

# EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES DE L'ESPACE UEMOA : DES INÉGALITÉS DE GENRE À CORRIGER

GRAAD Think Tank;

Sawadogo Martin, Lankoand#233; G. Damien, Sir Alaini, Nikii&#232;ma  
Hedwige;

© 2021, GRAAD THINK TANK



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

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

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



## Emplois dans les entreprises de l'espace UEMOA : des inégalités de genre à corriger

### MESSAGES CLES

- En général, les entreprises emploient plus d'hommes que de femmes.
- Il existe une certaine division sexuelle de travail au sein des entreprises : les hommes occupent surtout les postes de décision, techniques et les femmes, les postes de subordination.
- Les inégalités entre les hommes et les femmes sont plus prononcées au niveau des hauts postes comparativement aux postes de rang inférieur.
- A niveau d'éducation équivalent/identique, les hommes occupent des postes de rang élevé que ceux occupés par les femmes.

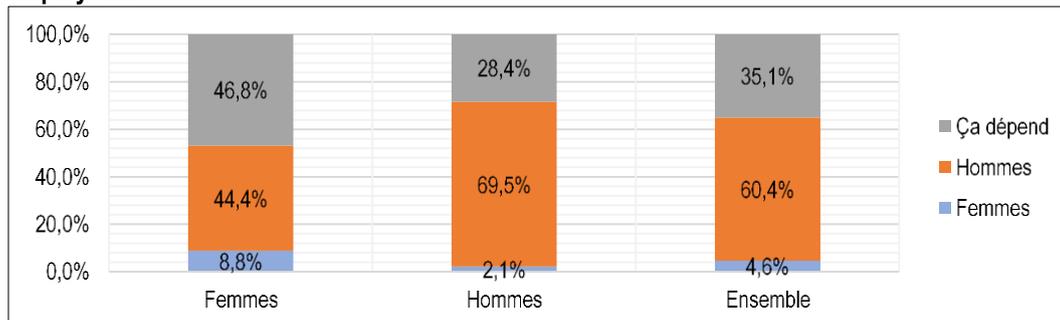
■ Image Inégalité | ©GRAAD Burkina

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

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

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

**Graphique 1 : Personnes à embaucher prioritairement en cas de rareté des emplois selon les employé.e.s**



■ Source du graphique : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020  
©GRAAD Burkina

## Contexte

L'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) constitue l'un des regroupements régionaux les plus aboutis en Afrique. De 2005 à 2015, les échanges de biens dans l'espace ont augmenté d'environ 129%. Aussi, de 2010 à 2019, le commerce intracommunautaire (CIC) au sein de l'espace, évalué sur la base des exportations a atteint des proportions respectives de 13,2% et de 12,8% du montant total des exportations de la zone (UNCTAD, 2020). Toutefois, dans le même temps, la part de l'UEMOA dans le commerce mondial n'a jamais atteint 1%. Elle a fluctué entre 0,14% et 0,15% entre 2010 et 2019 (UNCTAD, 2020). Cette tendance plus dynamique et plus forte de l'intégration intracommunautaire que celle de l'intégration des pays de l'Union dans le commerce mondial résulte des politiques d'intégration engagées par les pays membres et impulsées par la Commission de l'UEMOA. Cette dynamique appelle toutefois à se demander si le développement en cours du commerce intracommunautaire profite de manière équitable aux acteurs et actrices employés dans les entreprises engagées dans les échanges intracommunautaires. C'est la question centrale de cette recherche.

## L'analyse

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

## Résultats

### **Les entreprises emploient en moyenne plus d'hommes que de femmes**

Dans les entreprises enquêtées, la majorité (62,2%) des employés sont des hommes. Les femmes constituent moins de 38% des effectifs. Plusieurs arguments peuvent expliquer cette inégalité, dont les principaux sont l'accès et le contrôle des ressources, la dotation en capital humain, les stéréotypes de genre.

**Tableau 1 : Répartition des emplois par poste selon le sexe**

	Femme		Homme		Total proportion	Rapport (homme/femme)
	Moyenne	Proportion	Moyenne	Proportion		
DG/Chef de département	2,6	43,5%	3,3	56,5%	100%	1,3
Gestionnaire	0,8	44,2%	1,0	55,8%	100%	1,3
Secrétaire	0,8	82,7%	0,2	17,3%	100%	0,2
Ouvrier/ouvrière	15,6	34,9%	29,2	65,1%	100%	1,9
Autres	8,6	43,7%	11,1	56,3%	100%	1,3
Ensemble	27,2	37,8%	44,8	62,2%	100%	1,6

Au sein de ces entreprises, les employés enquêtés de sexe masculin sont relativement plus expérimentés que les femmes. Cette situation pourrait se justifier par le niveau d'instruction qui varie en fonction du sexe. En effet, plus de 68% des hommes employés ont au moins le niveau secondaire contre environ 62% pour les femmes.

**La majorité des employés pensent qu'il faut employer prioritairement les hommes en cas de rareté des emplois**

En ce qui concerne les stéréotypes de genre, la majorité (60,4%) des employé.e.s enquêté.e.s pensent qu'il faut embaucher prioritairement les hommes en cas de rareté des emplois. Cette idée est partagée par 69,5% des hommes et 44,4% des femmes (Graphique 1). Moins d'une personne sur dix pense qu'il faut embaucher prioritairement les femmes dans ces mêmes conditions. Il n'est donc pas étonnant que parmi les employé.e.s, le nombre d'hommes soit plus important que celui des femmes.

