

# POLITIQUE ECONOMIQUE ET DEVELOPPEMENT

## INEGALITES DE GENRE ET ENTREPRENEURIAT EN COTE D'IVOIRE

*N'DEDE Bosoma Florence epse DAGNAN*

*Université Félix Houphouët Boigny de Cocody*

*florencendedede@yahoo.fr*

**PED N° 06/2014**



**Cellule d'Analyse de Politiques Economiques du CIRES**

## Résumé

*L'étude portant sur : « Inégalités de genre et entrepreneuriat en Côte d'Ivoire » prend en compte 400 entreprises du secteur informel et 160 entreprises du secteur formel.*

*L'objectif général de ce travail est d'analyser les inégalités de genre au niveau de l'accès et de la performance économique de l'entrepreneuriat en Côte d'Ivoire à partir de variables sociodémographiques et de capacité managériale. Elle a permis de mettre en exergue des inégalités de genre dans l'entrepreneuriat en Côte d'Ivoire.*

*Les résultats montrent qu'il existe des inégalités de genre dans le profil et la performance des entrepreneurs. La plupart sont spécifiques à chaque secteur (secteur formel et informel) de l'entreprise. Les entreprises dirigées par les hommes sont plus performantes que celles des femmes dans le secteur informel. La tendance est la même dans les branches d'activités. Dans le secteur formel, la contribution des femmes managers est neutre ou positive. La proportion de femme au sein des employés n'est pas un déterminant pertinent de performance principalement dans les entreprises détenues par des hommes. En effet l'influence du genre sur la performance des entreprises restent mitigées par les différences contrastées de capital social, la taille de l'entreprise et la nature de ces activités entre les entreprises dirigées par les femmes et les hommes et entre les entreprises féminisées et celles qui ne le sont pas.*

*En vue de donner un coup d'accélérateur à l'entrepreneuriat féminin, les responsables de politiques publiques pourraient mettre en place une agence pour l'entrepreneuriat féminin dont les missions principales seraient la promotion de la compétitivité des entreprises mises en place par les femmes et l'accès de femmes dans le management des moyennes et des grandes entreprises. De plus, les chefs d'entreprises doivent promouvoir l'accroissement du nombre de femme manager, qui en plus de résoudre les problèmes d'équité sociale a une incidence positive sur la performance économique des entreprises du secteur formel.*

**Mots clés :** Inégalité de genre, Management, entrepreneuriat, Côte d'Ivoire.

## INTRODUCTION

La Côte d'Ivoire a ratifié différentes conventions internationales<sup>1</sup> pour l'égalité des droits de l'homme et de la femme. Ces textes sont inopérants en raison de l'absence de décret d'application. Au niveau national, La constitution du 23 juillet 2000 réitère le principe d'égalité entre l'homme et la femme. Mais, la situation est analogue en l'absence d'une politique nationale de l'égalité des chances, de l'équité et de genre<sup>2</sup>.

Dans le secteur de l'emploi, la répartition quasi égalitaire de la population ivoirienne (49,9% de femmes et 50,1% d'hommes)<sup>3</sup> ne se reflète pas dans la distribution des travailleurs par sexe. Selon l'observatoire de l'emploi, les femmes représentent en moyenne 10,8% de la population des travailleurs. Dans les secteurs comme dans les sous-secteurs d'activités la participation des femmes est faible.

En effet, les femmes représentent respectivement 60%, 16,7 % et 22% de la population nationale dans les secteurs d'activités primaire, secondaire<sup>4</sup> et tertiaire. Dans les différents sous-secteurs de l'emploi, la proportion de femmes est en deçà de 20% en dehors du sous-secteur de l'Administration et des services sociaux où elles représentent 36,6%<sup>5</sup>.

En outre, elles sont le plus présentes dans les secteurs d'activités où le relevé de statistiques est quasi inexistant (tâche d'aide familiale ou ménagère, occupation indépendante et tâches d'apprenties). Par rapport aux hommes, les femmes sont majoritairement présentes à des postes peu qualifiés, peu rémunérés.

Pourtant des femmes créent et dirigent des entreprises dans des secteurs variés tels que : l'immobilier, la papeterie, la fabrique de produits laitiers, la vente de produits alimentaires et cosmétiques, le textile avec des chiffres d'affaires de plusieurs centaines de millions<sup>6</sup>. En Côte d'Ivoire 15% des créateurs d'entreprise dans le secteur formel sont des femmes<sup>7</sup>. Dans le secteur informel, la part des hommes chefs d'unité de production est plus élevée que celle des femmes. En activité principale, on a 55,9% d'hommes pour 44,1% de femmes et en activité

---

<sup>1</sup>(1)La charte des Nations Unies qui réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits de l'homme et de la femme, (2) La déclaration universelle des droits de l'homme, (3) La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples, (4)La Convention relative à l'Elimination de toutes Formes de Discriminations à l'Egard des Femmes (CEDEF 1995), (5)Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (2000).

<sup>2</sup> Document en projet depuis la déclaration solennelle faite par les autorités en 2007

<sup>3</sup> Enquête sur le niveau de vie des ménages, 2002

<sup>4</sup> Participation des femmes à la vie publique, UNESCO

<sup>5</sup> Dans le cadre de l'étude portant sur les déterminants de la performance des entreprises en Afrique subsaharienne : cas de la Côte d'Ivoire

<sup>6</sup> Participation des femmes à la vie publique, UNESCO, version 2002

<sup>7</sup> D'après des données du Guichet unique du Centre de promotion de l'investissement en Côte d'Ivoire (CEPICI), de janvier à mai 2013

secondaire, 63,3% d'hommes pour 36,7% de femmes (AGEPE 2012). Quant aux femmes managers d'entreprise, l'enquête CAPEC/CRDI montre qu'elles sont en proportion de 30% et de 10% respectivement à la tête d'entreprise informelle et d'entreprise formelle.

Le constat de l'entrepreneuriat féminin est identique à celui de l'emploi féminin. La position des femmes reste inférieure à celle des hommes. Les femmes entrepreneurs sont peu nombreuses. Pour ce qui est de leur positionnement et de leur contribution sur le marché du travail, l'on peut retenir en premier lieu une plus forte présence relative de ces dernières dans certaines branches d'activité, malgré une sous-représentation générale par branche : « hôtel et restaurant », « commerce de détail », « commerce de gros », « service aux ménages » et « confection d'articles vestimentaires » (AGEPE, 2012).

La faible représentativité des femmes dans l'entrepreneuriat, matérialisée par des disparités de sexe dissimulent des inégalités de genre. Ces inégalités font référence à toutes celles qui ne sont pas liées à la constitution biologique des managers mais qui sont d'ordres socio-historiques et culturels et qui peuvent être corrigées à l'aide d'action politique.

Les inégalités de genre posent problème à plusieurs titres car l'entrepreneuriat est une opportunité pour résorber le chômage et la pauvreté qui se féminisent. En effet, ces inégalités, masquées et méconnus en l'absence de relevé statistique continu, sont étroitement liées à la division sexuée des rôles dans la société et au caractère spécifiquement *masculin* de l'entreprenariat.

En outre, elles ne régressent pas malgré la mise en œuvre récente de réformes (document de stratégies sectorielles pour améliorer l'égalité des chances et de genre (2009)<sup>8</sup>, de la réforme de la loi sur le mariage (2012)<sup>9</sup>, de la création du Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire (FAFCI) et du compendium des compétences féminines<sup>10</sup>) devant permettre de réduire les contraintes des femmes et améliorer leur condition de vie et de travail n'a pas eu d'impact significatif sur la situation de l'entrepreneuriat féminin.

