

RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

*Année Universitaire 2022 - 2023*

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



**N° d'ordre : 141/2023**

**THESE DE DOCTORAT UNIQUE**

Pour l'obtention du grade de

**DOCTEUR DE L'INSTITUT NATIONAL POLYTECHNIQUE FELIX HOUPHOUËT-BOIGNY**

*Laboratoire - Communication, Langues et Sciences Humaines*

**Option:** SCIENCES SOCIALES DE DÉVELOPPEMENT

**Spécialité :** Psychosociologie des organisations et du travail

**THEME**

**INFLUENCE DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX SUR LES  
DIFFICULTES DE PROMOTION DU GENRE FEMININ DANS LES  
ENTREPRISES PRIVEES A ABIDJAN : CAS DES ENTREPRISES  
SITUEES A LA ZONE INDUSTRIELLE DE YOPOUGON**

Présentée et soutenue publiquement le 10 Février 2023 à l'EDP/ Yamoussoukro par :

**KONE WAGNAN KARIDJA**

.....  
JURY

M. OUATTARA Sié, Professeur Titulaire, INP-HB.....Président du Jury

M. KOUDOU Opadou, Professeur Titulaire, ENS .....Rapporteur

M. OTEME Apolos Christophe, Maître de Conférence, UFHB.....Rapporteur

M. N'DOUBA Boroba François, Professeur Titulaire, UFHB.....Examineur

M. BAZOUMANA N'da Lazare, Professeur Titulaire, INP-HB .....Directeur de Thèse

## **THEME**

**INFLUENCE DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX SUR LES  
DIFFICULTES DE PROMOTION DU GENRE FEMININ DANS LES  
ENTREPRISES PRIVEES A ABIDJAN : CAS DES ENTREPRISES  
SITUEES A LA ZONE INDUSTRIELLE DE YOPOUGON**

## SOMMAIRE

SOMMAIRE .....	I
DEDICACE .....	II
REMERCIEMENTS.....	III
ACRONYMES ET SIGLES .....	VIII
LISTE DES TABLEAUX .....	XI
LISTE DES FIGURES.....	XIII
RESUME.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : CONSIDERATIONS THEORIQUES .....	8
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE, APPROCHE CONCEPTUELLE, CADRE DE REFERENCE THEORIQUE.....	9
I-PROBLEMATIQUE.....	9
II- APPROCHE CONCEPTUELLE.....	21
III- CADRE DE REFERENCE THEORIQUE.....	36
CHAPITRE II : REVUE DES TRAVAUX, OBJECTIFS ET HYPOTHESES DE RECHERCHE.....	43
I : REVUE DES TRAVAUX.....	43
II- OBJECTIFS RECHERCHE.....	71
III- HYPOTHESES DE RECHERCHE.....	72
PARTIE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	74
CHAPITRE III : DESCRIPTION DES VARIABLES, CHAMP D'ETUDE ET POPULATION D'ENQUETE .....	75
I- DESCRIPTION DES VARIABLES.....	75
II- CHAMP DE L'ETUDE.....	82
III- POPULATION D'ENQUETE ET ECHANTILLONNAGE.....	85
CHAPITRE IV- TECHNIQUES DE RECUEIL ET METHODES D'ANALYSE DES DONNEES .....	94
I- TECHNIQUES DE RECUEIL DES DONNEES .....	94
II- METHODES D'ANALYSE DES DONNEES.....	102
PARTIE III : PRESENTATION DES RESULTATS DES ANALYSES-INTERPRETATION ET DISCUSSION.....	105
CHAPITRE V : PRESENTATION ET ANALYSES DES RESULTATS .....	106
I- PRESENTATION DES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE.....	106
II- RESULTAT DE L'ANALYSE DE CONTENU.....	126
III- IMPACT DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX SUR LA PROMOTION DES FEMMES.....	130
CHAPITRE VI- INTERPRETATION DES RESULTATS.....	136
I-ASPECT SOCIOLOGIQUE.....	136
II-ASPECT PSYCHOLOGIQUE.....	138
III-ASPECT PSYCHOSOCIOLOGIQUE.....	140
CHAPITRE VII : DISCUSSION DES RESULTATS.....	143
I- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PIVEES EST DETERMINEE PAR LE NIVEAU D'INSTRUCTION.....	143
II- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PIVEES EST DETERMINEE PAR LA MATERNITE.....	144
III- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PIVEES EST DETERMINEE PAR LE HARCELEMENT AU TRAVAIL.....	145
CONCLUSION.....	147
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	151
ANNEXES.....	170
ARTICLE.....	196
TABLE DES MATIERES.....	219

## *Dédicace*

A mon père feu **Yatchan KONE**. Cher père, reçois ici l'expression de ma reconnaissance, de mon amour et de ma considération à ton égard. Tes précieux conseils ont toujours été et restent encore pour moi la boussole qui m'oriente dans toutes les décisions importantes de ma vie. Merci infiniment pour l'éducation de qualité que tu m'as transmise.

A ma mère **CAMARA Mitèhè épouse KONE**. Tu n'as jamais cessé de m'encourager durant toutes mes études. Tes prières m'accompagnent quotidiennement et m'aident à surmonter les obstacles qui se présentent sur mon chemin. Merci pour tes conseils, ton amour et ton soutien.

A mon époux M. **KONE Yalamoussa** pour son encouragement, son amour, son soutien et son aide précieuse tout au long de mes études et de notre vie commune.

A mes frères et sœurs, vous trouverez dans ce travail l'expression de ma reconnaissance pour vos soutiens inconditionnels.

Je dédie spécialement ce modeste travail à mes enfants **Yvan-Laël** et **Iris Lana**, vous êtes ma joie de vivre.

« Dieu maître de ma vie »

## REMERCIEMENTS

A l'issue de la rédaction de cette recherche, nous sommes convaincus que la thèse est loin d'être un travail solitaire. En effet, nous n'aurions jamais pu réaliser ce travail doctoral sans le soutien d'un grand nombre de personnes dont la générosité, la bonne humeur et l'intérêt manifestés à l'égard de notre recherche nous ont permis de progresser dans cette phase délicate de « l'apprenti-chercheur ».

Notre pensée première va à l'encontre de notre directeur de thèse, professeur BAZOUMANA N'da Lazare pour la confiance qu'il nous a accordée en acceptant d'encadrer ce travail, pour ses multiples conseils qu'il n'a cessé de nous prodiguer pendant la rédaction de ce travail et qui ont été pour nous une source de motivation supplémentaire et pour toutes les heures qu'il a consacrées à diriger cette recherche.

Nous aimerions également lui dire à quel point nous avons apprécié sa grande disponibilité, sa générosité, sa simplicité, son humilité et son respect sans faille des travaux que nous lui présentions. Enfin, nous avons été extrêmement sensibles à ses qualités humaines d'écoute et de compréhension tout au long de ce travail doctoral.

Nous ne saurions terminer sans toutefois le remercier pour les séminaires qu'il a organisés, malgré son emploi du temps chargé et qui nous ont donnés des orientations dans la rédaction de ce travail, ainsi que les rencontres familiales et de travail organisées à son humble demeure. Celles-ci nous ont permis de renforcer nos liens.

En réalité professeur, vous avez été pour nous plus un père, qu'un encadreur. Un père sait tendre la main à son enfant au moment où il en a besoin. Et vous cher professeur, vous nous avez ouvert les portes de votre grand cœur au moment le plus important de notre vie. Dès notre première rencontre sans nous connaître, vous avez cru en nous, en notre capacité. Vous avez alors bien voulu accepter de nous guider tout au long de cette aventure remplie d'obstacles, de doutes, de craintes et surtout d'apprentissage. A vos côtés, grâce à votre humanisme ces moments en plus d'être des moments de travail ont été de purs moments de joie, de découvertes, de convivialité entre un père et ses enfants qui resteront à jamais gravés dans nos mémoires.

Vous trouverez ici l'expression de notre profonde considération et notre importante admiration pour toutes vos qualités scientifiques et humaines. Ce travail est pour nous l'occasion de vous certifier notre sincère reconnaissance.

Nous tenons à remercier par la suite les professeurs N'DOUBA Boroba François, OTEME Apolos Christophe, YAO Ackah Matilde Eblouni et KADJO Aka. Malgré vos nombreuses occupations académiques vous avez accepté de suivre techniquement ce travail. Vos conseils, critiques et suggestions objectives nous ont été d'un appui considérable pour la rédaction de cette thèse. Recevez ici l'expression de notre gratitude. Merci également au professeur OUATTARA Sié d'avoir accepté de présider le jury de soutenance.

Nous remercions le professeur KOUDOU Opadou, qui depuis notre première année d'université n'a cessé de nous prodiguer de sages conseils pour la réussite

de notre parcours académique. Nous lui sommes reconnaissants pour les valeurs telles que le travail rigoureux et bien fait, le respect d'autrui, l'humilité et l'amour du prochain enseigné d'une part, et d'autre part pour son accueil chaleureux, son humilité, ses qualités scientifiques et humaines.

Aux docteurs DIGBEU Alain Fabrice, TOUVOLY Bi Tra Serge et ZAN BI-Claude Evariste, nous leur adressons une infinie reconnaissance pour leur soutien scientifique durant cette aventure. Nous leur exprimons également notre admiration pour leurs qualités humaines et professionnelles.

Tout au long de la recherche, nous avons pu compter sur le soutien sains faille et le savoir-faire de certains collaborateurs pour la réalisation de ce projet. Nous citons Docteur FOFANA Karidja épouse KONE et Docteur COULIBALY Hobonan (respectivement première et deuxième docteurs du Laboratoire Communication, Langue et Sciences Humaines), messieurs ALLAGBAN Kouassi Charles et KRA Yao, par ailleurs membres dudit laboratoire et Mademoiselle DELLOH Nella Virginie pour ses sages conseils et surtout sa présence à nos côtés durant notre parcours doctoral.

Une mention particulière à la Direction de l'École Doctorale de l'Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INP-HB) de Yamoussoukro qui n'a ménagé aucun effort pour nous délivrer les Mandats d'enquêtes et de recherches. Il s'agit des Professeurs SORO Doudjo, Directeur des Études de l'École Doctorale Polytechnique (EDP) et YAO Kouassi Benjamin, Directeur de l'Ecole Doctorale Polytechnique (EDP).

Enfin Nous exprimons notre reconnaissance aux responsables de la mairie de Yopougon et singulièrement à monsieur KOUADIO Kacou Administrateur civil et secrétaire général, ainsi qu'à monsieur GNAZE Didier Administrateur civil et Assistant du secrétaire général de la maire de Yopougon pour leur appui et aide dans la délivrance de documents administratifs nous permettant de mener à bien notre étude au sein de ladite commune. Nous ne saurions oublier d'adresser nos sincères gratitude à Monsieur KABEYOU Célestin inspecteur à Yopougon et ses collaborateurs, pour leurs promptitudes à notre égard et leurs aides précieuse dans la collecte des données terrain.

Nos remerciements vont également à Monsieur N'GUESSAN Eby Jean-Serge inspecteur des Installations Classées et Chef de l'Antenne Régionale du Centre Ivoirien Antipollution (CIAPOL) pour sa disponibilité et son aide précieuse dans la réalisation de nos enquêtes terrain. Ainsi qu'aux Responsables Ressources Humaines (RH) des entreprises pour leurs qualités humaines et professionnelles : M. TOURE Adama, M. MELEDJE et M. KOUASSI N'Guessan responsable qualité Hygiène Sécurité et Environnement (QHSE), merci aux responsables et personnels des entreprises, merci à toutes ces braves femmes qui ont bien acceptés de répondre à nos questions.

A nos frères et sœurs qui ont permis que cette aventure doctorale ne soit que bonheur. Vous nous avez procurés de l'amour, de la patience et de l'endurance pour que nous puissions atteindre nos objectifs. Votre présence et soutien ont été pour nous des moments inoubliables. C'est ce qui nous a permis de braver les épreuves difficiles et le découragement qui s'emparaient très souvent de nous. Nous y sommes arrivés grâce à vous. Nous n'avons pas les mots justes pour vous

exprimer notre reconnaissance. Seul le Tout Puissant Dieu saura vous le rendre au centuple.

Pour chaque événement dans notre vie, je ne manquerai pas d'avoir une pensée pour toutes les personnes qui nous ont donné le courage dans nos études particulièrement à M. **Blé David** qui a conduit nos premiers pas à l'école.

A feu M. **Melèdje** et feu M. **Katia** qui nous ont quittés très tôt et dont nous gardons un souvenir impérissable.

A tous nos ami (es) et connaissances recevez ici l'expression de notre gratitude.

## **ACRONYMES ET SIGLES**

**AGR** : Activités Génératrice de Revenus

**BAE** : Brigade Anti-émeute

**BEC** : Bureau de l'Enseignement Catholique

**BEPC** : Brevet d'Etude du Premier cycle

**BIAO**: Banque Internationale de l'Afrique de l'Ouest

**BIT** : Bureau International du Travail

**BMT** : Bejaia Méditerranéen Terminal

**BM** : Banque Mondiale

**BNI** : Banque Nationale d'Investissement

**BRP** : Bureau de Recherche Pédagogique

**BTS** : Brevet de Technicien Supérieur

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CEDA O** : Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest

**CHU** : Centre Hospitalier et Universitaire

**CIDSE** : Coopération Internationale pour le Développement et la Solidarité

**CNF** : Conseil National de la femme

**CNI** : Carte Nationale Identité

**CNIS** : Conseil National de l'Information Statistique

**CNPS** : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

**COCOFCI** : Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire

**COOPEC**: Coopérative d'Epargne et de Crédit

**CORIF** : Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes

**CPMI** : Centre de Protection Maternelle et Infantile

**CSI** : Confédération Syndicale Internationale

**DEEG** : Direction de l'Egalité et de l'Equité du Genre

**DEPG** : Direction de l'Egalité et la Promotion du Genre

**DEUG** : Diplôme d'Etude Universitaire Général

**DUT** : Diplôme Universitaire de Technologie

**EPB** : Entreprise Portuaire de Bejaia

**FAFACI** : Fond d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire

**G E** : Grande Entreprise

**INPHB** : Institut Nationale Polytechnique Houphouët Boigny

**INSEE** : Institut Nationale de la Statistique et des Etudes Economiques

**MACA** : Maison d'Arrêt et de Correction d'Abidjan

**MFFAS** : Ministère de la Femme, de la Famille et des Affaires Sociales

**OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economique

**OIT** : Organisation Internationale du Travail

**ONG** : Organisation Non Gouvernementale

**PNUD** : Programme des Nations Unies pour le Développement

**PME** : Petite Moyenne Entreprise

**RGPH** : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

**RH** : Ressources Humaines

**RRH** : Responsable Ressources Humaines

**SGBCI** : Société Générale de Banque en Côte d'Ivoire

**SPFECS** : Service Public Fédéral Emploi et Concertation Sociale

**TMS** : Trouble Musculo-Squelettique

**TPE** : Très Petite Entreprise

**UEMOA** : Union Economique et Monétaire Ouest Africaine

**UN** : Nation Unis

**UNESCO** : Organisation des Nations Unies pour l'Education la Science et la Culture

**UEMOA** : Union Economique Monétaire Ouest Africaine

## **LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 1 :</b> Description des variables indépendante.....	75
<b>Tableau 2 :</b> Description de la variable dépendante.....	80
<b>Tableau 3:</b> Répartition des entreprises à prédominance masculin.....	88
<b>Tableau 4:</b> Répartition des entreprises mixtes.....	89
<b>Tableau 5 :</b> Total des entreprises par secteur d'activité.....	89
<b>Tableau 6:</b> Récapitulation des entreprises ciblées.....	90
<b>Tableau 7:</b> Effectif total des entreprises et personnels des entreprises.....	91
<b>Tableau 8:</b> Répartition du pourcentage de femmes par entreprise ciblée.....	92
<b>Tableau 9:</b> Répartition de l'échantillon à interroger par entreprise.....	92
<b>Tableau 10:</b> Répartition de la deuxième catégorie des enquêtés.....	93
<b>Tableau 11:</b> Nombre de personnes interrogées lors de la pré-enquête.....	98
<b>Tableau 12:</b> Répartition des enquêtées en fonction de l'âge.....	106
<b>Tableau 13:</b> Répartition des enquêtées en fonction de la situation matrimoniale.....	107
<b>Tableau 14:</b> Répartition des enquêtées en fonction du nombre d'enfant.....	108
<b>Tableau 15:</b> Répartition des enquêtées en fonction du nombre d'enfant scolarisé .....	109
<b>Tableau 16 :</b> Répartition des enquêtées en fonction du poste occupé.....	110
<b>Tableau 17:</b> Répartition des enquêtées en fonction de l'ancienneté.....	112
<b>Tableau 18:</b> Répartition des enquêtées en fonction de la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).....	113
<b>Tableau 19 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de l'assurance maladie.....	114
<b>Tableau 20 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de leurs opinions sur la compétence au travail...	115
<b>Tableau 21:</b> Répartition des enquêtées en fonction de leurs opinions sur la promotion des femmes dans les entreprises.....	116
<b>Tableau 22 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur niveau d'instruction.....	117
<b>Tableau 23:</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur diplôme.....	118
<b>Tableau 24 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur la maternité au sein de l'entreprise.....	119

<b>Tableau 25:</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion de la maternité sur l'occupation de poste de responsabilité des femmes au sein de l'entreprise.....	120
<b>Tableau 26 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur le harcèlement au travail .....	121
<b>Tableau 27:</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une embauche.....	122
<b>Tableau 28 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une augmentation salariale.....	123
<b>Tableau 29 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une promotion.....	124
<b>Tableau 30 :</b> Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'un maintien dans l'emploi.....	125
<b>Tableau 31 :</b> Répartition de la population rencontrée en entrevue et par entreprise.....	127
<b>Tableau 32 :</b> Opinions des répondants portant sur le niveau d'instruction.....	128
<b>Tableau 33 :</b> Opinions des répondants portant sur la maternité .....	129
<b>Tableau 34 :</b> Opinion des répondants portant sur le harcèlement au travail.....	129
<b>Tableau 35:</b> Résultat de l'analyse des données relative à l'influence du niveau d'instruction sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.....	130
<b>Tableau 36 :</b> Résultats du test du Khi-deux.....	130
<b>Tableau 37 :</b> Résultats du test de V de Cramer.....	131
<b>Tableau 38 :</b> Résultats de l'analyse des données relatives à l'influence de la maternité sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.....	132
<b>Tableau 39:</b> Résultats du test du khi-deux.....	132
<b>Tableau 40 :</b> Résultats du test de V de Cramer.....	132
<b>Tableau 41 :</b> Résultats de l'analyse des données relatives à l'influence du harcèlement sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.....	134
<b>Tableau 42:</b> Résultats du test du khi-deux.....	134
<b>Tableau 43 :</b> Résultats du test de V de Cramer.....	135

## LISTES DES FIGURES

<b>Figure 1</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de l'âge.....	107
<b>Figure 2</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de leur situation matrimoniale.....	108
<b>Figure 3</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction du nombre d'enfant.....	109
<b>Figure 4</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction du nombre d'enfant scolarisés.....	110
<b>Figure 5</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction du poste occupé.....	111
<b>Figure 6</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise...	112
<b>Figure 7</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).....	113
<b>Figure 8</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de l'assurance maladie.....	114
<b>Figure 9</b> : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de leurs opinions sur la compétence au travail.....	115
<b>Figure 10</b> : Résultats des femmes en fonction leur opinion sur la promotion .....	117
<b>Figure 11</b> : Résultats des femmes en fonction leur niveau d'instruction.....	118
<b>Figure 12</b> : Résultats des femmes en fonction de leur niveau d'étude et diplôme obtenu.....	119
<b>Figure 13</b> : Résultats des femmes en fonction de leur opinion de la maternité sur la promotion des femmes au sein de l'entreprise.....	120
<b>Figure 14</b> : Résultats des femmes en fonction de leur opinion de la maternité sur l'occupation de poste de responsabilité des femmes au sein de l'entreprise.....	121
<b>Figure 15</b> : Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur l'environnement de travail .....	122
<b>Figure 16</b> : Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une embauche.....	123
<b>Figure 17</b> : Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une augmentation salariale.....	124
<b>Figure 18</b> : Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une promotion.....	125

<b>Figure 19:</b> Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'un maintien dans l'emploi.....	126
<b>Figure 20 :</b> Résultats du test du Khi-deux en ce qui concerne l'influence du niveau d'instruction sur la promotion des femmes dans les entreprises .....	131
<b>Figure 21:</b> Résultats du test du Khi-deux en ce qui concerne l'influence de la maternité sur la promotion des femmes dans les entreprises .....	133
<b>Figure 22:</b> Résultats du test du Khi-deux en ce qui concerne l'influence du harcèlement sur la promotion des femmes dans les entreprises .....	135

## **RESUME**

La promotion des femmes dans les entreprises est un phénomène qui préoccupe depuis belle lurette les décideurs partout dans le monde en général et singulièrement en Côte d'Ivoire. Plusieurs actions ont été menées par le gouvernement ivoirien afin d'améliorer et rendre effectif la promotion des femmes dans les entreprises. Ces actions bien que nécessaires restent encore insuffisantes vu que l'accès des femmes aux promotions dans les entreprises reste encore faible. Cette étude a pour objectif de déterminer les facteurs psychosociaux qui contribuent aux difficultés de promotion des femmes dans les entreprises privées. L'étude dans sa réalisation s'est basée sur une hypothèse générale et trois hypothèses spécifiques qui ont été vérifiées.

L'étude a porté sur un échantillon de deux-cent cinquante (250) femmes issues des quatre (4) entreprises sélectionnées. Un questionnaire et un guide d'entretien ont été soumis aux femmes travailleuses. Les données recueillies à l'aide du questionnaire et du guide d'entretien comme outils d'investigation sur le terrain ont permis d'analyser les données et également de faire une analyse de contenu. Au terme des investigations, il ressort que le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement au travail sont des facteurs psychosociaux qui influencent la promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon.

**Mots clés :** promotion – genre féminin – entreprise – privée - niveau d'instruction - maternité - harcèlement

## **ABSTRACT**

The promotion of women in business is a phenomenon that has long preoccupied decision-makers all over the world, generally and particularly in Côte d'Ivoire. Several actions have been taken by the Ivorian government to improve and make effective the promotion of women in business. These actions, although necessary, are still insufficient given that women's access to promotions in companies is still low. This study aims to determine the psychosocial factors that contribute to the promotion of women in private companies. The study in its realization was based on a general hypothesis and three specific hypotheses which were verified.

The study focused on a sample of two hundred and fifty (250) women from the four (4) selected companies. A questionnaire and an interview guide were submitted to the working women. The data collected using the questionnaire and the interview guide as field investigation tools made it possible to analyze the data and also to carry out a content analysis. At the end of the investigations, it appears that the level of education, maternity and harassment at work are psychosocial factors that influence the promotion of women in private companies in the industrial zone of Yopougon.

**Keywords:** promotion – feminine gender – company – private sector - level of education - maternity – harassment.

« Ce n'est pas parce que les discriminations sur le marché du travail sont économiquement coûteuses qu'il faut les combattre, c'est parce que cantonner certains (et surtout certaines) à des positions secondaires contrevient au principe d'égalité et cause de la souffrance »

Jean Pisani-Ferry (2016)

# **INTRODUCTION**

Durant les décennies 1950-1980 aux Etats Unis et comme dans beaucoup d'autre pays développés, les femmes ont massivement intégré le monde du travail. (Périer,2009). Cette entrée dans le travail salarié n'était pas la moins prometteuse (Chevandier et Pigenet, 2002) pour elles. Car leur entrée dans le monde professionnel ne s'est pas accompagnée d'un véritable affranchissement socio-économique (Wirth, 2004). Elles ont fait preuve d'abnégation dans un monde de stéréotypes et de discrimination. Grâce à leur détermination, les femmes ont défié la loi du marché du travail (Guergouz, 2014) avec son vocabulaire : qualifications, formations, productivités, efficacités, performances, rendements, compétitivités (Ferrary, 2010) et (Naro, 2003) pour intégrer les entreprises. Aujourd'hui dans le monde entier près de 200 millions de femmes ont accédé à un poste rémunéré (PNUD, 2004). Cependant, les femmes continuent de se heurter à des obstacles de taille dans le monde professionnel (Laufer, 2005). Ces dernières sont de plus en plus engagées dans des sous-emplois, des emplois à faible qualification, instable avec de bas salaires (Duhamel et Joyeux, 2013) et sans grande possibilité de promotion (Dupont, 2016).

En France, actuellement, près de 80% des salariés à bas niveau sont des femmes (Milewski, 2008). En effet sur le marché du travail, elles restent sous-représentées dans les postes de responsabilités dans de nombreux domaines (Bazaani et Bonbled, 2016 ). Par exemple le Conseil Economique et Social (2008), affirme que les femmes françaises qui occupent des emplois à temps partiel ont moins de chances de remplir les conditions pour bénéficier d'une assurance santé et d'une retraite. A cela, il faut ajouter l'insuffisance d'infrastructures pour la garde des enfants, les aspects financiers, la pénalisation de la carrière, le risque de perte des compétences, la difficulté de reprendre le travail après une interruption et la pression des stéréotypes. Ainsi, l'année 2008 en France, a vu la différence de la pension de retraite entre les femmes de droit

propre tous régimes confondus qui s'élève en moyenne à 833 euros par mois contre 1743 euros par mois pour les hommes (Bonnet et Hourriez, 2012).

Par ailleurs, dans la ville de Montréal (Québec) par exemple les postes de direction occupés par les femmes en 2006 atteignaient à peine 26% et 11,70% dans les hautes directions (Marchand et al., 2007). Une étude sur l'inégalité salariale dans une banque a permis de démontrer l'existence d'une différence de rémunération entre les hommes et les femmes ' 'salaire moyen des femmes est de 16% inférieur à celui des hommes et quant au salaire global ajouté à la prime et aux bonus, inférieur de plus de 28%' ' (Laufer et Silvera, 2006). En 2018, les femmes gagneraient en moyenne des salaires inférieurs de 25 % par rapport aux hommes (Breda et al., 2021). C'est pourquoi les difficultés salariales dont les femmes sont victimes durant leurs périodes d'activités se transforment au bout de compte en des inégalités dans les pensions de retraite du fait de carrières plus courtes et de rémunérations moins importantes (Milewski, 2008).

Malgré le fait que la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes ait permis de lever bon nombre de barrières formelles qui faisaient obstacle aux femmes dans leur ascension hiérarchique (Fleury, 2016), les femmes restent sous-représentées dans les postes de responsabilités dans de nombreux domaines (Reding, 2010).

En Afrique, le taux d'activité professionnelle des femmes a connu un accroissement par exemple Maroc au cours de la décennie 1980 le taux est passé de 20 % en 1982 à 29 % en 1990 (Alami, 2006). Malgré cette avancée, les femmes continuent de subir des situations d'injustices du fait de leurs conditions de femmes. Elles se heurtent à toute une série d'obstacles qui entravent la réalisation de leur plein potentiel sur le marché du travail (sources AfDB, 2015).

Moisseron et al (2014) a mené une étude menée dans deux industries de textile en Tunisie. Les résultats de ces études ont montré que 80% des femmes

ouvrières enquêtées dans ces industries exercent sans un contrat de travail et ne bénéficient d'aucune garantie sociale.

Le Maroc et la Tunisie ne sont pas les seuls pays Africains où les femmes subissent des inégalités au sein du travail. Au Cameroun, près de 18% des femmes souffrent de discrimination au travail. Cet état de fait les maintient dans les emplois et/ou secteurs d'activités les moins rémunérateurs. Elles rencontrent par ailleurs des difficultés à accéder aux opportunités d'emplois pour développer leurs compétences (Desjardins et St-Onge, 2009). Le Burkina Faso n'échappe pas à cette réalité. En effet dans ce pays, selon Lonkila (2009) les femmes sont victimes de nombreuses inégalités qui commencent dès la naissance et se perpétuent tout au long de la vie. Parmi ces inégalités, figure le faible accès à l'emploi qui a des répercussions sur leur promotion au sein des entreprises. Dans cette même optique, Gakou et Kuépié (2008) estiment que malgré les progrès considérables réalisés dans le domaine de l'éducation des femmes au Mali, les maliennes sont toujours défavorisées sur le marché du travail.

A ces difficultés, il faut ajouter les facteurs importants comme le problème crucial de la maternité (Conseil des Montréalaises 2008) et du harcèlement dont sont victimes les femmes sur le lieu du travail (Aeberhard-Hodges, 1996). Cependant, les inégalités vécues par les femmes les empêchent de tirer profit et de bénéficier des opportunités offertes par le travail (OCDE,2020).

En Côte d'Ivoire, la question du travail des femmes a constitué un levier majeur dans la politique de revalorisation du rôle de la femme (Lattroh, 2001) en tant que catégorie sociale et comme instrument privilégié dans le développement économique du pays (Charmes, 1997). Pourtant, en dépit de la reconnaissance du rôle important de la femme dans le développement économique, les femmes ivoiriennes présentent dans le milieu du travail ne représentent que 37,1% (Lattroh, 2001) des femmes actives. Elles ne sont pas épargnées du lourd tribut des discriminations vécus par leurs pairs ailleurs dans le monde en général et

particulièrement en Afrique. Elles font davantage face aux difficultés d'accès à l'emploi (PNUD, 2017) et d'occupation de poste de responsabilité. D'après les chiffres du Centre de Promotion de l'Investissement en Côte D'ivoire (CEPICI ,2013), sur les 800 entreprises enregistrées, seules 15% d'entre elles sont dirigées par les femmes. Au-delà de leur lente progression aux postes de responsabilité dans les entreprises privées, les femmes font également face aux difficultés de promotion dans leur travail (Pigeyre et Sabatier, 2011).

La promotion est définie par (Hanane et Bendjedou, 2014) comme une attribution d'une fonction et /ou une responsabilité sur le plan hiérarchique. La promotion implique la plupart du temps d'une augmentation de la rémunération, d'un changement de poste, de plus de responsabilité et de certains avantages prévus par l'entreprise elle-même. Elle ne se fait pas par libre choix, mais nécessite certaines acquisitions et critères comme la compétence, le diplôme, la capacité de tenir le poste et souvent l'ancienneté au sein de l'entreprise. Avoir une promotion au sein de l'entreprise procure un bien-être au travailleur, un épanouissement, un développement et un enrichissement personnel. Mais dans bien des cas, les femmes travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de yopougon ne jouissent pas toujours du bien être que procure le travail et ont bien moins de perspectives en terme de promotion. Cependant, nous sommes tentés de savoir quels sont les facteurs psychosociaux qui influencent la promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon?

Cette question principale peut-elle être scindée en questions spécifiques suivantes :

- Quelle analyse pouvons-nous faire des facteurs tels que le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement professionnel dans la promotion des femmes dans les entreprises privées ?

- Quels sont les effets des facteurs tels que le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement professionnel sur la promotion des femmes dans les entreprises ?

De nombreux auteurs ont mené des travaux en vue d'identifier les problèmes de promotions que rencontrent les femmes dans les entreprises et trouver des solutions pour y remédier. C'est aussi une interpellation des politiques et des responsables d'entreprises sur les problèmes des femmes qui, par ailleurs ont des conséquences néfastes pour leur épanouissement personnel et professionnel.

Alors, nous avons pensé que certains facteurs seraient responsables des difficultés de promotion des femmes dans le monde du travail. Raison pour laquelle nous nous proposons dans cette recherche d'étudier **l'influence des facteurs psychosociaux sur les difficultés de promotion du genre féminin dans les entreprises privées à Abidjan : cas des entreprises situées à la zone industrielle de yopougon.**

Ainsi, cette étude nous permettra de déterminer les facteurs psychosociaux qui influencent les difficultés de promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de yopougon. Celle-ci s'articule autour de trois principales parties. La première partie aborde les considérations théoriques. Le chapitre premier est consacré à la problématique (I), l'approche conceptuelle (II) et le cadre de référence théorique (III). Le chapitre deuxième concerne la revue des travaux (I), les objectifs (II) et hypothèses de recherche (III).

Quant à la deuxième partie, elle porte sur la démarche méthodologique. Le chapitre troisième quant à lui fait référence à la description des variables (I), le champ d'étude (II) et la population d'enquête et échantillonnage (III). Le quatrième chapitre s'intéresse à la technique de recueil de données (I) et les méthodes d'analyses des données (II)

Dans la troisième partie, il sera question de présenter des résultats des analyses-interprétation et discussion. En son chapitre cinquième, la présentation des résultats du questionnaire (I), du résultat de l'analyse de contenu (II) et l'impact des facteurs psychosociaux sur la promotion des femmes (III). Le chapitre six quant à lui s'intéresse à l'interprétation des résultats en (I) l'aspect sociologique, l'aspect psychologique (II) et l'aspect psychosociologique (III). Le septième chapitre concerne la discussion des résultats, en (I), la promotion des femmes dans les entreprises privées est déterminée par le niveau d'instruction, (II) la promotion des femmes dans les entreprises privées est déterminée par la maternité et la promotion des femmes dans les entreprises privées est déterminée par le harcèlement travail (III).

**PARTIE I**  
**CONSIDERATIONS THEORIQUES**

# CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE, APPROCHE CONCEPTUELLE ET CADRE DE REFERENCE THEORIQUE

## I- PROBLEMATIQUE

L'évolution de l'humanité a permis à l'homme de passer du statut de prédateur à celui de producteur en tentant de dominer la nature (Pétillon et Darmange 2018). Cette domination conduira l'homme à faire des efforts pour transformer la nature par son travail afin de produire les utilités nécessaires pour vivre (Freysenet, 1994). A partir de cet instant, le travail est alors devenu une condition de toute vie en société (Friedmann, 1960), parce qu'il est pour le « *plus grand nombre la forme obligée d'activité pour accéder aux ressources matérielles et immatérielles nécessaires pour vivre dans nos sociétés et il devient également de plus en plus la forme de réalisation des activités humaines qu'elle qu'en soit la nature* » (Freysenet, 1994, p16). Ainsi le travail permet de socialiser l'individu par l'intervention d'un nouveau type de contrat prenant la forme d'échanges marchandises à travers trois types de relations (Harribey, 1998) que sont : Une relation à la nature d'ordre instrumental dont le résultat est objectif en outils et biens propres à la satisfaire ; Une relation aux autres hommes susceptibles de lui procurer reconnaissance sociale, identité et une relation à lui-même synonyme d'épanouissement personnel.

Cependant, dans bien des cas, cette modalité (travail), ne se fait pas par libre choix, mais par nécessité, par le besoin (Achte et al., 2010). Parce que la norme qui prévaut au niveau du travail et l'évaluation qui est faite sont définies par d'autres et correspondent à l'émergence de trois rapports sociaux que sont le rapport salaire, le rapport marchand et le rapport domestique (Freysenet, 1994, op.cit).

L'entrée des femmes dans le monde professionnel s'est faite d'abord dans les secteurs liés à leurs tâches traditionnelles à savoir les tâches domestiques :

couturières, secrétaires, nourrices, infirmières, sages-femmes et enseignantes (des syndicats du Québec, 2001). Ceux-ci a occasionné une division sexuelle des tâches et l'infériorité des femmes sur le marché du travail (Omnès, 2003). Par ailleurs, les femmes mariées ne pouvaient exercer un métier sans une autorisation de leur époux. Cependant, les deux guerres mondiales du XXe siècle ont radicalement bouleversé l'ordre préalablement établi et le quotidien de la vie des femmes dans la société (Ouedraogo, 2020; Omnès, 2003). Ces guerres ont permis aux femmes de prendre une part active dans le milieu professionnel et de surcroît dans les secteurs de production autrefois réservés aux hommes (des syndicats du Québec, 2001). D'autres femmes par exemple engagées auprès des troupes militaires servaient d'espions, pillaient les villages et approvisionnaient les bataillons (Bambona, 2012). Les hommes étant au combat pour défendre la patrie, la charge familiale reposait sur les femmes. C'était pour elles une manière de participer aux efforts de guerre, de maintenir l'économie du pays et montrer également leurs capacités de pouvoir exercer les mêmes métiers que les hommes. C'est à partir de cet instant que le travail salarial de la femme est alors devenu une nécessité pour assurer le bien-être et la survie de la famille (Lanfant, 1964).