**Les inégalités entre les hommes et les femmes sont plus prononcées dans les postes de décision que les postes de subordination**

Les données du tableau 1, montrent que l'ampleur des inégalités dans les emplois entre les sexes varie selon les postes occupés dans les entreprises. Elle est plus prononcée dans les postes de décision (DG, chef de direction,

gestionnaire) que dans les postes de subordination (secrétaire, autres). En dehors du poste de secrétaire où la proportion des femmes (82,7%) dépasse celle des hommes (17,3%), dans les autres postes, la proportion des hommes est largement supérieure à celle des femmes.

Dans le poste de gestionnaire, la différence entre la proportion des femmes et des hommes est relativement faible : les hommes représentent 55,8%, et les femmes 44,2%. Cependant, dans les autres postes, la proportion des hommes dépasse celle des femmes de l'ordre de 13 à 30 points de pourcentage.

**A niveau d'éducation équivalent, les hommes occupent des postes de rang élevé, et les femmes des postes de rang moins élevé**

En considérant le niveau supérieur d'instruction, les femmes se concentrent dans des postes de rang inférieur à ceux des hommes (Tableau 1). Pour le même niveau d'instruction, les postes occupés par les femmes employées sont surtout ceux de gestionnaires (28,4%) ou de secrétaires (24,4%) ; tandis que les hommes occupent davantage de postes de décision comme ceux de chef de section/département (22%) ou de gestionnaire (25,2%) (Tableau 2). Cela révèle une distribution des rôles qui semble s'appuyer sur le critère de genre, et qui crée une inégalité dans laquelle

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

**Tableau 2 : Postes occupés par les employé.e.s selon le sexe et le niveau d'instruction (%)**

Niveau d'instruction		DG/Chef de département	Gestionnaire	Secrétaire	Ouvriers (ères)	Autres	Total
Hommes	Supérieur	22,0	25,2	1,4	27,7	23,8	100
	Secondaire cycle 2	8,8	9,8	1,5	59,3	20,6	100
	Secondaire cycle 1	5,8	4,6	1,7	74,0	14,1	100
	Primaire	4,8	5,3	0,5	77,9	11,5	100
	Aucun niveau	5,2	2,2	0,0	83,8	8,8	100
Ensemble		10,3	10,8	1,1	61,0	16,7	100
Femmes	Supérieur	13,4	28,4	24,4	11,4	22,4	100
	Secondaire cycle 2	9,0	12,8	23,1	44,9	10,3	100
	Secondaire cycle 1	2,9	10,8	5,9	68,6	11,8	100
	Primaire	4,5	1,8	4,5	83,0	6,3	100
	Aucun niveau	1,7	2,5	1,7	80,2	14,1	100
Ensemble		7,2	13,5	13,0	51,8	14,5	100

les femmes sont encore pénalisées. En général, les femmes sont moins représentées dans les instances de décision économique ou politique. Ce résultat confirme les stéréotypes de genre, qui soutiennent la suprématie de l'homme dans le leadership (Paustian-Underdahl et al., 2014).

**Les hommes occupent en général des postes de décision/technique tandis que les femmes sont plus présentes dans les postes de subordination**

Les données de l'enquête ont révélé que les femmes sont moins présentes dans les postes de décision. En considérant uniquement les employées de sexe féminin, environ 15% sont des décideuses dans l'entreprise où elles travaillent. Cependant, dans les mêmes entreprises, on enregistre 18% de décideurs (hommes). Pour plus de précisions, les postes de décisions sont occupés par 67% d'hommes contre 33% de femmes.

**Implications de politiques**

Les résultats de cette recherche ont montré qu'en matière d'emplois offerts par les entreprises de l'espace UEMOA, les inégalités sont en défaveur des femmes. Ces inégalités sont plus élevées dans les hauts postes que les postes de rang inférieur, à cause

notamment d'une certaine division sexuelle du travail liée en partie aux stéréotypes sexistes. Afin de mieux orienter la politique genre de l'UEMOA et celles des pays membres, notamment dans le secteur privé, les décideurs doivent :

*Encourager les entreprises de l'espace UEMOA à observer les critères conventionnels dans les recrutements de leurs employés ;*

*Introduire dans le dossier de création/formalisation de toute entreprise du CIC la notice d'impact genre ;*

*Encourager la création de cellules pour la promotion du genre au sein des entreprises de production et de commercialisation de l'espace ;*

*Mettre en place des mécanismes d'incitation pour favoriser la présence des femmes dans les hauts postes. La présence des femmes à ces postes semble libérer les décideurs de leurs préjugés et des stéréotypes de genre (Ghani et al., 2016) ;*

*Développer et appliquer des mesures plus structurelles d'appui à la formation technique et professionnelle des femmes, afin de réduire leurs gaps de capital humain.*

**Références**

- Ghani, E., Goswami, A. G., Kerr, S., & Kerr, W. (2016). Will Market Competition Trump Gender Discrimination in India? *World Bank, Policy Research Working Paper 7814*, 43.
- GRAAD-Burkina. (2021). *Commerce intracommunautaire, autonomisation de la femme et relations de genre dans l'espace UEMOA : Rapport de projet de recherche*. Ouagadougou, Burkina Faso: Groupe de Recherche et d'Analyse Appliquées pour le Développement.
- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis of Contextual Moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129-1145.
- UNCTAD. (2021). Base de données. <https://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx>.

**Auteurs**

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

**Remerciements**

Personnel du GRAAD Think Tank

**Appui financier**