De plus, les conditions actuelles de création des entreprises ne permettent pas de corriger ces inégalités en défaveur de l'entrepreneuriat féminin. Car le cadre réglementaire et institutionnel

---

<sup>8</sup> Rédigé en 2009 par la Direction de l'égalité et de la promotion du genre du Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant

<sup>9</sup> Le statut de la femme va connaître un changement sur les plans juridique et fiscal, avec la modification de 04 articles de la loi sur le mariage. Les articles 58, 59, 60 et 67 nouveaux qui consacrent la gestion conjointe (mari et femme) du ménage.

<sup>10</sup> FAFCI, financé sur le Programme Présidentiel d'Urgence depuis 2012, a pour objectif principal de permettre aux femmes d'accéder à des ressources financières à coût réduit en vue de créer ou de renforcer des activités génératrices de revenus.

de création des entreprises en Côte d'Ivoire promeut une approche neutre des investisseurs qu'ils soient de sexe féminin ou masculin.

L'objectif général de ce travail est d'analyser les inégalités de genre au niveau de l'accès et de la performance économique de l'entrepreneuriat en Côte d'Ivoire. Il s'agit spécifiquement de décrire le profil des entrepreneurs par sexe, d'évaluer la performance économique des entreprises en fonction du sexe du manager et en fonction de la composition par sexe de la main d'œuvre et de déterminer les caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin performant du point de vue économique.

Les différences de sexe influencent-elles l'accès et la performance dans l'entrepreneuriat en Côte d'Ivoire ? En d'autres termes : Existe-t-il des différences entre les entrepreneurs féminins et les entrepreneurs masculins ? Le sexe du manager influence-t-il la performance économique de l'entreprise ? La composition de la main d'œuvre par sexe affecte-t-elle la performance de l'entreprise ? Existe-t-il des différences de performance économique entre les femmes entrepreneurs ?

La littérature sur le genre et l'entrepreneuriat peuvent être regroupé en trois catégories d'analyse : des constats d'ordres généraux, des analyses sur les caractéristiques des entreprises créées et dirigées par des femmes et le profil de l'entrepreneur de sexe féminin.

L'entrepreneuriat féminin est peu connu. Ses défis, sa contribution à l'économie reste sous-évaluée en raison de peu ou pas de données fiables. L'entrepreneuriat féminin est victimes e plusieurs freins socio culturel lié à la division sexuelle des rôles sociaux (Bertin et Laval, 2006). En effet, les stéréotypes persistants sur les mères et la culture masculine attribuée à l'entrepreneuriat sont souvent défavorables à l'entrée des femmes dans ce secteur.

Concernant la situation des femmes dans l'entrepreneuriat, contrairement aux hommes, elles dirigent des entreprises de petites tailles. Elles sont plus jeunes et plus présentes dans les secteurs des services, de l'alimentation et des vêtements (St Cyr et al. 2002 ; Davidson et Burke, 2004 ; Bonnetier, 2005). Elles sont plus nombreuses à être à la tête d'entreprise à propriétaire unique (St Cyr et al. 2002).

Comparées aux hommes, les femmes sont le plus souvent à leur propre compte et ont des revenus inférieurs (Davidson et Burke, 2004 ; 2<sup>ème</sup> conférence de l'OCDE en charge des PME). En effet les Chiffres d'Affaires annuels des entreprises appartenant à des femmes est significativement inférieurs. Toutefois, elles seraient plus performantes que les hommes pour les petites entreprises de moins de trois (3) employés (bonnetier, 2005).

En dehors de ce fait, l'influence des femmes managers à la performance économique des entreprises n'est pas sans équivoque. En effet, l'étude de Shrader et al. (1997) réalisé sur de grandes entreprises américaines, s'intéressait aux liens statistiques entre la présence de femmes dans des postes de management en général, de direction et d'administratrices et la performance financière des entreprises. Les auteurs ont pu établir les entreprises avec un pourcentage élevé de femmes managers ont des ratios de performance élevés. Cependant, un pourcentage élevé de femmes dans le top management ou administratrices n'était pas corrélé avec la performance financière. Pourtant, l'étude réalisée par Belghiti au Canada, sur les femmes dans le top management et la performance financière de leurs entreprises, établie que la présence des femmes dans le comité de direction ou à la direction d'une entreprise a une influence significative sur la performance des entreprises mesurée par le Q de Tobin.

Ferrary (2010), en faisant l'analyse de la relation entre les performances économiques et la proportion des femmes qu'elles emploient, montrent que lorsque les femmes constituent un groupe minoritaire, elles ont peu ou pas d'influence sur les performances. En revanche lorsqu'elles atteignent une taille critique alors leur influence se fait sentir sur les performances de l'entreprise (Ferrary, 2010 :189).

En ce qui concerne la motivation des femmes entrepreneur, entreprendre répond à la double volonté de se dégager des contraintes du salariat et se s'engager dans une activité professionnelle attractive (Bonnetier, 2005). Batimonak (2000), étudiant les attitudes psychologiques des femmes camerounaises qui entreprennent, montre que celles qui réussissent ont tendance à se surestimer et présentent le complexe de dépasser l'homme et de se mettre au-dessus de tout.

L'intérêt de cette étude est de mettre en lumière les variables susceptibles de constituer un levier pour améliorer l'entrepreneuriat féminin, de résorber les inégalités de genre et accroître la participation des femmes dans les entreprises en Côte d'Ivoire.

## METHODOLOGIE

L'enquête s'est déroulée dans trois villes, Abidjan, Daloa et San-Pedro, où les activités économiques sont denses en Côte d'Ivoire. Elle portait sur un échantillon représentatif des secteurs d'activité, des branches et des types d'entreprises.

L'échantillon de départ était constitué de 800 entreprises. En définitive, 560 entrepreneurs ont renseigné le questionnaire. Ils sont répartis comme suit : 400 entrepreneurs du secteur informel et 160 du secteur formel. La base de sondage utilisée pour le volet formel est constituée du fichier du répertoire des entreprises, disponible à la banque des données financières de l'Institut National des statistiques (INS, 2012). Quant aux entrepreneurs du secteur informel, le dénombrement des Unités de Production Informelles (UPI) a permis de constituer notre base de sondage.

Un questionnaire constitué de questions fermées et de questions ouvertes a été administré aux managers des entreprises en 2013. Ce questionnaire était structuré autour de plusieurs rubriques structurées par plusieurs variables. Ces variables ont permis l'élaboration d'une typologie empirique de managers d'entreprises formelles et informelles. Elles sont relatives aux :

- **Caractéristiques de l'entrepreneur** : sexe, niveau d'instruction, formation technique, domaine de formation, expérience professionnelle, nombre d'enfant, présence d'un entrepreneur, religion, statut matrimonial, système de recrutement et de promotion des employés et mode d'accès au poste.
- **Caractéristiques de l'entreprise** : branche d'activité, taille (nombre d'employés),
- **Mesures de la performance économique de l'entreprise** : volume de vente, agrandissement de l'entreprise et résultat net.

La méthode d'analyse est quantitative. Elle combine des statistiques descriptives, des classifications<sup>11</sup>, des tests d'indépendance et des tests de comparaison de moyennes.

L'étude fait référence à plusieurs concepts qu'il convient de définir. Il s'agit de l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat féminin et genre.

Par entrepreneuriat, l'étude prend en compte toutes les entreprises détenues ou dirigées par des managers. De ce fait par entrepreneuriat féminin, les entreprises prises en compte sont celles qui sont créées ou dirigées par des femmes.