A la fin des hostilités, selon (Faustin et al., 2021), il a été demandé aux femmes de regagner leurs foyers et permettre aux hommes de reprendre leurs activités. A l'annonce de cette décision plusieurs protestations ont vu le jour pour revendiquer contre cette décision. En 1917, il y a eu la publication d'un décret. Celui d'imposer aux responsables d'accorder les tâches moins pénibles aux femmes enceintes. En 1920, les tâches féminines ont été élargies et certains métiers réservés aux hommes sont devenus mixte. Ce qui a par ailleurs favorisé l'intégration massive des femmes dans les bureaux et services publics et administratifs. En 1930, une nouvelle crise économique a vu le jour, les gouvernements ont donc pris la décision de faire retirer les femmes du marché de l'emploi, favorisant ainsi l'activité des hommes. Mais ce retrait n'a pas été effectif

à cause d'un manque de main d'œuvre à cette époque. Continuant la lutte, les femmes mariées obtiennent gain de cause grâce à la loi de 1965 qui prononce l'indépendance civile ainsi que leur indépendance professionnelle (Omnès, 2003). Désormais, elles peuvent exercer un métier, ouvrir un compte bancaire et disposé librement de leurs gains. La marche vers l'égalité progresse jusqu'au 22 Septembre 1972, où une loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail est mis en vigueur. Trois (03) années plus tard, on assiste à la loi du 04 Juillet 1975 permettant l'émancipation professionnelle des femmes (Schweitzer, 2002). Celle-ci interdisait tout employeur de rédiger une offre d'emploi en réservant à l'un ou l'autre sexe. Aussi les employeurs ne pouvaient licencier ou refuser une demande d'emploi pour sexisme ou pour sa situation familiale. Ces deux lois n'étant pas respectées par tous les employeurs, une nouvelle loi voit le jour le 13 Juillet 1983 pour instaurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et devait garantir les moyens de recours à tous les salariés.

Lemière (2013), estime que les difficultés rencontrées par les femmes pour insérer le monde du travail sont multiples et se situent tant dans la quantité d'emploi offert, que dans la qualité de l'emploi exercé. Celles-ci engendrent des conséquences néfastes pour les femmes qui se retrouvent dans des formes d'emplois vulnérables compte tenu de leur accès limité à l'éducation et à la formation professionnelle (BIT, 2017).

L'étude s'inscrit dans l'une des thématiques des Nations unies sur l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et la promotion des femmes dans les entreprises (PNUD, 2014) qui d'ailleurs est devenue une priorité mondiale. Celle-ci est accentuée par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Ces mécanismes sont mis en place afin de créer et gérer des lieux de travail où les femmes pourront contribuer de manière égale à l'accomplissement de leurs tâches et progresser au sein de l'organisation.

Force est de constater que malgré tout, les femmes sont toujours en marge dans les entreprises (LE, 1999). Cette situation constitue un frein pour le développement harmonieux de la femme d'une part, et d'autre part l'empêche de mener une vie productive et épanouie (PNUD, op cit).

C'est pourquoi l'Organisation Internationale du Travail (2016) condamne les inégalités entre hommes et femmes qui perdurent sur les marchés mondiaux du travail. Selon elle, ces inégalités amènent les femmes à se heurter à des obstacles de taille tout au long de leur vie professionnelle. Elles se voient souvent obligées d'accepter des emplois atypiques, informels, temporaires, à temps partiel et dans des secteurs d'activités offrant des contrats à durée déterminée et moins de promotion dans leur profession. Tous ces faits augmentent le nombre de femmes vivant dans les situations de pauvreté (du Nord, 2018) ; Par exemple, aux Etats arabes, 13% des femmes actives se situent au-dessous du seuil de pauvreté ; en Afrique subsaharienne, ce taux s'élève à 63% des femmes actives ;

D'un autre côté, le développement technologique et l'accroissement de la concurrence dans le monde professionnel amènent les travailleurs à toujours vivre dans le stress, l'angoisse et sous la pression (Guergouz et Mati 2014). Ces comportements ont par ailleurs des conséquences sur le travailleur et créent ainsi les conditions favorables à l'expression de la perversité (harcèlement) sur les lieux du travail (Hirigoyen, 2016). Cet autre problème majeur que rencontrent les femmes au travail touche directement aux droits de l'homme, à la discrimination basée sur le genre. En effet, le harcèlement au travail en plus d'avoir des conséquences sur les victimes a aussi des conséquences négatives sur les résultats financiers de l'entreprise (Pelletier et al., 2018). Une étude menée sur le harcèlement sexuel au travail (Michez 2016), portant sur 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans donne les résultats suivants : 16% des femmes déclarent avoir été victimes de chantage sexuel lors de leur embauche ou d'une demande de

promotion et 1 femme sur 5 a déjà été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

Chez 40% des femmes victimes, le harcèlement sexuel au travail a donné lieu à de nombreuses conséquences négatives selon le défenseur des droits (2014): 28 % ont subi un blocage dans leur promotion. En plus, de peur de la perdre leur emploi, nombreuses sont les femmes qui cèdent aux avances ou subissent des actes d'harcèlement sans rien dire (Konan, 2019).

L'inégalité subie par les femmes est universelle (Naji, 2014) cité par (Bennani Meziane, 2016). L'activité économique des femmes africaines en général et particulièrement en Côte d'Ivoire, pour contribuer à la richesse nationale est considérée comme des activités à faible valeur, invisible et est essentiellement basée sur les activités agricoles, aides familiales et tâches domestiques (Charmes, 2005). Cependant, du fait des guerres, de la migration masculine, du commerce à longues distances ou des grands chantiers, les tâches quotidiennes des femmes se sont vue élargies (Quiminal et Timera, 2002). Car les hommes étant absents, les charges familiales reposaient essentiellement sur les femmes.

Par ailleurs, la crise économique survenue dans la plupart des pays africains dans les années 1980 a favorisé l'accroissement du chômage, des emplois informels (Faustin et al., 2021) et détérioré les conditions de vie des familles (Antoine et Béguy, 2005). D'un autre côté, la Côte d'Ivoire a connu une succession de crise socio-politique depuis les années 1990 (Zadi, 2013), jusqu'à atteindre son paroxysme lors de la crise post électorale d'Avril 2011(Rapport d'Action de BEIJING, 2014). Celles-ci ont occasionné de nombreuses exactions.

Elles ont par ailleurs causé le chômage de nombreuses familles ainsi que le déplacement massif des populations des zones rurales vers la capitale économique estimé de près de deux millions (2.000.000) de personnes (PNUD, 2017). Ce déplacement massif de la population avec une forte main d'œuvre qualifiée et non

qualifiée, bon marché a accru l'économie informelle, affecté les emplois, changé les modes de travail, surtout ceux des femmes (Milewski, 2016). Avec la réduction des envois de fond, la diminution des opportunités d'emploi et le chômage des chefs de familles, la famille comptait de plus en plus sur la participation active de la femme (OIM, 2001 ; Adjamagbo et al., 2005). Ce qui a occasionné l'entrée de plus en plus massive et surtout irréversible de celles-ci sur le marché du travail changeant ainsi l'ordre préétabli dans les entreprises (Belghiti-Mahut, 2004). Cette entrée des femmes dans le monde professionnel ne s'est pas faite sans difficulté. Elles sont depuis toujours victimes de discrimination et ont des difficultés de promotion les empêchant ainsi d'avoir accès aux mêmes opportunités de carrières que les hommes (Bennani Meziane, 2016). Au vu de ces difficultés, plusieurs textes de lois partout dans le monde ont été mis en place pour améliorer les conditions de travail des femmes dans les entreprises.

La Côte d'Ivoire est partie prenante de différents instruments juridiques internationaux comme la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes par l'assemblée générale des Nations Unies (UN) le 18 Décembre 1979 et mise en vigueur en tant que traité international le 03 septembre 1981 ; la résolution 1325 des Nations Unies ; Ainsi qu'au niveau de la sous-région, il s'agit entre autre du protocole de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes ; la déclaration des chefs de l'union Africaine et la déclaration des chefs de la CEDEAO. Ces instruments juridiques engagent les Etats signataires ou adhérents à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils.

Sur le plan national, pour relever les défis de l'inégalité hommes-femmes sur le marché du travail, le gouvernement ivoirien a fait de la question du travail de la femme, la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes une de ses priorités.

Cette volonté du gouvernement se reflète aussi dans la constitution de 2016 qui a fait de l'égalité entre hommes et femmes un principe majeur à savoir encourager la promotion de la femme aux postes de responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises privées et d'autres actions telles que :

- La création de la Direction de l'Égalité et la promotion du genre (DEPG) par le décret n° 2006-41 du 15 mars 2006 ;
- La mise en place du groupe thématique genre (cellules genres, points focaux genre) en 2007, chargé de veiller à la prise en compte des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes dans les plans programmes nationaux et sectoriels ;
- L'adoption en Avril 2009, d'un document de politique nationale sur l'Égalité des chances, l'Équité et le genre qui fixe les grandes orientations du gouvernement en matière de genre ;
- L'élaboration en 2011 d'un compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) par le cabinet du président de la République en vue de renforcer la visibilité, la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées ;
- En 2014, mise en place de l'Observation Nationale de l'Équité et du genre par le décret 2014-842 du 17 Décembre 2014, portant création organisation et fonctionnement ;
- En 2015, mise en place du Conseil National de la Femme (CNF) ;
- En 2016, inscription du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la constitution du 08 Novembre 2016 et sa déclinaison dans divers domaines (parité sur le marché de l'emploi, participation politique et lutte contre les violences faites contre les femmes ; (PNUD, 2017).

- La Côte d'Ivoire s'est engagée depuis quelques années, dans la promotion du genre et de l'autonomisation des femmes. Cela a été notamment matérialisé en 2018 par la création de la Direction de l'Egalité et de l'Equité du Genre (DEEG) au sein du Ministère de la Femme, de la Famille et des Affaires Sociales (MFFAS).

Aujourd'hui, en dépit des progrès réalisés et malgré les dispositions prises par le gouvernement ivoirien, les femmes rencontrent toujours des difficultés de promotion dans les entreprises privées de la zone industrielle de yopougon.

Ces observations qui décrivent des constats, nous conduisent à connaître les facteurs explicatifs de la persistance des difficultés de promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de yopougon. Cependant, les travaux antérieurs, ont montré que les causes des difficultés de promotion des femmes dans les entreprises proviendraient de la discrimination (Nisona, 2014 ; Larcitto et Valfort, 2020) subit par les femmes lors des recrutements, des préjugés et stéréotypes (Martin, 2008; Huchet et al. 2015). D'autres causes tels que les facteurs culturels et familiaux (Rouchdy, 2016) empêchent les femmes à accéder aux emplois de qualité. Pour d'autres, l'inégalité salariale (Fernandez, 2012 ; Maron et al., 2011), entre les hommes et les femmes ont également des conséquences néfastes sur la promotion des femmes. Pour certains auteurs l'orientation sexuée (Challe et al., 2018) , la ségrégation du marché de l'emploi et la scolarisation différenciée des filles et des garçons (Adjamagbo et al., 2005; De Curraize et Hugounenq., 2004) sont les causes principales de ces inégalités. Ainsi que l'inégalité répartition des tâches domestiques empêchent les femmes de se concentrer sur leur travail et enfin la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle (Trembley, 2003 ; Dauphin et al. 2004) qui sans le vouloir amène les femmes à limiter leurs parcours professionnels au profit de la vie familiale.

Les travaux antérieurs font également référence aux emplois précaires ( Boivin, 2012; Milewski et al., 2005) ; à la maternité ( Chatelain., 2019; Hélène

et al., 2004; Lembrechts et Valgaeren., 2010), le harcèlement ( Chaignot-Delage et Dejours., 2018 ; Kabasele, 2021 ; (Moghadam et Senftova, 2005) ainsi que les difficultés d'occupation de poste de responsabilité (Akpinar-Sposito et Roger, 2017 ; Melnik-Olive et Couprie (2017) limitent considérablement la promotion des femmes dans les entreprises. Malgré la pertinence des résultats de ces chercheurs et des propositions de solutions, la question de la promotion des femmes dans les entreprises reste préoccupante. Cependant, il nous semble donc important d'orienter notre étude vers une analyse des facteurs psychosociaux bien que l'apport de ces auteurs soit significatif.

Une telle étude présente des centres d'intérêts au plan théorique et au plan pratique. Théoriquement, cette étude se présente comme une démarche scientifiquement élaborée, expose les facteurs explicatifs des difficultés de promotion des femmes dans les entreprises privées et les théories susceptibles d'expliquer le comportement des femmes. Aussi, cette étude pourrait contribuer à apporter un éclairage à la compréhension des problèmes liés à la promotion des femmes dans les entreprises privées en tenant compte des facteurs psychosociaux sur le plan national d'une part et d'autre part au niveau sous régional et international.

Notre expérience est éloquente en la matière : harcèlement dans le but de nous donner une promotion, absence de collaboration et licenciement abusif dès le retour du congé de maternité sont autant de faits subis pendant notre parcours professionnel. Les irrégularités sociales vécues traduisent en substance notre volonté de créer un environnement de travail propice à l'épanouissement des Hommes général et particulièrement du genre féminin. La résilience devant cette injustice subit, nous a permis de prendre conscience de l'ampleur d'un tel phénomène à l'effet de le circonscrire dans une dynamique scientifique, pour susciter un mécanisme de sa régulation. Cependant, ce phénomène n'est pas seulement lié à notre personne. Bien des situations du genre sont vécues par des

femmes qui par ailleurs conduisent ces dernières à être en rupture avec le monde professionnel. Ces situations du genre sont légions et ont pour conséquences de déstabiliser l'équilibre socio-familial avec tout son cortège que cela peut occasionner. L'intérêt dans cette recherche, c'est de créer les voies d'une situation sociale durable.

Longtemps resté en charge de la maison, du foyer, des enfants et du mari, la femme décide de sortir de sa léthargie pour prendre son destin en main. Cette décision aussi irrévocable que soit-elle eue des répercussions tant du point de vue individuel, socio-familial, économique et juridique.

Le travail de nos jours est un élément important, une dimension essentielle dans la vie de la femme. En ce sens qu'il favorise avant tout le développement de son équilibre social, financier et son épanouissement personnel.

Contrairement, aux idées stipulant que la place de la femme, est de s'occuper du foyer, le travail salarié permet de donner une satisfaction, un sens à la vie de la femme en plus de son foyer. Malgré la difficulté de combiner vie professionnelle et vie privée. Comme le fait remarquer Cousin et Beyer (2011, p 4) « ...*Alors même que les conditions dans lesquelles il se déroule sont, elles, défavorables. Il reste un moyen de réalisation de soi, participant à la construction du sujet qui s'affirme beaucoup plus souvent par son travail* ». Partant de ce point de vue, le travail devient alors une nécessité tant physique que psychologique pour la femme dans la société. Il permet à cette dernière d'acquérir une stabilité sociale, d'avoir une autre vision des choses et de participer à son développement personnel. Par le travail, la femme acquiert une certaine autonomie, des compétences qui la valorisent. Elle est plus sûre d'elle. En plus en s'ouvrant au monde extérieur, elle arrive à dépasser les vicissitudes quotidiennes du foyer comme l'affirme (Raboanarijaona, 2016). Grâce au travail salarial la femme « *devient une citoyenne à part entière, partenaire de son mari dans le cadre familial, dotée de*

*droits égaux à l'éducation..., pouvant programmer ses maternités, divorcer à l'amiable, etc. » (Zaidman, 2007,p2)*

De nos jours, la femme active a désormais un statut valorisant tant au sein de sa famille qu'au sein de la société. Cependant, elle devient comme un vecteur de changement dans la mesure où sa participation au marché du travail l'emmène à participer économiquement aux charges de son foyer et à s'inscrire dans une optique de changement pour déboucher sur une évolution de toute la société soutien la Confédération syndicale internationale (CSI, 2008). Dans une telle dynamique, la femme est consultée pour les prises de décisions au sein de sa famille et aussi de son entreprise. C'est d'ailleurs pour cette raison que (Rabouhi et Rahmouni, 2018, p 30) affirment que *« l'accès au travail rémunéré, ... est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économiques, en aident financièrement leurs parents ou leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale »*. Il est également primordial d'ajouter qu'une femme qui travaille apporte une stabilité au sein de son foyer, ses enfants reçoivent de bonne éducation et orientation sociale. En somme, l'activité économique de la femme *« est essentielle à la société dans son ensemble, à sa famille, aux communautés, à son propre autonomie et à son développement en tant qu'être humain »* (confédération syndicale Internationale CSI, 2008, p1.).

D'autre part, le travail de la femme contribue de manière significative au développement économique de la société. Il permet également la compétitivité des organisations et favorise le recrutement de la gente féminine. En effet, selon OIT (2017, p.6) *« les femmes ont naturellement plus d'aptitudes à établir des relations »*. Aussi elle apporte une touche féminine au sein de l'entreprise dans laquelle elle travaille. Laquelle favorise la fluidité des rapports humains et l'amélioration des activités parallèles au sein de ladite structure. Les personnels

qui évoluent dans un tel environnement sont productifs et volontaires, s'absentent moins et restent par-dessus tout plus longtemps au service de leurs organisations.

D'un autre côté, la femme est connue pour son sérieux, son engagement sans faille, son honnêteté, son assiduité et sa rigueur. Aussi faut-il ajouter que la femme est une ressource humaine fiable qui attire les investisseurs, favorise la création d'entreprise et contribue de façon considérable à l'élargissement du développement économique de la société.

Sur le plan juridique, la société participe à la promotion et à la valorisation du travail de la femme. De ce fait, il existe une multitude de textes de lois tant sur le plan international que national afin de favoriser l'intégration professionnelle de la femme et le respect de l'égalité professionnelle entre la femme et l'homme. Il s'agit entre autres sur le plan international de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la déclaration sur l'égalité de chance et de traitement pour les travailleuses de l'OIT (1975), de la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981), de la convention sur la protection de la maternité (2000).

Sur le plan national, l'Etat de Côte d'Ivoire a ratifié la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1995) et selon l'article 37 de la constitution du 08 Novembre 2016, l'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi, encourage par conséquent la promotion de la femme aux postes de responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises privées. Mais l'application réelle de ces textes de lois pose problème. Pourtant, le strict respect de ces textes de lois permettra aux femmes de trouver leur place dans la société d'une part et d'autre part de se sentir soutenues dans leur lutte pour une amélioration significative de leur condition de travail, de développement socio-économique et familial durable et d'être une part entière de la société.

Au plan pratique, cette étude, en plus d'avoir des données réelles sur le cas ivoirien, pourrait être une boussole sur certains facteurs psychosociaux qui influencent la promotion des femmes dans les entreprises privées. Elle devrait par ailleurs fournir aux étudiants, aux chercheurs et à tous ceux intéressés un arsenal de données et ou d'informations utiles à des fins multiples. Les résultats de cette étude pourraient être mis à la disposition de l'Etat de Côte d'Ivoire, notamment le Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation et Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique. Ceux-ci devraient favoriser, encourager et sensibiliser les jeunes filles à s'instruire davantage d'une part et d'autre part, à poursuivent leur étude jusqu'au niveau supérieur.

Le Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale pour une meilleur intégration de l'égalité du genre lors des recrutements et de la nomination aux postes de responsabilité ; le Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme pour le respect et la mise en œuvre effective des conventions internationales, sous régional et nationales adoptées et décrets signés en faveur des femmes; le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant pour l'épanouissement des femmes au sein des entreprises ce qui aura une conséquence favorable dans la cellule familiale et les partenaires au développement et les Organisations non Gouvernementale (ONG) pour mener des actions en amont pour la promotion des femmes dans les entreprises.

## **II-APPROCHE CONCEPTUELLE**

Afin de délimiter notre sujet et pour une meilleure compréhension du travail nous allons définir les concepts essentiels : promotion ; travail ; genre féminin ; entreprises privées.

### **II-1- Promotion**

Selon Gauthé et Tchokponhoue (2017) le terme promotion désigne le fait d'obtenir un nouveau poste, de nouvelles responsabilités. Pour les auteurs, la

promotion est généralement accompagnée d'une augmentation de salaire ou d'avantage divers. La nécessité pour une entreprise d'établir un système de promotion peut s'expliquer à deux niveaux : d'une part, il s'agit pour l'entreprise ou la structure de satisfaire ses besoins en personnel performant et dynamique et d'autre part de prendre en compte les aspirations du personnel. Pour se faire, il faut un bon suivi et une évolution des carrières du personnel.

Mukenga (2010) considère la promotion comme une technique visant à influencer les comportements d'un public donné par le biais d'avantages financiers et/ou d'incitations matérielles. Cependant, la promotion peut avoir deux objectifs et peut varier en fonction de la cible à atteindre. Par exemple selon l'auteur en direction des consommateurs, la promotion vise à accroître le nombre d'utilisateurs. En direction de la force de vente, elle visera à accroître l'efficacité des vendeurs ou à stimuler le personnel vendeur.

Quant à Kankyono (2009), la promotion est assimilée à une évolution hiérarchique des carrières des travailleurs et est synonyme de progression.

Pour Sissao (2009), la promotion favorise l'insertion socioprofessionnelle du travailleur et assure leur épanouissement et bien-être social.

En ce qui nous concerne, nous pouvons définir la promotion comme étant une opportunité donnée à un ou une employé(e) d'avoir une vie plus décente que lui confère ses aptitudes et compétences au sein du travail exercé. C'est-à-dire avoir une progression professionnelle qui se résume à un changement de poste, avoir plus de responsabilités et d'autonomie au sein du travail, une augmentation de salaire conduisant à un épanouissement et un bien-être personnel.

## **II-2-Travail**

Le concept travail 'tel que nous l'entendons aujourd'hui' est une invention du XVIII<sup>e</sup> siècle dans la mesure où il n'a pas toujours existé comme 'rapport social dominant' ce n'est qu'à partir du moment où il est passé comme

source d'enrichissement, qu'il devient travail proprement dit, distingué par des autres activités sociales pour constituer une sphère d'activités relativement autonome, avec ses règles procédures et objectifs spécifiques. Le concept de travail est donc lié essentiellement, à l'apparition de l'activité de travail salariée qui correspond à la période de développement du capitalisme (Efros, 2002).

Le travail est une activité physique, intellectuelle qu'exerce une personne (Gouaméné,2011). Selon Mikombe (2013), le travail est l'ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile, c'est aussi une activité productive. Cependant, le travail en plus d'être une activité productive permet selon Oudot (2008), de véhiculer de fortes valeurs, de donner une identité à l'individu, de partager sa vie en différentes sphères (sociale et familiale). L'auteur continue pour dire que le travail permet également à l'individu un accomplissement de soi tout en ayant le besoin du regard des autres qui lui offre alors la reconnaissance attendue, c'est une source de satisfaction personnelle qui permet une autonomie au travailleur et favorise aussi l'extension et l'enrichissement des relations interpersonnelles.

Pour Kakou (2011), le travail permet d'avoir 4 niveaux de satisfaction qui sont :

- Mettre son savoir à profit

L'employé apporte la somme de son savoir pour l'entreprise dans la simple mesure que c'est pour cela qu'il a été recruté. Il met ses compétences et expériences au service de l'entreprise

- Apprendre de nouvelles réalités ou obtenir de nouvelles expériences

Nul ne peut finir d'apprendre. Nul ne peut se targuer de tout savoir ou d'avoir tout appris. L'employé en plus d'apprendre de nouvelles réalités acquiert de l'expérience significative.

- Gagner son pain

Tout emploi fait naître un contrat de travail qui implique un lien de subordination et une prestation de service suivant une rémunération. Nous disons alors qu'un emploi implique un salaire donc un gain financier.

- Être autonome financièrement

Le travail rend libre et puissant. Cela est mis en exergue par des salaires faramineux permettant de satisfaire toutes ses libidos même les plus folles. Il permet une autonomie en tout point de vue à telle enseigne que tous y aspirent.

Chazot (2012), renchérit en disant que le travail est considéré dans notre société actuelle par les politiques comme une valeur morale, mis au même rang que le respect, la tolérance, la justice ou le don de soi.

Le travail est cependant régi par des lois dans chaque pays du monde, afin d'éviter une anarchie totale dans le domaine et le fonctionnement. En Côte d'Ivoire, c'est le code du travail qui définit les différentes modalités. De ce fait, pour qu'il y ait un employé et un employeur, il doit exister un contrat de travail.

Le code de travail ivoirien (2015), en son article 14.1 définit le contrat de travail comme étant un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale moyennant rémunération.

L'article 14.3 du même code, nous fait comprendre qu'il existe différents contrats de travail et que l'employeur peut conclure un contrat de travail avec un employé soit un contrat pour une durée indéterminée (CDI), soit un contrat pour une durée déterminée (CDD).

Concernant la deuxième catégorie de contrat, Boldt et al (1958) expliquent d'un point de vue sociologique, le contrat à durée déterminée n'assure qu'imparfaitement la stabilité de l'emploi vu qu'il n'est conclu que pour une période brève, aussi dans l'ordre juridique ces auteurs rassurent qu'il est entaché d'une profonde instabilité puisqu'il prend fin dans tous les droits de la

communauté à l'arrivée à terme, sans que l'employeur soit obligé de donner un préavis et sans qu'il engage sa responsabilité s'il ne conclut pas un nouveau contrat.

### **II-3- Genre féminin**

Ce concept renferme deux mots, à savoir genre et féminin. Il convient de spécifier chacun d'eux pour une meilleure compréhension du concept.

#### **II-3-1- Genre**

Selon Kebe (2003), le mot genre est la traduction de l'anglo-saxon 'gender'. Il a été introduit dès le début des années 1970 dans le but d'établir une différence avec le mot sexe. Ce dernier est référé au déterminisme biologique des hommes et des femmes. Pour lui, c'est un fait de la nature, un caractère social des distinctions fondées sur le sexe. Par contre le genre met l'accent sur le caractère social des distinctions fondées sur le sexe. Le genre est un fait de culture, un caractère acquis qui est donc susceptible de changement.

Martin (2008), aborde dans le même sens pour elle, le terme genre « gender » a été utilisé pour la première fois en 1972 par Anne Oakley dans son ouvrage *Sex, Gender and Society*. Ce terme est, dès lors utilisé afin de rompre avec une vision anatomique des différences de comportements entre les sexes. Le terme « sexe » renvoie uniquement au sexe biologique qui divise dès la naissance l'humanité en deux classes sexuelles en occultant la dimension sociale et culturelle associée à l'identité et va bien au-delà de la dimension sexuée de l'être humain.

Or, le mot genre, s'il fait aussi référence aux différences anatomiques, inclut également un vaste éventail de caractéristiques et de comportements acquis tout au long de notre socialisation qui commence au sein même de la famille et se poursuit ensuite dans presque toutes activités sociales, familiales, organisationnelles et culturelles. Sommes-nous constamment façonnés et quelque peu « endoctrinés » à devenir un homme ou une femme.

Perry (2011), fait comprendre qu'en français, le terme *genre* amène de nombreuses confusions. Il est traditionnellement utilisé en linguistique, en grammaire et en littérature : on parle de « genre grammatical » du français et de « genre littéraire ». Son étymologie renvoie au latin *genus*, *generis* qui signifia d'abord origine puis manière; à la fin du 12<sup>e</sup> siècle, une autre définition du genre fait son apparition dans le langage français qui signifie race et espèce, ce qui donna l'expression « le genre humain »

Selon le dictionnaire de l'approche genre et développement (2016), le genre issu de l'anglais « gender » est un concept sociologique désignant les rapports sociaux de sexe et de façon concrète, l'analyse des statuts, rôles sociaux, relation entre les hommes et les femmes appliquées aux politiques publiques. De même Duru-Bellat (1994), considèrent que le genre caractérise notamment les comportements, les attitudes, les rôles sociaux attribués à chacun des deux sexes.

Aussi pour Moghadam et Senftova (2005), le mot genre renvoi à la place et aux rôles assignés aux femmes et aux hommes, ainsi qu'aux différents moyens dont ils disposent en termes de ressources et d'opportunités. Il est généralement reconnu que dans la plupart des sociétés, les hommes et les femmes diffèrent de par les activités qu'ils mènent, l'accès aux ressources, le contrôle de celles-ci, et la participation à la prise de décisions.

Par ailleurs selon l'Agence Française de Développement (2017), le genre est un concept qui renvoie à la répartition des rôles et à la nature des relations entre les femmes et les hommes. Contrairement au sexe biologique, cette construction sociale des rapports de genre évolue dans le temps et dans l'espace. Le statut, rôles et responsabilités ainsi que le pouvoir attribué aux individus peuvent varier en fonction du pays, de la culture, de l'âge, de l'ethnie, du statut politique, du groupe socio-économique, de la caste, de la religion et de l'orientation sexuelle.

Pour aborder dans le même sens, la Coopération Internationale pour le Développement et la Solidarité CIDSE (2013), désigne le genre qui renvoie aux rôles socialement construits, attributions, activités et opportunités qu'une société donnée estime appropriés pour les femmes et les hommes et qui les inculpe au travers de ses processus de socialisation. Elle les institutionnalise par son système d'éducation, ses systèmes de politiques et économiques. De même que par sa législation, sa culture, ses traditions et sa religion. Le genre se réfère également aux stéréotypes qui façonnent et qui conditionnent les relations entre les femmes et les hommes, leurs rôles dans la société, leurs accès aux ressources, à la santé, à l'éducation et aux prises de décision. Ces règles et stéréotypes varient d'une société et d'une culture à l'autre ainsi que dans le temps et dans l'histoire.

Pour la politique nationale sur l'égalité, l'équité et le genre (2009), le genre fait référence aux chances, aux opportunités, au droit et devoir qu'on accorde à un individu (homme ou femme) au sein d'une société. Autrement dit, le genre est ce qui différencie les hommes et les femmes dans leurs relations sociales. Coche (1995) renchérit en disant que le concept genre peut être considéré comme un outil analytique qui permet de prendre en compte à la fois les rôles, les responsabilités et les chances des femmes et des hommes dans une société donnée, en intégrant leurs différences, leurs complémentarités, leurs synergies et parfois leurs conflits.

Quant à Apollinaire (2006), le genre, se réfère à la construction et à la répartition des rôles sociaux féminins et masculins, bases des sociétés humaines se caractérisant par des inégalités. Il désigne également les différences sociales et spécifiques culturelles entre l'homme et la femme. Pour l'auteur, le genre a aussi une double désignation. Celui d'être un concept sociologique qui renferme le sexe, les rapports sociaux entre femme et homme et une grille d'analyses, un outil pratique pour agir plus efficacement.

Selon Estelle (2008), le genre est l'ensemble des différenciations entre les hommes et les femmes, produites par la société dans laquelle ils ou elles vivent.

Il se distingue du sexe et est déterminé par des caractéristiques biologiques. Pour elle, il s'agit des effets d'un concept social qui trouve son origine dans les relations " inégalitaires" existant entre hommes et femmes. Ce concept fait référence aux rôles et aux responsabilités des femmes et des hommes dans leurs sociétés. Elle inclut les attentes qu'on peut avoir concernant les caractéristiques, les qualifications et le comportement des femmes et des hommes plutôt que les aspects biologiques du sexe. Ces attentes évoluent selon le temps et varient d'une culture à une autre.

Pour Rosalie, Mariam et Zenab (2003), le genre permet de montrer que les inégalités ne sont pas immuables, car les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société changent sous l'influence des facteurs économiques, culturels, sociaux, religieux ou politiques. Selon ces auteurs, l'approche genre permet de transformer les structures sociales qui perpétuent la subordination de la femme. Elle met l'accent sur les rapports entre les hommes et les femmes et sur les autres formes de particularité et disparités sociologiquement et culturellement construits.

Selon l'UNESCO le genre est issu de l'anglais "gender". IL est un concept sociologique, utilisé dans une acception différente de la grammaire par « rapport sociaux » des sexes ou encore rapport social et culturellement construite entre homme et femme.

Le genre est une notion qui fait référence à une construction politique et sociale de la différence des sexes. Il est interactif et transversal, il opère dans toutes les sphères de la société. Autrement dit, le genre renvoie à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin.

En ce qui concerne l'objet de notre étude, le genre est un vocabulaire dans un concept d'égalité, d'opportunité et de parité au sein de la société et renvoie également à la différenciation des deux sexes à savoir l'homme et la femme par l'emploi des termes « genre masculin » et « genre féminin ».

### **II-3-2- Féminin**

Selon Faïda (2010), le mot féminin vient de féminisme. Il n'apparaît qu'à la fin du XX<sup>ème</sup> siècle pour désigner un mouvement social qui dénonce la contradiction entre l'idée de droit de l'homme et la subordination légale des femmes, leur mise à l'écart dans la société. Le dictionnaire petit Larousse (1999), le définit comme un être humain de sexe féminin.

Yossa (2002), va plus loin dans sa définition. Pour lui, la femme est définie comme un être humain de sexe féminin adulte qui peut mettre des enfants au monde et qui a la faculté mentale de mener à bien une fonction qui lui a été confiée ou pouvoir créer ou diriger une activité ou une entreprise. Cependant, selon les différentes définitions le thème féminin fait référence à la femme. Alors, nous pourrions conclure que lorsqu'on parle de genre féminin, nous faisons directement référence à l'autre moitié de l'espèce humaine qui est appelée « femme »

### **II-4- Entreprise privée**

#### **II-4-1- Entreprise**

Une organisation ou une entité institutionnelle, mue par un projet décliné en stratégie, en politique et en plans d'action, dont le but est de produire et de fournir des biens ou des services à destination d'un ensemble de clients ou d'utilisateur en réalisant un équilibre de ses comptes de charge et de produit. Elle exerce son activité dans le cadre d'un contexte précis auquel elle doit s'adapter.

Pour Lesieur (2016), c'est la Loi sur la Modernisation de l'Economie (LME) de 2008 et son décret N°2008-1354 du 18 décembre 2008 qui a donné pour la première fois une définition économique de l'entreprise en France, en reprenant les termes du règlement européen 696/93 du conseil des communautés européennes adoptée en 1993. Celle-ci s'appuie en effet sur les recommandations émises par le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) en définissant l'entreprise comme la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une

unité organisationnelle de produit de biens et service jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.

Roig (2019), nous fait comprendre que l'entreprise est une notion économique et sociale qui n'a pas une définition juridique. Cependant, en économie, elle peut être définie comme une unité organisée reposant sur la mise en œuvre de moyens humains et matériels de production ou de distribution. Contrairement à l'entreprise, la société est un acte juridique par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens (argent, voitures, immeubles etc.) ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter.

Selon l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) (2016), l'entreprise est la plus petite combinaison d'unité légale qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.

Une entreprise est aussi une organisation ou une unité institutionnelle, définit par un projet décliné en stratégie, en politique et en plans d'actions dont le but est de produire et de fournir des biens ou des services à destination d'un ensemble de clients ou d'utilisateurs, en réalisant un équilibre de ses comptes de charges et de produits (Wikipédia, 2017). Cette dernière exerce son activité dans le cadre d'un contexte précis. Elle peut se donner comme objectif de dégager un certain niveau de rentabilité plus ou moins élevé. Les entreprises peuvent être classées par le secteur économique (secteur primaire, secondaire et tertiaire), par la taille et l'impact économique (micro-entreprise, très petite entreprise (TPE), Petite Entreprise et Moyenne Entreprise (PME), Grande Entreprise (GE) et Entreprise Entendue (EE)), par branche et secteur d'activité et enfin par statut juridique. Manga (2006), ajoute pour dire que la classification selon les dimensions permet de distinguer plusieurs types d'entreprises ainsi définies :

- les Très Petites Entreprises (TPE) : les très petites entreprises en général n'ont pas ou on très peu de salariées. Ceux-ci sont nombreux et connaissent des problèmes de gestions spécifiques ;
- les Petites et Moyennes Entreprises (PME) : sont des catégories particulièrement hétérogènes allant souvent jusqu'à 500 salariés ;
- les Grandes Entreprises (GE) : cette catégorie d'entreprise est plus complexe, étendue à plus de 500 salariés.

Pour Robé (1995), l'entreprise se définit comme une organisation destinée à produire et/ou à vendre sur le marché des biens ou des services. Il va plus loin pour dire que l'entreprise met en jeu, en plus des salariés, des fournisseurs, des consommateurs, de l'environnement (naturel), du public en général et, particulièrement dans le cadre international, de l'Etat. La définition de Robé est contraire à celle de (Braudo et Baumann, 2019). Pour ces deux auteurs, le vocable entreprise désigne à la fois une organisation et un contrat. Dans le premier cas, il s'agit d'une structure publique ou privée sous lequel s'exerce une activité économique en utilisant un personnel, des locaux et des équipements appropriés.

