

INCIDENCES DU COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE SUR LA GESTION ADMINISTRATIVE DE L'ENTREPRISE ET LE TRAITEMENT DES EMPLOYÉ.E.S

GRAAD Think Tank;

Sawadogo Martin, Lankoand#233; G. Damien, Siri Alain;

© 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



Incidences du commerce intracommunautaire sur la gestion administrative de l'entreprise et le traitement des employé.e.s

MESSAGES CLES

- La participation au commerce intracommunautaire (CIC) contraint les entreprises à adopter des stratégies/approches de gestion administrative axées davantage sur la performance et fait dissiper les discriminations basées sur le genre et les stéréotypes sexistes.
- Les entreprises qui participent au CIC ont des politiques de fixation de salaires, fondées sur la performance des employés comme le profil et l'expérience.

■ Une entreprise | ©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 site web ou les blogs thématiques du GRAAD Burkina 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.

Tableau 1 : Critères de répartition des rôles dans l'entreprise selon la position par rapport au commerce intracommunautaire (%)

Critères de recrutement	Participation au CIC		Ensemble
	Oui	Non	
Profil de l'employé(e)	36,5	31,2	34,8
Expérience	31,0	20,8	27,7
Aucun critère particulier	10,5	13,5	11,5
Autre	8,0	12,5	9,5
Disponibilité des employé(e)s	4,5	11,5	6,8
Sexe	4,0	7,3	5,1
Profil et sexe de l'employé(e)	5,5	3,1	4,7
Total	100	100	100

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

Contexte

Dans l'espace UEMOA, les femmes sont concentrées dans les emplois moins qualifiés et faiblement rémunérés. Elles sont également moins représentées dans les postes de décision. Selon les données de cette recherche, 67% des postes de décision dans les entreprises enquêtées sont occupés par les hommes. Par ailleurs, les femmes sont concentrées dans les entreprises à faible intensité de compétences et à forte intensité de travail, notamment les entreprises manufacturières. Pour chacune de ces entreprises, en moyenne, 51% des employés sont des femmes, contre 16% à 29% pour les autres types d'entreprises. Partant des stéréotypes de genre, les femmes sont perçues comme étant plus compétentes dans ce type d'emploi (Elson et Pearson, 1981 ; Razavi et al., 2012). Ainsi, en fonction des secteurs d'activités, les recrutements d'employé.e.s peuvent se faire, sur la base de discrimination entre les femmes et les hommes. En termes de salaires, les données montrent qu'en moyenne, les hommes gagnent toujours plus que les femmes au même niveau de poste et quel que soit le poste occupé. Globalement, le salaire mensuel moyen de l'homme vaut 1,3 fois celui de la femme dans les entreprises enquêtées (GRAAD Burkina, 2021).

D'un autre côté, la libéralisation commerciale affecte les inégalités de genre, aussi bien dans les emplois que dans les salaires : la répartition des rôles, le recrutement de nouveaux employés et la fixation des salaires répondent donc à un certain nombre de critères qui engendrent ces inégalités. Ces inégalités prennent source notamment dans la gestion administrative de l'entreprise. Cette analyse traite de cette problématique sous les trois angles.

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).

Tableau 2 : Critères de recrutement des employé.e.s dans l'entreprise selon la position par rapport au commerce intracommunautaire (%)

Critères de recrutement	Participation au commerce intracommunautaire		Ensemble
	Oui	Non	
Profil de l'employé(e)	37,5	25,0	33,4
Expérience	17,5	18,8	17,9
Autre	14,0	22,9	16,9
Aucun critère particulier	14,5	12,5	13,8
Disponibilité des employé(e)s	6,0	8,3	6,8
Sexe	5,0	7,3	5,7
Profil et sexe de l'employé(e)	5,5	5,2	5,4
Total	100	100	100

Résultats

Gestion de la répartition des rôles dans les entreprises

Les données de l'enquête (Tableau 1) montrent que de façon globale, la répartition des rôles dans l'entreprise se fait surtout en fonction du profil de l'employé.e qui est utilisé par 34,8% des entreprises. Quant à l'expérience en tant que critère, elle est utilisée par 27,7% des entreprises. Une entreprise sur dix (11,5%) utilise des critères non conventionnels. En opposant les entreprises qui participent au CIC à celles qui n'y participent pas, il ressort que : **(i)** les entreprises qui participent au CIC ont des politiques de répartition de rôles fondées sur des critères plus clairs (profil, expérience de l'employé.e) par rapport à celles qui n'y participent pas (aucun critère, autres, disponibilité des emplois), **(ii)** le sexe de l'employé.e est plus largement utilisé par les entreprises qui ne participent pas au CIC comme critère de répartition des rôles.