"Genre" est un concept plus élargi que le « sexe » qui fait référence aux caractéristiques socialement construites qui définissent le rôle des hommes et des femmes dans un contexte institutionnel dans le cas de cette étude dans l'entreprise. Il s'agit de comparer les disparités entre femmes et hommes en partant de la variable "sexe" et de réaliser l'analyse des rapports sociaux entre les sexes traduisant des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes.

---

<sup>11</sup>qui sont une agglomération automatisée des variables

## RÉSULTATS

### RESULTAT 1 : TYPOLOGIE DES ENTREPRENEURS PAR SEXE

Les caractéristiques des entrepreneurs par sexe et par secteur d'activité ont été réalisées à partir d'une classification. Celle-ci a permis de dégager quatre profils : profil du manager d'entreprise formelle de sexe masculin, profil du manager d'entreprise formelle de sexe féminin, profil du manager d'entreprise informelle de sexe masculin le profil du manager d'entreprise informelle de sexe féminin.

- Le premier profil de manager est le profil du **manager d'entreprise formelle de sexe masculin (n=142)** qui représente environ 89% de l'échantillon des managers de ce secteur.

Une majorité des individus de ce profil ont reçu une formation dans le domaine de l'économie et des finances (38,5%) jusqu'au niveau Master et Doctorat pour 42,7%. Ils ont aussi bénéficié d'une formation technique (64%). Ils accèdent au poste de manager par une promotion à l'intérieur de leur entreprise (54,2%). Avant ce poste de manager, ils avaient une expérience professionnelle (86,5%).

Ils sont originaires de la région hors CEDEAO (21,9%), de religion chrétienne (protestant 38,5%), mariés (66,7%) et pères de 3 enfants en moyenne. Avant d'entreprendre dans le secteur des services (36,5%), ils avaient déjà un entrepreneur dans leur environnement familial (51%). Pour le recrutement de leurs employés, ils procèdent par appel à candidature (36,5%) et pour leur promotion, ils s'appuient sur leur performance (85,4%). En 2012, ils ont réalisé en moyenne un chiffre d'affaires de 1 113 782 325FCFA.

- Le deuxième profil de manager est le profil du **manager d'entreprise formelle de sexe féminin (n= 18)** qui représente environ 11% de l'échantillon des managers de ce secteur.

Les individus de ce profil sont des femmes. Elles ont reçu une formation dans le domaine de la santé (41,7%) jusqu'au niveau Master et Doctorat pour 42,7%. Elles ont aussi bénéficié d'une formation technique (75%). Elles accèdent au poste de manager par une promotion à l'intérieur de leur entreprise (33,53%). Avant ce poste de manager, elles ont eu une expérience professionnelle (83,3%).

Elles sont originaires du Sud de la Côte d'Ivoire (25%), de religion chrétienne (33,3%), marié (66,7%) et mère de 2 enfants en moyenne. Avant d'entreprendre dans le secteur des services (38,5%), elle avait déjà un entrepreneur dans leur environnement familial (58,3%). Pour le recrutement de leurs employés, elles procèdent par appel à candidature (33,3%) et pour leur promotion, elles s'appuient sur leur performance (91,7%). En 2012, elles ont réalisé en moyenne un chiffre d'affaires de 30 079 601 644FCFA.

- Le troisième profil de manager est le profil du **manager d'entreprise informelle de sexe masculin** (n= 289) qui représente environ 72% de l'échantillon des managers de ce secteur.

Une majorité des individus de ce profil n'a pas reçu de formation scolaire 46%. Ils n'ont pas bénéficié d'une formation technique (66,8%). Ils accèdent au poste de manager par héritage quand ils ne sont pas propriétaires de leur entreprise. Avant ce poste de manager, ils n'avaient pas d'expérience professionnelle (54%).

Ils sont originaires d'un pays de la zone CEDEAO (36,3%), de religion musulmane (60,6%), marié (47,1%) et père de 2 enfants en moyenne. Avant d'entreprendre dans le secteur des services (60,6%), il n'avait pas d'entrepreneur dans leur environnement familial (58,1%). Pour le recrutement de leurs employés, ils font appel au réseau familial (36,3%) et pour leur promotion, ils s'appuient sur leur performance (43,3%). En 2012, ils ont réalisé en moyenne un chiffre d'affaires mensuel de 375 597FCFA.

- Le quatrième profil de manager est le profil du **manager d'entreprise informelle de sexe féminin** (n= 111) qui représente environ 30% de l'échantillon des managers de ce secteur.

Une majorité des individus de ce profil sont des femmes. Elles ont reçu une formation scolaire de niveau primaire 43,2%. Elles n'ont pas bénéficié d'une formation technique (62,2%). Elles accèdent au poste de manager par héritage quand elles ne sont pas les propriétaires. Avant ce poste de manager, elles n'ont pas eu d'expérience professionnelle (58,6%).

Elles sont originaires du centre de la Côte d'Ivoire (21,6%), de religion musulmane (35,1%), mariées (58,6%) et mères de 2 enfants en moyenne. Avant d'entreprendre dans le secteur des services (89,2%), elles n'avaient pas d'entrepreneur dans leur environnement familial

(59,5%). Pour le recrutement de leurs employés, elles font appel au réseau familial (42,3%) et pour leur promotion, elles s'appuient sur leur performance (33,3%). En 2012, elles ont réalisé en moyenne un chiffre d'affaires mensuel de 142969FCFA.

## **INTERPRETATION DU RESULTAT 1**

Les données quantitatives montrent l'ampleur des disparités entre les hommes et les femmes managers quel que soit le secteur de l'entreprise (formel ou informel). Ces données mettent en lumière des inégalités en défaveur des femmes.

Au titre de ces inégalités aux femmes, on peut noter le cantonnement dans les secteurs des services et du commerce. Tandis que les hommes, quel que soit leur niveau scolaire, investissent tous les secteurs. Elles font moins d'enfants que les hommes et réalisent des Chiffres d'affaires plus faibles. Les pratiques de recrutement et de promotion des employés, formalisées sont moins sollicitées par les femmes. La majorité des femmes managers a un niveau scolaire plus faible que celui des hommes. La formation de base des deux groupes est différente (secteur formel).

En cherchant à savoir si ces inégalités qui semblent être attribuées au sexe sont le fait du hasard du tirage ou si elles sont réelles, des tests de khi2 et des tests de comparaisons des moyennes ont été réalisées. Il s'est agi d'extraire les variables sur lesquelles la variable sexe a une influence pour les managers du secteur formel et pour ceux du secteur informel

Dans le secteur informel, on retrouve un lien statistiquement significatif entre le sexe du manager et plusieurs variables. Il s'agit principalement de :

- Choix du domaine d'activité de l'entreprise ( $KHI^2=38,891$ ;  $DDL=6$  ;  $SIG=0,000$ );
- La région d'origine du manager ( $KHI^2=42,11$  ;  $DDL=6$  ;  $SIG=0,000$ );
- Statut matrimonial du manager ( $KHI^2=10,96$  ;  $DDL=4$  ;  $SIG=0,027$ );
- La religion du manager ( $KHI^2=32,4$  ;  $DDL=6$ ;  $SIG=0,000$ ).

Dans le secteur formel, les femmes managers font en moyenne 2 enfants contre 3 pour les hommes managers. Cette différence de moyenne est statistiquement significative ( $T=2,099$  ;  $DDL=121$  ;  $SIG=0,0038$ ), c'est-à-dire que les femmes font moins d'enfants que les hommes.

De plus, le sexe du manager a un lien statistiquement significatif avec les variables ci-dessous:

- Branche d'activité de l'entreprise ( $KHI^2=23,01$  ;  $DDL=13$  ;  $SIG=0,042$ );
- Domaine de spécialisation universitaire du manager ( $KHI^2=38,645$ ;  $DDL=8$  ;  $SIG=0,000$ ): les hommes managers ont une formation en économie et en finance et les femmes proviennent en majorité du secteur de la santé) ;
- Niveau d'instruction du manager ( $KHI^2=12,703$ ;  $DDL=6$  ;  $SIG=0,0428$ ).