Dans le second cas, il s'agit d'un contrat dit contrat d'entreprise dénommé par le code civil "louage ou d'industrie". Il se distingue du contrat de travail. L'entrepreneur qui a le statut de commerçant agit d'une manière totalement indépendante. D'où le nom d'entreprise privée.

Le décret du Président de la République (2012), au N° 2012-05 du 11 Janvier 2012 en son article 2 définit l'entreprise comme étant une petite entité indépendamment de sa force juridique, est légalement constituée, exerce une activité économique et tient une comptabilité. L'entreprise peut également être une entité exerçant une activité économique à titre individuel ou familial, une société de personne de capitaux. Selon ledit décret, en son article 3, la notion de petite et moyenne entreprise (PME) concerne tous les activités relevant des

secteurs primaires, secondaires et tertiaires. Il existe différentes types d'entreprises que sont la Microentreprise, la petite entreprise et la moyenne entreprise. Cependant, ces entreprises sont différentes les unes des autres. Le constat se fait par leurs définitions claires et précises.

La microentreprise se définit comme une entreprise employant en permanence moins de dix (10) personnes ou qui réalise un chiffre d'affaire annuel hors taxes inférieur ou égal à trente millions (30 000 000) de francs CFA. La petite entreprise, est une entreprise qui emploie en permanence moins de 50 personnes ou qui réalise un chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur à trente millions (30 000 000) de francs CFA et inférieur ou égal à cent cinquante millions (150 000 000) de francs CFA.

La moyenne entreprise, est une entreprise qui emploie en permanence moins de deux cent (200) personnes ou qui réalise un chiffre d'affaire annuel hors taxes supérieur à cent cinquante millions (150 000 000) de francs CFA et inférieur ou égal à un milliard (1 000 000 000) de francs CFA. Selon les économistes, l'entreprise peut avoir plusieurs objectifs. Néanmoins son objectif premier est d'abord de réaliser un profit (la différence entre les recettes et les coûts de l'entreprise). Cet objectif purement financier permet de différencier l'entreprise de l'association à but non lucratif. Dans la pratique, le dirigeant peut viser d'autres objectifs comme maximiser le chiffre d'affaires, augmenter la taille de l'entreprise, développer de nouvelles activités, mettre au point de nouveaux produits ou une nouvelle offre de service. En plus des objectifs financiers et stratégiques, il peut également poursuivre des objectifs sociétaux à savoir une politique sociétale avantageuse pour ses salariés, la protection de l'environnement, la lutte contre la discrimination...

Contrairement à Durand (1963) qui stipule que l'entreprise a un rôle économique, celui de réaliser un projet, se développer un rôle social. Kaunda (2013) et Matiaba (2015) affirment que l'entreprise a généralement trois (3) rôles

essentiels à atteindre qui sont les rôles technique, social et économique. Selon Hugues (1999), cité par (Sossou, 2012), l'entreprise est constituée d'un groupe de personnes qui, au départ des capitaux développe une activité destinée à les accroître. Cependant, pour exister dans un environnement concurrentiel, une entreprise doit satisfaire ses clients et générer un profit (ou bénéfice) c'est-à-dire réaliser un chiffre d'affaire supérieur à la somme des coûts (salaires et charges, achats, frais de fonctionnement, amortissement des investissements, impôts et taxes, etc ...).

Pour y arriver, l'entreprise suppose donc la réunion de trois éléments : le capital, le travail et les organes de décision. Elle existe dans un but précis. Celui de produire des biens et de services en vue de réaliser un profit. Mais dans tous les cas selon l'auteur, l'entreprise doit exercer une activité de manière indépendante, habituelle et continue. L'entreprise peut revêtir différentes formes (Beitone et Hemdane, 2005) à savoir confier à des particuliers, ou être exercée par l'Etat, les communes etc. ; Cela ne change rien à sa nature car dans tous les cas, elle combine des facteurs de productions pour offrir des biens et/ou des services sur un marché. Cependant, on peut distinguer deux grands types d'entreprises : les entreprises publiques et les entreprises privées. C'est la deuxième catégorie d'entreprise qui retient ici notre attention.

#### **II-4-2- Privée**

L'entreprise privée est définie par (Magela, 2008), comme une entreprise appartenant à une seule personne qui fournit le capital et est responsable sur tous les biens ou une entreprise appartenant à plusieurs associés. Beitone et Hemdane, (2005) renchérit pour dire que l'entreprise privée est une entreprise essentiellement orientée vers la recherche du profit.

Pour Nyate Nyami (2018), une entreprise privée est une unité de production qui combine les ressources humaine et financière dans l'objectif de réaliser des profits. Selon lui il y a six (6) éléments qui constituent une entreprise privée à

savoir : les éléments financiers, les éléments économiques, les éléments techniques, les éléments humains, les éléments politiques et enfin les éléments sociaux.

### **1. Eléments financiers**

Ce qui caractérise ce point, il y'a des capitaux propres qui sont fournis par le promoteur et les actionnaires risquant leurs fonds dans une entreprise. Les capitaux d'emprunt obtenus auprès des obligataires ou des banques ne prennent pas part aux aléas de l'entreprise qui doit supporter le service de sa dette. Les bénéfices dégagés ou non par l'expansion ou les activités. Les ressources propres qui doivent servir à l'autofinancement.

### **2. Eléments économiques**

Ces éléments sont connus dans le but de concilier des notions qui ont connus une certaine coupure à savoir la notion de l'économie générale et de l'économie de l'entreprise ou de l'économie interne à l'entreprise. Les liens entre l'économie interne de l'entreprise et l'économie externe de son environnement expriment le but de pouvoir parvenir à définir le degré d'intégration de l'entreprise dans l'économie d'ensemble.

Pour se faire l'entreprise constitue en elle-même des éléments économiques tels que la comptabilité qu'elle soit analytique d'exploitation ou analytique industrielle. La comptabilité met en évidence les renseignements sur l'économie interne tout comme sur l'économie externe. Les statistiques, ce sont des méthodes de gestion rationnelle qui exploitent les données pour les études économiques d'exploitation. L'économie qui dégage le paramètre macro-économique nécessaire pour les études économiques.

### **3. Eléments techniques**

Ce sont des moyens qui interviennent dans l'élaboration des produits ou des services qui entrent dans l'objet de l'entreprise. Ces éléments cherchent le

développement susceptible de promouvoir, d'orienter la production sur la base des prévisions et le choix de fabrication à adapter au marché. C'est dans ces éléments que nous trouvons :

- Le marketing
- Les spécialisations
- Et les fonctions de l'entreprise.

#### **4. Eléments humains**

Dans ce point, nous voyons la concordance entre l'étage de production et la dotation des moyens personnels entre le temps technique et le temps social.

#### **5. Eléments politiques**

Politiques, c'est-à-dire les orientations concertées que l'entreprise se fixe à court, moyen ou à long terme et qui concerne la conception des objectifs raisonnables, comme la politique financière, la politique de production, la politique de recherche et même la politique du personnel...

#### **6. Eléments sociaux**

Nous trouvons que l'entreprise n'est pas seulement un centre d'activité utilisant les techniques du personnel et apportant une contribution à la vie économique d'une collectivité. Elle est aussi un rassemblement humain et en tant que telle l'entreprise est un phénomène nouveau social qui constitue la liaison entre les hommes dans un double sens.

Vue de l'extérieur, l'entreprise est un centre d'échange avec l'extérieur (les fournisseurs, les clients), elle doit utiliser les crédits, de l'énergie, vue de l'intérieur, l'entreprise est une association des hommes (entre actionnaires et les travailleurs, les supérieurs et les subordonnés...). Selon jeunes entrepreneurs Côte d'Ivoire (2009), il existe deux formes juridiques d'entreprises privées : entreprise individuelle et entreprise société.

Dans l'entreprise individuelle, l'entreprise et l'entrepreneur ne forme qu'une seule et même personne. Cette forme d'entreprise est la plus utilisée en Côte d'Ivoire et représente environ 55% du parc des entreprises. A l'inverse, une société est l'association de personnes (physique ou d'autre société) partageant le capital de la société. Cependant cette nouvelle constitution donne l'appellation de personne « morale ». Le principal avantage de la société est que le patrimoine du créateur est en principe en cas de coup dur, les créances de l'entreprise ne pouvant saisir que ce qui appartient à cette dernière. Aussi les patrimoines des personnes sont séparés du patrimoine de l'entreprise.

Pour nous, une entreprise privée est une unité de production structurée et déclinée par un projet à long terme. Elle est financée à 100% par un particulier, des membres d'une famille ou un groupe de personnes (appelé associés) avec pour objectif essentiel de réaliser un maximum de bénéfice et de satisfaire en plus de sa clientèle, son personnel.

### **III-CADRE DE REFERENCE THEORIQUE**

#### **III-1-Presentation des modèles d'analyse théoriques**

Une théorie est un ensemble organisé de principes, de règles de lois scientifiques visant à décrire, contrôler, prédire, expliquer et/ou comprendre les phénomènes appartenant à un domaine particulier (Faucher,2015). Celle-ci nous situe sur la matrice théorique de la construction scientifique de notre objet. Cependant le travail qui nous concerne s'appuie sur deux théories à savoir : la théorie du capital humain et la théorie de la subordination

##### **III-1-1-La théorie du capital humain THEODORE W. SCHULTZ (1961)**

Cette théorie a été initiée dans les années 1960, sous l'impulsion des travaux de Schultz considéré comme l'un des pères de la théorie du capital humain. Depuis la fin des années 1950, l'analyse économique reconnaît le capital humain comme

un facteur important de développement et de croissance économique (Diebolt et Le Chapelain, 2020). Cette théorie met principalement l'accent sur l'éducation comme investissement important que les personnes font sur elles-mêmes pour l'offre de travail. Cependant, en investissant sur leur capital humain, les personnes peuvent élargir l'éventail des choix qui leur sont offerts et par la même occasion avoir un salaire important. L'hypothèse principale de cette théorie est l'implication réelle des femmes dans le choix d'investissement en formation. En effet, la théorie du capital humain apporte la principale justification aux écarts potentiels de productivité entre hommes et femmes (Havet et Sofer, 2002).

L'idée sous-jacente de cette théorie est que les différences dans la participation au marché du travail et dans les taux de mobilité entre hommes et femmes, peuvent se traduire par des écarts d'investissement en capital humain et par des différentiels de productivité. C'est par exemple le cas des travailleurs du Sud (Diebolt et Le Chapelain, 2020) qui gagneraient en moyenne moins que ceux du Nord et de l'Ouest compte tenu de leur faible niveau d'instruction et de qualification. Ceux-ci s'expliquent par des différences dans le stock de capital humain (produit des aptitudes, connaissances et expériences professionnelles) accumulé par les hommes et par les femmes.

Pour l'auteur, les jeunes actives ont plus d'avantage que les travailleurs âgés au chômage pour obtenir un emploi satisfaisant. Cet avantage résulterait de la différence de productivité liées à l'investissement humain à savoir le niveau élevé d'éducation contrairement aux autres qui ont un niveau d'éducation moindre. Cette théorie cadre avec l'étude dans la mesure où le niveau d'instruction faible des travailleuses met en péril leur progression professionnelle. Contrairement à celles qui ont des aptitudes, compétences et expériences professionnelles. Car ayant accepté de se former afin d'être apte sur le marché de l'emploi.

Aussi, la majorité des femmes prévoient une activité professionnelle discontinuée, investiraient tout d'abord moins dans leur parcours scolaire, ensuite dans la formation professionnelle et enfin en raison du retrait temporaire du marché du travail. Elles accumulent en moyenne moins d'expérience professionnelle que les hommes (Sofer, 1990).

Par ailleurs la durée de rentabilisation de cet investissement sera raccourcie par l'activité féminine naturelle (maternité, éducation des enfants, tâche domestique etc). De même les femmes choisissent des emplois peu qualifiés, moins rémunérateurs et à temps partiel pour lesquels cette interruption d'activité anticipée sera la moins pénalisante et permettra d'avoir plus de liberté pour leur vie privée (Sofer, 1990; Silvera, 2001). Dans cette optique l'écart de productivité observé entre les hommes et les femmes est la conséquence de l'activité féminine naturelle (maternité, éducation des enfants, tâche domestique etc).

Cependant, plusieurs autres auteurs ont relevé des limites à la théorie du capital humain. Pour Poulain (2001), la théorie du capital humain présente une absence dans sa définition. Dans cette théorie, l'éducation est considérée comme le centre de l'investissement. Elle permet d'augmenter la production de l'éducation qui par conséquent agit sur le revenu de celui-ci. Cependant, pour l'auteur, l'éducation n'est pas la réponse appropriée à la différenciation de salaire des travailleurs d'une entreprise. Contrairement à cette théorie, l'auteur émet l'hypothèse selon laquelle la différenciation de salaire entre les employés d'une même entreprise ne proviendra pas de l'éducation mais de la productivité des salariés. Par exemple, la productivité d'une femme enceinte est différente d'une femme en état normal et d'un homme. Aussi la productivité d'un homme sera également différente de la productivité d'une femme. Bien vrai que cette théorie cadre avec l'étude mais c'est de façon partielle car la théorie prend seulement en compte les variables niveau d'instruction et maternité. Celle-ci ne mentionne en aucun cas la variable harcèlement.

Cependant la théorie du capital humain cadre avec notre étude mais de façon partiel. Car celle-ci ne prend pas en compte la variable harcèlement.

### **III-1-2- La théorie de la subordination (Catharine Mackinnon,1979)**

Le harcèlement sexuel a été identifié pour la première fois comme une discrimination en raison du sexe par le mouvement féministe radical étatsunien du milieu des années septante. Dans son ouvrage *Sexual Harassment of Working Women* paru en 1979, L'auteur expliquait que le harcèlement sexuel dirigé à l'encontre d'une femme en particulier vise en réalité les femmes en tant que groupe social et porte atteinte à leur droit de travailler dans des conditions égales. La théorie de la subordination développée par Mackinnon à la fin des années septante repose sur l'idée que la sexualité est l'instrument principal qui permet de créer et de maintenir les inégalités existant entre les sexes. Selon cette auteure, le harcèlement sexuel ne doit pas être perçu comme un comportement ayant pour fonction d'assouvir une pulsion sexuelle, mais comme un moyen utilisé par les hommes pour signifier aux femmes leur condition d'objet sexuel sur le lieu de travail.

La théorie de la subordination a eu une influence décisive sur le développement de la jurisprudence états-unienne. Dès la fin des années septante, les tribunaux états-uniens ont peu à peu cessé de considérer le harcèlement sexuel comme une conduite isolée liée à une situation particulière et ont commencé à admettre qu'il s'agissait d'une discrimination basée sur le sexe, devant être interdite au même titre que les autres discriminations en raison du sexe dans l'emploi.

Pour Lempen (2008), le harcèlement sexuel a pour unique but de maintenir la femme dans un système de genre sur le marché du travail en se basant sur la ségrégation sexuelle. En effet, dans un marché du travail ségrégué où les hommes assurent le maintien de leur supériorité économique en occupant les emplois les

plus prestigieux, le harcèlement sexuel représente un moyen de dévaloriser les compétences dites féminines. Celui-ci a pour objectif de tenir les femmes à l'écart des professions traditionnellement masculines ou de les maintenir dans un statut de travailleuses inférieures et moins capables. Le harcèlement sexuel est donc à la fois une cause et une conséquence de la ségrégation sexuelle sur le lieu de travail.

Cette analyse comporte d'importantes similitudes avec celle proposée par (Abrams, 1998), qui ajoute que le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes, suivant qu'il vise à préserver le contrôle des hommes au niveau professionnel ou qu'il a pour but de perpétuer les normes masculines sur le lieu de travail. Si les agressions sexuelles et les commentaires répétés à une femme sur son physique ou son comportement sont un moyen de lui signifier qu'elle n'est pas la bienvenue sur le lieu de travail, les blagues sexistes sur les femmes en général et les calendriers pornographiques visent davantage, quant à eux, une dévalorisation des compétences féminines. Ce genre d'acte fait référence au harcèlement psychologique. Celui-ci est défini par (Faulx et Delvaux, 2005) comme « Toutes les conduites abusives et répétées de toute origine, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à qui la loi s'applique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Législation belge du 11 juin 2002), p5 ». Hirigoyen et Claire Banafons (2005), donnent plus de précision dans sa définition au phénomène du harcèlement psychologique. Selon elles, le harcèlement psychologique est tous les agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité du

salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Cependant, le harcèlement psychologique présente plusieurs manifestations dont nous ne citerons que quelques-unes.

- « **Empêcher une personne de s'exprimer** : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- **Isoler une personne** : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.);
- **Déstabiliser une personne** : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement;
- **Déconsidérer une personne** : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement;
- **Discréditer une personne** : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- **Menacer, agresser la personne** : hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- **Harceler une personne en raison de motifs discriminatoires** tels que la race, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap (Charte des droits et libertés des personnes, art. 10 et 10.1) ».

Dans le cadre de l'étude, la théorie de la subordination de **Mackinnon (1979)**, nous semble la mieux adapté dans la mesure où le harcèlement subit par les femmes a pour but de montrer à ces dernières qu'elles sont incapable et ne peuvent avoir du travail pour d'autres et pour certaines des promotions sans une aide de la part des hommes (chefs d'équipe, responsables etc...). De cette manière elles sont toujours dans des situations de vulnérabilité et sont sous la domination de leurs bourreaux.

Les conditions de travail de plus en plus dégradants et les formes nouvelles d'organisation du travail engendrent des violences professionnelles dans une relation de bourreau-victime (Hirigoyen, 2008).

Les victimes de cette relation sont les femmes du fait de leur statut de femme et du rôle qui leur ait assigné dans la société depuis belle-lurette. Dans cette optique, les femmes sont vulnérables de par leur position professionnelle. Le plus souvent, elles sont relayées au bas de l'échelle sociale dans les entreprises et occupent des postes peu attrayant avec de bas salaire Cependant, le harcèlement subit par les femmes a pour but de les maintenir toujours dans une position seconde au sein de la société, de pouvoir les manipuler à tout moment et également d'exercer toujours une pression et une domination sur elles. Aussi, le désir des femmes de vouloir exercer un métier afin d'être indépendante financièrement et moralement les contraint le plus souvent à être victimes de harcèlement dans le milieu professionnel. L'on a tendance à croire que cette situation est faite en connaissance de cause comme le souligne (Lafortune et al., 2022), « *dans les usines, les femmes sont assignées au travaux simple et moins rémunérés. Parfois dans ces contextes industrialisés, elles étaient en apparence inutiles sauf pour satisfaire les appétits sexuels de certains hommes ou pour distraire un public masculin, p35* ». Dans le cadre de la théorie de la subordination, le harcèlement subit peut être physique ou verbale. Quel que soit la manière, le harcèlement professionnel cause un énorme préjudice que ce soit à la victime et à l'entreprise.

Pour comprendre et expliquer la difficulté de promotion des femmes dans les entreprises, il est important de recourir aux travaux antérieurs basés sur la question à travers la revue des travaux.

## **CHAPITRE II : REVUE DE TRAVAUX, OBJECTIFS ET HYPOTHESES**

### **I- REVUE DES TRAVAUX**

Le travail des femmes dans le monde professionnel a fait l'objet de nombreuses études par les chercheurs. Toutefois, la promotion des femmes dans les entreprises demeure encore un sujet très important et toujours d'actualité. Pour essayer de comprendre et éclairer le sujet, nous allons évoquer les précédents travaux en rapport avec le travail des femmes dans les entreprises. Ceux-ci se feront autour de deux grands axes à savoir les facteurs généraux et les facteurs spécifiques.

#### **I-1- FACTEURS GENERAUX**

##### **I-1-1- Santé au travail**

L'objectif de l'étude menée par Selon Chappert et al (2014), est de présenter la description d'une intervention centrée sur un poste pénible occupé majoritairement par des femmes en France. Pour cette étude l'auteur a opté pour une approche mixte à travers un questionnaire et des entretiens avec 63 salariés de l'atelier de finition dont 41% sont des femmes. Les résultats ont montré que la division sexuée du travail et les représentations erronées sur le travail de la femme expliqueraient les problèmes de santé de ces dernières dans les entreprises d'imprimerie surtout celles des ateliers de finition. En effet, dans les entreprises les domaines professionnels occupés par les femmes demandent plus de la minuterie, de la rapidité, l'acuité visuelle, de la concentration et des gestes répétitifs avec un temps de cycle de moins d'une minute contrairement aux activités exercées par les hommes. Cette méthode de travail à la longue agit sur l'organisme et occasionne des problèmes de santé sur l'individu. Alors l'auteur a opté pour plusieurs recommandations dans le but d'améliorer les conditions de

travail des femmes dans les entreprises afin d'éviter les risques de maladie professionnelle.

Selon Kergoat (2000), la division sexuée du travail explique les différents risques d'exposition des femmes aux maladies professionnelles. Cette différenciation conduit par conséquent, à la non reconnaissance et visibilité des maladies contractées par ces dernières dans le cadre de leur profession.

Pour Probst (2008), en Suisse les maladies professionnelles sont reconnues et indemnisées au même titre que les accidents par la loi fédérale sur l'assurance accident. Après une analyse qualitative à travers des entretiens réalisés avec des ouvrières atteintes de TMS afin de mettre en évidence la spécificité des risques parmi des travailleuses « non qualifiées ». Les résultats de cette étude sur « genre et TMS : quand les différences biologiques masquent les effets de la division sexuelle du travail » ont montré que la situation de vulnérabilité des travailleuses au TMS est construite non seulement par des tâches attribuées à ces ouvrières, mais également par leur manque d'autonomie et les rapports de pouvoir liés au genre dans les entreprises. Ce qui conduit à une inégalité liée au genre dans la prise en charge des maladies Troubles Musculo-Squelettique (TMS). Aussi, l'auteur ajoute que depuis les années 1984, l'assurance-accident a été généralisée. Cette dernière couvre désormais toutes les personnes exerçant une activité lucrative dépendante. Malgré cette généralité, elle nous fait comprendre que les femmes subissent des inégalités de prise en charge du fait de leur condition de femme. Car les maladies et accidents liés au travail domestique qu'elles effectuent, ainsi que l'articulation entre travail rémunéré et travail domestique ne sont pas pris en compte par l'assurance-accident. Ceux-ci sont considérés comme n'étant pas lié à une profession.

Alderson (2004), affirme que la sous-reconnaissance des maladies professionnelles dont fait l'objet les femmes et la division sexuelle du travail exposerait plus les femmes à des risques de santé liés à leur profession

contrairement à leurs collègues hommes. Cependant, l'auteur met en exergue deux types d'atteintes dont les femmes seraient victimes dans leur travail à savoir : les phénomènes d'hyper sollicitation dû à l'usage inapproprié ou excessif des femmes et des hommes et les atteintes à la dignité des femmes (humiliation, brimades, harcèlement moral).

Pour aborder dans le même sens, Paiva (2012), affirme que les conditions de travail et la division sexuée du travail sont les principales causes des risques pathogènes dont souffriraient les femmes. Les risques cancérigènes qu'elles encourent dans l'exercice de leurs fonctions ne sont pas reconnus. Par conséquent, les maladies qui en découlent demeurent invisibles. Cette méconnaissance des risques des maladies liées au travail, rend donc difficile la prévention et la prise en charge des maladies cancérogènes dont sont victimes les femmes.

Pour l'Institut national de la santé et de la recherche médicale France, (2011). Les conditions et contraintes liées au travail ont un impact considérable sur la santé mentale du travailleur. Le travailleur en effet, qui subit quotidiennement des contraintes organisationnelles et des menaces de sanction en cas d'erreur vit dans un état de stress permanent. Selon ces auteurs, cette situation à fort risque est plus fréquente chez les femmes caractérisées le plus souvent par la violence au travail.

De cette vision, Vogel (2013), affirme que les stéréotypes dont sont victimes les femmes seraient la cause de la discrimination hommes/femmes en matière de santé au travail. En effet, les idées selon lesquelles les métiers exercés par les femmes les exposeraient à moins de risques dans leur profession contrairement aux hommes, ont influencé la rédaction des tableaux des maladies professionnelles. Pourtant, les femmes sont tout autant susceptibles que les hommes d'être exposées à des maladies et problèmes de santé dans leur environnement professionnel.

En outre, pour Bercot (2011), la ségrégation des femmes dans le travail et la division sexuelle du travail limitent les femmes dans la construction d'une carrière satisfaisante dans leur vie. Cet état de fait, rend donc invisible les efforts fournis par ces dernières au sein du travail. De ce fait, le manque de reconnaissance et la dévalorisation du travail des femmes dans les sphères tant professionnelles que domestiques ont souvent des effets négatifs sur la santé de ces dernières. Selon lui, ces formes de discrimination conduisent en effet les femmes à vouloir prouver coûte que coûte leur compétence. Elles vivent cependant dans un stress permanent qui agit progressivement à la détérioration de leur état de santé.

Selon Probst et Salerno (2016), la prise en charge des troubles musculo-squelettiques (TMS) des femmes en Italie et en Suisse paraît difficile. Ces maladies professionnelles dont souffrent les femmes sont moins connues d'une part et d'autre part le regard porté sur le travail des femmes a conduit à sous-estimer les expositions aux maladies qui peuvent être engendrées par leur profession. Par ailleurs, le manque de formation et de sensibilisation aux différences de genre des acteurs impliqués dans la santé au travail et la non prise en compte de l'intégration des femmes dans les métiers traditionnels masculins a conduit à une inégalité de reconnaissance et de prise en charge des maladies professionnelles dont souffriraient ces dernières. Cependant, il a été constaté que les expositions aux risques des maladies professionnelles des femmes sont différentes de celles auxquelles sont exposés les hommes. Pour les auteurs, cela est dû à la ségrégation sexuelle dans certains secteurs et activités à prédominance féminine. Cependant, au vu des statistiques, il est impossible d'affirmer que les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au travail toucheraient plus les femmes que les hommes.

Par contre, les statistiques révèlent une inégalité de genre dont les femmes seraient victimes dans la déclaration et la reconnaissance des maladies

professionnelles. Bouffartigue (2012), aborde dans le même sens en affirmant que les femmes et les hommes ne sont exposés ni aux mêmes conditions de pénibilités, ni aux mêmes risques de maladies professionnelles dans leur travail. Cela est dû selon l'auteur à la forte ségrégation et la moindre visibilité des pénibilités du travail dont sont exposées les femmes au cours de leur carrière. En effet, la division sexuée des emplois amène les femmes à être exposées à des dangers moins visibles. Cependant, elles sont majoritairement parmi les salariés atteints de troubles musculo-squelettiques et psychosociaux au travail contrairement aux hommes.

### **I-1-2- Discrimination au travail**

Nisona (2014), a mené une étude sur la représentation du genre dans les politiques et programmes de l'animation des structures éducatives de la ville de Kinshasa. Cette étude a pour objectif d'identifier les représentations que font les acteurs et actrices par rapport aux politiques et programmes en lien avec l'animation des structures éducatives de la ville de Kinshasa. Celle-ci a permis à 28 personnels de l'administration du bureau de l'enseignement catholique (BEC) et du personnel de l'administration du bureau de recherche pédagogique (BRP), à travers l'entretien de groupe comme technique de collecte de données de prendre conscience de l'existence de la sous-représentation des personnes du genre féminin dans les entreprises. L'étude a permis de montrer que les femmes en république démographique du Congo souhaitent un monde plein d'épanouissement dans lequel la femme est l'égal de l'homme. Ainsi sa participation au développement de la nation ne doit être contrainte par une quelconque pesanteur culturelle. En effet Nisona (2014), estime que l'existence de textes législatifs de lutte contre la discrimination au sein des entreprises Congolaise mérite d'être revue et aménagée. Car selon elle, malgré tous les efforts, la discrimination collective persiste. Pour l'auteur, cette prise de conscience pourrait avoir un impact positif à différents niveaux (social, politique

et économique) et devrait être également un moyen pour les acteurs/ actrices du milieu scolaire de Kinshasa de trouver des solutions à cette problématique qui empêche les femmes de prendre une part active dans le développement de la nation.

Le Défenseur des droits (2016), a mené une étude d'appel à témoignage sur les discriminations liées aux origines dans l'accès à l'emploi. Celle-ci porte sur un échantillon de 758 personnes âgées de 18 à 65 ans. La technique de collecte de données utilisée est le questionnaire. Les résultats de l'étude font ressortir les difficultés que rencontrent les personnes d'origines étrangères en ce qui concerne la recherche d'un emploi. En effet, ces personnes subissent des discriminations lors des entretiens d'embauches du fait de leur race, couleur de peaux et leur orientation religieuse. Cependant, les discriminations dont font l'objet les personnes d'origine étrangère ont des répercussions sur leurs trajectoires professionnelles. Ainsi, face à la discrimination répétée dans presque toutes les étapes de la réinsertion professionnelle, les femmes d'origine étrangère se sentent obligées d'accepter les emplois moins qualifiés, moins payés et souvent précaires afin de pouvoir s'insérer sur le marché du travail.

Dans cette même optique (Carcillo et Valfort, 2020) dans une étude menée sur la « lutte contre la discrimination sur le marché du travail », soutiennent que la discrimination rend difficile l'accès à l'emploi, ainsi que les avancements professionnels. En effet, les personnes discriminées se voient obligées à accepter des postes moins qualifiés et mal rémunérés. En 2016, une enquête réalisée par le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du travail confirme qu'en France 40% des personnes interrogées déclarent avoir fait l'objet de discrimination liées au sexe, à la maternité etc. Les résultats de l'étude montrent que les femmes sont discriminées lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité d'une part, et d'autre part leur travail est sous-évalué presque dans tous les domaines professionnels. Cet autre

aspect crée cependant, un préjudice aux femmes qui ont des difficultés de s'insérer dans le monde professionnel.

C'est pour cela Rivet (2003), soutient que malgré existence de diverses lois internationales, régionales et nationales pour permettre aux femmes d'avoir accès au monde du travail le constat est toujours alarmant. La discrimination contre les femmes persiste toujours sur le marché de l'emploi. Pour elle, une politique de mobilisation de masse et l'appropriation effective des lois de lutte contre la discrimination professionnelle par les acteurs concernés seront une solution à envisager.

Contrairement aux autres pays où l'accès des femmes dans le travail salarial est difficile en Egypte, Rouchdy (2016) affirme qu'il existe diverses législations qui protègent les droits des femmes dans la fonction publique Egyptienne. Cependant, les facteurs culturels et familiaux jouent un rôle considérable en ce qui concerne la mobilité de ces dernières à accéder aux emplois de qualité au même titre que les hommes. L'application des conventions internationales, les textes nationaux et la constitution déjà existants sont un atout pour mettre fin aux pesanteurs culturelles et familles. De cette manière, la femme Egyptienne pourra vivre dans un monde professionnel plus égalitaire et sans discrimination.

Pour l'Organisation Internationale du travail (OIT) (2016), il ne suffit pas d'avoir plus de femmes sur le marché du travail pour prétendre à une égalité hommes-femmes. Aujourd'hui à l'échelle mondiale, la rémunération des femmes est à environ 77% de celle des hommes. Malgré ces avancées, les femmes occupent encore la majorité des emplois atypiques, informels, temporaires et à temps partiel. Elles sont cantonnées dans certains secteurs et professions. Aussi les femmes sont l'objet de ségrégation et de stéréotypes au travail. Selon l'OIT, une bonne politique et l'application de bonne pratique permettront de combler les écarts professionnels entre les sexes.

C'est dans cette même optique que Challe et al., (2018) ont mené une étude sur les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle. L'objectif est de pouvoir examiner l'existence de pratiques discriminatoires. Cela a été possible avec des variables telles que le sexe, l'origine, la réputation du lieu de résidence et l'orientation sexuelle. Cependant un entretien d'embauche, utilisant la méthode de testing a permis de travailler avec un échantillon de 653 offres d'emploi. En définitif l'étude révèle l'existence d'une réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi depuis 2015. Mais la discrimination liée à l'origine persiste toujours en France.

Dans un rapport de (Pécaut-Rivolier, 2013) sur les discriminations collectives en entreprises, dix-neuf (19) cas de discrimination en droit du travail ont été identifiés. Ceux qui ont attiré notre attention sont les discriminations liées au sexe et à la grossesse. En effet pour l'auteur la discrimination est loin d'être un phénomène marginal car malgré tous les efforts la discrimination collective persiste. Selon les résultats de la recherche, on peut schématiser les situations de discrimination au travail en trois groupes. Il s'agit entre autres : celles qui consistent à refuser d'employer des membres de minorités dans des emplois pour lesquels ceux-ci sont pourtant qualifiés ; celles qui consistent à les employer mais à des salaires faibles, ou exiger d'eux des qualifications supérieures quand ils sont embauchés aux mêmes salaires que les autres travailleurs ; celles qui consistent à prendre certaines mesures (sanctions, licenciement, ou à l'inverse promotion) en raison de l'appartenance du salarié. Pour l'auteur, les discriminations liées au genre occasionnent des différences de salaire de 27% entre les femmes et les hommes tous temps confondus et 9% de différences en tenant compte des contrats à temps partiels, des diplômes et des fonctions.

l'Horty, (2016) a mené une étude sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Celle-ci a pour objectif d'évaluer le risque de discrimination dans

l'accès de l'emploi public pour les différentes voies de recrutement dans les trois versants de la fonction public en France. Pour la collecte des données, trois méthodes ont été utilisées à savoir l'entretien, l'exploitation systématique de bases de données et la réalisation de tests de discrimination et 60 représentants des Ressources Humaines (RH) ont permis à travers des échanges de saisir la réalité du problème évoqué. L'étude révèle de forte inégalités dans les chances de succès des candidats au concours. En effet, les candidats de sexe féminin, des personnes nées hors la France métropolitaine ou encore celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de ZUS ont moins de chance de réussite contrairement au candidats habitant Paris et ceux vivant en couple. Les résultats de l'étude montrent également que la part des femmes majoritaire parmi les fonctionnaires de catégorie C, décroît au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie.

Relativement aux différentes études ci-dessus les auteurs évoquent l'existence de trois types de discrimination dans le monde du travail dans le privée et le public. Il s'agit entre autre de la discrimination liée aux origines étrangères, la discrimination liée aux sexes et à la maternité et enfin la discrimination liée aux facteurs culturels et familiaux. Cependant, pour s'insérer dans le milieu du travail les femmes se sentent obligée d'accepter des emplois à faible qualification, des emplois atypiques et à faible qualification et des contrats à temps partiel, des contrats à durée déterminée offrant moins de perspective professionnel. Pour ces auteurs l'application strict des textes de lois contre la discrimination déjà existent est une solution fiable pour la participation effective des femmes dans le développement économique des nations.

### **I-1-3- Inégalité salariale**

De nombreux travaux de recherche ont mis en évidence des écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur public comme dans le secteur privé. Ces travaux ont donc cherché à comprendre l'ampleur des écarts de salaire et les raisons de leur persistance. C'est dans cette optique que Gadrey et Gadrey

(2017) ont mené une étude sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau d'étude. Celle-ci a pour objectif de mesurer l'effet différencié du niveau de diplôme sur l'emploi, les professions occupées et les rémunérations des femmes et des hommes. Selon les résultats de l'étude, la socialisation différenciée des garçons et des filles, poids des stéréotypes, orientation sexuée, ségrégation du marché de l'emploi, maternité, répartition inégale des tâches domestiques et familiales sont à l'origine des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes.

L'étude sur l'Égalité salariale entre les hommes et les femmes : où en est-on en Région bruxelloise (Fernandez, 2012) a été effectuée dans 10 pays de l'Union Européenne. L'enquête a porté sur tous les établissements du secteur privé de Bruxelles qui ont au moins 10 salariés dont un échantillon de plus de 9200 établissements. Selon l'auteur, l'écart salarial sur le marché du travail entre les femmes et les hommes n'est pas le fruit du hasard. Celui-ci tire sa source dans l'histoire. En effet, historiquement, le travail de la femme est considéré de façon stéréotypée comme étant « léger » et moins important sur le plan économique. L'inégalité salariale entre l'homme et la femme peut conduire à de nombreuses conséquences chez les femmes à savoir la dépendance financière, le risque de pauvreté accru, les faibles pensions à la retraite etc. Les résultats de l'étude montrent qu'en Belgique, l'écart salarial entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par les facteurs comme le niveau de diplôme, la profession exercée, l'âge et le temps de travail. Pour l'auteur, la réduction de l'écart salarial entre l'homme et la femme devrait être une priorité des décideurs politiques Bruxellois.