Gestion de recrutements dans les entreprises

En ce qui concerne le recrutement des employé.e.s, les données (Tableau 2) font ressortir les mêmes tendances que celles qui ont été mises en évidence pour la répartition des rôles dans l'entreprise. En effet, le profil (33,4% des entreprises) et l'expérience de l'employé.e (17,9%) sont les principaux critères utilisés par les entreprises dans les recrutements.

Une (01) entreprise sur dix (10) fait des recrutements sans se référer à un critère conventionnel quelconque.

Fixation des salaires dans l'entreprise

De façon globale, les données du tableau 3 montrent que les entreprises enquêtées fixent les salaires principalement sur la base de trois critères. Par ordre d'importance, ce sont le profil de l'employé.e (30,1% des entreprises), d'autres critères propres à l'entreprise (28,7%), l'expérience de l'employé.e (20,6%). Environ 13% des entreprises enquêtées utilisent des critères non conventionnels.

Tout comme pour les recrutements et l'affectation des rôles, les entreprises qui participent au CIC ont des stratégies de détermination des salaires fondées sur des critères plus clairs, comme le profil et l'expérience de l'employé.e. Le critère de disponibilité des employés est surtout utilisé par les entreprises qui ne participent pas au CIC.

Les résultats indiquent que le profil et l'expérience de l'employé.e sont les deux principaux critères les plus utilisés par les entreprises pour la gestion administrative. Cependant, les données révèlent que proportionnellement, ces critères sont plus utilisés par les entreprises qui participent au CIC que par celles qui n'y participent pas. Même si ces éléments de divergence entre les deux catégories d'entreprises

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

Tableau 3 : Critères de fixation des salaires dans l'entreprise selon la position par rapport au commerce intracommunautaire (%)

Critères de recrutement	Participation au CIC		Ensemble
	Oui	Non	
Profil de l'employé(e)	31,5	27,1	30,1
Autre	29,5	27,1	28,7
Expérience	22,0	17,7	20,6
Aucun critère particulier	12,0	15,6	13,2
Disponibilité des employé(e)s	3,0	11,5	5,7
Profil et sexe de l'employé(e)	1,5	1,0	1,4
Sexe	0,5	0,0	0,3
Total	100	100	100

ne sont pas très prononcés, cela met tout de même en évidence l'existence d'une différence de traitement des employé.e.s dans les deux catégories d'entreprises. Il ressort donc que l'exposition au CIC place davantage les entreprises dans une démarche de recherche de compétences et de productivité. Dans le contexte de l'UEMOA, les hommes ont relativement plus d'expériences que les femmes, à cause des inégalités en défaveur des femmes qui existent sur le marché du travail, des inégalités structurelles, mais aussi des écarts d'éducation et de formation. En admettant aussi que le profil de l'employé.e est lié surtout à la dotation en capital humain, la participation au CIC réduirait le taux d'emploi féminin dans les entreprises intensives en capital, tandis que ce taux augmentera dans les entreprises à forte intensité de main d'œuvre. Cela est d'autant vrai que la participation au CIC entraîne une concurrence accrue, de sorte que la maîtrise des coûts salariaux devient capitale.

Implications de politiques

Les résultats de cette recherche indiquent que la participation des entreprises au CIC dans l'espace UEMOA les amène à adopter des critères basés sur la performance des employés dans la

répartition des rôles, le recrutement et la fixation des salaires. Ce faisant, les discriminations basées sur le genre et les stéréotypes sexistes semblent se dissiper au sein de ces entreprises comparativement à celles qui ne participent pas au CIC. Le modèle de gestion administrative impulsé par la participation au CIC peut aussi favoriser leur performance. Afin de réduire ces discriminations et de contribuer à une gestion administrative axée sur la performance des entreprises et des employés, les ministères en charge de l'industrie et du commerce de chaque pays, de même que l'UEMOA doivent :

- (i). créer des conditions plus favorables pour l'intégration des entreprises dans le CIC,
- (ii). offrir des formations axées sur les bonnes pratiques de gestion administrative en matière de genre.

D'un côté, la gestion administrative axée sur la performance, impulsée par la participation au CIC, engendre des incidences sur les inégalités de genre dans les emplois et les salaires au sein des entreprises. Des recherches visant à identifier la nature de ces inégalités peuvent aider à mieux les prendre en compte dans les politiques de promotion de genre.

Références

- Elson, D., & Pearson, R. (1981). Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review*, 7, 87-107.
- 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.
- Razavi, S., Arza, C., Braunstein, E., Cook, S., & Goulding, K. (2012). *Gendered Impacts of Globalization: Employment and Social Protection*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Research Papers.

Auteurs

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

Remerciements

Personnel du GRAAD Think Tank

Appui financier