Au total, lorsque l'on passe du groupe de manager du secteur informel à celui du secteur formel les inégalités de genre liées à la création et au management des entreprises en fonction des branches d'activité persistent. Par contre, celles liées à la région d'origine et à la religion disparaissent. Trois (3) nouvelles apparaissent. Il s'agit du faible niveau de formation des femmes, du domaine de spécialisation universitaire et de la réduction des maternités.

## **RESULTAT 2 : PERFORMANCE ECONOMIQUE EN FONCTION DU SEXE DU MANAGER ET DE LA FEMINISATION DES EMPLOYES**

### **I- PERFORMANCE ECONOMIQUE DES MANAGERS EN FONCTION DU SEXE**

L'analyse de la performance économique des managers par sexe a été réalisée à partir de tests de comparaison de moyennes et de tests d'indépendance. Les caractéristiques des managers pris en compte sont : le statut marié, avoir un entrepreneur dans l'environnement familial, avoir une expérience professionnelle et avoir une formation technique initiale.

Dans le secteur formel, les variables de performance retenues sont le Chiffre d'affaires (CA) et le résultat net de l'entreprise. Concernant le secteur formel, celles retenues sont le CA et l'agrandissement du magasin.

## **COMPARAISON ENTRE LES MANAGERS D'ENTREPRISES INFORMELLES A PARTIR DU CHIFFRE D'AFFAIRES (CA)**

L'analyse indique que les hommes réalisent un Chiffre d'affaires (CA) mensuel moyen de 345651 FCFA alors que celui des femmes s'élève à 222050FCFA. Toutefois, cette différence n'est pas statistiquement significative. Pareillement, quand les managers sont mariés ou ont un entrepreneur dans leur environnement familial, les hommes font un Chiffre d'affaires mensuel moyen plus important que celui des femmes. Mais celui-ci n'est pas statistiquement significatif.

L'infériorité du Chiffre d'affaires réalisé par les femmes par rapport aux hommes devient statistiquement significative :

- quand les managers ont des employés ( $T=1,138; DDL=198,59$  ;  $SIG=0,020$ ), les hommes ont en moyenne 2 employés contre 1 pour les femmes,
- quand ils ont une expérience professionnelle avant le démarrage de leur activité entrepreneurial ( $T=2,39; DDL=175,2$ ;  $SIG=0,018$ );
- lorsqu'ils ont une formation technique en rapport avec l'activité de leur entreprise ( $T=2,043; DDL=119,608$ ;  $SIG=0,043$ ).

## **COMPARAISON ENTRE LES MANAGERS D'ENTREPRISES FORMELLES A PARTIR DE L'AGRANDISSEMENT DU MAGASIN**

L'analyse indique que, quelles que soient les caractéristiques du manager (marié, ayant un entrepreneur dans la famille, une expérience professionnelle ou une formation technique) ce sont les hommes qui ont opéré l'agrandissement de leur magasin au cours des quatre (4) dernières années, en proportion, environ un tiers de femmes pour deux tiers d'hommes.

Toutefois, cette différence entre le sexe du manager et l'agrandissement du magasin de celui-ci n'est pas statistiquement significative. Cependant, ce lien devient statistiquement significatif lorsque les managers ont des employés.

## **COMPARAISON ENTRE LES MANAGERS D'ENTREPRISES FORMELLES A PARTIR DU CHIFFRE D'AFFAIRES (CA)**

L'analyse indique que les hommes managers dans le secteur formel réalisent un Chiffre d'affaires (CA) mensuel moyen de 124 485 496 FCFA alors que celui des femmes s'élève à 111 578 734 FCFA. Également, dès lors que les managers ont un entrepreneur dans leur environnement familial ou qu'ils ont une expérience professionnelle, les hommes font un Chiffre d'affaires mensuel moyen plus important que celui des femmes. A l'opposé, quand les managers sont mariés ou ont une formation technique ce sont les femmes qui réalisent des volumes de vente plus importants que les hommes. Cependant, ces différences ne sont pas statistiquement significatives.

## **COMPARAISON ENTRE LES MANAGERS D'ENTREPRISES FORMELLES A PARTIR DU RESULTAT NET**

L'analyse indique que les hommes managers dans le secteur formel réalisent un résultat net de 211 413 880 FCFA alors que celui des femmes s'élève à 8461222 FCFA. En outre, quand les managers ont une expérience professionnelle ou une formation technique, les hommes font un Chiffre d'affaires mensuel moyen plus important que celui des femmes.

A contrario, quand les managers sont mariés ou ont un entrepreneur dans leur entourage familial, ce sont les femmes qui réalisent des volumes de vente plus importants que les hommes. Cependant, ces différences ne sont pas toujours statistiquement significatives. C'est le cas uniquement lorsque les managers sont mariés. En effet, les hommes managers mariés, font un résultat net moyens de 248 810 916 FCFA contre un résultat net moyens de 1571 316 072 FCFA pour leurs homologues de sexe féminin. Cette différence est statistiquement significative, ce qui veut dire que les femmes mariées réalisent de meilleurs résultats nets par rapport aux hommes du même statut matrimonial.

Au total, l'influence de la contribution des femmes sur la performance des entreprises du secteur formel est neutre ou positive. Dans le secteur informel par contre la contribution des femmes à la performance est neutre ou négative. Cela pourrait s'expliquer par la nature des activités et la taille des entreprises qu'elles dirigent.

## **II- PERFORMANCE ECONOMIQUE DES ENTREPRISES EN FONCTION DE LA FEMINISATION DES EMPLOYES**

L'analyse de la performance économique en fonction de la féminisation des employés s'appuie sur l'argumentation de Rosabeth Kanter [1977]<sup>12</sup>, Dans son article, l'auteur estime à 35 % la taille minimale que doit avoir une minorité pour réellement influencer le comportement du groupe dominant. Ainsi ; les entreprises classées non féminisées sont celles qui ont une proportion de femmes employées inférieure à 35% et celles identifiées comme féminisées ont plus de 35% d'employés de sexe féminin. Dans le secteur formel, les variables de performance retenues sont le Chiffre d'affaires (CA) et le résultat net de l'entreprise. Concernant le secteur formel, celles retenues sont le CA et l'agrandissement du magasin.

### **PERFORMANCE DES ENTREPRISES DU SECTEUR INFORMEL ET FEMINISATION DES EMPLOYES**

**En considérant le volume de vente et l'agrandissement de magasin**, dans le secteur informel, les entreprises non féminisées, réalisent un volume de vente supérieur à celui des entreprises féminisées. Ce résultat est le même désagrégé par branche d'activité. Quant à l'agrandissement de magasin, ils sont réalisés par les entreprises féminisées dans le secteur d'hygiène alimentation et par les entreprises non féminisées dans les autres secteurs. Toutefois, ces différences ne sont pas confirmées statistiquement.

**En considérant le sexe du manager**, lorsqu'un homme dirige une entreprise non féminisée (tout secteur confondus), il semble plus performant (CA et agrandissement) que lorsqu'il dirige une entreprise féminisée. A l'opposé, lorsqu'une femme dirige une entreprise féminisée, elle semble plus performante que quand elle dirige une entreprise non féminisée. Mais, ces différences ne sont pas validées par les tests.