Pour Ponthieux et Meurs (2004), les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe sont dus à plusieurs facteurs. Cependant, il est important de mettre en évidence les plus cruciaux à savoir : l'orientation du choix des filières de formation, les orientations professionnelles proposées aux jeunes filles et

garçons, le partage inégal des responsabilités familiales entre les femmes-hommes et le nombre d'heures de travail marchand des femmes et des hommes.

Bien qu'ayant pris des résolutions et voté des lois pour l'élimination des écarts salariales entre les hommes et les femmes par le conseil d'Europe, l'inégalité salariale persiste toujours au sein des pays de l'Union Européenne.

Pour Maron et al. (2011), les facteurs explicatifs de ces inégalités salariales sont divers et impactent par conséquent la vie des femmes en les maintenant dans la précarité et la pauvreté. Il s'agit notamment de : la concentration des femmes dans des secteurs d'activités restreints, moins valorisés et peu rémunérés ; les difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle ainsi que le partage inégal des responsabilités familiales et domestiques ; le manque de transparence des salaires dans les entreprises et l'impact des stéréotypes qui influencent les choix des filières d'enseignement et de formation professionnelle.

Selon Van Kerckhove et Vielle (2014) l'écart salarial est la conséquence de l'inégalité professionnelle qui existe entre les hommes et les femmes. Cela s'explique par les postes occupés par la grande majorité des femmes dans le monde professionnel, les interruptions de carrière dues à la maternité et le fait qu'elles effectuent moins d'heure supplémentaires que les hommes. Aussi, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement. Elles occupent le plus souvent des emplois peu qualifiés et dans des secteurs non mixtes et non rémunérateurs.

Pour Chauffaut (2016), le niveau d'éducation élevé et l'accroissement du taux d'emploi des femmes n'empêchent pas la persistance flagrante des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les résultats de l'étude montrent que l'écart salarial entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par trois facteurs que sont : le nombre élevé d'emploi à temps partiel occupé par les femmes, les différents métiers exercés par les femmes et les hommes ainsi que les postes occupés par ces deux sexes et enfin la discrimination subit par les femmes

au sein des entreprises. Pour l'auteur, la clé de l'égalité ne dépend pas seulement des entreprises. Il serait donc nécessaire de prendre en compte d'autres aspects pour une égalité totale dans la société notamment le système scolaire, le système fiscal, le système de garde des jeunes enfants et les femmes elles-mêmes.

Defresne et al (2018) ont mené des travaux portant sur « les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants » avec pour objectif de définir les sources des écarts salariaux chez les enseignants du secteur public entre les femmes et les hommes. Les résultats de ces travaux ont montré que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes chez les enseignants résultent en effet, de plusieurs facteurs que sont: les représentations différenciées des deux sexes dans les différents degrés de l'enseignement, les contraintes de la conciliation vie familiale-vie professionnelle, le temps partiel, l'offre de travail des femmes et l'accès différencié des femmes et des hommes à des règles d'avancement ou d'attribution des fonctions bien rémunérées et aussi des fonctions offrant des compléments de salaire.

Le rapport sur « les coûts des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en relation avec leurs diplômes » (Devetter et al., 2017), affirme que l'inégalité entre les hommes et les femmes est un phénomène social. Les résultats de l'étude montrent que les progrès scolaires des filles ces dernières décennies n'entraînent pas automatiquement leur promotion aux postes de responsabilités dans les entreprises. Si bien qu'à diplôme égal, les femmes rencontrent toujours des difficultés d'inégalités de salaire, la ségrégation des emplois et aussi de promotions.

En somme, nous pouvons retenir trois tendances concernant l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes sur le plan professionnel. Certains auteurs font référence au travail de la femme qui est historiquement considéré comme légère et moins important, par contre d'autres mettent plutôt l'accent sur le poids des stéréotypes entre les filles et les garçons dès le bas âge, l'orientation du

choix des filières de formations professionnelles, du nombre heures de travail marchand, du manque de transparence dans la gestion des salaires dans les entreprises et le troisième groupe nous explique que les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes proviennent des inégales répartitions des responsabilités familiales et domestiques, de la conciliation vie familiale et vie professionnelle et la maternité. Ces inégalités salariales vécues par les femmes au cours de leur vie professionnelle les maintiens dans la précarité et un risque de pauvreté accru ainsi que les faibles pensions de retraite. L'efficacité de la lutte contre la discrimination salariale nécessite cependant la prise en compte des facteurs telles que le système scolaire, le système fiscal, le système de garde des jeunes enfants et les femmes elles-mêmes.

#### **I-1-4- Vie privée et vie professionnelle**

Pour Dauphin et al (2004), la situation des femmes sur le marché du travail en termes d'inégalité, de fragilités et de précarité trouve ses origines à plusieurs niveaux : d'abord au sein des familles par l'inégale répartition des obligations parentales et des tâches domestiques. Ces difficultés empêchent les femmes d'ajuster leur vie professionnelle et leur vie familiale.

L'étude menée par (Fahem, 2017) portant sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de 60 cadres au travail des entreprises EPB et BMT. Ces derniers affirment que les difficultés à concilier la vie privée et la vie professionnelle par les cadres (hommes et femmes) est un problème universel. En effet, les résultats de l'étude sur les entreprises EPB et BMT montrent que les femmes cadres ont des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle contrairement à leurs collègues hommes. Pour l'auteur, cette difficulté est la résultante de l'inégale répartition des responsabilités familiales entre les deux sexes. Aussi, l'auteur estime que le fait que les femmes aient à combiner trois vies et plusieurs rôles au cours de leur existence les rend vulnérable dans la progression de leur carrière. Cette articulation est vécue différemment par les personnes selon

l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la nature du poste, les particularités familiales, le nombre et l'âge des enfants en charge, le statut (salarié d'une petite ou grande entreprise, indépendant etc.), le lieu du travail, le secteur d'activité (culture plus ou moins forte du présentéisme), la personnalité, l'histoire personnelle et familiale, le conjoint ...

C'est dans cette même optique qu'une étude de Tremblay (2003) menée sur un échantillon de 1200 hommes et femmes ayant un enfant ou une personne handicapée en charge de divers milieux professionnels (éducation, santé, gouvernement, entreprises privées, emploi de banque et de service). Le questionnaire a été utilisé comme outil de collecte de données. Les résultats ont montré que les femmes sont davantage impliquées dans la gestion des tâches familiales et dans la prise en charge des enfants contrairement aux hommes. Cet état de fait est la conséquence des problèmes de conciliation emploi-famille que rencontrent les femmes. Pour des raisons de la gestion familiale et des enfants, certaines femmes acceptent le plus souvent les travaux à temps partiel (13%), d'autres refusent les responsabilités professionnelles (27,9%) ou des promotions (11,9%) au sein du travail et même quittent leur emploi (30%).

L' étude menée par Garner et al (2005) sur la Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages à portée sur 1 000 femmes ayant arrêté le travail à la naissance d'un enfant. Selon les résultats de l'étude, il est difficile pour les femmes de pouvoir concilier la vie professionnelle et la vie privée à la naissance d'un enfant. L'étude menée par Ilima et Tremblay (2014) abord dans le même sens. L'étude dénonce le caractère précaire du travail des femmes (aides domiciles et employeurs) après une enquête menée avec un échantillon de 55 personnes dont 33 salariés aides à domiciles et 23 employeurs. Selon l'auteur, le travail effectué par ces femmes est instable et d'une faible rémunération. L'étude a montré également que les aides à domicile qui ont des enfants à bas âges vivent dans des situations difficiles de conciliation

de vie privée et vie professionnelle contrairement à leurs collègues qui ont des enfants déjà âgés.

Dans un autre contexte, une étude menée par Bilampoia et al (2021), aborde le problème de la conciliation vie familiale et vie professionnelle par les femmes travaillant dans le secteur public de la santé à Lomé : quelle stratégie d'adaptation ? L'objectif visé consiste à cerner les facteurs explicatifs des difficultés vécues par les soignantes en ce qui a trait à la conciliation de leur vie professionnelle et leur vie familiale et à relever les stratégies qu'elles mettent en œuvre pour contourner ces difficultés. A l'aide d'un guide d'entretien, les données ont été recueillies auprès de 61 soignantes et paramédicales du Togo. La théorie du conflits Katz et Kahn (1966) ; Greenhaus et Beutell (1985), la théorie de l'enrichissement Greenhaus et Powell (2006) et la théorie de l'interactionnisme Goffman (1973) ont permis de comprendre les vécus de ses soignantes et paramédicales. Elles ont également permis de connaître les stratégies mises en œuvre pour arriver à combiner chacun des rôles. Les résultats de l'étude ont montré que les femmes soignantes et paramédicales sont fortement attachées à la tradition. Quel que soit leur niveau intellectuel, ces dernières subissent les effets de la division sexuelle du travail dans leurs rôles d'épouses, de mères et femmes au foyer. L'étude a par ailleurs montré que malgré la volonté manifeste des soignantes et paramédicales de mener à bien leur devoir professionnel, les exigences de la profession rend difficile la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Cependant, une prise en compte des besoins de flexibilité du programme de travail afin de favoriser la conciliation travail-famille permettra aux employés de travailler dans de bonne condition professionnelle et de développer par ailleurs des compétences nécessaires pour rehausser l'image et les acquis de la structure et aussi pour le bien-être personnel des travailleurs.

C'est le cas des gestionnaires de la société de transport de Montréal qui apprécient la flexibilité que permet la société. En effet, pour éviter que les

gestionnaires vivent le stress important quand à l'articulation vie privée et vie professionnelle, la société a privilégié une politique sur les rendements et les résultats.

Selon les résultats de l'étude de type qualitative menée par Grodent et al (2011), dont le thème parle de la conciliation vie privée- vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec: une analyse en termes de genre, les 17 gestionnaires (8 hommes et 9 femmes) de la société de transport enquêtés affirment que cette forme d'aménagement du temps de travail serait la solution la plus pertinente pour atteindre l'équilibre famille-emploi. Selon les résultats les hommes tout comme les femmes apprécient cette flexibilité qui leur permet de pouvoir combiner ces deux sphères.

Les auteurs sont unanimes sur le fait que la difficulté de combiné vie familiale et vie professionnelle proviendrait des inégales répartitions des tâches parentales et domestiques dont sont victime les femmes au cours de leur vie. Pour ces auteurs, une révision de la culture de l'organisation et la flexibilité dans le travail serait un atout pour permettre aux femmes d'être épanouir dans leur travail ainsi que dans leur vie de famille.

### **I-1-5- Emplois précaires**

Dans une étude menée par Boivin (2012) sur « entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi. », l'auteur évoque la situation des femmes qui demeure encore fragile et instable malgré leur entrée massive sur le marché du travail. En effet, les femmes sont le plus souvent concentrées dans les emplois et secteurs d'activités différents et moins rémunérateur par rapport à ceux investir par les hommes. Les résultats de l'étude montrent que les femmes contrairement aux hommes dégagent le plus souvent du temps de leur travail professionnel au profit des activités familiales. Ce qui les amènent à être engagées dans le travail à temps partiel, instable et avec de petits salaires les conduisant à vivre par ailleurs dans les conditions de précarité.

Dans la même ordre d'idée Milewski (2005) dans une étude menée sur la précarité des femmes sur le marché du travail, affirme que la précarité des femmes tire sa source des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes. En effet, pour assurer les charges domestiques et prendre soins des enfants et du mari, les femmes limitent leur temps de travail pour se consacrer à la gestion familiale. Pour cela, celles-ci s'engagent dans les emplois offrant l'opportunité de pouvoir combiner vie professionnelle et vie familiale. Ces emplois peu-qualifiés, à faible revenu et instable ont des répercussions dans la vie de ces derniers et créent par conséquent des conditions favorables à la précarité.

Cette précarité selon France. Conseil économique et al (2013), tire d'autre part ses origines des fondements culturels et du rôle assigné à la femme au sein de la société. Pour ces auteurs, le partage inégal des tâches domestiques et l'inégalité existant dans le monde du travail désavantage de plus en plus les femmes sur le marché du travail. Aussi, pour intégrer le monde professionnel, ces femmes en effet se voient obligées d'accepter des emplois moins qualifiés, instables, avec de bas salaire. Pour eux, cette situation de précarité persistante accentue les écarts des pensions de retraite entre les hommes et les femmes. Aussi, les mères isolées sont en outre confrontées à des difficultés diverses et subissent par conséquent des conditions de vie dégradées.

Dans un rapport sur l'accès à l'emploi des femmes : Une question de politiques..., Lemièrre (2013) accuse les politiques publiques qui ne font rien pour établir une égalité entre les femmes et les hommes dans les emplois de qualité. Pour elle, le niveau de formation des filles a plus progressé que celui des garçons qu'il y a 30 ans et que l'existence d'emploi plus féminisé rend donc favorable la situation des femmes sur le marché du travail. Malgré cette avancée, les femmes rencontrent des freins quant à l'accès d'un emploi de qualité. Elles travaillent le plus souvent dans des secteurs d'activités offrant des contrats de moins bonne

qualité, à temps partiel et moins rémunérateur. Le problème majeur est que ce genre d'emploi maintient les femmes dans les situations de précarité permanent.

Milewski et al (2005) affirment que les difficultés d'insertion professionnelle, l'articulation des tâches domestiques et familiales provenant de l'inégalité entre les hommes et les femmes sont autant de facteurs qui conduisent le plus souvent les femmes à vivre dans la précarité.

Kushi et McManus (2018), pensent qu'aujourd'hui dans de nombreux pays, les femmes ont des niveaux d'études supérieures élevées à celui des hommes. Malgré cette hausse du niveau d'étude, elles rencontrent toujours des difficultés d'insertion professionnelle. Elles sont le plus souvent employées dans des emplois précaires, moins rémunérés et ont par conséquent des profils de carrières peu reluisants que leur homologue homme.

A travers cette revue sur la précarité des emplois des femmes, les auteurs mettent l'accent sur la précarité du travail des femmes dans les entreprises. Pour ces derniers la précarité tire ses origines des fondements culturels et le rôle assigné à la femme dans la société d'une part et d'autre part des tâches familiales qui sont partagées de façon inégale entre les hommes et les femmes.

### **I-1-6- Postes de responsabilités**

L'étude menée par Brière (2006), porte sur la progression des femmes aux postes de direction dans l'administration publique Tunisienne et au Maroc. Celle-ci a pour objectif d'identifier les facteurs qui déterminent ou contraignent le cheminement de carrière des femmes dans les postes de direction dans l'administration publique en Tunisie et au Maroc. Cette étude est de type qualitative. Elle a été réalisée auprès de femmes qui détiennent des postes de décisions au sein de l'administration publique Tunisienne et Marocaine. Les résultats ont montré que plusieurs facteurs déterminants jouent dans la progression des femmes aux postes décisionnels et sont de deux tendances. D'un côté, il y a

des acteurs qui exercent une influence sur la participation professionnelle des femmes et de l'autre côté les femmes qui mettent tout en œuvre pour briser le plafond de verre. En ce qui concerne les acteurs en première ligne une influence importante de l'État en ce qui concerne la politique de la participation des femmes au développement et à la gouvernance, ensuite vient l'influence des familles et de la société dans le développement des actions féminines, en troisième position l'influence de l'administration publique et enfin l'influence de la société patriarcale. Aussi les stratégies adoptées par les femmes, elles-mêmes pour progresser dans leur carrière (primauté de la compétence, niveau de scolarité, participation à des réseaux et à la vie associative, gestion de la vie familiale, vision différente de l'organisation du travail, appui de mentors et de supérieurs hiérarchiques, solidarité féminine, relever des défis significatifs et vision non féministe).

Dans une étude de type qualitatif réalisée portant sur les obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale.(Akpınar-Sposito et Roger, 2017), ont réalisé des entretiens de groupe avec une population de 14 femmes cadres. Les résultats de l'étude ont montré qu'il existe trois facteurs qui empêchent les femmes à accéder aux postes de responsabilité dans les entreprises les facteurs personnels (éducation, carrière et caractéristique personnelle); l'organisation familiale (équilibre travail-famille); le contexte organisationnel (contexte national et politique de l'entreprise).

Huchet et al. (2015), ont mené une étude comparative qui porte sur les femmes dans le management des petites entreprises. L'objectif de l'étude est de connaître les obstacles et opportunités que rencontrent les femmes dans leur participation à la prise de décision du genre dans l'union Européenne. La recherche à portée sur une approche qualitative avec un échantillon de 12 petites entreprises (6 entreprises classiques et 6 sociales) dans 6 pays (01 entreprise de

chaque catégorie dans chaque pays). Les difficultés d'avancement professionnelle que les femmes rencontrent au sein du travail sont dû aux stéréotypes sur le genre dont elles sont victimes. Ces stéréotypes sont produits dans le processus d'embauche, dans les nominations et même dans les promotions. L'étude révèle également que les femmes sont plus concentré dans les domaines de cadres inférieurs qui est estimé entre 50% à 100%. Cette dominance aux postes de cadre inférieur est la conséquence de l'orientation que font les femmes durant leur parcours scolaire et aussi des charges familiales (enfants, foyer etc.) qui sont considérés comme une barrière de taille à la promotion des femmes.

Melnik-Olive et Couprie (2017), ont mené une étude sur « Les pratiques managériales pour réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation en entreprise ». Cette étude est de type quantitatif avec une population d'enquête couplée de 6000 salariés et 1800 entreprises d'au moins 10 salariés. Les résultats montrent que différents obstacles invisibles freinent l'évolution des carrières féminines dans les entreprises. Pour ces auteurs, les pratiques des ressources humaines dans les entreprises peuvent avoir des effets sur la réduction des écarts d'accès des femmes aux postes décisionnels par l'instauration d'un dialogue autour du développement professionnel des salariés et des besoins en compétences de l'entreprise.

Martin (2008) met l'accent sur « le leadership des femmes et des hommes au sein des organisations en France: entre perception et réalité ». Le questionnaire de l'étude à porter sur une population de 46 personnes dont 21 femmes gestionnaires et 19 hommes gestionnaires et des entretiens semi-directives menées avec 03 consultants dont 02 femmes et 01 homme. En conclusion, l'auteur affirme que l'ascension des femmes aux postes décisionnels en France paraît difficile à cause des stéréotypes de genres, de l'ambiguïté, le scepticisme et la méfiance qui se font autour du leadership féminin.

## **I-2- FACTEURS SPECIFIQUES**

### **I-2-1- Instruction**

Dans une étude sur le « niveau et déterminants de l’insertion des femmes sur le marché du travail », Gakou et Kuépié (2008) affirment que l’analphabétisme des femmes en général et surtout des maliennes serait à l’origine de leur position défavorable sur le marché de l’emploi. Selon les auteurs, une accumulation dans le capital humain permettra aux femmes de sortir de leur rôle traditionnel pour intégrer le marché du travail et faire ainsi partir de la classe la plus aisée de la société.

Dans le même sens Gilinas (2015) dans un rapport sur l’Alphabétisation des femmes adultes soutient que sur les 781 millions d’adultes analphabètes dans le monde, 63,8% sont des femmes. Ces dernières ne savent ni lire ni écrire. Cette triste réalité défavorise les femmes sur le marché du travail. Elles sont par conséquent obligées d’accepter des emplois atypiques, à faibles revenus conduisant ces dernières à vivre dans les conditions de vulnérabilités tout au long de leur vie professionnelle et familiale.

Litte–Ngounde (2004) renchérit pour dire que l’instruction est une composante essentielle qui détermine la position de la femme dans la société. En effet, les femmes ont un rôle essentiel à jouer dans la société. Mais, elles sont dans la grande majorité défavorisées à l’accès à l’éducation, à une activité économique décente et d’autres moyens leurs permettant d’avoir une vie de qualité d’une part et d’autre part améliorer la vie des enfants ainsi que celle de la famille.

D’un autre côté la montée spectaculaire des filles dans l’éducation depuis plusieurs décennies n’a pas amélioré leur situation professionnelle sur le marché de l’emploi (Gadrey et Gadrey, 2017). En effet, Aujourd’hui plus qu’hier l’inégalité entre les femmes et les hommes est toujours d’actualité et vécue de

manière divers. Même à diplôme et expérience égal, les femmes sont encore désavantagées par rapport aux hommes dans le monde professionnel.

C'est dans ce même contexte que l'Organisation International du Travail (OIT, 2016), a affirmé que les avancées en matière de réussite scolaire des filles au cours des vingt dernières années, ne se sont pas traduites par une amélioration comparable de leur situation au travail. Selon l'organisation, le progrès vers l'égalité des niveaux d'instruction n'empêche pas que les femmes soient encore stigmatisées par les stéréotypes et les croyances traditionnelles. De tels agissements entravent le plein épanouissement de ces dernières sur le marché du travail.

Pareil remarque pour ces auteurs (Adjamagbo et al., 2006) qui estiment qu'en Afrique Subsaharienne la main d'œuvre féminine est inefficacement exploitée compte tenue de la persistance de l'inégalité existante dans divers domaines surtout dans l'éducation. C'est le cas du choix de l'orientation des filles influencé lors de leur circuit scolaire. En effet, pour De Curraize et Hugounenq, (2004), le traitement accordé aux garçons est différent de celui des filles. Les garçons sont incités à cultiver la culture de la compétitivité. Cette culture les conduit à surestimer leur capacité et les avantage dans leur choix et orientation scolaire et professionnelle. Contrairement aux garçons, les filles sont moins avantagées. Elles développent ainsi une capacité d'intérioriser les règles de l'institution. Ce qui les désavantage dans le choix de l'orientation scolaire et professionnelle.

L'analphabétisme des filles, les difficultés d'accès des filles à l'éducation et la différenciation de l'orientation scolaire et professionnelle des femmes et hommes seraient à l'origine des difficultés professionnelles que rencontrent les femmes sur le marché de l'emploi. Par conséquent pour se faire une place dans les entreprises selon ces auteurs cité ci-dessus malgré le niveau d'avancer considérable des filles dans l'éducation ces dernières décennies, la majorité

d'entre elles sont toujours engagées dans les emplois à faible qualification, à temps partiel, une faible rémunération et moins de perspective professionnelle. Ces engagements les maintiennent cependant dans des situations de vulnérabilité tout au long de leur vie familiale et professionnelle.

Un autre aspect important de la difficulté d'accès des femmes aux emplois décentes est le poids des stéréotypes, les préjugés et la discrimination subies par ces dernières depuis la cellule familiale et dans le monde du travail. Dans la majorité des cultures, les filles sont bonnes à la procréation, les tâches domestiques et du foyer. Ces idées erronées désavantagent les femmes à avoir une place de taille dans les entreprises. Pourtant l'instruction des femmes a un impact positif sur les perspectives d'emploi (BM, 2013) d'une part et d'autre part, un atout pour le développement économique du pays en général et en particulier pour sa famille.

### **I-2-2- Maternité**

Bien qu'elle soit une étape importante dans la vie de la femme, la grossesse rend la situation de la femme fragile et freine cette dernière dans sa trajectoire professionnelle (Odu-Asorey, 2013); (De Koninck & Malenfant, 2001). Pour Malenfant (1996) la femme traverse cette situation difficile parce qu'elle serait improductive pendant sa période de grossesse.

L'étude qualitative menée par Chatelain (2019) porte sur les jeunes mères et l'évolution de leurs trajectoires personnelle, éducationnelle, professionnelle et familiale. 12 jeunes femmes ayant eu leur premier enfant avant leur 25<sup>ème</sup> anniversaire ont participé aux entretiens. Pour mieux comprendre le parcours de vie des enquêtés, la théorie des parcours de vie. Ainsi trois moments de la vie des jeunes femmes ont été examinés à savoir avant la grossesse, pendant la grossesse et lors de la naissance et après la grossesse. Les résultats de l'étude montrent que

l'expérience de la maternité chez les jeunes femmes à une influence sur la trajectoire de vie de ces dernières.

Chevalier (2011) a mené une étude quantitative sur les jeunes mères et l'évolution de leurs trajectoires personnelle, éducationnelle, professionnelle et familiale. Le questionnaire a été administré à 99 femmes ayant exercé une activité professionnelle pendant la grossesse. Les résultats de l'enquête ont relevé que les femmes ont une méconnaissance partielle de leur droit au travail durant la grossesse et la maternité. Pour l'auteur, c'est cette méconnaissance de leur droit pendant cette étape de la vie qui les rends vulnérables dans leur profession. Par conséquent, les professionnelles de santé devraient sensibiliser où renforcer d'avantage les informations sur le droit des femmes avant et lors des consultations afin que ces dernières arrivent à faire respecter leur droit durant cette période cruciale de leur vie de femme.

Pour Helène et al., (2004) l'application des mesures visant à protéger les femmes enceintes au travail ne sont pas effectif dans leur totalité. En effet, les femmes rencontrent d'avantages de difficulté dans leur profession durant leur grossesse et maternité. Ces difficultés sont dû d'une part aux normes socioculturelles dictée par les société et d'autre part par la non application des nombreux textes de loi de protection des droits des femmes dans le milieu professionnel en général et particulièrement lorsqu'elles sont enceintes dans le même cadre en France et au Québec.

Dans une étude quantitative et qualitative, (Lembrechts et Valgaeren, 2010) ont évoqué le problème que les femmes rencontrent au travail à travers le thème : Grossesse au travail le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique. Cette étude a enregistré la participation de 610 jeunes mères qui ont répondu aux questions et un entrevu réalisé avec 15 femmes. Cette étude a pour objectif d'établir un panorama de la situation belge face à la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail. Les résultats de l'étude montrent que 5 à 20%

des travailleurs affirment avoir été confronté à des discriminations affectant leur situation professionnelle ou avoir été obligé de travailler dans les conditions risqués pendant la grossesse et le congé de maternité et aussi après le retour de congé de maternité. Pour ces auteurs, ce type de discrimination est problématique car elle dissuade ces dernières de poursuivre leur carrière, indépendamment de leurs capacités et ambitions.

De Koninck et Malenfant, (2001) ont mené une étude de type qualitative avec une population de 259 femmes travailleuses mères portant sur la « maternité et précarisation de l'enfant ». Selon les auteurs, la responsabilité liée à la maternité et les exigences de l'exercice professionnelle amènent les femmes à interrompent leurs activités professionnelles, à modifier leur temps de travail ou leur projet professionnel pour assurer les obligations familiales. De telle décision à forçement des répercussions tant au plan familiale que professionnel d'autant plus qu'une présence continue sur le marché du travail est gage d'une bonne carrière professionnelle. Les difficultés de combiner vie reproductive et la vie professionnelle seraient à l'origine de la grande précarisation de l'emploi des femmes. En définitif, l'étude affirme que les rôles sexués ont toujours une influence sur les rapports sociaux du travail.

Raison pour laquelle Suillerot (1973), affirme que les femmes sont marquées par la maternité. En effet, pour des raisons de prises en charge des enfants et assurer les tâches domestiques les femmes favorisent le plus souvent le statut matrimonial au statut professionnel.

Mansione (2012), à conduire une étude multicentrique dans des hôpitaux du Gand Nancy portant sur le « Travail et grossesse en milieu hospitalier : aménagements du poste de travail ? ». Un entretien semi-directif a été réalisé avec 09 médecins de travail. Selon les résultats de l'étude, les femmes travaillant dans le domaine hospitalier sont susceptibles d'être exposées à certains risques étant en état de grossesse. Il s'agirait entre autres des risques physiques (charges trop

lourdes, la station debout prolongée etc..), des risques aux produits chimiques (manipulation et absorption de certains produits) et des risques psycho-sociaux (stress au travail). Un autre aspect de la grossesse en milieu professionnel mené par (Moghadam et Senftova, 2005) dans une étude statistique avec un échantillon de 200 femmes sur les « mesures concernant la protection des femmes enceintes au travail : fondement, principes et réalités » révèle que l'absentéisme causé par les femmes enceintes au travail est considéré comme une défaillance de celles-ci auprès des employeurs. Ce taux élevé d'absentéisme est dû aux prescriptions du corps médical qui trouve comme unique solution pour la prévention de tout risques pouvant survenir au cours de la grossesse. Cet autre aspect évoqué régulièrement par les employeurs joue énormément sur le profil de carrière des femmes en entreprise. Pourtant, une solution plus adaptée autre que l'arrêt maladie pourrait être envisageable pour permettre à l'employé ainsi qu'à l'employeur de tirer profit chacun de son côté.

La grossesse bien qu'étant un événement important de la vie de la femme a des répercussions sur la trajectoire professionnelle de celle-ci. Malgré les textes de lois protégeant les femmes enceintes dans les entreprises, ces femmes interrompent ou modifient pour la plupart leur activité professionnelle au profit de leur vie familiale. Cette conséquence est par ailleurs due à la non application des textes de lois d'une part et d'autre part à la méconnaissance des droits des femmes par les femmes elles-mêmes. Cependant pour une meilleure conciliation de travail et grossesse, un aménagement du poste de travail de la femme enceinte est donc nécessaire pour prévenir tous les risques pouvant nuire au bon déroulement de la grossesse.

### **I-2-3- Harcèlement au travail**

Selon les auteurs Lippel et al (2011), le harcèlement psychologique au travail peut avoir des conséquences tant sur la santé de la victime que sur l'organisation. Selon ces auteurs, les actes de harcèlement au travail augmentent

chez la victime le risque de dépression, d'idées suicidaires, des troubles de sommeil ou de fatigue chronique, de maladies cardiovasculaires et de troubles musculo-squelettiques. De l'autre côté l'entreprise peut encourir de grandes pertes économiques.

Pour le bureau international du travail BIT (2016), les actes de harcèlement (sexuel et psychologique) engendrent des coûts directs et indirects considérables pour les entreprises dont : les coûts liés à l'absentéisme maladie, les coûts liés au renouvellement des effectifs au recrutement et les coûts liés aux procédures judiciaires et aux indemnités.

Chaignot-Delage et Dejours (2018) affirment que le harcèlement sexuel au travail est le reflet d'une naturalisation de la domination masculine. C'est également le fruit de changement organisationnel qui a pour objectif de déstabiliser l'ensemble, une partie ou un individu. Cependant on ne peut parler de harcèlement sexuel au travail sans parler de harcèlement moral. Car la victime de harcèlement sexuel sans le vouloir subir également des actes de harcèlement moral.

Hertefelt et Laigl (2016) déclarent que les femmes sont deux fois victimes des actes de harcèlement moral par rapport aux hommes. Pour eux le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail vont de pair. Lesquels sont portés généralement sur les femmes du fait de leur vulnérabilité. Parce qu'elles sont le plus souvent dans des secteurs à risque, occupent en général des postes subalternes et sont moins représentées dans les fonctions dirigeantes. De manière général, le harcèlement au travail détériore le climat social et peut conduire à la perte de l'emploi. Il porte atteinte à la dignité, l'intégrité physique et psychique de la victime.

Guergouz (2014), a mené une étude de type qualitative sur le thème : « L'impact du harcèlement moral des femmes au travail Cas L'APC M'CISNA SEDDOUK ». L'outil utilisé pour le recueil des données est le guide d'entretien.

Et 16 femmes travailleuses ont pris part à l'enquête. Les résultats ont montré que les facteurs responsables du harcèlement au travail sont d'ordre organisationnel, les conditions de travail, la discrimination vécue par les femmes sur les lieux de travail et la personnalité de l'harceleur. L'étude a également montré que les victimes refusent de porter plainte de peur de perdre leur travail d'une part et d'autre part, par honneur de la famille et aussi par dignité d'elle-même.

Dans le même sens Kabasele (2021), a mené une étude qualitative et des entrevues avec 6 managers d'une maison de repos. Les résultats ont montré que le harcèlement moral des soignantes est lié à la culture de l'entreprise, au style de management, au leadership organisationnel et à la personnalité de l'individu.

Le harcèlement est le fruit de la domination de l'homme sur sa victime (les femmes). Ce phénomène tire sa source de la pression du milieu de travail, de la fragilité des femmes sur le marché du travail et la concurrence de plus en plus croissante dans les entreprises. Il en découle d'énormes conséquences dans les actes de harcèlement professionnel tant pour les entreprises que pour les victimes. Une application stricte et des sanctions dissuasives et sévères occasionnera une baisse considérable des actes de harcèlement dans le milieu du travail.

Malgré quelques avancées des femmes à occuper les postes de responsabilité dans les entreprises, force est de constater que des obstacles existent toujours dans l'ascension professionnelle de ces dernières.

En outre, plusieurs raisons peuvent expliquer la lente progression des femmes à occuper les postes de direction au sein des administrations privées dans les pays du monde. Ces facteurs sont divers et multiples, mais nous mettons l'accent sur le poids de la société patriarcale, la présence de barrières structurelles et culturelles, la présence de barrières individuelles et de la politique même des entreprises. Dans la majorité des cas, les études portent principalement sur les causes qui seraient responsables de l'accessibilité des femmes aux postes décisionnels. Des mesures de préventions et la mise en place de politique de lutte

véritable contre les discriminations, les stéréotypes, les barrières culturelles et familiales devraient pourtant changer les mentalités en ce qui concerne le travail des femmes en général et particulièrement le maintien des femmes aux postes de responsabilité.

En sommes, nous pouvons dire que l'entrée des femmes dans le travail salarial durant ces dernières décennies a connu une augmentation significative dans tout le monde entier. Cette augmentation a par ailleurs contribué au changement de certaines attitudes et mentalités à l'égard du travail des femmes.

Cependant dans la plupart des études antérieures réalisées, les auteurs se sont appuyés sur plusieurs facteurs pour analyser les problèmes liés au travail salarial des femmes dans les entreprises. Les composants de ces facteurs s'inscrivent dans un contexte social, politique, organisationnel. Mais également dans un contexte familiale culturel et économique.

Les analyses révèlent les obstacles rencontrés par la majorité des femmes quant à l'accès et également leur maintien dans les professions d'une part et d'autre part les conséquences qui en découlent.

Bien vrai que les recherches antérieures aient un apport significatif dans la compréhension du travail des femmes en entreprises, il nous semble donc important de relever les facteurs psychosociaux qui pourraient contribuer aux difficultés de promotion des femmes dans les entreprises privées.

Après cette exposition des travaux, nous allons émettre des objectifs et hypothèses permettant de mieux cerner et orienter le sujet.

## **II- OBJECTIFS DE RECHERCHE**

### **II-1- Objectif général de recherche**

L'objectif général de l'étude vise à déterminer l'influence des facteurs tels que le niveau d'instruction, la maternité ainsi que le harcèlement au travail sur les

difficultés de promotion des femmes dans les entreprises privées. De cet objectif général, il ressort trois (3) objectifs spécifiques.

## **II-2- Objectifs spécifiques de recherche**

### **Objectif Spécifique 1**

- Etudier l'impact du niveau d'instruction sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

### **Objectif Spécifique 2**

- Mettre en relief l'effet de la maternité sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

### **Objectif Spécifique 3**

- Montrer le rôle du harcèlement au travail dans la promotion des femmes dans les entreprises privées.

## **III- HYPOTHESES DE RECHERCHE**

### **III-1-Hypothèse générale**

La promotion des femmes dans les entreprises privées est déterminée par le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement au travail.

De cette hypothèse générale, il ressort trois (3) hypothèses spécifiques

### **III-2-Hypothèses spécifiques**

#### **Hypothèse Spécifique 1**

- Les femmes qui ont un niveau d'instruction élevé sont susceptibles d'avoir une promotion comparativement à leurs pairs qui ont un niveau d'instruction bas.

### **Hypothèse Spécifique 2**

- Les femmes qui ont une absence de maternité sont susceptibles d'être promue contrairement à leurs pairs qui ont une présence de maternité.

### **Hypothèse Spécifique 3**

- Les femmes qui ont subies un harcèlement avec acceptation sont susceptibles d'être promue contrairement à leurs pairs qui sont victimes d'un harcèlement avec refus.

**PARTIE II**  
**DEMARCHE METHODOLOGIQUE**

## CHAPITRE III: DESCRIPTION DES VARIABLES, CHAMP D'ETUDE ET POPULATION D'ENQUETE

La crédibilité scientifique des résultats d'une recherche dépend largement de la méthodologie utilisée. Cette dernière nous permet de justifier le choix des variables indépendantes, de définir de manière explicite la démarche utilisée et les outils de collecte de données mis en œuvre. Il s'agit entre autre de la description des variables, la définition du champ de l'étude et de la population d'enquête.

