière de genre ?



11. Est-ce que vous auriez des commentaires ou des suggestions sur l'intégration du genre aux politiques commerciales de votre pays ? Est-ce que vous avez d'autres commentaires ou suggestions ?

Merci de votre temps.

ENQUETE NUMERIQUE

Introduction

Merci de prendre le temps de répondre à cette enquête. Notre société, A2F Consulting, a été engagée par la Banque mondiale pour mener une analyse des besoins en capacités de genre pour le compte du Comité national de facilitation des échanges (CNFE).

Nous aimerions aborder les thèmes suivants avec vous :

- Objectifs du CNFE
- Mesures actuellement mises en œuvre par le CNFE dans le domaine du genre
- Besoins établis par les membres du CNFE pour renforcer sa capacité institutionnelle en matière de genre
- Evaluation du niveau de connaissances effectif en ce qui concerne le genre et le commerce

L'enquête prendra environ 15 minutes et vos commentaires personnels resteront confidentiels, nous n'en ferons pas part au CNFE. Les informations et les opinions que vous allez donner seront rendues anonymes. Ni votre nom, ni celui de votre organisation ne sera mentionné dans les documents dérivés de cette enquête. FEAO et ses bailleurs sont astreints au Règlement n°2016/679 de l'Union Européenne « Règlement général sur la protection des données » (RGPD) et toutes les données personnelles seront supprimées après l'analyse.

Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse aux questions. Nous souhaitons connaître votre avis sincère et votre contribution va énormément nous aider à appuyer le travail du CNFE.

FEAO

Programme pour la
Facilitation des Echanges
en Afrique de l'Ouest.



Date :

Nom de l'organisation :

Nom du répondant :

Sexe du répondant :

Masculin	<input type="checkbox"/>
Féminin	<input type="checkbox"/>

Poste du répondant :

Courriel :

Numéro de téléphone :

FINANCÉ PAR



MIS EN ŒUVRE PAR





1. Veuillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes :

Pas d'accord du tout Pas d'accord Neutre ou Ne sait pas D'accord Tout à fait d'accord

1. Mon organisation contribue à la réalisation du plan de développement national du pays.	<input type="checkbox"/>				
2. Les priorités du CNFE sont en cohérence avec les intérêts de l'institution que je représente.	<input type="checkbox"/>				
3. Je participe convenablement aux processus décisionnels au sein du CNFE.	<input type="checkbox"/>				
4. Je connais les grandes lignes de la stratégie du pays en matière de genre.	<input type="checkbox"/>				
5. La structure et le modèle opérationnel actuels du CNFE conviennent à appuyer l'intégration du genre à la discussion sur la facilitation des échanges.	<input type="checkbox"/>				
6. Les besoins et les droits des commerçantes sont adéquatement représentés par les membres du CNFE existant.	<input type="checkbox"/>				
7. L'ajout d'institutions ou d'associations représentant des femmes serait utile pour garantir une bonne prise en compte des besoins des commerçantes.	<input type="checkbox"/>				

Si le répondant est d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation Q1.7 A votre avis, quelle institution ou association serait un ajout utile au CNFE ?



2. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes :

Pas d'accord du tout Pas d'accord Neutre ou Ne sait pas D'accord Tout à fait d'accord

	Pas d'accord du tout	Pas d'accord	Neutre ou Ne sait pas	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Les hommes et les femmes actifs dans le commerce ont accès aux mêmes opportunités.	<input type="checkbox"/>				
2. Les hommes et les femmes actifs dans le commerce sont confrontés aux mêmes défis.	<input type="checkbox"/>				
3. L'impact de la politique commerciale sur les hommes et les femmes est le même.	<input type="checkbox"/>				
4. La facilitation des échanges est un sujet qui convient mieux aux hommes qu'aux femmes.	<input type="checkbox"/>				
5. L'égalité des sexes ne concerne que les femmes et les filles.	<input type="checkbox"/>				

3. A votre avis quel est votre niveau de connaissances sur les éléments suivants de la relation entre le genre et le commerce ?

	Aucune connaissance	Faible connaissance	Connaissance moyenne	Bonne connaissance	Très bonne/excellente connaissance
1. La contribution des petites commerçantes à l'économie	<input type="checkbox"/>				
2. Les contraintes que les femmes subissent dans le commerce et qui appelleraient à des politiques spécifiques	<input type="checkbox"/>				
3. Les différents impacts de la libéralisation du commerce sur les hommes et les femmes	<input type="checkbox"/>				
4. Les obstacles que l'inadéquation des infrastructures à la frontière et de marché posent aux femmes	<input type="checkbox"/>				
5. Les obstacles que la faible connaissance des règles et des procédures pose aux femmes	<input type="checkbox"/>				
6. Les obstacles qu'un moindre accès aux ressources posent aux commerçantes	<input type="checkbox"/>				