**En considérant uniquement les entreprises non féminisées**, celles dirigées par des hommes réalisent un CA de 532 131 FCFA contre 97500 FCFA réalisée par celles dirigées par les femmes. Cette différence est statistiquement significative ( $T= 3$  ;  $DDL=44,97$  ;  $SIG= 0,004$ ). Ce qui veut dire que les entreprises non féminisées, dirigées par des hommes sont les

---

<sup>12</sup>Cité par Ferrary M. (2010 : 185)

plus performantes. La tendance est la même dans les branches d'activités et pour les entreprises qui s'agrandissent. Mais, elle n'est pas confirmée par les tests.

**En considérant uniquement les entreprises féminisées**, celles dirigées par des hommes réalisent un CA plus important que celui des entreprises dirigées par les femmes. La tendance reste la même dans les branches d'activités. Toutefois, cette différence n'est pas confirmée par les tests. Par contre il existe un lien de dépendance entre le sexe féminin du manager et la tendance à l'agrandissement des entreprises féminisées ( $KHI^2= 4,67$  ;  $DDL=1$  ;  $SIG= 0,031$ ) et ce singulièrement dans la branche de l'hygiène et Alimentation.

### **PERFORMANCE DES ENTREPRISES DU SECTEUR FORMEL ET FEMINISATION DES EMPLOYES SECTEUR FORMEL (CA)**

**En considérant le volume de vente**, dans le secteur formel, les entreprises non féminisées, réalisent un volume de vente moyen de 139 708 815 FCFA supérieur à celui des entreprises féminisées qui s'élèvent à 97 874 416FCFA. Cette différence est statistiquement significative ( $T=2,093$   $DDL=108,339$  ET  $SIG=0,039$ ). Ce qui veut dire que les entreprises non féminisées sont plus performantes que celles qui le sont.

La tendance est la même dans les branches d'activités. Dans la branche de commerce et service, les entreprises non féminisées, réalisent un volume de vente moyen de 129 333 600 FCFA supérieur à celui des entreprises féminisées qui s'élèvent à 85 505 657 FCFA. Cette différence est statistiquement significative ( $T=2,28$  ;  $DDL=93, 05$ ;  $SIG=0,025$ ). Ce qui veut dire que les entreprises non féminisées dans la branche de commerce et service sont plus performantes que celles qui ne le sont pas. Pour les entreprises de la branche de l'industrie, la tendance n'est pas certifiée par les tests.

**En considérant le sexe du manager**, lorsqu'un homme dirige une entreprise non féminisée (tout branches confondues), il fait un CA moyen de 142436746 FCFA contre 85914 769 FCFA quand il dirige une entreprise féminisée. Cette différence est statistiquement significative ( $T=3,7$  ;  $DDL=81; 8$ ;  $SIG=0,008$ ). Ce qui signifie que, les hommes sont plus performants à la tête d'une entreprise non féminisée.

Au contraire, les femmes semblent plus performantes quand elles dirigent une entreprise féminisée plutôt que non féminisée. Mais, ces différences ne sont pas validées par les tests.

**En considérant le chiffre d'affaires et le résultat net**, les entreprises non féminisées, dirigées par des hommes semblent plus performantes que celles dirigées par des femmes. Les entreprises de la branche Commerce et service qui sont non féminisés et dirigées par des hommes réalisent un résultat net plus important et un CA de 135 205 719 FCFA contre 29 507 570 FCFA pour les femmes. Cette différence est statistiquement prouvé ( $T=4,935$ ;  $DDL=11,7$ ;  $SIG=0,0000$ ). En d'autres termes, les entreprises de la branche de commerce qui sont non féminisées et qui sont dirigées par les hommes sont les plus performantes.

Les entreprises de la branche industrie qui sont non féminisés et dirigées par des hommes réalisent un résultat net (76 769 044 FCFA) plus important que celui des entreprises dirigées par les femmes (-2092 389 719 FCFA). Cette différence est statistiquement établie ( $T=5,17$  ;  $DDL=17$  ;  $SIG=0,0000$ ) En d'autres termes, les entreprises de la branche industrie qui sont non féminisées et qui sont dirigées par les hommes sont les plus performantes.

Au contraire, **pour les entreprises féminisées**, ce sont celles dirigées par des femmes qui semblent les plus performantes et ce quelle que soit la branche d'activité considérée. Toutefois, ces différences ne sont pas attestées par des tests statistiques.

**Au total**, parmi les entreprises du secteur informel, les entreprises non féminisées semblent être les plus performantes ; mais cela n'est pas statistiquement prouvé. On peut toutefois retenir que :

- Les entreprises non féminisées, dirigées par les hommes sont plus performantes que celles dirigées par les femmes ;
- Les entreprises féminisées, dirigées par des femmes ont tendance à réaliser des agrandissements et donc à être plus performantes que celles des hommes.

Quant aux entreprises du secteur formel, les entreprises non féminisées sont les plus performantes. On peut retenir aussi que :

- Les entreprises non féminisées sont plus performantes que celles qui le sont;
- Les entreprises non féminisées dans la branche de commerce sont plus performantes que celles qui le sont ;
- Les entreprises non féminisées, dirigées par les hommes sont plus performantes que celles dirigées par les femmes ;
- Quelle que soit la branche d'activité (industrie ou commerce), Les entreprises non féminisées, dirigées par les hommes sont les plus performantes.

## **INTERPRETATION DU RESULTATS2**

Au regard de ces résultats, mais aussi en considérant les différences de caractéristiques entre les entreprises non féminisées et celle qui le sont, la contre-performance des entreprises dirigées par des femmes ou employant une main d'œuvre féminisée n'est pas un effet qu'on peut lier au genre. C'est plutôt l'effet des différences de configuration entre les entreprises. Il s'agit des différences de caractéristiques (ayant un effet sur la performance économique) entre :

- les entreprises dirigées par des femmes et celles dirigées par des hommes ;
- les entreprises non féminisées et celles qui le sont.

**En effet, il existe des différences de taille, de secteur d'activité, de niveau de capital social entre les entreprises dirigées par les femmes et celles dirigées par des hommes.**

**Dans le secteur informel**, 72% des entreprises sont dirigées par des hommes. Ces entreprises ont en moyenne 2 employés contre 1 pour les entreprises des femmes. Elles ont entre 1 et 24 employés et leur capital social (701987 FCFA est plus important que celui des femmes 506309 FCFA. De plus, ces entreprises interviennent dans le commerce de gros ou des activités dites féminines de taille importantes.

**Dans le secteur formel**, 90% des entreprises sont dirigées par des hommes. Ces entreprises ont en moyenne 28 employés contre 14 pour celles dirigées par des femmes. Elles ont entre (1 et 359 employés) et leur capital social moyen (166 010 803 365 FCFA) est plus important que celui des entreprises dirigées par des femmes (73 612 408 FCFA). De plus, les entreprises dirigées par les femmes sont à plus de 60% dans la branche de commerce et d'industrie quand plus de 70 % des entreprises des hommes sont dans la branche industrie.

**En outre, il existe des différences de taille, de secteur d'activité, de niveau de capital social entre les entreprises non féminisées et celles qui le sont.**

**Dans le secteur informel**, 59% des entreprises ayant des employés, sont non féminisées c'est-à-dire qu'elles ont moins de 35% de femmes dans leur effectif d'employés. 97% de ces entreprises non féminisées sont dirigées par des hommes qui ont en moyenne 3 employés. Par contre, la majorité des entreprises féminisées sont dirigées par des femmes (58%) et ont en moyenne 2 employés. De plus, ces entreprises interviennent dans le commerce de gros ou des activités dites féminines de taille importantes. Elles sont en majorité de types petits (entre

1 et 24 employés) dont le capital social moyen 'élève à 844 199 FCFA contre 665 000 FCFA pour les entreprises féminisées de type micro avec 1 à 7 employés.