### I- DESCRIPTION DES VARIABLES

**Tableau 1 :** Description des variables

VARIABLES INDEPENDANTES	DIMENSION	MODALITES	INDICATEURS
Facteurs psychosociologiques	Niveau d'instruction	Niveau d'instruction élevé	-Etude Secondaire (BEPC, DUT, BT, BAC) -Etude supérieure (BTS, DEUG, Licence, Maitrise, Cycle ingénieur
		Niveau d'instruction bas	-Pas scolarisé -Pas de diplôme -Du CP1 au niveau 3 <sup>ème</sup>
	Maternité	Présence de maternité	Grossesse régulière -Nombre d'enfant élevé ( plus de 02 enfants)
		Absence de maternité	Pas d'enfant -Nombre d'enfant réduit entre 01 et 02
	Harcèlement	Harcèlement avec acceptation	Privilégié par rapport aux autres -Nomination sans le niveau requis ou sans le respect des règles de nomination
		Harcèlement avec refus	Dénigrement et rendu responsable des difficultés dans le travail - Pas de respect pour sa personne

Pour donner la définition opérationnelle des variables, il faut identifier la nature et la fonction des variables mises en évidence et voir comment les appréhender. Cependant, la présente étude met en exergue deux types de variables. Il s'agit des variables indépendantes et la variable dépendante.

## **I-1- Variables indépendantes**

Nous avons trois (03) variables indépendantes pour cette étude. Il s'agit entre autre du niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement.

### **I-1-1- Niveau d'instruction**

Selon De Curraize et Hugounenq (2004), être femme implique une faible probabilité d'avoir accès au marché du travail, aux différents types d'emploi et d'obtenir un salaire élevé. En effet, depuis la nuit des temps, la femme est reléguée à l'arrière-plan par les traditions, les coutumes et réduite à son rôle traditionnel qui est celui de la procréation et le bien-être de la cellule familiale. Aujourd'hui encore l'image de la femme n'a toujours pas changé, elles sont cantonnées dans les stéréotypes, des préjugés et idées erronées à l'égard de leur travail qui perdure dans le temps et ce, malgré les politiques sociales mises en œuvre pour y remédier. En effet, ces stéréotypes commencent depuis l'enfance au sein des familles. En réalité les rôles assignés aux petites filles au sein de la cellule familiale et des petits garçons sont et ont toujours été différents. Malgré le changement des mentalités, les filles subissent toujours les aléas des traditions qui ont par ailleurs un effet négatif considérable sur leurs scolarités (difficile de les scolariser ou interrompt leur parcours scolaire). Ce qui nous amène quant au niveau d'instruction de parler du « niveau d'instruction bas » et du « niveau d'instruction élevé ».

Lorsque nous parlons de niveau d'instruction élevé, nous faisons allusion aux personnes qui ont au moins un niveau d'étude partant du brevet d'étude du premier cycle (BEPC) et plus. Par contre le niveau d'instruction bas, fait référence

aux personnes n'ayant pas été scolarisée (analphabète) et celles ayant un niveau scolaire en dessous du brevet d'étude du premier cycle (BEPC).

La difficulté à ce niveau réside dans le fait qu'il n'est vraiment pas profitable de confier certaines tâches de responsabilité à une personne ayant un niveau d'instruction faible. En effet, les postes de responsabilité nécessitent une certaine posture, un état d'esprit, des prises de décisions importante, responsable, une cohérence dans les faits et gestes et surtout une attitude due au niveau d'instruction. Aussi, il faut pouvoir avoir une maîtrise de soi, pouvoir surmonter la pression et le stress. Ce genre de tâche par conséquent réussit aux personnes qui ont un niveau d'instruction élevé contrairement aux personnes qui ont un niveau d'instruction bas.

Les personnes ayant un niveau d'instruction bas rencontrent d'énormes difficultés dans leur parcours professionnel malgré les efforts fournis pour atteindre les objectifs. Elles sont par ailleurs défavorisées dans beaucoup d'autres domaines. C'est le cas des femmes Cubaines qui ne parviennent pas à avoir des postes de gestion compte tenu de leur impossibilité d'accéder aux études (Palacios, 2022). Ce qui amène les représentants des pays du monde lors de la conférence mondiale sur l'éducation pour tous à Jomtien (Thaïlande) en 1990 à affirmer que « *l'éducation est perçue comme le facteur-clé du changement dans tous les domaines*, p9 » (Pilon, 2006). Dans cette même optique l'auteur fait remarquer que la fécondité et la mortalité infantine sont très réduites chez les femmes qui ont un niveau d'instruction élevé. De ces points de vue, il est primordiale de relever que la capacité des femmes à mener à bien toutes activités professionnelles, à avoir une vie de succès tant par les gains financiers, que par une promotion dans le contexte professionnelle (Palacios, 2022) passe par une meilleure éducation laquelle comprend l'instruction comme une de ses composantes essentielles (Jolibert, 2007). Alors, nous pouvons dire que les

femmes travailleuses des entreprises privées qui ont un niveau d'instruction bas ont moins de chance d'être promue.

### **I-1-2- Maternité**

La maternité a un impact négatif sur la carrière des femmes dans la mesure où la majorité des femmes arrêtent leur activité professionnelle après avoir eu un enfant. En effet, dès l'annonce de la grossesse le piège des inégalités se referme solidement autour du travail des femmes. Car au sein du travail nombreux sont les responsables et collègues qui présupposent qu'une fois mère, les femmes sont moins disponibles, moins aptes au travail vu que leur vie ou leur priorité est plus portée sur leur enfant. Pour ne pas perdre leur travail, les femmes cachent leur grossesse ou même interrompent leur grossesse. Selon Bessière (2013), 50% des femmes congolaises sont prêtes à cacher leur grossesse à leur patron pour ne pas passer à côté d'une promotion. Aussi, 7 femmes sur 10 craignent de perdre leur emploi après leurs congés de maternité et trois quart des femmes qui travaillent estiment que leur chance d'être promues diminue après l'arrivée d'un enfant.

Bien vrai que ces faits soient vérifiés, la maternité impacte le quotidien professionnel de la femme enceinte, réduit son temps de travail et augmente par ailleurs son temps d'absence au travail. Les conséquences liées à l'état de grossesse des femmes dans le milieu de travail sont énormes. Ceux-ci conduisent par ailleurs à la baisse de la productivité ou apporte des coûts additionnels à l'entreprise. Ce qui amène Michaudville et Genin (2015) à affirmer que la maternité influence les aspirations de promotion des femmes à travers différents mécanismes que sont : l'ajustement des aspirations de carrière au moment de l'arrivée des enfants, la diminution de l'investissement temporel dans le travail et la mobilité géographique.

### **I-1-3- Harcèlement**

La mondialisation, la financiarisation de l'économie, de même que les développements technologiques ont amené une pression accrue sur les gestionnaires qui l'ont relayée aux travailleurs, à travers de nouvelles formes d'organisation du travail. Cette pression vers de plus en plus de production avec de moins en moins de ressources crée une tension dans les rapports sociaux au travail, tension qui peut entraîner des excès de langue ou même des comportements violents (Michel et Julie, 2005). Ces tensions amènent certaines personnes à porter atteinte à l'intégrité d'autres personnes dans une relation de "bourreau-victime" par un harcèlement. Cependant il existe plusieurs types de harcèlement au sein du travail. Les plus répandus sont le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement moral ou psychologique est défini par Lippel (2005) comme une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Quant au harcèlement sexuel, il est défini par Michez (2016) comme tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant et humiliant. Il peut s'agir de regards insistants, de remarques détournées, de comportements exhibitionnistes, de propositions déplacées, d'attouchements, d'agressions physiques ou de violences sexuelles. Le salarié victime de harcèlement sur le lieu de travail subit une perte la confiance en soi, ressent un sentiment d'impuissance et d'insécurité surtout si les actes de harcèlement qu'elle subit vient de son responsable hiérarchique. Elle peut faire une dépression et un repli sur soi. Sur le plan professionnel, cette situation peut amener le salarié à un désintéressement total du travail, à produire des résultats

négatifs, à la perte de la rentabilité professionnelle qui peut conduire au licenciement.

Cependant, le constat est que le harcèlement au travail est dirigé dans la majorité des cas envers les femmes. Ce comportement vise en réalité les femmes en tant que groupe social et porte atteinte à leur droit de travailler dans des conditions égales. C'est par ailleurs un moyen utilisé par les hommes pour signifier aux femmes leur condition d'objet sexuel sur le lieu de travail. Car celui-ci tient les femmes à l'écart des professions traditionnellement masculines et renforce l'idée d'une disponibilité sexuelle des travailleuses. Le harcèlement professionnel est dans la majorité des cas causé par le responsable hiérarchique (les chefs d'équipe, les responsables de groupe etc...). Ces derniers jugent sur la base des relations personnelles et non sur la base des compétences. Dans cette logique nous pouvons dire que le harcèlement sexuel et/ ou psychologique au travail peut avoir des conséquences sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

## I-2- Variable dépendante

**Tableau 2** : Description de la variable dépendante

VARIABLE DEPENDANTE	MODALITES	INDICATEURS
<b>Promotion</b>	Présence de promotion	-Changement de poste de travail -Amélioration des conditions de travail et de salaire -Plus de responsabilité et d'autonomie professionnelle
	Absence de promotion	-Travail sous responsabilité et sans autonomie - Pas de changement de poste de travail Pas d'augmentation de salaire depuis l'arrivée à l'entreprise

### I-2-1- Promotion

Bien que dans sa constitution du 08 Novembre 2016 l'Etat ivoirien ait encouragé la participation des femmes à des postes de décision et aux promotions

au sein des entreprises, la situation de la femme laisse toujours à désirer quant à l'accès aux promotions et aux postes de responsabilité dans les entreprises. Cela est dû au fait que jusqu'au 21<sup>ème</sup> siècle, le marché de l'emploi perçoit toujours le rôle des femmes dans l'emploi salarié comme un problème surtout quand il s'agit des postes de responsabilité. En effet, reléguée à l'arrière-plan par les traditions et les coutumes, la femme a toujours été considérée comme étant inférieure à l'homme car son rôle traditionnel est fixe et limité (Kebe,2003), elle y trouve son épanouissement dans la maternité qui fait d'elle le symbole et la gardienne du foyer. Malgré l'évolution des mentalités, la mondialisation et même que les femmes aient intégré les emplois salariés ce ressentiment existe toujours. Encore aujourd'hui les obstacles que rencontrent la femme dans son rôle d'agent économique s'intensifie. Statistiquement, les femmes sont moins enclin à avoir des promotions et à occuper des postes de responsabilités (Fennira, 2005) dû aux barrières invisibles créées par des représentations sociales, les stéréotypes (Melnik-Olive et Couprie, 2017) et enfin les coutumes et traditions.

De ce fait, lorsqu'une entreprise donne l'opportunité à ses travailleurs d'avoir un poste supérieur avec plus de responsabilité autre que celui pour lequel il a été embauché, d'avoir une augmentation de salaire et certains privilèges que lui confère son nouveau poste selon un critère bien défini, on dit que dans cette entreprise il existe une « présence de promotion ».

En revanche, on dit qu'il y a une « absence de promotion » dans une entreprise, lorsqu'il n'existe aucun critère d'avancement et qu'après plusieurs années de service les employés ne bénéficient pas d'avantage, pas de changement de poste et pas d'augmentation de salaire.

## **II- CHAMP DE L'ETUDE**

### **II-1- Présentation de la ville d'Abidjan**

La Côte d'Ivoire possède le réseau d'entreprises le plus important de la sous-région. De par sa position de locomotive et de principale porte d'entrée de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africain (UEMOA), la Côte d'Ivoire constitue un pôle d'attraction et de pénétration du marché sous régional de plus de 70 millions de consommateurs. En tant que membre-clé de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), elle permet également de toucher un marché plus large d'environ 300 millions de consommateurs. Elle comprend plusieurs villes entre autre, la ville d'Abidjan. En effet, première ville la plus peuplée de l'Afrique de l'Ouest francophone et la deuxième plus grande ville et troisième plus grande agglomération au sein de la francophonie, Abidjan capitale économique ivoirienne surnommée "la perle des lagunes" connaît l'attrait de toutes les grandes villes cosmopolites du monde. Abidjan est considéré comme le carrefour culturel ouest africain et connaît une perpétuelle croissance caractérisée par une forte industrialisation et une urbanisation galopante. La ville a connu très rapidement un développement fulgurant en raison de ses nombreux atouts économiques, démographiques touristiques et culturels.

Abidjan abrite à elle seule plusieurs entreprises privées parmi lesquelles on peut compter environ sept zones industrielles et plusieurs entreprises intervenant dans divers domaines y sont implantées. Elle est composée de 13 communes dont la commune de Yopougon où se trouve notre terrain d'étude.

### **II-2- Présentation de la commune de yopougon**

La commune de Yopougon surnommée « Yop city » ou « Poy » en effet, est située dans la région des lagunes au Sud-Est de la Côte d'Ivoire. Elle est la plus grande commune du pays en termes de superficie et de population avec une

superficie 153,06 km<sup>2</sup> soit 7,4% de la superficie du District d'Abidjan (2079 km<sup>2</sup>). Cette grande commune est limitée au Nord par les communes d'Abobo et d'Anyama, au Sud par le Port d'Abidjan et l'Océan Atlantique et à l'Ouest par la commune de Songon. La commune de Yopougon est également située au Nord de la lagune Ebrié d'où l'appellation de commune d'Abidjan Nord.

Du point de vue démographique, selon le recensement général de la population et de l'habitat (RGHP, 2014), la population est estimée à 1 071 543 habitants. Ce qui fait d'elle la première commune d'Abidjan et de Côte d'Ivoire juste devant Abobo (1 030 658 habitants).

La densité de la population est donc de 7003 hab/km<sup>2</sup>. Cette dernière vient du fait de la forte migration de population venant de toute la Côte d'Ivoire particulièrement des populations de l'Ouest d'ethnies Bété, Guéré et Wobè. Mais aussi de la migration depuis la crise sociopolitique et militaire qu'a connue la Côte d'Ivoire depuis septembre 2002 à la recherche d'opportunité d'emploi et d'un mieux vivre. La population compte cependant 51 % de femmes, 49 % d'hommes et 56 % de jeunes de moins de 20 ans. Cette dernière dispose d'un réseau de voirie de 811km dont 31% revêtu, articulés à la voie expresse. Selon, l'Institut National de la Statistique 78,8% des habitants ont un niveau équivalent au moins à celui du primaire. On y trouve 54,1% de chrétiens et de 21,2% de musulmans.

A l'instar des autres communes du district d'Abidjan, Yopougon présente de nombreuses potentialités économiques, socioculturelles, sportifs, touristiques, artisanales etc. Elle participe énormément au développement du pays en général et de la ville d'Abidjan en particulier. Pour mieux sécuriser les personnes et les biens, la commune de Yopougon dispose d'un (01) escadron de gendarmerie, deux (02) brigades de gendarmerie, un (01) groupement de sapeur-pompier, quatre (04) commissariats de police (16<sup>ème</sup>, 17<sup>ème</sup>, 19<sup>ème</sup>, 23<sup>ème</sup> arrondissements et une brigade Anti-émeute BAE). On retrouve également à Yopougon un tribunal de première instance et la Maison d'Arrêt et de Correction d'Abidjan (MACA).

Au niveau des infrastructures sanitaires, elle dispose d'un Centre Hospitalier et Universitaire (CHU) avec toutes les commodités modernes pour une meilleure prise en charge des malades. A cela, il faut ajouter un Centre de Protection Maternelle et Infantile (CPMI) et surtout des centres à base communautaire au nombre de 03 et des dispensaires urbains. Aussi, un nombre important de pharmacies et cliniques disséminés dans la commune. Au niveau éducatif, la commune de Yopougon compte 367 établissements primaires, publics et privés puis plusieurs lycées publics et instituts.

Sur le plan économique, plusieurs grandes banques internationales et nationales y sont installées et non seulement leurs succursales telles que la SGBCI, ECOBANK, BIAO, BNI mais aussi des micros finances et coopératives comme MICROCREB, COOPEC, ALLIANZ MICRO FINANCE, quarante (40) marchés de proximité disséminés dans la commune et un hypermarché « COSMOS » qui répond aux normes internationales. L'activité de transport s'y pratique également et fournit 13.870 emplois directs et indirects.

Cependant, le commerce et les services représentent 82% de l'emploi local. Ce sont des maisons de distribution de matériels de constructions, de produits manufacturés, de vêtements. A cela, il faut ajouter que la commune de Yopougon est la plus grande commune économique de la zone de l'Union Economique Ouest Africaine (UEMOA) avec en son sein plusieurs entreprises industrielles. Elle abrite deux grandes zones industrielles à savoir la zone industrielle de PK 24 (appelée l'extension de la zone industrielle) et la petite zone industrielle de Yopougon qui est d'ailleurs notre terrain d'étude.

La zone industrielle de Yopougon est une zone dense en termes de population active. La commune regorge plusieurs entreprises de tous secteurs d'activité. Trois raisons ont motivé le choix du terrain d'étude. La première vient du témoignage de deux femmes qui exprimaient leur mécontentement du traitement indécent qu'elles recevaient une de son supérieur hiérarchique qui lui proposait une promotion en contrepartie d'une relation entre eux. Par contre la

seconde était harcelée par son chef d'équipe afin de conserver son emploi. Alors, nous avons compris que ce genre de fait n'était pas lié à notre seule personne et que les femmes de divers horizons en étaient également victime. La deuxième réside du fait que cette zone est l'une des plus importantes du pays et aussi de la ville d'Abidjan. La troisième vient du nombre pléthorique d'entreprise et de divers secteurs d'activité ainsi que de la population féminine très active qu'on y trouve.

### **III- POPULATION D'ENQUETE ET ECHANTILLON**

Cette partie nous donnera droit de définir la population d'enquête et l'échantillonnage.

#### **III-1- Population d'enquête**

L'étude porte sur les femmes de quatre (04) entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon. Ces quatre entreprises privées sont composées de femmes et de tous les grades. Ces entreprises ont été choisies parmi soixante-quinze (75) entreprises. Celles-ci ont été regroupées en six secteurs d'activités. Un tirage au sort de trois secteurs d'activité nous a permis de retenir au total ces 04 entreprises. Vu le nombre pléthorique de la population concernée de l'étude, il nous est cependant pratiquement difficile d'interroger toutes les femmes de ces quatre (04) entreprises. Ce nombre présente l'inconvénient d'être si long et si coûteux. Pour résoudre la difficulté, on étudiera seulement une partie de la population auprès de laquelle nous allons recueillir les informations et qui par ailleurs représentera notre échantillon. Ainsi, l'on pourra extrapoler les résultats obtenus à l'ensemble de l'univers de l'enquête (Del Bayle, 2000). Cet échantillon sera donc déterminé à la suite du travail.

### **III-1-1- Constitution de l'échantillon**

Dans toutes recherches scientifiques, la présentation des résultats nécessite d'autant plus de crédibilité qu'il devient intéressant d'en tirer une conclusion objective et pertinente. Alors pour avoir des résultats valides, l'échantillon doit être représentatif. C'est pour cela qu'il est plus que nécessaire de mettre beaucoup de sérieux et de rigueur dans le choix de l'échantillon.

### **III-2- Echantillon**

L'échantillon va nous permettre de définir, la technique d'échantillonnage et la taille de l'échantillon.

#### **III-2-1- Technique d'échantillonnage**

Celle-ci consiste essentiellement à tirer des informations d'une fraction d'un groupe ou d'une population de façon à en tirer des conclusions au sujet de l'ensemble de la population. Son objet est donc de fournir un échantillon qui représentera la population et reproduira aussi fidèlement que possible les principales caractéristiques de la population étudiée. Ainsi en sciences sociales, il est vraiment impossible de travailler sur l'ensemble de la population mère. Raison pour laquelle les chercheurs sont amenés à travailler sur un sous ensemble ayant les mêmes caractéristiques que la population mère. Cependant, il existe deux techniques de base dont le choix s'effectue en fonction des conditions de chaque enquête. La première est la technique des quotas ou technique de choix raisonné ou empirique. Ici le chercheur est en présence d'une population qui n'est pas définit. La seconde est la technique probabiliste ou technique aléatoire cette technique est celle qui donne à chaque élément de la population une chance égale d'être choisi (N'da, 2006).

La première méthode d'échantillonnage est la méthode non probabiliste. selon Aktouf (1987), la technique de choix raisonné est dite de bon sens dans la mesure où elle se contente d'assurer au niveau de l'échantillon une transposition

aussi exacte que possible des caractères spécifiques et des proportions présentes dans la population-mère. On l'appelle aussi méthode du modèle réduit, car elle vise à faire de l'échantillon quelque chose d'identique à l'ensemble dont il est tiré mais à plus petite échelle. La deuxième méthode est la méthode probabiliste. Cette méthode est définie comme étant la plus complexe et celle qui demande le plus de temps. De plus, elle coûte habituellement plus cher que l'échantillonnage non probabiliste.

Pour ce type d'échantillonnage, la sélection des unités de la population se réalise de manière aléatoire (au hasard). Ainsi, toutes les unités de la population ont une chance égale d'être sélectionnées pour constituer l'échantillon. Ce dernier a donc de meilleures chances d'être représentatif de la population car la probabilité de sélection de chaque unité peut être calculée, des estimations fiables sont possibles ainsi que des estimations d'erreur d'échantillonnage. Il est reconnu que les déductions réalisées à partir de données d'un échantillon qui est représentatif de la population sont les plus fiables. Cependant deux méthodes retiennent notre attention. Il s'agit des méthodes probabilistes et non probabiliste. Les techniques d'échantillonnage qui en découlent sont l'échantillonnage à trois degrés et l'échantillonnage par quotas.

### **III-2-2- Justification de la technique d'échantillonnage**

Pour N'da (2006) l'échantillon aléatoire simple amène le chercheur à inscrire le nom de chaque individu sur une liste et de lui assigner un numéro d'identification à l'aide de nombres consécutifs. Les noms peuvent être écrits sur des bouts de papier et déposés dans une urne. Ensuite, un nom est tiré à la fois jusqu'à ce que le nombre d'éléments désiré pour constituer l'échantillon soit atteint. Il est possible aussi de constituer un échantillon aléatoire simple en recourant à une table des nombres au hasard. Cet échantillon au hasard ou aléatoire (probabiliste) n'est pas à confondre avec l'échantillon accidentel (non probabiliste) c'est cette technique que (Del Bayle, 2000) a qualifié de technique

de sondage à plusieurs degrés. En effet, ce sondage constitue un autre type de sondage complexe se combinant avec le précédent.

Un sondage à deux degrés consiste par exemple à tirer au sort dans un premier temps des groupes d'individus puis à l'intérieur de ceux-ci à tirer au sort les unités constituant l'échantillon. Ce procédé peut être compliqué en augmentant le nombre de tirages au sort successifs (à 3, 4, 5 degrés). C'est cette technique que nous avons utilisée en premier lieu. Pour avoir notre population d'enquête et l'échantillonnage. Nous avons regroupé par la suite ces entreprises en secteurs d'activités. Selon les données recueillies auprès de l'inspection du travail de Yopougon. Ainsi, il en ressort 20 grands secteurs dont quatorze (14) masculins et six (06) secteurs mixtes. Les secteurs dits masculins se différencient par le pourcentage élevé des hommes qui va de 94% à 100% dont le pourcentage des femmes ne dépasse pas 5,29 %. Le tableau n° 3 ci-dessous vient expliciter nos dires.

**Tableau 3: Répartition des entreprises à prédominance masculine**

Secteur d'activité	Nombre d'entreprise par secteur	Total des Hommes	Total des femmes	Total General (H&F)	Hommes (%)	Femmes (%)
Automobile	03	448	25	473	94,71	5,29
Bois	07	361	11	372	97,04	2,96
Centrales d'enrobage	01	75	02	77	97,40	2,60
Chimie Para	09	1706	62	1768	96,49	3,51
Déchets	04	710	21	731	97,13	2,87
Entrepôt	06	1662	36	1698	97,88	2,12
Fer-béton	01	230	03	233	98,71	1,29
Gaz	01	380	08	388	97,94	2,06
Matériaux-construction	05	1511	27	1538	98,24	1,76
Menuiserie	01	65	0	65	100	00
Métaux	03	788	17	805	97,89	2,11
Produit Pharmaceutique	01	66	03	69	95,65	4,35
Volaille	01	210	10	220	95,45	4,55
Verre	01	83	03	86	96,51	3,49
TOTAL	44	8295	228	8523	97,32	2,68

Source : Inspection de travail de Yopougon : Recensement général des entreprises 2018-2019

En ce qui concerne les secteurs dits mixtes, ce sont des secteurs dont le pourcentage va de **20,39%** à **61,41%** de femme et de **38,59 %** à **79,61 %** d'homme. Le tableau n°4 nous donne plus de précision.

**Tableau 4:** Répartition des entreprises mixtes

Secteur d'activité	Nombre d'entreprise par secteur	Total des Hommes	Total des femmes	Total General (H&F)	% Hommes	% Femmes
Agroalimentaire	30	6370	1739	8109	78,55	21,45
Cosmétique	18	5848	1613	7461	78,38	21,61
Papeterie	04	574	271	845	67,93	32,07
Plastique	17	4400	1127	5527	79,61	20,39
Produit Alimentaire	03	176	280	456	38,59	61,41
Imprimerie	03	385	122	507	75,94	24,06
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>17753</b>	<b>5152</b>	<b>22905</b>	<b>77,51</b>	<b>22,49</b>

Source : Inspection de travail de Yopougon : Recensement général des entreprises 2018-2019

Le secteur qui a attiré notre attention est le secteur mixte qui d'ailleurs regorge notre population d'enquête. Alors nous avons fait un tirage au sort parmi les 6 secteurs mixtes pour choisir au hasard trois (03) secteurs d'activité. Ensuite un second tirage a été fait pour choisir une (01) entreprise dans chaque secteur d'activité déjà sélectionné. Enfin, un autre tirage a été fait dans un secteur d'activité pour choisir une entreprise de plus. Ce dernier tirage est dû au nombre élevé d'entreprise dans ce secteur par rapport aux autres secteurs. Ce qui nous a permis d'avoir au total quatre (04) entreprises pour mener notre enquête. Les tableaux n° 5 et n°6 nous donnent plus de précision.

**Tableau 5:** Total des entreprises par secteur d'activité

Secteur d'activité	S1	S2	S3	Total
Nombre d'entreprise	30	17	18	65
Total d'entreprise sélectionné par secteur d'activité	02	01	01	04

**Tableau n° 6:** récapitulation des entreprises ciblées

<b>Entreprises</b>	<b>Secteurs d'activité</b>
Entreprise 1	Agroalimentaires (S1)
Entreprise 2	Plastiques (S2)
Entreprise 3	Cosmétiques (S3)
Entreprise 4	Agroalimentaire (S1)

Quant à la méthode des quotas, elle est mieux adaptée dans le cadre de l'étude parce que nous ne disposons pas d'une base de sondage complète entendue comme étant la liste nominative, exhaustive et à jour des individus de la population. Nos données étant approximatives, la méthode des quotas utilisée dans la présente étude permet d'obtenir un échantillon dont la représentativité est relative mais adaptée au contexte de la recherche. Celle-ci repose également sur un principe simple : reproduire le plus fidèlement possible les caractéristiques de la population étudiée grâce à l'application de règle très précises.

### **III-2-3- Taille de l'échantillon**

Pour déterminer la taille de l'échantillon à étudier, il est cependant nécessaire de prendre en compte certains critères statistiques afin de calculer la taille de l'échantillon souhaitée. La formule de Bernoulli sera donc nécessaire dans cette étude pour déterminer la taille de l'échantillon à étudier. Car celle-ci fait intervenir trois (3) paramètres que sont : la représentativité, l'homogénéité et la précision. Aussi, il est très important de fixer le niveau de l'intervalle de confiance de 95%.

Cette étude porte sur les femmes de quatre (04) entreprises privées. Toutes les femmes de ces entreprises font partie de l'enquête. Alors la taille de l'échantillon étudié varie en fonction de la largeur de la fourchette d'incertitude.

Cependant, la formule du calcul de la taille de l'échantillon est donnée par l'équation 1 suivante :

$$n = \frac{z^2 \times N}{z^2 + l^2 (N - 1)} \text{ où :}$$

n= Taille de l'échantillon

z= Niveau de confiance : selon la loi normale (pour un niveau de confiance de 95%, z= 1,96, pour un niveau de confiance de 99%, z= 2,575).

Pour notre étude, nous avons opté pour une valeur de z= 1,96 avec un niveau de confiance de 95%

N= Taille de la population d'étude. Celle-ci est estimée à N= 714

L= Largeur de la fourchette exprime la marge d'erreur tolérée. A cette étape, nous avons décidé de définir la marge d'erreur à 10% soit 0,1 selon les informations recueillies dans le cadre de nos investigations sur la population d'étude. Le tableau suivant montre l'effectif total des entreprises et aussi du personnel industriel

**Tableau 7 : effectif total des entreprises et personnels des entreprises**

Désignation	Effectifs total des entreprises industrielles	Effectifs total des travailleurs	Effectifs total des Hommes travailleurs	Effectifs total des Femmes travailleuses	Pourcentage des Hommes travailleurs %	Pourcentage des Femmes travailleuses %
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>31 428</b>	<b>26 048</b>	<b>5 380</b>	<b>82,88%</b>	<b>17,12%</b>
<b>N</b>					<b>100%</b>	

Source : Inspection de travail de Yopougon : Recensement général des entreprises 2018-2019

Le tableau ci-dessous nous donne les informations sur la population des quatre (4) entreprises ciblées pour notre étude.

**Tableau 8:** Répartition du pourcentage de femmes par entreprise ciblée

Population à étudier	Effectifs total (H&F) des entreprises (N)	Nombre total des femmes par entreprise (N)	Pourcentage des femmes de chaque l'entreprise %
Entreprise 1	451	321	71,17%
Entreprise 2	610	175	28,69%
Entreprise 3	1303	133	10,20%
Entreprise 4	371	85	22,91%
<b>Total</b>	<b>2 735</b>	<b>714</b>	<b>26,10%</b>

Source : Inspection de travail de Yopougon : Recensement général des entreprises 2018-2019

**Tableau 9:** Répartition de l'échantillon à interroger par entreprise

Population à étudier	Effectif des femmes par entreprise (N)	Pourcentage des femmes de chaque l'entreprise (%)	Femme à enquêter par entreprise (n x % Ent/100)
Entreprise 1	321	44,96%	112
Entreprise 2	175	24,51%	61
Entreprise 3	133	18,63%	47
Entreprise 4	85	11,90%	30
<b>N</b>	<b>714</b>	<b>100%</b>	<b>250</b>
<b>Total</b>			
<b>n</b>	<b>250</b>		

Dans le but d'obtenir une richesse d'informations complémentaires et d'affirmer ce qui a été déjà dit par les enquêtés, une deuxième catégorie d'enquêtés a été ciblée. Pour y arriver, nous avons opté pour un échantillonnage par choix raisonné. Cette technique est fonction de la disponibilité de la population cible. Elle se base sur le jugement et le raisonnement afin de choisir les personnes ressources susceptibles de nous donner les informations pertinentes. Il s'agit : des

responsables ressources humaines (RH), du corps médical, des travailleuses, les chefs d'équipe et les représentants des travailleurs.

Au préalable, ces enquêtés étaient au nombre de 36 personnes provenant des quatre secteurs d'activités visés. La participation étant volontaire et aussi compte tenu de l'indisponibilité de certaines personnes de la population cible, nous avons pu échanger avec 31 participants sur les 36 prévus.

**Tableau 10:** Répartition de la deuxième catégorie des enquêtées

Population à étudier	Ressources Humaines (RH)	Corps Médical	Chef d'Equipe	Travailleuses	Représentants Travailleurs
Entreprise A	01	00	01	05	00
Entreprise B	01	01	00	05	01
Entreprise C	01	01	01	05	00
Entreprise D	01	01	00	05	01
Sous-total	04	03	02	20	02
<b>Total Général</b>	<b>31</b>				

## **CHAPITRE IV- TECHNIQUES DE RECUEIL ET METHODES D'ANALYSE DES DONNEES**

L'enquête en sciences sociales est une technique de collecte d'informations qui nécessite beaucoup de sérieux et de rigueur dans sa mise en œuvre. Le choix des méthodes utilisées pour la collecte des données nécessaires et la vérification des hypothèses de travail ne relèvent pas du hasard. Il se fait par rapport à des critères pertinents et en fonction des objectifs poursuivis, du type de données recherchées et des réalités imposées par le terrain. C'est pourquoi Lacombe (1997) affirme que le terrain est une parcelle du vécu et une activité scientifique. Dans notre étude, la méthode d'enquête consiste à questionner les femmes pour avoir les informations nécessaires pour la collecte des données et sur le rôle des différents facteurs. Cependant, un instrument adapté pour le recueil des données nécessaire pour l'étude sera présenté à la suite de notre travail.

### **I- TECHNIQUES DE RECUEIL DES DONNEES**

Pour le bon déroulement de l'enquête, il est important de préciser les outils à utiliser.

#### **I- 1- Instruments de recueil de données**

Le recueil de données est un processus organisé mis en œuvre pour obtenir (Ouedraogo, 2020) des informations auprès de sources multiples en vue de passer d'un niveau de connaissance ou de représentation d'une situation donnée à un autre niveau de connaissance ou de représentation de la même situation. Les méthodes de collecte de données sont variées et le choix de l'une d'entre-elles dépend essentiellement de la nature des objectifs et des hypothèses retenues (Gumuchian et Marois, 2000). Pour chaque recherche, il faut concevoir et construire un instrument et une technique adapté. En ce qui concerne notre étude, nous avons opté pour le questionnaire et l'entretien semi-directif.

### **I-1-1- Questionnaire**

Selon Gilles (2004) le questionnaire est une technique directe pour interroger des individus de façon directive. C'est également un moyen d'entrer en communication avec des informateurs en les interrogeant un à un et de façon identique en vue de dégager des réponses obtenues, des tendances dans les comportements d'une large population. Il permet de connaître certaines caractéristiques supposées liées au phénomène étudié comme par exemple (l'âge, le sexe, niveau d'instruction, caractéristiques socioprofessionnelles, poste occupé...etc.) et facilite le traitement des données. Les questions se sont articulées autour de différentes variables en rapport avec notre objet d'étude. Cet outil à attirer notre attention parce que le questionnaire permet d'atteindre un nombre important d'enquêtés en un temps record, idéal pour une étude quantitative d'une part, et d'autre part, il donne à tous les sujets interrogés les mêmes questions et également les mêmes modalités de réponse. Ceci donne aux enquêtés les mêmes possibilités de réponses et écarte par ailleurs tous risques d'être hors sujet dans les réponses.

Le questionnaire adopté dans cette étude comporte trois (3) parties. La première partie comprend les informations relatives à l'identification, la situation matrimoniale et l'assurance professionnelle. Quant à la deuxième partie, elle s'intéresse au travail des femmes en général dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon et le poste occupé et la troisième partie fait référence aux variables de l'étude que sont le niveau d'étude, la maternité et le harcèlement.

En ce qui concerne les questions sur le harcèlement, elle a été constituée sous le format de l'échelle de Likert. Vue la sensibilité du terme il est difficile pour les enquêtées de donner des réponses vraies. Alors cette échelle a permis d'avoir les vraies réponses de la part des femmes sans qu'elles ne se sentent indexées. Pour cela les femmes devraient choisir les réponses en fonction de cette

échelle 1) **pas du tout d'accord** 2) **pas d'accord** 3) **d'accord** 4) **tout à fait d'accord**.

Cependant, le questionnaire adopté dans cette étude a été soumis aux femmes travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon. Il a pour but de recueillir des données quantifiées auprès d'elles. A la technique quantitative, il a été adjointe la technique qualitative.

### **I-1-2- Entretien semi-directif**

L'entretien semi-directif est un entretien dans lequel l'ordre de la discussion n'est pas imposé et l'enquêteur à la possibilité d'aborder les points en tenant compte de l'enchaînement des idées des répondants (Agossouza,2010). Son avantage est qu'il laisse aux répondants de mieux appréhender sa logique. L'objectif de l'entretien semi-directif selon Poupart (1997), est de saisir le sens d'un phénomène complexe tel qu'il est perçu pour les participants et le chercheur dans une dynamique co-construction du sens. Cette entrevue implique une dynamique conversationnelle au cours de laquelle le chercheur et le répondant sont en interaction susceptible de générer trois biais : les biais liés aux dispositifs de l'enquête, les biais associés à leur situation sociale respective et les biais qui sont rattachés au contexte de l'enquête. C'est l'une des méthodes les plus utilisées en recherche qualitative. Elle permet en effet, d'aller chercher des données pertinentes à partir des thèmes corollaires aux objectifs de la recherche. C'est un procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé.