4. Est-ce que le CNFE a pris des mesures ou des décisions en vue de lever les obstacles susmentionnés ?

	Oui	Non	NSP
Quotas de genre des membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nomination de femmes à des postes de direction (Présidence, Vice-présidence, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intégration du genre à la politique commerciale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interventions visant à relever les défis propres aux femmes dans le commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inclusion d'organisations axées sur le genre parmi les membres du CNFE (Associations de commerçantes, Ministre du Genre/des Affaires Familiales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mise en place de comité/groupe de travail technique dédié au genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. En cas de réponse négative à toute affirmations de la série Q4, demandez pourquoi le CNFE n'a pas pris de telles mesures :

INDIQUEZ LES TROIS PREMIERS MOTIFS PAR ORDRE D'IMPORTANTANCE

Le genre n'est pas une priorité à ce stade.	<input type="checkbox"/>
Le genre n'a pas de pertinence pour la politique commerciale.	<input type="checkbox"/>
Le CNFE ne sait pas comment traiter les questions de genre.	<input type="checkbox"/>
Le CNFE manque de ressources pour s'occuper des questions de genre.	<input type="checkbox"/>
Ne sait pas	<input type="checkbox"/>



6. Concernant les compétences et les processus suivants, veuillez indiquer votre niveau de connaissances et de maîtrise en cochant la case appropriée.

Je ne sais
rien de
ceci.

J'ai quelques
connaissances à
ce sujet mais je
ne sais pas
comment les
utiliser.

J'ai
suffisamment
d'assurance
pour utiliser
cela dans
mon travail
de tous les
jours.

J'ai
suffisamment
d'assurance
pour diriger
des travaux
à ce sujet.

Analyse du genre pour la planification stratégique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collecte et analyse de données ventilées par sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suivi et évaluation tenant compte du genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communications sensibles au genre (canaux de communication, images, publications, langue)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inclusion des questions de genre dans les documents opérationnels (TDR, avis de vacance de poste, plans d'action, rapports, etc.) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboration de politiques sensibles au genre (programmes du gouvernement, politiques, législation, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7. Sur lesquels des thèmes suivants est-ce que vous avez besoin de formation pour améliorer la prise en compte des questions de genre dans votre travail au sein du CNFE ?

Notez chaque thème sur une échelle allant de Pas important à Très important

	Pas important	Légèrement important	Modérément important	Important	Très important
Analyse du genre pour la planification stratégique	<input type="checkbox"/>				
Collecte et analyse de données ventilées par sexe	<input type="checkbox"/>				
Suivi et évaluation tenant compte du genre	<input type="checkbox"/>				
Communications sensibles au genre (canaux de communication, images, publications, langue)	<input type="checkbox"/>				
Inclusion des questions de genre dans les documents opérationnels (Termes de référence, avis de vacance de poste, plans d'action, rapports, etc.)	<input type="checkbox"/>				
Elaboration de politiques sensibles au genre (programmes du gouvernement, politiques, législation, etc.)	<input type="checkbox"/>				



8. Quelles sont les ressources dont vous avez besoin pour améliorer votre connaissance et/ou l'inclusion des questions de genre dans votre travail auprès du CNFE ? NOTEZ LES TROIS RESSOURCES DONT VOUS AVEZ LE PLUS BESOIN

Point focal/champion genre désigné	<input type="checkbox"/>
Formation pour développer les compétences de genre	<input type="checkbox"/>
Fonds à allouer au travail sur le genre	<input type="checkbox"/>
Données/données factuelles sur le genre dans mon domaine de travail	<input type="checkbox"/>
Boîtes à outils sur le genre (ex : concepts, exemples, outils de diagnostic, supports de préparation du projet, etc.)	<input type="checkbox"/>
Ressources humaines supplémentaires (c'est-à-dire personnel, consultants) pour travailler sur le genre	<input type="checkbox"/>
Groupe de travail technique dédié au genre	<input type="checkbox"/>
Ne sait pas	<input type="checkbox"/>

9. Si vous deviez identifier un champion potentiel du genre pour appuyer le travail du CNFE, qui (ou quelle organisation) est-ce que vous recommanderiez ?

10. Quelle est la forme de formation que vous privilégiez ? RETENEZ JUSQU'À TROIS OPTIONS

Interactions en petits groupes	<input type="checkbox"/>
Etudes de cas	<input type="checkbox"/>
Cours en ligne	<input type="checkbox"/>
Cours théoriques	<input type="checkbox"/>
Formation des formateurs	<input type="checkbox"/>
Ne sait pas	<input type="checkbox"/>



11. Quelle est la durée optimale d'une séance de formation ? (RETENEZ UNE SEULE OPTION)

Moins d'une demi-journée	<input type="checkbox"/>
Demi-journée	<input type="checkbox"/>
Maximum d'une journée	<input type="checkbox"/>
Maximum de deux jours	<input type="checkbox"/>
Maximum de trois jours	<input type="checkbox"/>
Plus de trois jours	<input type="checkbox"/>
Ne sait pas	<input type="checkbox"/>

12. Est-ce que vous avez des suggestions ou des commentaires sur la manière d'améliorer l'intégration du genre au sein du CNFE ?

Merci de votre temps.