A l'intérieur de ce groupe (entreprises non féminisées), les hommes investissent un capital social moyen de 866 802 FCFA contre 200 000 FCFA pour celles dirigées par les femmes et ont plus d'employés en moyenne (3 contre 2). Différence statistiquement significative. Il en est de même à l'intérieur du groupe des entreprises féminisées, les hommes investissent en moyenne 1 848 422 FCFA contre 863 148 FCFA pour les femmes.

**Dans le secteur formel**, 68% des entreprises sont non féminisées c'est-à-dire qu'elles ont moins de 35% de femmes dans leur effectif d'employés. 95% des entreprises non féminisées sont dirigées par des hommes qui ont en moyenne 35 employés. Ainsi que 75% des entreprises féminisées qui ont en moyenne 15 employés. Elles ont entre (1 et 359 employés) et leur capital social moyen 'élève à 21 684 503 535 FCFA contre 45 652 607 464 FCFA pour les entreprises féminisées ayant 1 à 100 employés. À l'intérieur de ce groupe (entreprises non féminisées), les hommes investissent un capital social moyen plus important 22 888 964 842 FCFA que celui des femmes 4 200 000 FCFA. Il en est de même à l'intérieur du groupe des entreprises féminisées, les hommes investissent en moyenne 60 857 563 493 FCFA contre 37 739 376 FCFA pour les femmes et ont plus d'employés (18 contre 7).

Toutefois, on peut constater que : à profil identique (manager ayant des employés, manager formé techniquement, manager ayant une expérience professionnelle, manager d'entreprise non féminisée et manager dans la branche de commerce et d'industrie), les femmes entrepreneurs gagnent moins que leurs homologues de sexe masculin. Cette différence par contre peut être attribuée à un effet de genre dans l'entrepreneuriat ivoirien.

On peut donc conclure que le genre du manager n'explique pas la contre-performance des femmes mais c'est plutôt les caractéristiques des entreprises marquées par des différences de genre qui influencent la performance des entreprises du secteur informel et du secteur formel. En d'autres termes, le genre influence la performance via le capital social, la taille de l'entreprise et la nature de ces activités.

## **RESULTATS 3: CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ PERFORMANT**

Les caractéristiques de l'entrepreneur de sexe féminin<sup>13</sup> et les caractéristiques des entreprises qu'elles dirigent,<sup>14</sup> ont été testé statistiquement avec des variables de performance. Dans le secteur formel, les variables de performance retenues sont le Chiffre d'affaires (CA) et le Résultat Net de l'entreprise. Concernant le secteur informel, celles retenues sont le Chiffre d'affaires CA et l'agrandissement du magasin. Toutefois, en raison de la faible proportion des femmes dans la population de managers d'entreprises formelles (18 femmes), des tests non paramétriques ont été utilisés. Par soucis de clarté, seuls les tests statistiquement significatifs sont présentés pour les deux secteurs.

### **ENTREPRENEURIAT FEMININ PERFORMANT DANS LE SECTEUR FORMEL**

**En considérant le chiffre d'affaires:**

- les femmes entrepreneurs, ayant reçu une formation technique relative au métier de l'entreprise qu'elles dirigent, réalisent en moyenne un CA de 101 330 888 FCFA contre 47 382 134 FCFA pour celles n'ayant pas bénéficié de formation technique. Cette différence de performance est significative ( $SIG=0,040$ ) pour le test non paramétrique de MANN-WHITNEY. Les femmes, qui ont bénéficié d'une formation technique, relative au métier de l'entreprise qu'elles dirigent, sont donc plus performantes que celles qui n'en ont pas bénéficié. La formation technique reçue influence donc la performance économique des femmes.
- Les femmes entrepreneurs ayant reçu des formations initiales dans les domaines dits masculins (physique, mécanique, chimie) sont celles qui réalisent en moyenne des CA les plus importants (335 000 000 FCFA). Elles sont suivies par celles qui ont reçu une formation dans le domaine de la Santé (121 410 986 FCFA et 180 755 000 FCFA). Les femmes les moins performantes sont celles qui ont reçu une formation initiale dans les domaines traditionnellement attribués aux femmes : Secrétariat, Lettres et Gestion (8 500 000 FCFA et 59 301 820 FCFA). Cette différence est statistiquement significative

---

13niveau d'instruction, formation technique, domaine de formation, expérience professionnelle, utilisation de la main d'œuvre féminine, nombre d'enfant, présence d'un entrepreneur, religion, statut matrimonial, système de recrutement et de promotion des employés et mode d'accès au poste

14branche d'activité, taille

(SIG=0,049) pour le test de KHRUSKAL-WALLIS. Le domaine de formation initiale du manager de sexe féminin influence donc la performance économique de celles-ci.

**En considérant le résultat net de l'activité**, les femmes mariées réalisent un résultat net négatif (-344088450FCFA) contrairement aux femmes célibataires (730751990FCFA) et aux femmes divorcées (1732591FCFA). Les managers femmes en couple semblent réaliser des résultats nets moins élevés que celles qui sont seules. Pourtant elles dirigent des micros, petites et moyennes entreprises. La situation de couple influencerait négativement la performance économique des femmes. Cette différence est statistiquement significative (SIG= 0,017) pour le test de KHRUSKAL-WALLIS. Le statut matrimonial du manager de sexe féminin influence donc la performance économique de celle-ci.

### **ENTREPRENEURIAT FEMININ PERFORMANT DANS LE SECTEUR INFORMEL**

**En considérant l agrandissement du magasin,**

- L'analyse indique que la proportion de femmes propriétaires qui a opéré un agrandissement est plus importante que celle de femmes repreneurs ou héritières. Cette différence est statistiquement significative ( $KHI^2= 7,17$  ;  $DDL=2$  ;  $SIG=0,028$ ). Ce qui conduit à affirmé qu'il y a une relation entre le mode d'accès au poste de manager et la performance chez les femmes entrepreneurs dans le secteur informel.

Le calcul des contributions au Khi 2 montre que la cellule propriétaire et agrandissement explique à elle seule 60% du Khi2. Ce qui permet de dire que le fait d'être propriétaire est fortement corrélé à la propension à l'agrandissement, donc les femmes entrepreneurs qui sont des propriétaires sont les plus performantes.

- L'analyse indique que la proportion de femmes dirigeant des entreprises qui ont entre 1 et 3 employés permanents (48%) est la plus grande à avoir opéré l'agrandissement du magasin. Elles sont plus nombreuses que celles qui ont plus de 3 employés (40%). Cette différence est statistiquement significative ( $KHI^2= 12,45$  ;  $DDL=2$  ;  $SIG=0,002$ ). Ce qui conduit à affirmé qu'il y a une relation entre le nombre d'employés permanents et la performance chez les femmes entrepreneurs dans le secteur informel.

Le calcul des contributions au Khi 2 montre que la cellule « 1 à 3 employés » et agrandissement explique à elle seule 48% du Khi2. Ce qui permet de dire que les femmes entrepreneurs du secteur informel qui ont entre 1 et 3 employés sont les plus performantes.

- Le tableau N°9 met en relation l'emploi des femmes par le manager de sexe féminin et l'agrandissement du magasin réalisé ces quatre (4) dernières années. L'analyse de ce tableau indique que la proportion de femmes managers qui emploie des femmes est la plus grande à avoir opéré l'agrandissement du magasin contrairement aux managers femmes qui n'emploient pas de main d'œuvre féminine. Cette différence est statistiquement significative ( $KHI^2= 6,132$  ;  $DDL=1$ ;  $SIG=0,013$ ). Ce qui conduit à affirmer qu'il y a une relation entre l'emploi de main d'œuvre féminine et la performance chez les femmes entrepreneurs dans le secteur informel.