L'entretien semi-directif a été réalisé avec 31 personnes (20 travailleuses, 02 représentants des travailleurs, 02 chefs d'équipe et 03 agents du corps médical, 04 responsables ressources humaines). L'objectif de ces entretiens est d'apprendre en profondeur, avoir des explications plus significatives, connaître les opinions de cette catégorie des travailleurs sur l'objet d'étude et appréhender le travail des femmes dans les industries. Pour cela, Ces questions prennent en

compte les mêmes concepts opératoires que ceux développés dans le questionnaire au-delà, nous avons laissé la latitude aux enquêtées de s'exprimer librement dans un cadre plus stimulant et moins limitatif mieux développer leurs idées en ce qui concerne les facteurs psychosociologies.

## **I-2- Etapes de la recherche**

Les étapes de la recherche concernent l'enquête exploratoire et la pré-enquête.

### **I-2-1- Enquête exploratoire**

L'enquête exploratoire nous a valu trois (03) semaines du **21 Mai au 12 Juin 2018**. Son but a été la vérification de l'existence effective de l'objet d'étude sur le terrain. A cet effet, nous nous sommes rendue à la mairie de Yopougon et ainsi qu'au service technique de ladite structure. A cette étape, nous avons pu rencontrer les autorités administratives et techniques. Grâce aux données recueillies auprès de ces responsables de service, nous avons eu de plus amples informations sur l'existence de deux (02) zones industrielles dans la commune de Yopougon : celle appelée communément la petite zone et l'extension de la zone industrielle qui elle, se trouve sur la route de PK 24. L'enquête exploratoire nous a permis de parfaire notre choix en identifiant notre terrain d'étude et ainsi délimiter le champ d'étude. Par la suite, nous avons visité la localité ciblée par l'étude. Grâce au contact d'un responsable de la mairie, nous avons été accueillies par le responsable d'une des entreprises de ladite zone. Cette rencontre avait pour but en premier lieu de présenter notre sujet, d'expliquer nos attentes et en second lieu pouvoir tester nos questionnaires. Compte tenu de l'indisponibilité de la population de l'étude ce jour, nous avons donc pris rendez-vous pour une date ultérieure.

### **I-2-2- Pré-enquête**

La pré-enquête est la phase à laquelle le questionnaire a été testé sur le site appelé communément la petite zone industrielle de Yopougon. Pour se faire, nous

avons choisi d'interroger les femmes travailleuses, les chefs d'entreprises et les responsables Ressources Humaines. Les difficultés rencontrées sur le terrain dues à l'indisponibilité de la cible, nous a amené à questionner seulement les personnes qui acceptaient de répondre à nos différentes questions et d'étendre notre questionnaire à d'autres cibles (non prévues). La pré-enquête s'est déroulée sur deux semaines du **05 au 19 Février 2019** Le tableau ci-après récapitule la table de l'échantillon de la pré-enquête.

**Tableau 11:** Personnes interrogées lors de la pré-enquête

<b>CIBLES</b>	<b>NOMBRE</b>
Chef d'entreprise	01
Responsable RH	01
Femmes travailleuses	17
Restauratrice	02
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

En effet, les entretiens préliminaires avec ces différentes personnes ressources nous ont permis de savoir que la majorité des femmes travailleuses dans les entreprises de la zone industrielle de Yopougon sont recrutées par relation sociale, rencontrent également les problèmes de droit de cuissage et de harcèlement. Elle nous a également permis de comprendre, corriger certains préjugés et améliorer notre questionnaire afin de pouvoir recueillir des données fiables pour l'enquête proprement dite et pour la vérification de nos hypothèses.

### **I-3- Déroulement de l'enquête**

Le déroulement de l'enquête consiste à énumérer les différentes étapes qui ont été émises en place pour le recueil des données à savoir l'administration du questionnaire, l'entretien semi-directive et l'observation.

### **I-3-1- administration du questionnaire**

Le questionnaire a été administré par le chercheur lui-même auprès de **250** femmes issues des quatre (4) entreprises choisies. Cette étape de face à face avec les enquêtés nous a beaucoup été bénéfique dans la collecte des informations. Elle évite les erreurs lors du remplissage du questionnaire. Notre présence dans les locaux des entreprises a suscité beaucoup d'engouement et de motivation auprès des enquêtées car, elles se disaient avoir finalement une oreille attentive pour venir à leur secours. Surtout quand nous leur avons expliqué l'objet d'étude. Les enquêtées se sont exprimées sans tabou lors des échanges. Par contre certaines n'ont pas voulu échanger avec nous car disent-elles avoir peur de perdre leur travail. Pour elles, nous étions une espionne que les responsables de l'entreprise avaient embauchée pour savoir ce qu'elles pensaient d'eux.

Malgré nos explications et la présentation du questionnaire qui ne portait pas de nom, nous n'avons pas réussi à les convaincre toutes. Certaines par contre ont finalement accepté après le témoignage de leurs collègues qui leur expliquaient que lors des échanges, nous n'avons pas mentionné de nom et de numéro de Carte Nationale d'Identité (CNI).

Aussi l'administration du questionnaire à l'absence des responsables de la structure a beaucoup joué à notre faveur dans la qualité des réponses. Cela a été possible parce que les responsables nous ont demandé que leur entreprise reste dans l'anonymat après avoir été soumis nous-même par une série de questions. Au cours de l'administration du questionnaire dans les entreprises, certaines enquêtées ont bien voulu accepter de réaliser l'entretien semi directif avec elles.

L'enquête proprement dite a été réalisée en deux (02) étapes. La première a duré pendant un (01) mois **du 02 Juin au 30 Juin 2020**. Elle nous a permis d'avoir de plus amples informations sur les entreprises sélectionnées concernant l'effectif de notre population d'enquête, la faisabilité et le déroulement de l'administration du questionnaire. Quant à la deuxième étape, elle a débuté du **03**

**Juillet au 29 Septembre 2020** (trois mois). Celle-ci a consisté à administrer le questionnaire aux enquêtées. Pour cette étape, le temps de l'administration du questionnaire était relatif. Les échanges avec les enquêtées se faisaient en fonction de la disponibilité de celles-ci et les heures des pauses déjeunées. Ce programme ne nous a pas permis de chronométrer chaque temps passé avec les enquêtées.

### **I-3-2- Entretien semi-directif**

Cette entrevue nous a permis d'échanger avec d'autres personnes en plus de la population cible de notre étude. Elle a eu pour but de confronter les informations déjà recueillies avec la population cible, d'approfondir notre réflexion et de recueillir certaines informations qui ne peuvent être obtenues qu'à partir de questionnaires. Pour cette étape, nous avons échangé avec les Responsables des Ressources Humaines (RH), les chefs d'équipe de travail, le représentant des travailleurs et le corps médical.

Compte tenu de l'indisponibilité de la cible due aux charges professionnelles, les entretiens se sont déroulés au sein de l'entreprise en fin de soirée pour d'autres et pour certains, hors du cadre professionnel. C'est toujours dans le principe de l'anonymat qu'ils ont accepté d'échanger avec nous. Malgré les quelques difficultés que nous avons rencontrées, les échanges ont vraiment été fructueux pour le recueil des données.

### **I-3-3- Condition sociale de l'étude**

Les difficultés rencontrées au cours de cette étude ont été de divers ordres.

Concernant la première difficulté, les entreprises sélectionnées pour l'étude ont été remplacées à plusieurs reprises du fait du refus des responsables d'entreprises de nous accorder la permission d'administrer notre questionnaire. En effet, ces responsables posaient un refus catégorique de mener des enquêtes au sein de leurs structures malgré la présentation des autorisations de recherche délivrées par notre université et le Maire de la commune de Yopougon.

Un autre aspect des difficultés rencontrées est en effet la pandémie de la maladie à Corona Virus. Du fait de la pandémie, nombreuses sont les entreprises qui avaient réduit leur personnel. Alors compte tenu de cette nouvelle donne, certains responsables d'entreprise ont refusé de nous accorder un stage et même d'entrer en contact avec la cible.

La troisième difficulté est liée à l'indisponibilité de la cible. En effet, la majorité de notre population d'enquête est payée par rendement ou par heure. Il était donc impossible de laisser le travail pour répondre à notre questionnaire. Pour pouvoir remplir notre questionnaire, chaque jour nous venons attendre les femmes qui étaient plus rapides dans leur travail ou celles qui acceptaient malgré leur travail de répondre aux questions. Aussi, il était difficile d'enregistrer les échanges pour aller plus rapidement compte tenu du bruit assourdissant des machines. L'autre inquiétude majeure résidait dans la méfiance des responsables à notre égard.

Certains responsables doutaient de notre bonne foi et pensaient que nous avions été envoyées par une structure étatique pour mener des enquêtes au sein de leur entreprise. Nous avons également eu pour difficulté le refus de certaines personnes de répondre aux questions. Ces personnes fournissaient comme excuses le manque de temps. A la longue, nous avons appris que ces individus avaient peur de la répression de leur employeur. Ce qui est dit dans le milieu est que lorsqu'une personne mène des actions, dit des méchancetés sur l'employeur ou revendique un bien être ou même une amélioration des conditions de travail, ce dernier fait l'objet d'un licenciement sans préavis et sans mesure d'accompagnement. Certaines personnes de notre population cible pensaient que c'est leur employeur qui nous avait envoyé pour recueillir des informations sur eux et les sanctionner par la suite.

Par ailleurs, les entretiens ont souvent été pénibles (le bruit, la forte chaleur, la lumière trop vive dans certains lieux). Aussi fallait-il trouver des lieux

calmes et intimes pour réaliser les entretiens. Cela n'a pas été évident car le bruit des machines se faisait entendre dans la majorité des pièces de l'entreprise, sauf aux bâtiments de l'administration. Pour mener à bien notre enquête il fallait être présente presque tous les jours au sein des entreprises et même à d'autres lieux de rendez-vous afin d'avoir accès à la cible et renseigner le questionnaire. Alors nous avons eu à rencontrer de nombreuses fois ce genre de difficulté due au manque de financement.

Une autre difficulté majeure est la non disponibilité de la statistique concernant le nombre exact des entreprises et travailleurs de la zone industrielle de Yopougon. En dépit des difficultés rencontrées, la collecte des données s'est bien déroulée et a montré que le terrain était favorable à la tenue d'une telle étude. Ce fut pour nous une expérience fructueuse qui nous a d'ailleurs permis de recueillir de nombreuses informations utiles pour la réalisation et la compréhension de l'étude.

## **II- METHODES D'ANALYSE DES DONNEES**

### **II-1- Procédure de dépouillement des données**

Le dépouillement des données recueillies sur le terrain a commencé par les données relatives aux caractéristiques de l'identification des enquêtées. Cette partie du questionnaire a permis de caractériser les enquêtées selon l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants à charge, le nombre d'enfants scolarisés, le poste occupé ainsi que l'ancienneté. Aussi l'état de la prise en charge sociale et la prise en charge médicale.

En dehors de l'identification, la deuxième partie du questionnaire a permis de connaître l'opinion des enquêtées en ce qui concerne le travail des femmes en général dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon, ainsi que les informations relatives au poste occupé. Cette partie du questionnaire a

concernée également les données relatives à la variable dépendante à savoir la promotion. Celle-ci est mise en évidence dans le questionnaire à travers l'item 14. Trois appréciations de réponses sont proposées ce sont oui, non, pas de réponse et codifiés par les chiffres 1 ; 2 et 3.

Enfin la troisième partie quant à elle, regorge les trois variables indépendantes. Ces variables sont le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement. La variable niveau d'instruction consiste à identifier les travailleuses qui n'ont pas de diplôme (pas d'instruction ou ont un faible niveau d'instruction) et celles qui ont des diplômes d'où un niveau d'instruction élevée. Pour identifier chaque niveau plusieurs propositions de réponse sont soumises aux enquêtées et codifiées de 1 à 10. La variable maternité a suivie le même procédé que les autres avec plusieurs propositions de réponses qui sont par ailleurs codées en chiffres 1 ; 2 et 3. Cette variable concerne les items 18 ; 19 ; 20 et 21. Concernant la variable harcèlement, l'échelle de Likert a été utilisé pour analyser les opinions. Cette échelle comporte quatre degrés de réponses d'appréciation. Les réponses s'articulent de la façon suivante : pas du tout d'accord ; pas d'accord ; d'accord ; tout à fait d'accord et sont codés respectivement des chiffres 1 ; 2 ; 3 et 4. Ainsi la variable harcèlement comporte 5 items que sont les items 22 ; 23 ; 24 ; 25 et 26.

## **II-2- Traitement statistique des données**

Le traitement statistique des données présente un intérêt indéniable. Il vise à appréhender les phénomènes étudiés avec le moins de distorsions possibles et une plus grande objectivité. Les résultats obtenus de cette étude ont été traités à l'aide du logiciel SPSS V 25 (IBM, Statistique). Celui-ci a pour but de mettre en évidence les effets individuels des variables dépendantes et indépendantes ainsi que l'influence des différentes variables les unes sur les autres. En ce qui concerne les hypothèses de départ, il s'agit ici de voir si le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement au travail ont une influence sur la promotion du travail des femmes dans les entreprises privées. Le seuil de signification des analyses

statistiques a été fixé à 0,05 ou à un intervalle de confiance établi à 95%. La méthode et les techniques établies dans la présente étude, ont été choisies sur la base des objectifs fixés dès le départ. Ce qui a servi considérablement au bon déroulement de l'enquête. Ainsi, toutes les données collectées soumises à l'analyse statistiques constituent les résultats de l'étude, qui seront présentées de façon détaillée dans le chapitre suivant.

### **Conclusion partielle**

Cette partie de notre étude nous a permis de prendre contact avec notre population d'enquête, de connaître et comprendre notre objet d'étude à travers la revue des travaux. En effet, au-delà de quelques études spécialisées on constate que le problème de promotion des femmes dans les entreprises privées est un phénomène qui perdure dans le temps. Cette étude se déroule dans la commune de Yopougon précisément sur le site appelé affectueusement la petite zone industrielle. C'est au total 250 individus que nous avons donc rencontrés sur une base de deux méthodes de collecte de données que sont le questionnaire et l'entretien

Dans l'optique de mener une recherche quantitative intégrant quelques données qualitatives, nous avons eu recours à plusieurs techniques de recueil de données. Ce travail a connu de nombreuses difficultés, cependant le terrain a été propice pour sa réalisation.

**PARTIE III**

**PRESENTATION DES RESULTATS DES ANALYSES-**  
**INTERPRETATIONS ET DISCUSSION**

## CHAPITRE V: PRESENTATION ET ANALYSES DES RESULTATS

### I- PRESENTATION DES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE

Dans ce quatrième chapitre, il est question de présenter les résultats statistiques et les différentes analyses possibles issu des points de vue des enquêtées. Il faut indiquer que l'étude vise à déterminer les facteurs psychosociologiques qui influencent la promotion des femmes travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de yopougon. Les facteurs à examiner sont : le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement au travail. Les femmes seront d'abord présentées en fonction de leurs différentes caractéristiques, des prestations sociales (CNPS et assurance maladie) et leurs opinions sur le travail de la femme en entreprise.

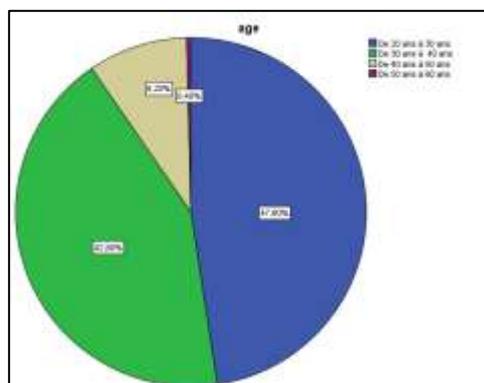
#### I-1- Caractéristique des femmes enquêtées

**Tableau 12:** Répartition des enquêtées en fonction de l'âge

Age					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	De 20 ans à 30 ans	119	47,6	47,6	47,6
	De 30 ans à 40 ans	107	42,8	42,8	90,4
	De 40 ans à 50 ans	23	9,2	9,2	99,6
	De 50 ans à 60 ans	1	,4	,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

En observant le tableau n° 13, on constate que sur les 250 ouvrières enquêtées, 47,6% sont dans la tranche d'âge de 20 à 30 ans soit 119 femmes, 42,8% dans la tranche d'âge de 30 à 40 ans qui font un total de 107 femmes. Ensuite 23 femmes dans la catégorie de 40 à 50 ans avec un pourcentage de 9,2%

et enfin 0,4% des femmes se retrouvent dans la tranche d'âge de 50 à 60 ans soit 1 femme au total. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 1** : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de l'âge

A travers ces résultats, on pourrait dire que dans les entreprises privées, le choix des recrutements est plus axé sur une population majoritairement jeune. A travers ce choix, on en déduit que c'est cette population qui permet à l'entreprise d'atteindre les objectifs fixés.

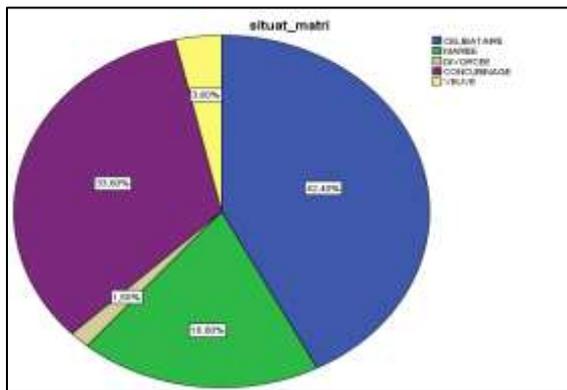
**Tableau 13**: Répartition des enquêtées en fonction de la situation matrimoniale

**Situation matrimoniale**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide CELIBATAIRE	106	42,4	42,4	42,4
MARIEE	47	18,8	18,8	61,2
DIVORCEE	4	1,6	1,6	62,8
CONCUBINAGE	84	33,6	33,6	96,4
VEUVE	9	3,6	3,6	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Dans ce tableau-ci, le plus grand pourcentage des enquêtées se retrouve dans la catégorie des célibataires avec 106 personnes soit 42,6%, suivit des personnes vivant en concubinage avec un taux de 33,6% soit 84 personnes. Le taux le plus petit est attribué aux divorcées 1,6% représenté par 04 personnes, suivi des veuves avec 09 personnes soit 3,6% et enfin les mariées eux ont un total

de 47 personnes soit 18,8 %. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 2** : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de la situation matrimoniale

A travers ces résultats, on pourrait dire que dans les entreprises privées, les recruteurs mettent plus l'accent sur le recrutement des personnes sans engagement ou sans contrainte familiale. Cette politique serait très avantageuse pour les entreprises car permettant aux travailleuses sans engagement d'être concentrées uniquement sur le travail. Ainsi les entreprises bénéficient du fait d'avoir le rendement souhaité pour l'avancée des activités et le maintien de la clientèle.

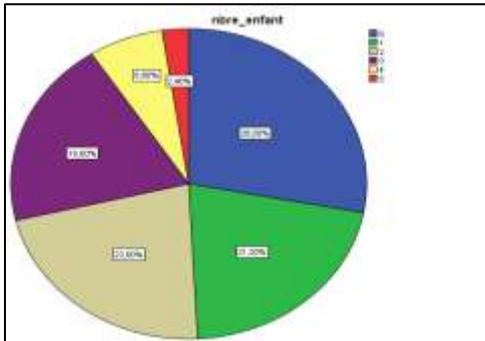
**Tableau 14**: Répartition des enquêtées en fonction du nombre d'enfant

Nombre d'enfants

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 0	70	28,0	28,0	28,0
1	53	21,2	21,2	49,2
2	55	22,0	22,0	71,2
3	49	19,6	19,6	90,8
4	17	6,8	6,8	97,6
5	6	2,4	2,4	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Concernant le nombre d'enfant par enquêtées, le tableau n° 15 nous montre que le plus grand taux revient aux femmes qui n'ont pas d'enfants avec 28,0% soit 70 femmes enquêtées. Et le plus petit taux revient aux enquêtées qui ont 5 enfants soit un pourcentage de 2,4% dont 6 femmes enquêtées sur les 250. Ensuite vient successivement les femmes ayant 02 enfants qui correspond à 22,0% soit 55 femmes, celles ayant 01 enfant 53 femmes soit 21,2%, ensuite les femmes qui ont

3 enfants qui correspond également à 19,6% soit 49 femmes enquêtées et enfin celles qui ont 4 enfants 6,8% soit 17 femmes enquêtées. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 3** : le pourcentage des résultats des femmes en fonction du nombre d'enfant

Ces résultats prouvent que la majorité des femmes travailleuses des entreprises privées n'ont pas encore d'enfant. Ce qui signifierait qu'elles seront plus disposées et disponibles à exercer leur travail.

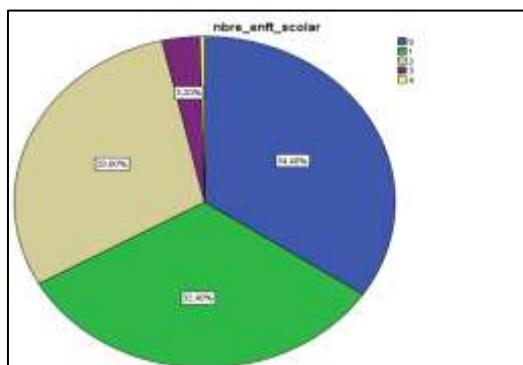
**Tableau 15** : Répartition des enquêtées en fonction du nombre d'enfants scolarisés

**Nombre d'enfants scolarisés**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 0	86	34,4	34,4	34,4
1	81	32,4	32,4	66,8
2	74	29,6	29,6	96,4
3	8	3,2	3,2	99,6
4	1	,4	,4	100,0
Total	250	100,0	100,0	

A partir de ce tableau 16, on constate que sur un effectif de 250 femmes enquêtées, 86 d'entre elles n'ont pas d'enfants scolarisés soit 34,4% et 32,4 soit 81 femmes ont 1 enfant scolarisé. Aussi, 74 ont 02 enfants scolarisés soit un taux de 29,6% contrairement à 8 femmes qui ont 3enfants scolarisés soit 3,2% et 1

d'entre elles ont 4 enfants scolarisés soit 0,4 personnes. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 4 :** le pourcentage des résultats des femmes en fonction du nombre d'enfant scolarisés

A partir de ces résultats, on peut affirmer que la majorité des femmes travailleuses des entreprises privées n'ont pas d'enfant scolarisé. Ce qui pourrait les amener à ne pas se soucier de l'insécurité de leurs enfants mais plutôt être disposées à bien faire leur travail.

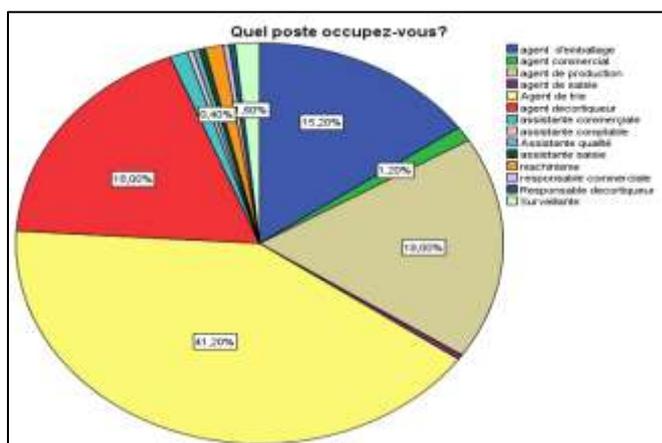
**Tableau 16:** Répartition des enquêtées en fonction du poste occupé

**Quel poste occupez-vous?**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide agent d'emballage	38	15,2	15,2	15,2
agent commercial	3	1,2	1,2	16,4
agent de production	45	18,0	18,0	34,4
agent de saisie	1	,4	,4	34,8
Agent de trie	103	41,2	41,2	76,0
agent décortiqueur	45	18,0	18,0	94,0
assistante commerciale	3	1,2	1,2	95,2
assistante comptable	1	,4	,4	95,6
Assistante qualité	1	,4	,4	96,0

assistante saisie	1	,4	,4	96,4
Machinisme	3	1,2	1,2	97,6
responsable commerciale	1	,4	,4	98,0
Responsable décortiqueur	1	,4	,4	98,4
Surveillante	4	1,6	1,6	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Dans le tableau n° 16 sur les 250 femmes enquêtées, 103 d'entre elles sont des agents de trie soit 41,2%, 45 sont des agents de production soit 18,0%, 45 sont des agents décortiquer avec un taux de 18,0% et 15,2% soit 38 femmes sont des agents emballages. 04 surveillantes avec un pourcentage de 1,6%. Aussi 03 d'entre elles sont assistantes commerciales avec 1,2%, 03 sont successivement des agents commerciaux et des machinismes avec des taux de 1,2% chacun, 01 sont agent de saisie avec un pourcentage de 0,8% et enfin 01 assistante comptable, 01 assistante comptable, 01 assistante qualité, 01 assistante de saisie, 01 responsable commerciale et enfin 01 responsable décortiqueur avec un taux de 0,4% chacun. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 5** : le pourcentage des résultats des femmes en fonction du poste occupé

Les résultats de ce tableau-ci, démontre que dans les entreprises privées le travail est plus axé sur celui de la production.

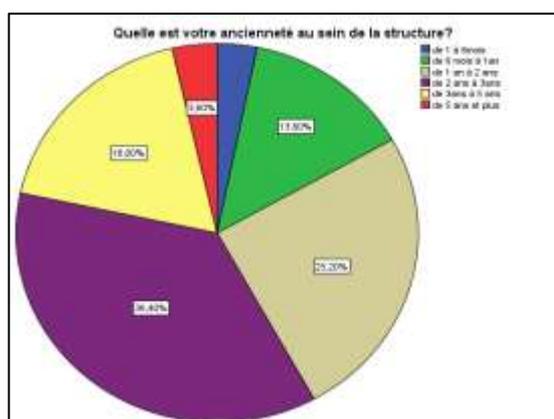
**Tableau 17:** Répartition des enquêtées en fonction de l'ancienneté

Quelle est votre ancienneté au sein de la structure?

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide de 1 à 6mois	8	3,2	3,2	3,2
de 6 mois à 1an	34	13,6	13,6	16,8
de 1 an à 2 ans	63	25,2	25,2	42,0
de 2 ans à 3ans	91	36,4	36,4	78,4
de 3ans à 5 ans	45	18,0	18,0	96,4
de 5 ans et plus	9	3,6	3,6	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Le tableau 17 indique que sur un effectif de 250 femmes enquêtées, 36,4% des femmes ont 2 à 3 années d'ancienneté au sein de la structure, 25,2% ont de 1 à 2 années, 18,0% ont de 3 à 5 années d'ancienneté, 3,2% qui ont de 6 mois à 1 an, 3,6% ont 5 année et plus et enfin 3,2% ont de 1 à 6 mois d'ancienneté.

(Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 6 :** le pourcentage des résultats des femmes en fonction de leur ancienneté

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la majorité des femmes travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon ont de 2 à 3 années d'ancienneté au sein de leur entreprise. Ces résultats pourraient

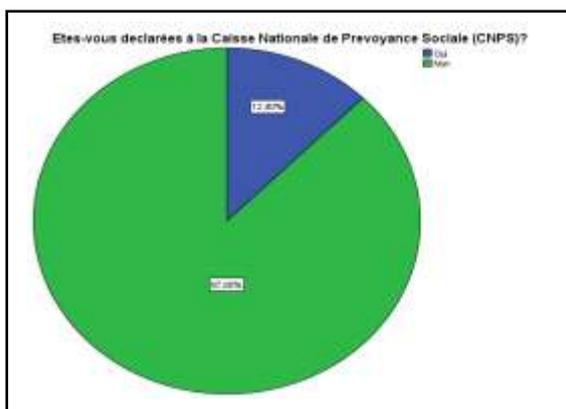
signifier que ces femmes ont déjà acquis l'expérience pour bien exercer le travail demandé. Ce qui pourrait augmenter considérablement leur rendement.

**Tableau 18:** Répartition des enquêtées en fonction de la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

**Etes-vous déclarées à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)?**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	31	12,4	12,4	12,4
Non	219	87,6	87,6	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Ce tableau 18 montre que sur un effectif de 250 femmes enquêtées il y a seulement 12,4% soit un total de 31 femmes qui sont déclarées à la Caisse Nationale de la Prévoyance sociale (CNPS) contre 219 soit un taux de 87,6% qui ne le sont pas. (Voir le graphique circulaire ci-dessous).



**Figure 7 :** le pourcentage des résultats des femmes en fonction de la déclaration à la CNPS

Les résultats du tableau n°19, signifient que la majorité des femmes travailleuses dans les entreprises ne sont pas déclarées à la caisse nationale de prévoyance sociale. Ce qui est vraiment désavantageux pour elles du fait qu'elles

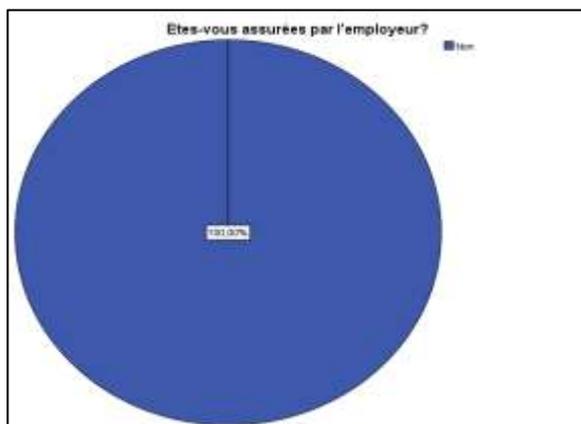
ne bénéficieront jamais de prestations sociales en cas d'accouchement, d'accident de travail et également à la fin de leur carrière (retraite).

**Tableau 19:** Répartition des enquêtées en fonction de l'assurance maladie

**Etes-vous assurées par l'employeur?**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	250	100,0	100,0	100,0

A partir du tableau n° 19, on constate que sur un effectif de 250 femmes, 100% des femmes affirment qu'elles n'ont pas d'assurance maladie dans le cadre de leur profession. (Voir le graphique circulaire ci-dessous).



**Figure 8 :** le pourcentage des résultats des femmes en fonction de l'assurance maladie

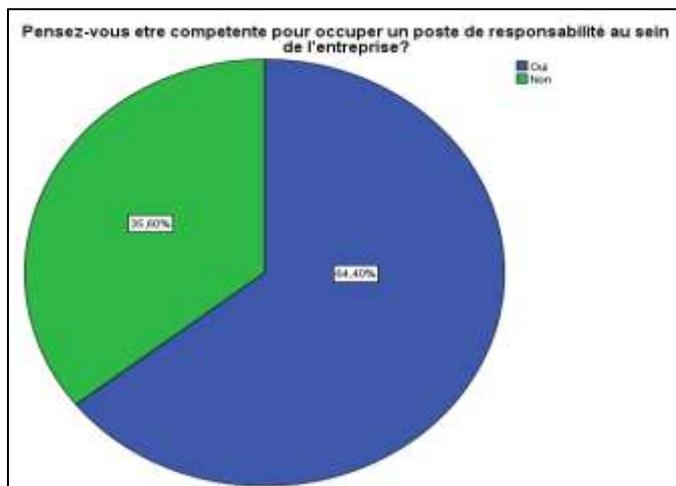
On peut comprendre à travers ces résultats que les femmes travailleuses des entreprises privées n'ont pas d'assurance maladie. Ce manque de prise en charge médicale pourrait être un handicap pour elles en cas de maladie grave.

**Tableau 20** : Répartition des enquêtées en fonction de leurs opinions sur la compétence au travail

**Pensez-vous être compétente pour occuper un poste de responsabilité au sein de l'entreprise?**

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	161	64,4	64,4	64,4
	Non	89	35,6	35,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Ce tableau n°20 montre que sur un effectif de 250 femmes, 64,4% disent être compétentes pour occuper un poste de responsabilité soit 161 femmes. Par contre 35,6% d'entre elles prétendent ne pas être compétentes pour ce genre de poste. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 9** : le pourcentage des résultats des femmes en fonction de leurs opinions sur la compétence au travail

A travers ces résultats on peut comprendre que la majorité des femmes travailleuses ont acquis de la compétence et de l'expérience. Ce qui leur permet d'avoir facilement une promotion (si elles remplissent les autres conditions établies par l'entreprise)

## I-2-Characteristique des femmes enquêtées en fonction des variables de l'étude

Cette partie de l'étude, les enquêtées ont donné leur point de vue à travers les items portant sur les variables dépendantes et les variables indépendantes

### I-2-1-Characteristique des femmes en fonction des variables dépendantes

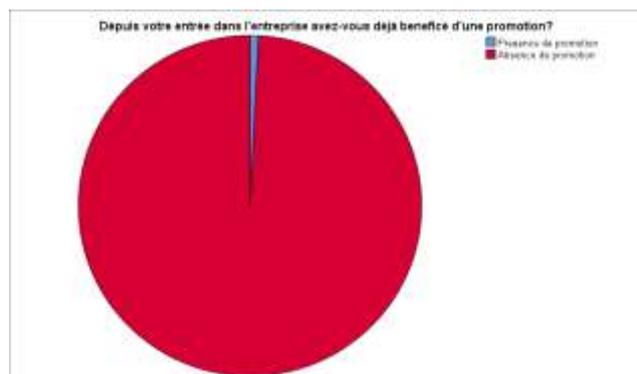
#### I-2-1-1- Promotion

**Tableau 21:** Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur la promotion des femmes dans les entreprises.

Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Présence de promotion	2	,8	,8	,8
	Absence de promotion	248	99,2	99,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Le tableau n° 21 montre que sur un effectif de 250 femmes interrogées, pour 99,2% des femmes il y a une absence de promotion dans les entreprises privées. Par contre pour 0,8% des femmes il aurait une présence de promotion dans les entreprises privées. Cependant 248 femmes estiment n'avoir jamais bénéficié de promotions depuis leur entrée dans l'entreprise contre 2 femmes qui en n'ont bénéficié. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)

**Figure 10:** Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur la promotion



A travers ces résultats on peut comprendre que les femmes travailleuses des entreprises privées sont nombreuses à être d'accord sur le fait qu'il existe un manque réel de promotion dans les entreprises privées.

## I-2-2- Caractéristique des femmes en fonction des variables indépendantes

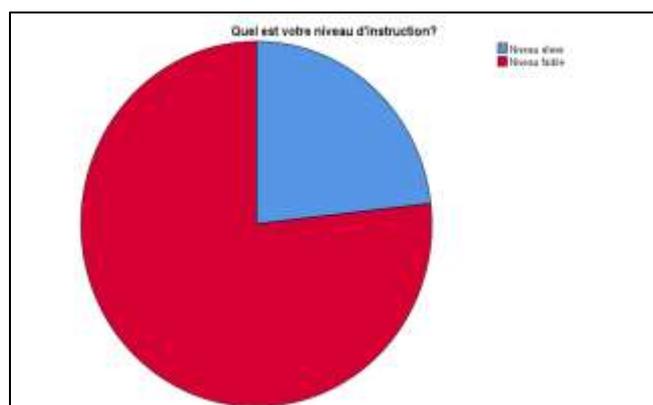
### I-2-2-1- Niveau d'instruction

**Tableau 22:** Répartition des enquêtées en fonction de leur niveau d'instruction

Quel est votre niveau d'instruction?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Niveau élevé	58	23,2	23,2	23,2
	Niveau faible	192	76,8	76,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

A partir du tableau 22, on constate que sur un effectif de 250 femmes, 76,8% des femmes ont un niveau d'instruction faible. Par contre 23,2% d'entre elles ont un niveau d'instruction élevé. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)

**Figure 11:** Résultats des femmes en fonction de leur niveau d’instruction



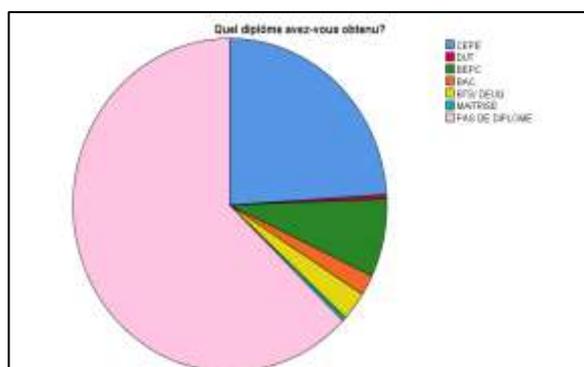
Ces résultats montrent que la majorité des femmes travailleuses dans les entreprises privées ont un niveau d’instruction faible. Avec un tel niveau d’études, il est souvent difficile d’avoir une bonne situation professionnelle. Cela peut signifier que le niveau d’études a un rôle important dans la position du poste et le métier exercé. Ce genre de niveau d’instruction pourrait être un obstacle à leur avancement professionnel. Contrairement à elles, les femmes ayant un niveau d’instruction élevé occuperont des postes qui leur permettront d’avoir une bonne position professionnelle et de bénéficier de promotion au sein de l’entreprise.

**Tableau 23 :** Répartition des enquêtées en fonction de leur diplôme

Quel diplôme avez-vous obtenu?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	CEPE	60	24,0	24,0	24,0
	DUT	1	,4	,4	24,4
	BEPC	19	7,6	7,6	32,0
	BAC	5	2,0	2,0	34,0
	BTS/ DEUG	7	2,8	2,8	36,8
	MAITRISE	1	,4	,4	37,2
	PAS DE DIPLOME	157	62,8	62,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Ce tableau n°23 montre que sur un effectif de 250 femmes, 62,8% d’entre elles n’ont pas de diplômes, 24,0% ont un CEPE, 7,6% ont un diplôme de BEPC,

2,0% ont un BAC, 2,8% un BTS/DEUG, 0,4% une maitrise et enfin 0,4% un DUT. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 12** : Résultats des femmes en fonction de leur niveau d'étude et diplôme obtenu

Au regard des résultats du tableau, il est certainement très clair que les ouvrières des entreprises privées dans la majorité n'ont pas de diplôme. Le manque de diplôme pourrait les maintenir dans une situation de précarité professionnelle.

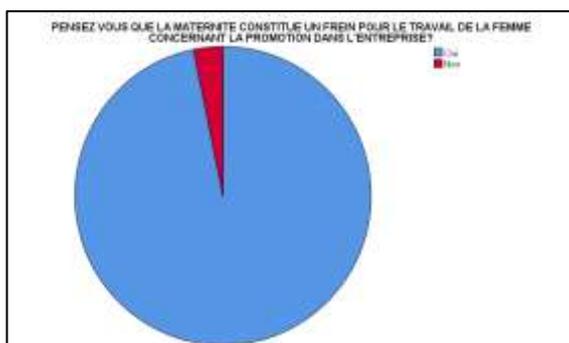
### I-2-2-2- Maternité

**Tableau 24:** Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur la maternité sur des femmes au sein de l'entreprise

Pensez-vous que la maternité constitue un frein pour le travail de la femme concernant la promotion dans l'entreprise?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	242	96,8	96,8	96,8
	Non	8	3,2	3,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Le tableau n° 24 indique que sur un effectif de 250 femmes, 242 d'entre elles soit un taux de 96,80% estime que la maternité constitue un frein pour la promotion de la femme. Et pour 3,2% soit 8 femmes soutiennent que la maternité

n'est pas un frein à la promotion des femmes dans les entreprises privées. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 13** : Résultats des femmes en fonction de leur opinion de la maternité sur la promotion des femmes au sein de l'entreprise

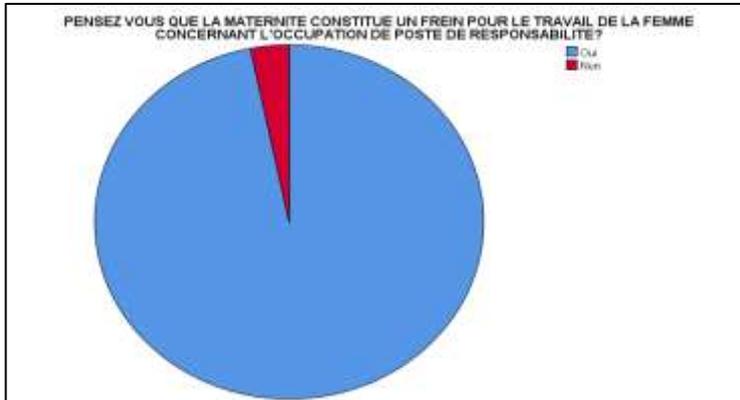
A travers ces résultats il faut comprendre que la majorité des femmes dans les entreprises privées affirment que la maternité est une entrave à la promotion dans l'exercice de leur profession. Cela pourrait être dû au fait que dans ces entreprises les femmes en état de grossesse ne sont pas admises au sein de la structure.

**Tableau 25** : Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion de la maternité sur l'occupation de poste de responsabilité des femmes au sein de l'entreprise

Pensez-vous que la maternité constitue un frein pour le travail de la femme concernant l'occupation de poste de responsabilité?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	242	96,8	96,8	96,8
	Non	8	3,2	3,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Ce tableau n° 25 indique qu'avec 250 femmes enquêtées dans les entreprises privées, pour 96,8% d'entre elles la maternité constitue un frein à l'occupation de poste de responsabilité dans les entreprises privées. Par contre

3,2% de femmes affirment quant à elles que la maternité ne peut empêcher l'occupation de poste de responsabilité dans l'entreprise privées. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



**Figure 14** : Résultats des femmes en fonction de leur opinion de la maternité sur l'occupation de poste de responsabilité des femmes au sein de l'entreprise

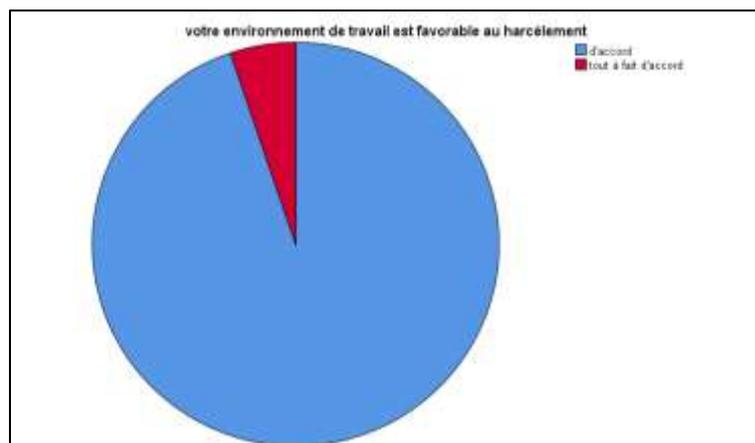
### I-2-2-3- Harcèlement

**Tableau 26:** Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur le harcèlement au travail

votre environnement de travail est favorable au harcèlement					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	d'accord	237	94,8	94,8	94,8
	tout à fait d'accord	13	5,2	5,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Le tableau n°26 montre que 94,8% des enquêtées ont répondu être d'accord du fait que leur environnement de travail est favorable au harcèlement. Et 5,2% sont tout à fait d'accord de la vulnérabilité de leur environnement de travail au harcèlement. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)

**Figure 15 :** Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur l’environnement de travail



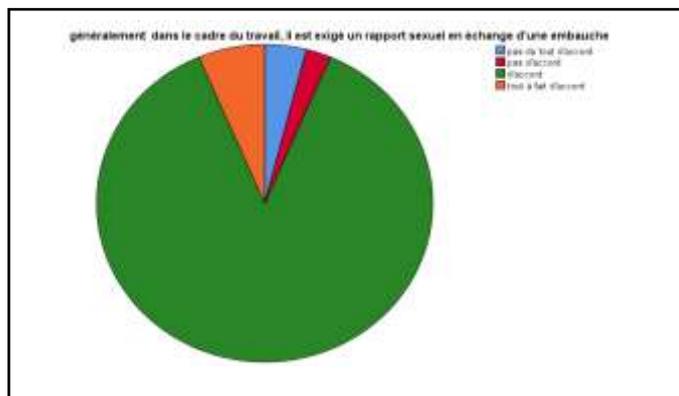
Ces résultats démontrent que l’environnement de travail de la zone industrielle de Yopougon est un environnement favorable au harcèlement.

**Tableau 27 :** Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d’une embauche

Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une embauche							
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé		
Valide	pas du tout d'accord	15	6,0	6,0	6,0		
	pas d'accord	5	2,0	2,0	8,0		
	d'accord	219	87,6	87,6	95,6		
	tout à fait d'accord	11	4,4	4,4	100,0		
	Total	250	100,0	100,0			

Le tableau n°27 indique que sur un effectif de 250 personnes interrogées, 87,6% disent être d’accord du fait que généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d’une embauche. 4,4% d’entre elles sont tout

à fait d'accord, par contre 6,0% ne sont pas du " tout d'accord " et 2,0% sont pas d'accord. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)



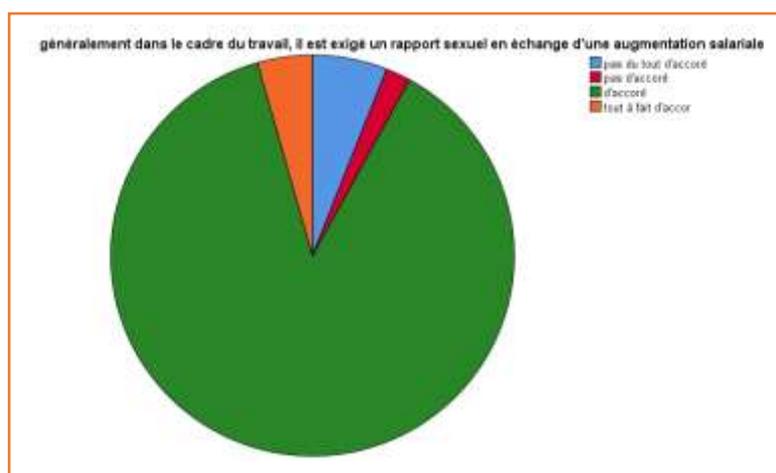
**Figure 16** : Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une embauche

**Tableau 28** : Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une augmentation salariale

généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une augmentation salariale					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tout d'accord	15	6,0	6,0	6,0
	pas d'accord	5	2,0	2,0	8,0
	d'accord	219	87,6	87,6	95,6
	tout à fait d'accord	11	4,4	4,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Concernant le tableau n° 28 avec une population estimée à 250 enquêtées, 87,6%des enquêtées sont d'accord du fait que généralement il est exigé un rapport sexuel en échange d'une augmentation salariale, 4,4% sont tout à fait d'accord. Contrairement à 6,0% qui disent ne pas du tout d'accord et 2,0% qui ne sont pas d'accord. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)

**Figure 17** : Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une augmentation salariale

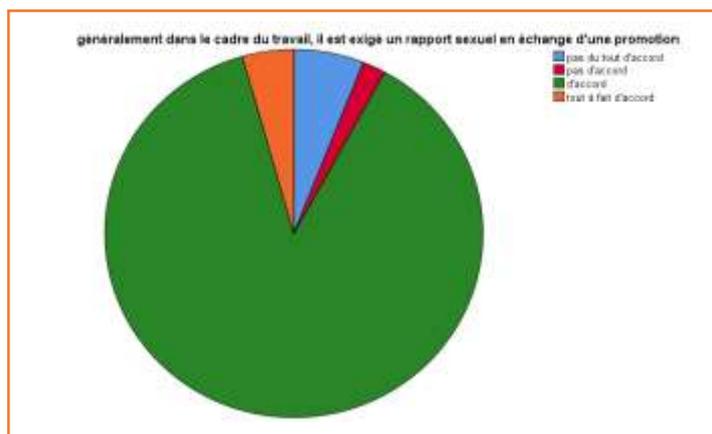


**Tableau 29** : Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une promotion

généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une promotion					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tout d'accord	15	6,0	6,0	6,0
	pas d'accord	5	2,0	2,0	8,0
	d'accord	219	87,6	87,6	95,6
	tout à fait d'accord	11	4,4	4,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

A partir du tableau n° 29 on constate que sur un effectif de 250 personnes 87,6% des enquêtées soutiennent être d'accord du fait qu'il est généralement exigé un rapport sexuel en échange d'une promotion, 4,4% sont tout à fait d'accord, 6,0% sont pas du tout d'accord et 2,0% sont pas d'accord. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)

**Figure 18:** Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'une promotion

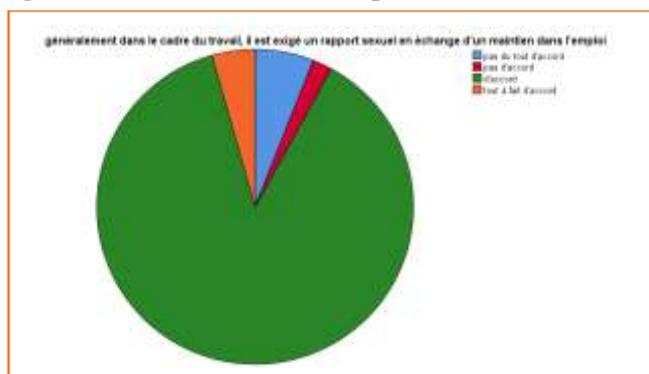


**Tableau 30 :** Répartition des enquêtées en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'un maintien de l'emploi

généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'un maintien dans l'emploi					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas du tout d'accord	15	6,0	6,0	6,0
	pas d'accord	5	2,0	2,0	8,0
	d'accord	219	87,6	87,6	95,6
	tout à fait d'accord	11	4,4	4,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Dans le tableau n°30 avec un effectif de 250 personnes enquêtées 87,6% d'entre elles disent être d'accord du fait que généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'un maintien dans l'emploi. 4,4% des enquêtées sont tout à fait d'accord, 6,0% ne sont pas du tout d'accord et 2,0% ne sont pas d'accord. (Voir le graphique circulaire ci-dessous)

**Figure 19** : Résultats des femmes en fonction de leur opinion sur les rapports sexuels en échange d'un maintien dans l'emploi



Les résultats des tableaux n°27, n°28, n°29 et n°30 indiquent que dans les entreprises privées de la zone industrielle de yopougon, généralement il est exigé un rapport sexuel en échange d'une embauche d'emploi, d'une augmentation de salaire, d'une promotion et d'un maintien de l'emploi.

Ces résultats montrent que les femmes travailleuses des entreprises privées sont nombreuses à être exposées au harcèlement au sein de leur travail. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la majorité des entreprises ne font pas d'appel à recrutement. Dans ces entreprises certains postes ne nécessitent pas de recrutements, ils font par relation sociale (par le biais des vigiles, des chefs d'équipes et par les responsables des groupes etc...).

## **II- RESULTATS DE L'ANALYSE DE CONTENU**

L'analyse de contenu a été portée sur les propos d'une catégorie de population issue des quatre (4) entreprises ciblées.

### **II-1- Présentation des résultats des entrevues**

Nous avons décidé d'élargir le cercle des enquêtées par des personnes ressources en plus des femmes (enquêtées), qui ont bien accepté de répondre à nos questions. Les entrevues ont eu lieu pour certains groupes au sein de

l'entreprise et pour d'autres en dehors de l'entreprise, des heures de travail ou les jours de repos et non ouvrable. Ces entrevues ont vu la participation des Responsables Ressources Humaines (RH), de corps médical, des chefs d'équipe, les représentants des travailleurs et des femmes. Les groupes ont été formés en fonction de chaque corporation afin de mieux comprendre les réalités de chaque entreprise. Ainsi, nous avons eu quatre (4) groupes de travailleurs avec quatre (4) entreprises sélectionnées. Ce sont le groupe des RH (4), le groupe du corps médical (3), le groupe des chefs d'équipes (2) et Représentants Travailleurs (2) et le groupe des femmes de chaque entreprise (20) en raison de cinq (05) femmes par entreprise. Le tableau ci-dessous nous donne plus de détail sur les groupes rencontrés en entrevue.

**Tableau 31:** Répartition de la population rencontrée en entrevue et par entreprise

Population à étudier	Ressources Humaines (RH)	Corps Médical	Chef d'Equipe	Travailleuses	Représentants Travailleurs
Entreprise A	01	00	01	05	00
Entreprise B	01	01	00	05	01
Entreprise C	01	01	01	05	00
Entreprise D	01	01	00	05	01
Sous-total	04	03	02	20	02
<b>Total Général</b>	<b>31</b>				

## II-2- Synthèse des résultats de l'analyse de contenu

L'analyse de contenu a porté sur les thèmes développés dans le questionnaire administré aux enquêtées. L'analyse de contenu se fait sur la base de certains objectifs à atteindre dans l'étude. En premier lieu, il s'agit de vérifier la présence et la pertinence des concepts émis. En second lieu, obtenir des

explications et commentaires pertinents permettant d’approfondir les dires des enquêtés et d’interpréter également les résultats statistiques du questionnaire relatif aux différentes variables liées aux facteurs psychosociologiques. La synthèse des résultats des quatre (4) entrevues de groupe réalisée avec les employés et certains membres de l’administration présentée dans le tableau n°39 ci-dessus a pour but principal d’éclairer et de compléter les résultats obtenus à partir du questionnaire. Ainsi, l’interprétation des résultats tirés de l’analyse de contenu a été faite conjointement avec celle des résultats quantitatifs. Cependant, dans l’interprétation et la discussion, nous avons identifié quelques extraits de l’entrevue de groupe pour mieux illustrer les résultats de l’analyse quantitative. L’utilité de ces entrevues de groupe, est qu’elles ont permis d’avoir des explications et des commentaires sur certains comportements et agissements des salariées et responsables d’entreprises.

### C- Opinions des répondants portant sur le niveau d’instruction

**Tableau 32 : Opinions des répondants portant sur le niveau d’instruction**

VARIABLES	MODALITES	PERCEPTIONS	TOTAL DES ENQUETE (ES)	POURCENTAGE DES ENQUETE(ES) %
<b>NIVEAU D’INSTRUCTION</b>	Elevé	Favorable pour une promotion	31	100%
	Faible	Défavorable pour une promotion	00	100%
<b>TOTAL</b>			<b>31</b>	<b>100%</b>

Pour 100% des enquêté(es) interrogés sur la variable niveau d’instruction, le niveau d’instruction élevé est un facteur important donc favorable pour la promotion des femmes dans les entreprises et 0% des enquêté (es)

affirment que le niveau d’instruction faible est défavorable à l’obtention d’une promotion au sein de l’entreprise.

**Tableau 33 : Opinions des répondants portant sur la maternité**

VARIABLES	MODALITES	PERCEPTIONS	TOTAL DES ENQUETE (ES)	POURCENTAGE DES ENQUETE(ES) %
<b>MATERNITE</b>	Présence de maternité	Défavorable pour une promotion	31	100%
	Absence de maternité	Favorable pour une promotion	00	0%
<b>TOTAL</b>			<b>31</b>	<b>100%</b>

A l’humanité sur les 33 personnes enquêtées sur la variable maternité, 100% affirment que la présence de maternité est défavorable pour une promotion. Et 0% pensent que l’absence de promotion est favorable pour une promotion.

#### **E- Opinions des répondants portant sur le harcèlement au travail**

**Tableau 34: Opinions des répondants portant sur le harcèlement au travail**

VARIABLES	MODALITES	PERCEPTIONS	TOTAL DES ENQUETE (ES)	POURCENTAGE DES ENQUETE(ES) %
<b>HARCELEMENT</b>	Harcèlement avec acceptation	Favorable pour une promotion	24	77,42%
	Harcèlement avec refus	Défavorable pour une promotion	07	22,58%
<b>TOTAL</b>			<b>31</b>	<b>100%</b>

Sur une population de 31 personnes enquêtées sur la variable harcèlement, 77,42% des enquêté(es) soutiennent que le harcèlement avec acceptation favorise la promotion des femmes dans les entreprises privées contrairement à 22,58 % qui estiment que le harcèlement avec refus est défavorable pour la promotion des femmes dans les entreprises privées.

### III- IMPACT DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX SUR LA PROMOTION DES FEMMES

#### III-1-Influence du niveau d’instruction sur la promotion

**Tableau 35** : Résultat de l’analyse des données relatives à l’influence du niveau d’instruction sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

(Voir annexe 7).

Au vu des résultats portant sur l’indicateur niveau d’instruction et promotion des femmes dans les entreprises privées, le constat est qu’avec un total de 250 enquêtées, 248 personnes estiment qu’il y a une absence de promotion. Parmi elles, il y a 56 personnes qui pensent que l’absence de promotion est la conséquence du niveau élevé d’étude et 192 qui elles soutiennent le fait que l’absence de promotion est due au niveau d’étude faible des enquêtées.

En revanche sur un effectif de 2 personnes qui soutiennent qu’il existe une présence de promotion. Pour ces 2 personnes, la présence de promotion est due au niveau d’instruction élevé et aucune personne ne pense que la présence de promotion peut être due au niveau d’instruction faible.

**Tableau n°36** : Résultats du test du Khi-deux

#### Tests du khi-deux

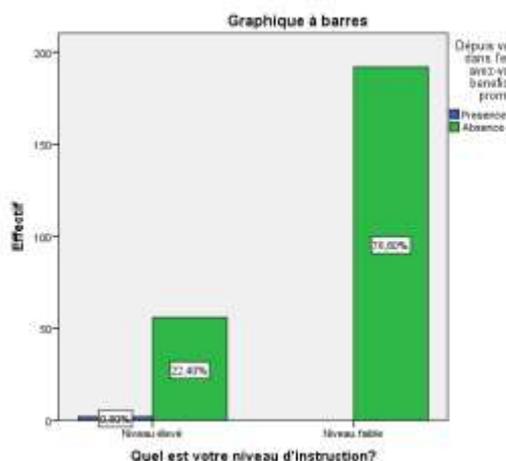
	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	6,674 <sup>a</sup>	1	,010		
Correction pour continuité <sup>b</sup>	3,036	1	,081		
Rapport de vraisemblance	5,898	1	,015		
Test exact de Fisher				,053	,053
N d'observations valides	250				

**Tableau 37:** Résultats du V de Cramer

		Mesures symétriques	
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,211	,001
	V de Cramer	,211	,001
	Coefficient de contingence	,206	,001
N d'observations valides		250	

Le traitement statistique des données mettant en relation le niveau d'instruction et la promotion des femmes à partir du « khi deux » ( $X^2$ ) permet d'obtenir un  $X^2_{calculé}=6,674^a$ . Cette valeur est significative dans l'intervalle de confiance établi à 95%, d'après les calculs avec logiciel SPSS V 25 (IBM, Statistique). A 1 degré de liberté (ddl=1) et au seuil de probabilité .05,  $X^2_{calculé}=6,674^a > X^2_{théorique}= 3,84$ . L'étude rejette l'hypothèse ( $H_0$ ) et accepte l'hypothèse de travail  $H_1$ . L'examen de la force du lien qui unit les deux variables en étude au moyen de l'application de V de Cramer révèle qu'elle est de moyenne intensité. En effet, le V de Cramer est de 0,21, ce qui est supérieur à 0,20 et inférieur à 0,30. Nous en déduisons que le lien entre les variables est de moyenne intensité.

En conclusion partielle, l'analyse de l'influence du niveau d'instruction sur la promotion des femmes dans les entreprises privées révèle donc une différence statistiquement significative. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle les femmes qui ont un niveau d'instruction élevé sont susceptibles d'avoir une promotion comparativement à leurs pairs qui ont un niveau d'instruction bas.



**Figure 20:** Résultats du test du Khi-deux en ce qui concerne l'influence du niveau d'instruction sur la promotion des femmes dans les entreprises

### III-2- Influence de la maternité sur la promotion

**Tableau 38** : Résultat de l'analyse des données relatives à l'influence de la maternité sur la promotion des femmes dans les entreprises privées. (Voir annexe 7)

Au vu des résultats du tableau n° 38 portant sur l'indicateur « maternité et promotion », le constat est qu'avec un total de 250 enquêtées, nous avons 248 personnes qui estiment qu'il y a absence de promotion. Parmi elles, il y a 239 personnes qui pensent que l'absence de promotion est dû à la présence de maternité et 9 personnes soutiennent que l'absence de promotion est par ailleurs causée à la présence de maternité.

En revanche sur un effectif de 2 personnes qui soutiennent qu'il existe une présence de promotion. Pour l'une d'entre elles la présence de promotion est due à la présence de maternité et pour l'autre la présence de promotion est dû à l'absence de maternité.

**Tableau n°39** : Résultats du test du Khi-deux

#### Tests du khi-deux

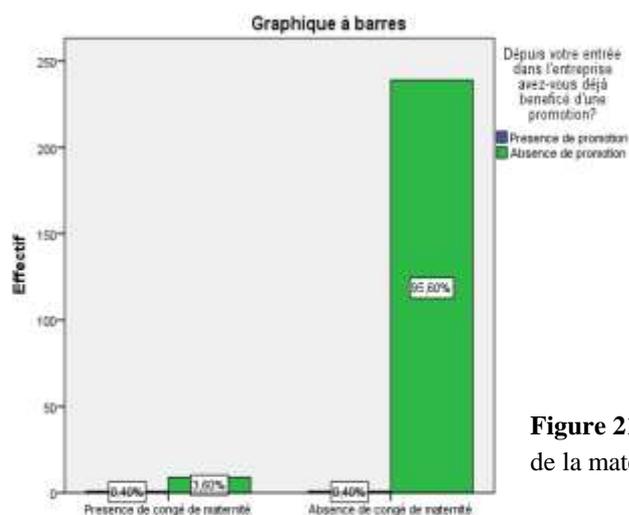
	Valeur	Ddl	Signification ptotique (basymilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	11,110 <sup>a</sup>	1	,001		
Correction pour continuité <sup>b</sup>	2,315	1	,128		
Rapport de vraisemblance	3,838	1	,050		
Test exact de Fisher				,079	,079
Association linéaire par linéaire	11,065	1	,001		
N d'observations valides	250				

**Tableau 40** : Résultats du test de V de Cramer

		Mesures symétriques	
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	-,195	,002
	V de Cramer	,195	,002
	Coefficient de contingence	,191	,002
N d'observations valides		250	

Le traitement statistique des données mettant en relation la maternité et la promotion des femmes dans les entreprises privées à partir du « khi deux » ( $X^2$ ) permet d'obtenir un  $X^2_{calculé}=11,110^a$ . Cette valeur est significative dans l'intervalle de confiance établi à 95%, d'après les calculs avec logiciel SPSS V 25 (IBM, Statistique). A 1 degré de liberté (ddl=1) et au seuil de probabilité .05,  $X^2_{calculé}=11,110^a > X^2_{théorique}= 3,84$ . L'étude rejette l'hypothèse ( $H_0$ ) et accepte l'hypothèse de travail  $H_2$ . L'examen de la force du lien qui unit les deux variables en étude au moyen de l'application de V de Cramer révèle qu'elle est de faible intensité. En effet, le V de Cramer est de 0,19, ce qui est supérieur à 0,10 et inférieur à 0,20. Nous en déduisons que le lien entre les variables est de faible intensité.

En conclusion partielle, l'analyse de l'influence de la maternité sur la promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de yopougon révèle donc une différence statiquement significative. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle la promotion des femmes dans les entreprises privées est fonction de la maternité. (Voir graphique en barres ci-dessous)



**Figure 21:** Résultats du test du Khi-deux en ce qui concerne l'influence de la maternité sur la promotion des femmes dans les entreprises

### III-3- Influence du harcèlement sur la promotion

**Tableau 41** : Résultat de l'analyse des données relatives à l'influence du harcèlement sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

(Voir annexe 7).

Au vu des résultats portant sur l'indicateur sur le harcèlement et la promotion, le constat est qu'avec un total de 250 enquêtées, nous avons 248 enquêtées estiment qu'il y a absence de promotion. 229 d'entre elles pensent que l'absence de promotion est causée par le harcèlement avec refus et 01 personne soutient que la présence de promotion est par ailleurs dû au harcèlement avec acceptation.

En contrario, sur un effectif de 19 autres personnes soutiennent que l'absence de promotion est la conséquence du harcèlement avec acceptation. 01 enquêtée affirme que la présence de promotion est dû au harcèlement avec refus.

**Tableau n°42** : Résultats du test du Khi-deux

#### Tests du khi-deux

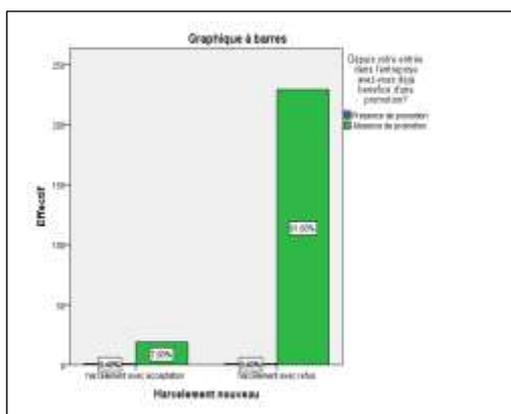
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	4,832 <sup>a</sup>	1	,028		
Correction pour continuité <sup>b</sup>	,792	1	,374		
Rapport de vraisemblance	2,485	1	,115		
Test exact de Fisher				,154	,154
Association linéaire par linéaire	4,813	1	,028		
N d'observations valides	250				

**Tableau 43:** Résultats du test du V de Cramer

		Mesures symétriques	
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,139	,028
	V de Cramer	,139	,028
	Coefficient de contingence	,138	,028
N d'observations valides		250	

Le traitement statistique des données mettant en relation le harcèlement et la promotion des femmes dans les entreprises privées à partir du « khi deux » ( $X^2$ ) permet d'obtenir un  $X^2_{calculé}=4,832^a$ . Cette valeur est significative dans l'intervalle de confiance établi à 95%, d'après les calculs avec logiciel SPSS V 25 (IBM, Statistique).. A 1 degré de liberté (ddl=1) et au seuil de probabilité .05,  $X^2_{calculé}=4,832^a > X^2_{théorique}= 3,84$ . L'étude rejette l'hypothèse ( $H_0$ ) et accepte l'hypothèse de travail  $H_3$ . L'examen de la force du lien qui unit les deux variables en étude au moyen de l'application de V de Cramer révèle qu'elle est de faible intensité. En effet, le V de Cramer est de 0,13, ce qui est supérieur à 0,10 et inférieur à 0,20. Nous en déduisons que le lien entre les variables est de faible intensité.

En conclusion partielle, l'analyse de l'influence du harcèlement au travail sur la promotion des femmes dans les entreprises privées révèle donc une différence statistiquement significative. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle la promotion des femmes dans les entreprises privées est déterminée par le harcèlement au travail. (Voir diagramme en barres ci-dessous)



**Figure 22 :** Résultats du test du Khi-deux en ce qui concerne l'influence du harcèlement sur la promotion des femmes dans les entreprises privées

## **CHAPITRE VI- INTERPRETATION DES RESULTATS**

Les données recueillies au cours de nos investigations nous permettent de donner une explication aux résultats. Il faut évoquer que le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement contribuent fortement à la promotion des femmes dans les entreprises privées. Ces données seront donc interprétées pour en tirer les faits qui en découlent. Cependant, l'interprétation des résultats se fera sur trois aspects que sont l'aspect sociologique, l'aspect psychologique et l'aspect psychosociologique.

### **I- ASPECT SOCIOLOGIQUE**

Selon l'analyse de la théorie du capital humain, l'éducation serait le principal moyen d'investissement sur le marché du travail. Cependant, le résultat de l'hypothèse de travail selon laquelle :

**H1** : Les femmes qui ont un niveau d'instruction élevé sont susceptibles d'avoir une promotion comparativement à leurs pairs chez qui ont un niveau d'instruction bas.

Cette théorie montre que le niveau d'instruction est considéré comme un progrès économique, social et un investissement en capital humain (Arrigazzi et Jallade, 1972). De ce fait, le capital humain est un élément important et donne la possibilité d'avoir une diversité de choix en ce qui concerne l'offre de l'emploi au sein d'une entreprise. Celui-ci permet à l'individu d'avoir des produits, des aptitudes, connaissances et expériences professionnelles pour mieux exercer. Aussi, avoir un bon rendement, un niveau de salaire élevé et les aptitudes pour bénéficier d'une promotion. Contrairement à celle qui n'a pas investi dans son capital humain. En faisant référence à l'analyse du capital humain, nous pouvons dire que les femmes qui ont un investissement en leur capital humain c'est-à-dire qui ont un niveau d'instruction élevé ont plus d'avantage professionnelle que celles qui ont un

niveau d'instruction faible. C'est pourquoi (Debande et Vandenberghe, 2012), affirment que l'éducation est un puissant vecteur d'amélioration du bien-être individuel et collectif dans ce sens elle permet à l'individu de se promouvoir et à avoir plus d'opportunité sur le marché du travail et aussi d'être un élément de développement social ce qui bénéficie à la collectivité.

Par ailleurs, la productivité au sein d'une entreprise est un élément important qui contribue à l'épanouissement professionnelle et apporte la justification de la capacité et la différence de rendement entre les hommes et les femmes.

Pourtant, l'écart de productivité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail pourrait être le résultat de l'activité féminine naturelle à savoir la maternité, l'éducation des enfants et les tâches familiales et domestiques comme le montre l'hypothèse

**H2** : Les femmes chez qui ont une absence de maternité sont susceptibles d'être promue contrairement à leurs pairs chez qui ont une présence de maternité.

En effet, la grossesse au travail fait naître un climat tendu, des frictions avec les employeurs et les collègues. Ainsi que des désaccords sur la réorganisation du travail ou encore une baisse de la performance due à des malaises inhérents à la grossesse (nausée, mal de dos, fatigue, somnolence etc.) (Malenfant, 1996). Par exemple le rendement de la femme enceinte au travail est différent de celui des hommes et aussi des femmes qui ne sont pas en état de grossesse. L'activité qu'une femme en état normal peut faire dans une semaine, celle en état de grossesse peut faire cette même activité au-delà de la même période. Aussi, certaines activités comme porter une charge lourde, ne pas rester pendant longtemps debout et éviter d'être exposée à des produits chimique deviennent dangereuses pour elle. De ce point de vue, le travail devient pour elle un fardeau. Elle n'arrive plus à mener à bien ces tâches professionnelles. Son travail va donc

ralentir les autres membres si elle travail en équipe ou encore empêcher la progression de l'entreprise. Cette nouvelle donne à des conséquences sur le rendement et également sur les rapports interpersonnels au travail.

D'un autre côté, la femme enceinte a besoin de se concentré sur ces nouvelles priorités et de vivre pleinement cette expérience de la maternité.

Par ailleurs, la discrimination dont sont victime les femmes tout au long de leur grossesse impact leur santé physique et constitue par la même occasion un frein à leur promotion (Lembrechts et Valgaeren, 2010) contrairement aux femmes qui ont la capacité de mener à bien leurs tâches et de permettre à l'entreprise d'atteindre ces objectifs.

Dans ces deux cas de figure, nous assisteront à la naissance de divers rapports conflictuels entre les individus. Du point de vue sociologique, ses conflits interpersonnels viendront du fait que dans une même société certaines personnes seront lésées au détriment des autres. En effet, les femmes qui ont un niveau d'instruction élevé seront plus appréciée et auront plus davantage en ce qui concerne les emplois bien rémunéré (Guillard et Roussel, 2010), l'accès aux postes de responsabilités et auront des possibilités de promotion contrairement aux femmes qui ont un niveau d'instruction bas parce qu'elles n'ont pas pu investir dans leur capital humain. De la même manière, les femmes qui arrivent à atteindre les objectifs professionnels auront plus davantage à être promue contrairement aux femmes en état de grossesse et qui ont des difficultés de productivité.

## **II- ASPECT PSYCHOLOGIQUE**

Selon la théorie de la subordination, le harcèlement sexuel dans le monde professionnel a pour objectif de maintenir l'inégalité déjà existante, maintenir les femmes loin des métiers dit masculin et de montrer aux femmes leur état d'infériorité par rapport à l'homme. Le harcèlement au travail se présente sous

plusieurs façades entre autre le harcèlement psychologique qui est d'ailleurs fréquent dans le monde du travail. Celui-ci cause d'énorme préjudice à la victime. Raison pour laquelle politique type, guide de prévention et d'intervention (2004) affirme que le harcèlement psychologique au travail constitue une violation des droits de la personne. Il est décliné comme une relation de pouvoir entre un bourreau et sa victime (supérieurs hiérarchiques, collègues, des personnes subordonnées). Le harcèlement psychologique amène la victime à vivre dans un stress permanent, à perdre une partie d'elle-même, à détérioré son estime de soi et son état mental.

Le harcèlement psychologique au travail prend la forme d'actes injustifiés, répétitifs. Le bourreau empêche la victime de s'exprimer en l'interrompant sans motif, lui interdire de parler aux autres. Celui-ci faire croire à sa victime que ces opinions n'ont pas de valeur. De cette manière, la victime est isolée. Elle est ignorée au sein de l'entreprise. Elle n'est plus conviée aux réunions et est privée des moyens de communication de l'entreprise. Le harcèlement peut également conduire à déstabiliser la victime en se moquant de ces convictions, de mettre en doute ces jugements, utiliser ces points faibles, ces goûts pour en faire des sujets de moquerie.