**Au total**, l'entrepreneure performante dans le secteur formel est formée techniquement au métier de l'entreprise qu'elle dirige, formée initialement dans les domaines de formation traditionnellement attribués aux hommes, célibataire.

Dans le secteur informel, l'entrepreneure performante répond aux caractéristiques suivantes: propriétaire de l'entreprise, emploie des femmes ou dirigent une micro entreprise (moins de 3 employés).

## DISCUSSION DES RÉSULTATS

### I- Les stratégies de l'accès et du maintien à la tête de l'entreprise révèlent une attitude de résilience des femmes aussi bien dans le secteur formel qu'informel

L'enjeu de ce travail, est d'avoir autant d'hommes que de femmes dirigeant des entreprises en Côte d'Ivoire où l'espace social de l'entreprise se décline en deux groupes antagoniques : les hommes traditionnellement chefs et les femmes traditionnellement subalternes. Ces positions tenues par les hommes et les femmes dans la distribution première de pouvoir au sein de l'entreprise entraîne autour de cet enjeu un caractère construit et antagonique des rapports entre ceux-ci.

La domination des hommes dans l'entrepreneuriat et sa reproduction est soutenu par leur place dans les rapports sociaux de sexe.

En effet, leur socialisation initiale les prépare à la fonction de Direction. En outre, la nature de l'activité masculine, mais aussi la présence dominante d'acteurs de sexe masculin prédisposent l'accès des hommes. Dans le secteur informel par exemple : les entreprises sont

majoritairement dirigées par **les managers de sexe masculin du secteur informel sont originaires des régions de la zone CEDEAO, de religion musulmane.** Ce résultat rejoint celui de Déblé et Hugon (1980)<sup>15</sup> selon lequel, *l'entrepreneuriat informel est un produit des immigrés il est plus dense chez ces derniers car il est pour eux le meilleur mode d'insertion sociale, de vie et de survie dans la ville.* Ainsi, Soko en 2010, (2011: 17) affirmait que *les Entrepreneurs informels non ivoiriens représentaient 60% et serait concentré par métier et par zone géographique.* Migrant, en charge d'une famille, sans niveau scolaire pour la plupart, le secteur informel reste, l'option principale pour l'accès à un emploi.

De plus, des barrières formelles ou informelles reproduisent la domination masculine dans l'entrepreneuriat formel. Il s'agit du cadre règlementaire de création de l'entreprise neutre, de l'influence inégale du travail parental, Incidence négative du faible niveau d'instruction des femmes. En effet, les dispositions réglementaires et les mécanismes politiques pour la création des entreprises en Côte d'Ivoire sont silencieux sur les spécificités de l'entrepreneuriat féminin et sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans la création d'entreprises. En outre, des dispositions socialement codifiées influencent négativement l'entrée des femmes.

D'une part, le travail parental, inégalement répartie, influence négativement la carrière des femmes. **Les femmes managers font en moyenne moins d'enfants que les hommes managers.** En effet, les charges de l'éducation et des soins de l'enfant jusqu'à ce qu'il commence une indépendance lui incombe principalement. Gadrey, (1992 :13) fait, de ce fait, le constat que les *femmes, dans l'emploi, sont envisagées comme membre d'un ménage où leur place est spécifiée, non par leurs caractéristiques personnelles.* Ainsi Elson (2004) constate que dans la plupart des sociétés, c'est aux femmes qu'incombe la tâche de s'occuper des enfants. Ce sont les femmes qui sont « *enfermées* » par l'éducation des enfants. Certes, il y'a certaines tâches qui ne peuvent être physiquement assumées que par les femmes la grossesse, la naissance et l'allaitement aux seins, mais le reste peut être fait par les hommes. De plus, gravir les échelons de l'entreprise ou consolider avec efficacité n'est souvent pas compatible avec les absences (prévues par la loi) que nécessitent une maternité.

D'autre part, la formation scolaire initiale et les orientations scolaires des femmes influencent négativement l'entrée des femmes. **La majorité des femmes managers a un niveau d'instruction plus faible que celui des hommes et est spécialisée dans le domaine de la santé quand les hommes s'orientent dans l'économie et la finance.** Selon Gadrey (1992: 249) l'amélioration du niveau de formation initiale, augmentation du taux d'activité féminine,

---

<sup>15</sup>cité par Soko, 2011

accès des femmes à certaines fonctions d'encadrement apparaissent comme des facteurs favorables à la progression de l'égalité professionnelle. Ainsi, l'amélioration du niveau de formation initiale des femmes apparaît comme un facteur favorable à l'égalité professionnelle.

Les statistiques du MESRS (2012) montrent que, les femmes accèdent au domaine de formation en rapport avec le commerce et l'administration. Elles y sont même majoritaires (53%). Toutefois, dans leur progression entre le premier et le troisième cycle de l'enseignement supérieur il y a de nombreuses déperditions. On passe respectivement de 39% de femmes au premier cycle à 29% qui atteignent le troisième cycle. Même si l'amélioration du niveau de formation initiale reste un facteur favorable, les représentations sociales de l'orientation scolaire sexo-spécifiques nécessite l'attention de la recherche.

Pour contourner ces dispositions qui reproduisent la domination masculine dans l'entrepreneuriat, les femmes développent des comportements résilients. Il s'agit principalement de la création des entreprises dans le secteur d'activité proche des activités domestiques, du rachat des entreprises spécifique dans le secteur formel et du développement d'un management mixte.

**En effet, la création des entreprises par les femmes est en rapport avec la logique de leurs rôles sociaux. Elles sont donc absentes des branches d'activité traditionnellement affectées aux hommes.** Dans le secteur informel, les femmes sont absentes de quatre (4) branches d'activité traditionnellement affecté au masculin sur les sept (7) branches dénombrées. Elles se cantonnent à plus de 90% dans le secteur de l'hygiène et de l'alimentation. Dans le secteur formel, elles sont absentes de huit (8) branches d'activités sur les 14 dénombrées Dans le secteur formel, la présence dominante des femmes managers dans les entreprises de services au détriment des industries. Ce résultat rejoint celui de l'AGEPE (2012) qui constatait que tout secteur institutionnel confondu, elles sont plus représentées dans les branches « hôtel et restaurant », « commerce de gros » « confection d'articles vestimentaire ». Les femmes sont sous- représentées que les hommes dans 9 branches. Les femmes sont quasi absentes dans les branches « bâtiments et travaux publics », « service de réparation », « transport, poste et télécommunication » et « élevage, chasse, pêche, pisciculture, aquaculture » (AGEPE 2012).

Dans le processus de transmission des règles implicites ou des comportements explicites des parents ou autres agents de socialisation transmettent l'idée que chaque sexe à sa place et son métier. Ainsi, en créant ces entreprises, proches des activités domestiques, les femmes reproduisent des activités qu'elles maîtrisent de par leur socialisation. Elles se cantonnent

dans des activités où la lutte pour l'insertion reste faible et les conditions d'accès sont moins discutées par les hommes.

En outre, dans le secteur formel, pour accéder au poste de manager défavorisées par le recrutement par appel à candidature, les femmes dirigent des entreprises qu'elles rachètent. Dans le secteur informel, elles développent un management mixte tout en minimisant les principes de la rationalité des entreprises. En effet, les femmes recrutent le plus par le réseau familial et motivé le moins par les résultats. Elles assimilent certains principes de la rationalité d'entreprise (la rigueur par exemple) à la masculinité.

Ces actions mises en œuvre par les femmes afin d'améliorer leur position dans l'entrepreneuriat restent limités. En comparant les performances économiques qu'elles réalisent, elles sont plus faibles que celles des hommes. En effet, les femmes sont le plus souvent actives dans le secteur des services et elles sont moins nombreuses à avoir suivi une formation universitaire au niveau supérieur à BAC+4. Elles se retrouvent à la tête de petites structures dont les besoins en capitaux sont généralement faibles. En raison de la faiblesse des capitaux scolaires et culturels (formation, compétence etc.) elles sont donc moins performantes car le niveau de performance dépend de la taille de l'entreprise. La performance dépend du genre conditionnellement à la taille de l'entreprise.

## **II. "Empowerment" des femmes : amélioration de la position des femmes dans l'entrepreneuriat**

Dans le processus de formalisation des entreprises, certaines inégalités de genre disparaissent et d'autres émergent tels que la baisse de maternités et la faible qualification des femmes. Les hommes sont généralement plus performants économiquement que les femmes dans le secteur informel. Toutefois, dans le secteur formel, les femmes mariées sont plus performantes que les hommes du même statut matrimonial. Les autres différences de performance en défaveur des femmes dans ce secteur ne sont pas statistiquement significatives.

Du secteur informel au secteur formel, les femmes les plus performantes présentent des caractéristiques différentes. Les femmes performantes dans le secteur formel ont un capital scolaire important ou le statut matrimonial de célibataire. Quant, les femmes performantes du secteur informel sont propriétaires de l'entreprise, emploie des femmes ou dirigent une micro entreprise (moins de 3 employés).

Comment améliorer la position des femmes dans l'entrepreneuriat ? Au regard des résultats de la recherche, il s'agit de réaliser un soutien technique pour la création et la croissance des entreprises, pour l'acquisition des ressources et de mettre en place des politiques discriminatives.

**S'agissant du soutien à la création d'entreprise et à l'acquisition des ressources**, ces actions peuvent être réalisées :

- Mise en place d'une agence de l'entrepreneuriat féminin centrée sur l'accompagnement, la garantie, le coaching des pairs et dans ce processus de soutien aux entrepreneurs confirmés ou potentiels, cette agence devra disposer d'une base de données fiables et ventilés par sexe et promouvoir l'accès des femmes dans management des moyennes et grandes entreprises;
- Mise en réseau des entrepreneurs (confirmés et potentiels) ;
- Promotion des mécanismes (juridique et économique) qui entraînent l'équité dans l'allocation des ressources et neutralisent les mécanismes de création des entreprises ;
- La formation est une ressource très importante pour accroître la performance économique des entreprises : la formation technique au métier de l'entreprise mais aussi la formation par les pairs entrepreneurs par un système de mentorat pour l'acquisition d'expérience. Cette formation constituera pour les femmes une forme de resocialisation au métier de l'entrepreneur et à la rationalité d'entreprise;
- L'information et le conseil pour neutraliser les stéréotypes sexo spécifiques (normes non écrites sur la femme et la maternité) par des campagnes sur la diversité de sexe dans le top management des entreprises et la médiatisation des femmes entrepreneurs performantes.

**S'agissant du soutien par des politiques spécifiques** :

- Au sein de chaque groupe d'entrepreneurs (hommes ou femmes) les besoins en matière de création d'entreprise sont différents. Ainsi, la promotion en faveur de la mixité des investisseurs permettrait de réduire des inégalités de genre dans l'entrepreneuriat mais aussi, de valoriser les engagements législatifs nationaux et internationaux en faveur de l'égalité des sexes et de la réduction de la pauvreté des femmes (CEDAW, OMD, Constitution ivoirienne 2000) ;

- Mise en place de politique d'incitation des femmes à créer des entreprises dans les secteurs où elles sont absentes, les secteurs traditionnellement «masculins».

Ces mécanismes permettront d'accroître *l'empowerment* des femmes dans l'entrepreneuriat, de réduire les inégalités et l'influence des normes patriarcales.

## **CONCLUSION**

L'étude " **Inégalités de genre et entrepreneuriat en Côte d'Ivoire**" avait pour but mettre en lumière les inégalités de genre dans le top management des entreprises en Côte d'Ivoire.

Les résultats montrent que les inégalités de genre existent dans le profil et la performance des entrepreneurs. Elles sont parfois transversales aux deux secteurs. Il s'agit principalement du fait que les femmes restent cantonnées dans une branche d'activité, quand les hommes quel que soit leur niveau d'étude crée et dirige des entreprises dans toutes les branches. Dans le processus de formalisation des entreprises, certaines inégalités de genre dans le profil des managers disparaissent et d'autres émergent tels que la baisse de maternités, le domaine de spécialisation et la faible qualification des femmes.

Les résultats montrent aussi que les entreprises dirigées par les hommes sont plus performantes que celles des femmes dans le secteur informel. La tendance est la même dans les branches d'activités. Dans le secteur formel, la contribution des femmes managers est neutre ou positive. La proportion de femme au sein des employés n'est pas un déterminant pertinent de performance principalement dans les entreprises détenues par des hommes. En effet le genre n'explique pas la contre-performance des femmes mais c'est plutôt les caractéristiques des entreprises (capital social, la taille de l'entreprise et la nature de ces activités) marquées par des différences de genre qui influence la performance des entreprises du secteur informel et du secteur formel.

Une limite de ce travail, c'est qu'il ne permet pas de dire quel type de femmes parviennent à passer de l'entrepreneuriat informel au formel et d'établir que le processus de formalisation réduit les inégalités de genre. Ce travail de recherche appelle des analyses approfondies de la performance économique des entreprises en fonction du genre pour des entreprises présentant des caractéristiques similaires pour une lisibilité de l'influence du genre.

## REFERENCES

- AGEPE (2013) Situation de l'emploi en Côte d'Ivoire en 2012, enquête emploi auprès des ménages, AGEPE.
- Batibonak S. (2000) J'entreprends donc je suis : la médiation de l'affirmation de la femme. In la Biographie sociale du sexe : genre société et politique au Cameroun. (Dir) Luc Sindjoun.
- Bertin M. B. et Laval C. (2006). Briser le plafond de verre : un travail de longue haleine. In l'Expansion management Review N°121. PP48-53.
- Davidson J. M. et Burke J. (2004). Les femmes dans le management : une perspective mondiale. In revue Française de gestion N°151. P220.
- Ferrary M. (2010). Les femmes influencent- elles la performance des entreprises ? Une étude des entreprises de CAC40 sur la période de 2002-2006. In Travail, genre et société N°23.pp 181 à191.
- Gadrey N. (1992) Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités. Paris : Edition l'Harmattan.
- Landrieux-Kartochian, S. La contribution des femmes à la performance: une revue de littérature Document DARES (France) – N° 83 – Octobre 2004
- Observatoire de l'emploi de l'AGEPE (2008) Etude sur le secteur informel à Abidjan, AGEPE
- Paugam S. (dir) (2010), Les 100 mots de la sociologie, Paris: PUF
- UNESCO (2002) Participation de la femme à la vie publique, document de travail,  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001386/138609f.pdf>
- WIDAF-CI (2014) Situation des femmes en CI [http://www.wildaf-ao.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=79&Itemid=62&lang=fr](http://www.wildaf-ao.org/index.php?option=com_content&view=article&id=79&Itemid=62&lang=fr)
- Le sexe de l'expert [http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/87/77/64/PDF/ThA\\_se\\_Isabel\\_Boni\\_Le\\_Goff\\_Le\\_sexe\\_de\\_l\\_expert\\_1029.pdf](http://tel.archives-ouvertes.fr/docs/00/87/77/64/PDF/ThA_se_Isabel_Boni_Le_Goff_Le_sexe_de_l_expert_1029.pdf)