D'un autre côté, la victime est ridiculisée, déconsidérer en répandant des rumeurs à son égard, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement. Et d'autre part, discrédité son travail en ne lui donnant plus de tâches à accomplir ou bien lui attribuer des tâches inférieurs ou supérieurs à son travail. Elle est aussi accusée de commettre quotidiennement des erreurs professionnelles et ne pas être à la hauteur des attentes de l'entreprise à son égard. Enfin, la victime est toujours dénigrée par son harceleur devant les autres employés. Tous ces agissements déstabilisent la victime et l'amène à vivre dans un milieu de travail néfaste. Elle ressent quotidiennement la peur de venir au travail ou est traumatisé quand elle est au travail du fait des agissements de son bourreau et des regards des autres sur

sa personne. La victime est cependant confrontée à des difficultés de rendement, de pouvoir tenir son poste de travail et d'atteindre les objectifs professionnels. Face à tous ces difficultés subies par la victime du fait de son refus, elle est d'office discrédité en ce qui concerne une éventuelle promotion au sein de l'entreprise.

### III- ASPECT PSYCHOSOCIOLOGIQUE

A l'œil nu, l'on ne se rend pas compte de la souffrance émotionnelle dont sont victimes les femmes qui ont un niveau d'instruction faible et celles qui sont stigmatisées à cause de la grossesse. Dans le premier cas, la femme qui a un niveau d'instruction faible dans l'entreprise n'est pas considéré (ces opinions ne sont pas prises en compte, elle n'est pas conviée au réunion d'équipe, est discriminée, n'a pas d'autonomie) et a une faible rémunération. C'est dans cette optique que K. Marie-jeanne nous dit ceci : *« Au sein de notre travail là, les gens ne nous considèrent pas. On travail tout le temps mais à la fin du mois les responsables nous tendent un petit salaire. C'est difficile en plus nous sommes sur surveillance et on doit toujours pointer notre arrivée et départ »*

Par ailleurs leurs conditions de travail sont différentes et elles ne peuvent pas bénéficier des mêmes opportunités dans le cadre professionnel que celles qui ont un niveau d'instruction élevé. Les dire de l'enquêtée Z. Nicole corrobore cette opinion : *« C'est moi qui forme les nouveaux stagiaires qui arrivent pour la première fois ici. Après ils deviennent mes patrons parce qu'ils ont des diplômes et moi pas »*.

Elles vivent des frustrations quotidiennement. Ces frustrations les amènent à perdre confiance en leur capacité et à se sous-estimer, à vivre dans une angoisse permanente et la peur de perdre du jour au lendemain leur emploi. Un enquêtée appelé affectueusement maman nous confie ceux-ci *« Moi je suis arrivée ici très jeune, l'entreprise n'était pas grande comme ça. Avec tout ce que j'ai fait pour cette entreprise aujourd'hui je suis méprisée, insultée (traitée de ne sert à rien) et*

*humiliée devant les jeunes qui ont diplôme et que moi-même j'ai formé. Ce que je crains qu'on ne me jette pas comme un objet usé. Parce qu'avec l'âge que j'ai, qui va accepter de me donner travail ? ».*

Bien vrai que les femmes ont investi massivement le marché du travail, mais le monde du travail quant à lui ne s'est pas encore ouvert au monde de la reproduction pourtant c'est un phénomène biologique et social le plus visible (Malenfant,1996). La grossesse est une étape émotive que la femme enceinte vit tout au long des trois trimestres que va durer sa grossesse. Ce parcours très délicat, est empreint de certains évènements dits non normative comme une maladie, une fausse couche, une complication lors de l'accouchement ou des difficultés psychologiques (Huet et al., 2015).

En effet, au cours de la grossesse, la femme passe de l'étape de la joie d'être mère, à l'angoisse, à un stress permanent, à un manque de confiance en soi ainsi que de perte de repères identitaires et corporels. A cela, il faut noter que le stress et la discrimination vécu par la femme enceinte sur le lieu de travail conduit à la détérioration de la santé mentale de cette dernière et constitue par ailleurs un facteur de risque pour le bon développement physique et psychique du fœtus. L'ensemble de ces faits rend donc la femme fragile psychologiquement pendant la grossesse (Chané, 2015) et impact par conséquent sa promotion au sein de l'entreprises.

En plus des conséquences du harcèlement psychologique sur le psychisme de la victime, celui-ci agit également sur la victime dans son milieu social. Raison pour laquelle (Blanchard, 2011), soutient que le harcèlement psychologique est un comportement antisocial que des individus manifeste sur le lieu du travail sur une personne présentent le plus souvent une position de fragilité ou d'infériorité. En effet, le monde professionnel est régit par une gestion autocratique axé sur la production, le résultat et l'atteinte des objectifs. Un système dans lequel les relations humaines n'ont pas de place favorise des relations de domination et de

conflit interpersonnel au sein des entreprises et entraîne par conséquent la perversité et la violence au travail. Les victimes payent le lourd fardeau du harcèlement psychologique au travail. Elles sont en conflit permanent avec leur bourreau et les autres collègues. Ces derniers ont peur et se protègent. Bien qu'étant témoins, ils gardent le silence et ne manifestent ni de solidarité, ni d'entraide envers la victime. C'est dans cette optique que (Faulx, 2007) affirme que le harcèlement psychologique constitue un mode d'appréhension capital de tous les mal-être au travail et surtout les mal-être relationnels.

Un tel environnement n'est bénéfique ni pour l'employée dans l'atteinte des objectifs qui lui sont assignés, ni pour une éventuelle promotion. Cependant, ce phénomène est également désastreux pour l'organisation.

Les conséquences organisationnelles du harcèlement psychologique se traduisent par un taux d'absentéisme élevé des salariées, une désintégration du climat organisationnel, impliquant une réduction de la qualité et de la quantité du travail. Aussi, des difficultés pour les salariés de travailler en équipe, une détérioration de l'image de l'organisation, le non-respect des engagements professionnels, la perte des partenaires de travail, des primes d'assurance élevées et une augmentation des coûts liés aux services juridiques (Soares, 2014).

## **CHAPITRE VII - DISCUSSION DES RESULTATS**

Cette partie de notre étude sera centrée sur la discussion.

### **I- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES EST DETERMINEE PAR LE NIVEAU D'INSTRUCTION**

L'étude a montré une différence significative entre le niveau d'instruction élevé et la promotion des femmes dans les entreprises privées tel qu'indiquent les résultats de l'analyse présentés dans le tableau n°34. Ainsi, les résultats obtenus montrent que le niveau d'instruction a une influence significative sur la promotion des femmes dans les entreprises privées. Cette influence est par ailleurs due au fait que la majorité des femmes travailleuses dans les entreprises privées de la zone industrielle de yopougon pour la plupart ont un niveau d'instruction faible (analphabète et/ ou niveau primaire). Le niveau d'instruction a un impact positif sur les perspectives de promotion. Pourtant l'étude a montré que les femmes de ces entreprises dans la majorité, n'ont pas de diplôme pour être compétitives sur le marché de l'emploi. Cette perception est illustrée par ces dernières :

“ je n'ai pas de diplôme donc jamais on ne va me donner un poste de responsabilité dans l'entreprise”

“Vue le nombre d'année au sein de l'usine j'ai de la compétence, je maîtrise bien tout ce qu'on fait ici. Mon plus gros problème est que je n'ai pas de diplôme, je ne sais pas lire et écrire. Tu penses qu'une personne comme moi peut s'asseoir dans un bureau pour mettre pied sur pied devant un ordinateur ? “

“ma fille depuis l'âge de 19 ans je travaille ici, cette année j'aurai 55ans. Ma situation professionnelle n'a pas changé je vis dans la précarité parce que j'ai pas de diplôme. Pour cela je dois vivre frustré. Lorsque les enfants viennent c'est nous ont les formes à travailler et après vu qu'ils ont le BTS, ils sont mieux payés que nous. Et depuis des années c'est comme ça ici.”

A travers ces témoignages, il est clair que les femmes travailleuses qui n'ont un niveau d'instruction faible ont des difficultés de promotion dans les entreprises privées. Raison pour laquelle (Pilon, 1996) affirme que l'instruction de la femme est très importante dans le processus de développement pour la société mais aussi pour elle-même. En effet, l'instruction contribue à l'amélioration en matière de meilleur accès à l'emploi qualifié, aux postes de responsabilité, une amélioration de la grille salariale et une promotion au sein de l'entreprise. Par contre pour (Chicha et Charest, 2009), l'instruction n'est pas à la base de la lente progression des femmes aux postes de responsabilité. Selon l'auteur, les difficultés de promotion que rencontrent les femmes sur le marché du travail sont dues à la présence de préjugés, de stéréotype et à l'absence d'engagement de la part des dirigeants.

## **II- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES EST FONCTION DE LA MATERNITE**

Les résultats de l'analyse présentés dans le tableau n°36 confirment une différence statistique significative entre la maternité et la promotion des femmes dans les entreprises privées. Cependant les résultats obtenus indiquent que la maternité influence significativement la promotion des femmes dans les entreprises privées. La majorité des enquêtés admettent que dans les entreprises privées la maternité constitue un obstacle à l'évolution professionnelle des femmes. Bien vrai que toutes les femmes aspirent à être mère dans leur vie, cette belle expérience se transforme en inquiétude permanente et devient par ailleurs un obstacle à la vie professionnelle de celle-ci. Ces résultats sont par ailleurs conformes aux entretiens réalisés.

‘lorsque tu es enceinte ici, tu es renvoyée donc c'est un frein pour la femme d'avoir un avenir professionnel dans de tel condition’

‘’Etre enceinte ne peux pas t'empêcher de travailler. Selon la loi la femme enceinte a des jours pour ses consultations qui doivent être accordés par l'entreprise ainsi que ses congés de maternité. Malheureusement tous les patrons ici à la zone ne respectent pas ce qui est déjà établi et ils n'aiment pas voir les femmes dans les postes de direction à plus forte raison te donner une promotion étant enceinte’’

‘’Lorsque tu es en enceinte aucun responsable ne va te donner une promotion. les femmes qui tombent enceinte ici sont renvoyées immédiatement. Actuellement moi je suis jeune c'est le moment de faire mes enfants mais j'ai peur si je tombe enceinte le patron va me renvoyer et si je n'ai plus de travail je fais comment pour m'occuper de mon bébé ? C'est vraiment compliqué hein’’

‘’ madame, tu sais depuis combien d'année je suis ici je n'ai pas encore entendu qu'une femme a eu promotion. Une fois lors d'une réunion un chef a dit que nous les femmes quand on est à la tête rien n'avance. Aussi, il dit que les femmes s'absentent beaucoup on n'est jamais disponible quand il y a des urgences ici à l'entreprise. Ce jour-là j'ai compris pourquoi tous les grands responsables sont les hommes’’.

A partir des témoignages, on peut constater que les femmes n'ont aucun espoir quant à l'obtention d'une promotion au sein de l'entreprise.

### **III- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES EST INFLUENCEE PAR LE HARCELEMENT SUBI AU TRAVAIL**

Dans la présentation des résultats de l'analyse contenus dans le tableau n° 38, on remarque qu'il y a une différence statistique significative entre le harcèlement et la promotion des femmes dans les entreprises privées. Cependant les résultats obtenus signalent que le harcèlement à une influence sur la promotion des femmes dans les entreprises privées. L'environnement des entreprises privées est elle-même favorable au harcèlement. La cause principale est la manière dont se font

les recrutements dans l'entreprise. Vu le nombre pléthorique de personnes qui cherchent du travail, cette culture de « **tu me donnes quoi si je te trouve un travail** » est très développée. Les hommes donnent la moitié ou la totalité du salaire du premier mois (tout dépend de ta capacité de négociation). Quant aux femmes, elles sont nombreuses à céder aux avances et/ou chantages de leurs bourreaux en échange d'avoir ou garder le travail. Les opinions des femmes sont illustrées par les propos que voici :

‘‘ Ici, il y a beaucoup de cas de harcèlement, mais c'est un sujet tabou personne ne veut en parler et même dénoncer de peur de perdre son travail. Je suis beaucoup en contact avec les femmes à cause de mon travail ce qui fait qu'elles se confient beaucoup à moi. 90% des cas de harcèlement viennent des chefs d'équipe, chefs de groupe ou même les responsables de section et même les grands responsables. Le plus triste dans cette histoire c'est qu'elles finissent par céder pour maintenir leur contrat (les anciennes) ou avoir un contrat (les nouvelles). Si par malheur il y a deux ou trois chefs qui te demandent tu es obligée de les satisfaire tous parce que tu as cédé une fois donc les autres aussi veulent pour eux. ’’

‘‘ les femmes sont beaucoup sous l'influence des chefs de section et elles ont peur de perdre leur travail. Ce qui fait qu'elles n'arrivent pas à dénoncer les cas de harcèlement. Souvent les Directeurs voient les choses mais ils refusent d'agir. Pourtant, ici le travailleur n'a pas la capacité de se défendre. Le harcèlement doit être vraiment combattu avec l'aide des employeurs. C'est difficile lorsque ça vient de ton supérieur tu es meurtri, tu ne peux ni te défendre, ni en parler. ’’

‘‘ moi j'ai une amie qui était dans une autre entreprise, son patron l'a tellement emmerdé pour être sa copine pour pouvoir la mettre à un bon poste si son contrat fini. Elle a accepté. Lorsque son contrat est fini elle est allée le voir et il lui a dit qu'il y a une nouvelle copine et qu'il ne veut plus d'elle’’

Grâce à ces propos, on peut comprendre par-là que l'environnement des entreprises privées de la zone industrielle de yopougon est favorable à la culture du harcèlement professionnel.

## **CONCLUSION**

L'influence des facteurs psychosociaux sur les difficultés de promotion du genre féminin dans les entreprises privées à Abidjan : cas des entreprises situées à la zone industrielle de yopougon nous a permis de mettre en évidence les difficultés de promotions que rencontrent les femmes dans les entreprises privées et de proposer des recommandations. Dans la réalisation de cette investigation nous avons opté pour une approche quantitative et qualitative. Les recherches ont par ailleurs porté sur les femmes travailleuses de quatre (4) entreprises privées de la zone industrielles de Yopougon. Il s'agit des femmes de toutes catégories professionnelles. Pour cette étude, nous avons opté pour un échantillonnage par plusieurs degrés et une méthode échantillonnage par quotas Nos enquêtes ont porté sur un échantillon de 250 femmes. Le matériel de l'enquête utilisé est le questionnaire et l'entretien semi-directif. Les différents résultats obtenus ont été organisés en fonction des objectifs spécifiques de l'étude.

Ils nous ont permis d'obtenir trois (3) variables qui contribuent significativement à la promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon. Ces résultats ont montré que le niveau d'instruction, la maternité et le harcèlement ont une influencent significative sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

Au regard de ces résultats, six (6) recommandations sont relevées.

La première recommandation est que l'Etat, la société et les familles encouragent et sensibilisent davantage l'inscription des filles à l'école, à continuer les études jusqu'au cycle supérieur.

Les femmes doivent aussi être sensibilisé, encouragé à comprendre leur droit, à être consciente de leur capacité et changer les idées qui conduisent les femmes à se sous-estimer. Pour celles qui travaillent déjà, elles doivent davantage avoir confiance en elles-mêmes, renforcer leur capacité intellectuelle et professionnelle afin d'être compétitive sur le marché du travail.

La seconde recommandation consiste à instaurer le congé parental éducatif. Ainsi le père et la mère pourront consacrer tous deux des périodes de leur congé pour les soins du nouveau-né. L'Etat et les entreprises doivent d'un commun accord créer ou aménager des espaces appropriés pour en faire des garderies, des maternelles ou des centres aérés pour permettre aux femmes travailleuses-mères ayant des enfants à bas âges d'avoir un endroit adapté et sécurisé pour garder les enfants durant les heures de travail. Cette pratique permettra aux femmes de travailler en toute quiétude, d'avoir une tranquillité d'esprit et d'être plus performante et productive dans le travail. Aussi, il faudra sensibiliser et encourager les femmes à dénoncer toutes formes d'abus, de renvois ou licenciement, de refus d'accorder une promotion après avoir rempli toutes les conditions, de femme en état de grossesse au sein des entreprises. Les femmes doivent par ailleurs se promouvoir aux postes de responsabilité au même titre que les hommes. Les entreprises quant à elles doivent créer un cadre d'échange et de renforcement de capacité des travailleurs surtout féminins.

La troisième recommandation est de favoriser la mise en place d'une politique de lutte et de sanctions dissuasives et mesures de redressements contre toute forme de harcèlement au travail. Aussi encourager les femmes à dénoncer tout acte de harcèlement subit dans le cadre professionnel quel que soit l'auteur de l'acte. Bien souvent les femmes victimes de harcèlement dans le cadre professionnel ont peur de dénoncer les auteurs qui le plus souvent s'avèrent être l'un des responsables de la structure. Par conséquent elles courent le risque de se voir licenciée. C'est pour cela, il serait nécessaire de mettre en place une politique

de lutte et de sanction sévère contre toute forme de harcèlement au travail. Cette disposition, en plus d'être bénéfique pour les femmes, permettra à l'entreprise de gagner en renommée et en efficacité.

En plus de ces recommandations, nous avons tenu à mettre deux autres recommandations par rapport à l'observation que nous avons faite sur le terrain.

La quatrième recommandation consiste à sensibiliser et encourager les femmes à postuler au même titre que les hommes aux offres de promotions d'une part, et d'autre part de faire appliquer dans toute la rigueur de la loi, les arrêtés, les décrets et les lois en faveur de la promotion des femmes dans les entreprises. L'Etat doit par ailleurs mettre en place une cellule pour veiller à l'application régulière et stricte des lois mises en place pour l'égalité hommes et femmes et à l'accès à la promotion au sein des entreprises.

La dernière recommandation est celle de favoriser l'emploi des psychologues dans les entreprises : dans le monde du travail, les femmes font face à de nombreuses difficultés telles que la transition professionnelle, la menace de licenciement, la pression de la maternité et du harcèlement. Ces difficultés agissent sur le travailleur et peuvent l'empêcher de mener à bien son travail. Avoir un psychologue spécialement pour les travailleurs de sexe féminin afin d'aider les femmes à avoir confiance en elles en éliminant le complexe d'infériorité qu'elles se font d'elles-mêmes, les aider à pouvoir concilier vie professionnelle - vie familiale et à s'adapter aux mutations professionnelles.

Ces recommandations, bien qu'elles permettent d'apprécier la portée de l'étude, n'empêchent cependant pas de relever un certain nombre d'insuffisances constatées dans le travail.

La première limite réside dans le nombre de secteurs d'activité et le nombre d'entreprises choisies. Pour des recherches ultérieures, il serait intéressant

d'étendre sur tous les secteurs d'activités mixtes et augmenter par la même occasion le nombre d'entreprises.

L'autre limite réside dans le fait que nous n'avons pas inclus de variables de contrôle telles que le stress au travail, l'âge, le nombre d'enfant et la situation matrimoniale.

Enfin dans le cadre de continuer la recherche, d'autres études peuvent être envisagées en abordant la question des conditions de travail et de sécurité des employés des entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon et celui des difficultés de promotion des femmes dans les entreprises publiques.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abrams, K. (1998). New jurisprudence of sexual harassment. *Cornell L. Rev*, 83 (1), 1169-1230.

Adjamagbo, A., Antoine, P., Beguy, D., et Dial, F. B. (2006). Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé. *Documento de trabajo*, 4, 1-22.

Achte, I., Delaflore, J-Luc., Fabre, C., Magny, F. et Songeur, Ch.(2010). Comment concilier la performance et le bien-être au travail. (Mémoire MBA RH). Université Paris Dauphine, Paris. 194 p.

Adjamagbo, A., Antoine, P., Béguy, D. et Dial, Fatou-B.(2005). Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé, 6èmes journées scientifiques du Réseau «Démographie» de l'AUF.«. Ville du Sud. Dynamiques, diversités et enjeux démographiques et sociaux, 22p.

Aeberhard-Hodges, J. (1996). Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail :Jurisprudence récente. *Revue internationale du Travail*, 135 (5), 1-545.

Angela, F. (2016). Postes à responsabilités Pourquoi si peu de femmes? *Revue d'égalité à égalité*, (16), 1-26.

Antoine, P. et Béguy, D. (2005). Contexte économique et constitution de la famille en milieu urbain africain : Les cas de Dakar et Lomé. XXV Congrès international de la Population. UIESP, Tours,18-23.

Alami, M.R. (2006). Femme et marché du travail au Maroc. *L'année du Maghreb*, 287-301.

Alderson, M. (2004). Laurent Vogel La santé des femmes au travail en Europe : Des inégalités non reconnues. Bruxelles, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité. *Revue Recherches féministes*, 17 (2),305-312.

Akpinar-Sposito, C. et Roger, A. (2017). Obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale. 28e congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH 2017), Aix-en-Provence France, 16 p.

Aktouf, O. (1987). Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, Canada, 213 pages.

Amandine, M. (2016). Le harcèlement sexuel au travail. Analyse femmes prévoyances socialistes, 14p.

Arrigazzi, L., et Jallade, L. A. (1972). Niveau d'instruction et salaires. *Revue Française de pédagogie*, 21(1), 40-66.

Bambona, S. et Laure, A. (2012). Femmes européennes, femmes africaines et Première Guerre mondiale au Cameroun, 1914-1915. Guerres mondiales et conflits contemporains. *Presses Universitaires de France*, 4, (248), 27-44.

Bazaani, A., Bonbled, N. (2016). L'égalité professionnelle au regard de la Représentativité des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en Belgique et dans l'Union européenne. (Mémoire Master en droit). Université catholique de Louvain, Bruxelles, 86 pages.

Beitone, A. et Hemdane, E. (2005). La définition de l'entreprise dans les manuels de sciences économiques et sociales en classe de seconde. *Skholê, hors-série*, (1), 29-39.

Belghiti-Mahut, S. (2004). Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres. *Revue française de gestion*, 4 (151), 145-160.

Blanchard, J.-F. (2011). Pascale Desrumaux, Le harcèlement moral au travail. Réponses psychosociales, organisationnelles et cliniques. Lectures en ligne, les comptes rendus.

Bennani Meziane, G. (2016). Contribution des pratiques RSE à l'éclatement du plafond de verre et à l'engagement des femmes cadres : Le cas de deux entreprises au Maroc. (Thèse de doctorat). Université Bretagne Loire. 506 p.

Bercot, R. (2011). La santé des femmes au travail en France. le Syndicalisme et le Travail. *Revue Multidisciplinaire sur L'emploi*, 6 (2), 26-49.

Bilampoa, G. T., Sitsopé, T. A. et David, J.S. (2021). Conciliation vie familiale et vie professionnelle par les femmes travaillant dans le secteur public de la santé à Lomé : Quelles stratégies d'adaptation? Papers in Political Economy. *Revue Interventions économiques*, 65. 1-18.

Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité : Réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Revue Regards sur le travail*, 8 (1), 1-14.

Boldt, L., Durand, P., Horion, P., Kayser, A., Mengoni, L. et Molenaar, A. (1958). La stabilité de l'emploi dans le droit des pays membres de la CECA Droit de travail Vol. II= Stability of employment in the law of member countries of the ECSC Labor Law Vol. II.

Bonnet, C. et Hourriez, J-M. (2012). Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France. *Regards sur la Parité*, 39-51.

Bouffartigue, P. (2012). Genre, travail, santé. Rencontres du réseau "Egalité femmes-hommes dans l'emploi" en Paca, France Marseille, 16 p.

Breda, T., Dutronc-Postel, P., Parraud, J. S. et Tô, M. (2021). Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises. *Institut des Politiques Publiques*, (68), 1-8.

Brière, S. (2006). La progression des femmes dans des postes de direction dans l'administration publique en Tunisie et au Maroc. (Thèse de doctorat). École nationale d'administration publique. 262 p.

Bureau, International du Travail (OIT). (2016). Les femmes au travail, Genève, 142 p.

Carcillo, S. et Valfort, M-A. (2020). Lutter contre les discriminations sur le marché du travail. Notes du conseil d'analyse économique, 2 (56), 1-12.

Centrale des syndicats du Québec. (2001). Les nouvelles connaissances usuelles. Femmes au travail. Document interne.25p.

Chaïb, S. (2008). Femmes immigrées et travail salarié. Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes, 16, 209-229.

Chaignot-delage, N. et Dejours, C. (2018). Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles spécificités ? *Revue de droit du travail*, (35), pp 1-4.

Challe, L., l'Horty, Y., Petit, P., & Wolff, F.-C. (2018). Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : Les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle. Rapport de recherche (2018-05), 41p.

Chané, M. (2015). Accueil d'un enfant différent à la naissance et accompagnement des parents : Évaluation de la formation des professionnels de santé dans l'annonce et l'accompagnement. (Mémoire). Université Paris Descartes, France, 91 p.

Chappert, F., Messing, K., Peltier, É. et Riel, Jessica. (2014). Conditions de travail et parcours dans l'entreprise. Vers une transformation qui intègre l'ergonomie et le genre? e syndicalisme et le travail. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi*, 1, 9 (2), 49-72.

Charmes, J. (1990). Deux études sur l'emploi dans le monde arabe. Centre français sur la population et le développement, LES DOSSIERS DU CEPED, Paris (11), 1-42.

Charmes, J. (1997). Plus visible mais toujours sous-estimée. *Editions L'Harmattan*, 47-58.

Charmes, J. (2005). Femmes africaines, activités économiques et travail : De l'invisibilité à la reconnaissance. *Revue Tiers Monde*, 2 (182), 255-279.

Chatelain, C. (2019). Les jeunes mères et l'évolution de leurs trajectoires personnelle, Éducationnelle, professionnelle et familiale. (Mémoire). Université Laval, Quebec, Canada, 164 p.

Chauffaut, D. (2016). Salaires et stéréotypes dans le monde du travail et dans la société. *Terra nova*, 44 p.

Chazot, L (2012). Le stress au travail. Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management. (Mémoire). Université Montpellier 1, France, 89 p.

Chevandier, C. et Pigenet, M. (2002). L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards. *Le mouvement social*, 3(200), 163-169.

Chicha, M.-T., et Charest 1, É. (2009). Accès à l'égalité et gestion de la diversité : Une jonction indispensable. *Gestion*, 34 (3), 66-73.

Confédération, syndicale. Internationale. (2008). Charte des droits de la femme au travail. Bruxelles, Belgique, 1-27.

Conseil, D-M, (2008), L'ascension professionnelle des femmes cadres à la Ville de Montréal, Montréal, QC, 42 p.

Conseil, Economique et Social. (2008). Les femmes face au travail à temps partiel. N°5, France, 109 p.

Cousin, O., Beyer, F.M. (2011). Le rapport au travail des cadres : un engagement paradoxal. Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?, Armand Colin, 46-55.

Debande, O., Vandenberghe, V. (2012). Investir dans le capital humain. Academia, 4-15.

De Curraize, Y., Hugounenq, R. (2004). Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination. *Revue de l'OFCE*, 3 (90), 193-224.

Defresne, M., Monso, O. et Saint-Philippe, S. (2018). les enseignantes perçoivent 14% de moins que les enseignants. *Éducation et formations*, (96), 203-231.

De Koninck, M., Malenfant, R. (2001). Maternité et précarisation de l'emploi. CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières. Conseil québécois de la recherche sociale (CQRS), Canada, 64 p.

Del Bayle, J-L. L. (2000). Initiation aux méthodes des sciences sociales. L'harmattan. 386 p.

Desjardins, S. et St-Onge, A. (2009). Les facteurs qui affectent les entreprises féminines : Perspectives de croissance Le cas du Cameroun. Bureau international du Travail, 1<sup>ère</sup> Edition, Genève, Suisse, 109 p.

Des syndicats du Québec, C. (2001). Les nouvelles connaissances usuelles.

Femmes au travail. Document interne. 4<sup>ème</sup> trimestre, 25 p.

Duhamel, É. et Joyeux, H. (2013). Femmes et précarité. Étude du Conseil économique, social et environnemental. Journal Officiel de la République française, 130 p.

Du Nord, A. (2018). Emploi et questions sociales dans le monde Aperçu global des tendances pour les femmes .1-6.

Duru-Bellat, M. (1994). Filles et garçons à l'école, approches sociologiques et psycho-sociales. *In Revue française de pédagogie*, 109 (1), 111-141.

Douarin, L. L. et Doniol-Shaw, G. (2008). L'accès des femmes aux emplois supérieurs de la fonction publique : Une construction au croisement des itinéraires professionnels et familiaux. *Politiques et management public*, 26 (2), 75-98.

Du Travail, O. I. (2016). Les femmes au travail : tendance 2016, Bureau international du Travail, Genève, 1<sup>ère</sup> édition, 120 p.

Efros, D. (2002). La participation salariée à une entreprise : Entre technique de gestion, utopie et engagement de soi. (Thèse). Université Paris X – Nanterre, 439 p.

Et Social, C. É. (2008). Les femmes face au travail à temps partiel. Avis et rapports du Conseil Économique et Social, n°5, 128 p.

Faucher, L. (2015). Théorie scientifique In: Sciences, technologie et société de A à Z. Presses de l'université de Montréal, Québec, 237-241.

Faulx, D. (2007). Psychosociologie clinique du harcèlement moral au travail et de ses liens avec l'hyperconflit : Approche processuelle, intégrative et dynamique de deux modes de relations de travail pathogènes. (Thèse Psychologie sociale, industrielle et organisationnelle), Université de Liège, Belgique, 418 p.

Faulx, D., et Delvaux, S. (2005). Le harcèlement moral au travail : Phénomène objectivable ou «concept horizon»? Analyse critique des définitions des phénomènes de victimisation au travail. *Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, 7 (3), 1-24.

Faustin, K., Roger, T. N. et Biloa-essimi, J. (2021). Les déterminants du choix de l'emploi informel dans un marché du travail segmenté dans les pays en développement : Cas du Cameroun. *African Economic Conference*. 33p.

Ferrary, M. (2010). Compétitivité de la firme et management stratégique des ressources humaines. 4<sup>ème</sup> trimestre. *Revue d'économie industrielle*, (132), 127-154.

Fernandez, A. A. (2022). Égalité salariale entre les hommes et les femmes : Où en est-on en Région bruxelloise? *Institut Bruxellois de statistique et d'analyse*, (49), 1-7.

Fleury, A. (2016). Postes à responsabilités Pourquoi si peu de femmes? *République et canton de Jura. Edition* (16), 1-26.

France Conseil économique, social et environnemental., Duhamel, Éveline. et Joyeux, Henri. (2013). Femmes et précarité. *Journal Officiel de la République française*, France, 130 p.

Freyssenet, M. (1994). Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. *Sociologie du travail*, 36<sup>e</sup> année. *Les énigmes du travail*, 105-122.

Friedmann, G. (1960). Qu'est-ce que le travail? *Economies, sociétés, civilisations*. 15 (4), 684-701.

Gadrey, J., Gadrey, N. (2017). Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme. *La Revue de l'Ires*, 3(93), 3-24.

Gakou, A. D. et Kuépié, M. (2008). Niveau et déterminants de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali. *Statéco*, (103), 61-75.

Garcia, A., Hacourt, B. et Bara, V. (2005). Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. *Les Amis de pistes*, 7 (3), 1-14 p.

Garner, H., Méda, D. et Senik, C. (2005). Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages. *Travail et emploi*, (102), 57-67.

Gauthé, B., Tchokponhoue, H. (2017). Effets du paiement des allocations familiales et des pensions de vieillesse sur l'espérance de vie des bénéficiaires. (Mémoire). Université de Parakou, Bénin. 62 p.

Grodent, F., Linckens, A. et Tremblay, D-G. (2011). La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec : Une analyse en termes de genre. Québec, (2011-13), 1-50.

Guergouz, D. et Mati, A. (2014). L'impact de l'harcèlement moral des femmes au travail : Cas l'APC M' CISNA SEDDOUK. (Mémoire master en sciences humaines et sociales). Université abderrahmane mira. bejaha. Algerie, 101p.

Guillard, A. et Roussel, J. (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines : Éclairages sur le succès d'un concept. *Revue management et avenir*, (1), 160-181.

Hanane, B. et Bendjedou, N. (2014). La politique de recrutement au sein d'une entreprise publique: cas pratique SONATRACH-TRC, faculté des sciences

économiques, commerciales et sciences de gestion, département des sciences de gestion, (mémoire de fin de cycle de licence en Science de Gestion). Université Abderrahmane Mira de BEJAJA. Algérie, 108 pages.

Hamrouni, N. (2011). La non reconnaissance du travail des femmes : Smith n'est pas coupable. *Revue de philosophie économique*. 12 (1), 53-89.

Harribey, J-M. (1998). Travail, emploi, activité : Essai de clarification de quelques concepts. Série Economie du travail. *Économies et Sociétés*, A.B., 3 (20), 5-59.

Havet, N., Sofer, C. (2002). Les nouvelles théories économiques de la discrimination. *Travail, genre et sociétés*, 1 (7), pp 83-115.

Hertefelt, H., Laigl, F. (2016). Harcèlement au travail. Syndicat liberal, 41 pages.

Hirigoyen, M-F. (2003). Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien. La Découverte, 216 p.

Huchet, E., Marquet, A-M., Magda, T. (2015). L'accès des femmes aux postes à responsabilité en Belgique entre entreprise sociale et entreprise classique : se co-conspirer pour un égal accès aux postes à responsabilité. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. 73 p.

Huet, M., Sellem, L., Vaucher, F. (2015). Stress et grossesse : Impacts et Interventions. Bachelor of science hes-so de sage-femme Haute Ecole de Santé Vaud Lausanne, Suisse, 186 p.

Ilama, I. I. et Tremblay, D-G. (2014). Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : Enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre. *Revue Interventions économiques*. Télé-université, UQAM, (51), 1-18.

Institut national de la santé et de la recherche médicale (France) (2011). Stress au travail et santé : Situation chez les indépendants. Centre d'expertise collective, 497 p.

Jolibert, B. (2007). La Révolution française et le droit des femmes à l'instruction. Résumé d'une désillusion. *Expressions*, (30), 107-134.

Kabasele Tujibikile, G. et Coster, S. (2021). Analyse qualitative du harcèlement moral des soignants au travers d'un échantillon de managers de maison de repos et de soins en Belgique Francophone. (Master en Sciences de Gestion). Université Catholique de Louvain, Belgique, 63 p.

Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dictionnaire critique du féminisme, Genre et économique, Genève, (2), 78-88.

Kushi, S. et Mcmanus, I. (2018). Les coûts sexués de l'austérité : Les effets du régime d'État-providence et des politiques publiques sur l'emploi dans les pays de l'OCDE au cours de la période 2000–2013. *Revue internationale du Travail*, 157 (4), 615-649.

Lacombe, B. (1997). Pratique du terrain : Méthodologie et techniques d'enquête. (Thèse). Université de Paris I, France, 847 p.

Lafortune, L., Pérez, V. P., Ardite, Y. O., Palacios, Y. C., Sorin, N., Deschênes, C., Lebeau, A., Serrano, R. T., et Concepción, E. P. (2022). Femmes en situations professionnelles : Expériences cubaines et canadiennes WEFLA-JFD, 279 p.

Lanfant, M-F. (1964). La femme dans la société. Son image dans différents milieux sociaux, par Marie-José et Paul-Henry Chombart de Lauwe et alii. *Revue*

*française de sociologie*, 5 (2), 210-211.

Lattroh, E.N.M. (2001). Analyse des résultats thème 8: situation socio-économique de la femme. Deuxième draft, 132 p.

Laufer, J. et Silvera, Rachel. (2006). L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. *Revue de l'OFCE*, (2), 245-271.

Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre : Le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et emploi*, 3 (102), 31-44.

Lembrechts, L., et Valgaeren, E. (2010). Grossesse au travail : Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique : Étude quantitative et qualitative. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Lemière, S. (2013). L'accès à l'emploi des femmes une question de politiques. Ministère des droits des femmes. 178 p.

Lempen, K. (2008). Au-delà du mobbing : Le harcèlement sexuel comme outil de maintien du système de genre. *Dike*, 149-163.

LE, R. D. F. O. P. (1999). Etude sur l'implication des femmes dans les instances de prise de décision. Kigali, Rwanda, 128 p.

l'Horty, Y. (2016). Les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Rapport au Premier Ministre. La documentation française, 104 p.

Lippel, K., Vézina, M., Stock, S., F, A. et Dupéré, C. (2011). Violence au travail : Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique. Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Montréal, Canada, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, (691), 325-399.

Litte–Ngounde, Emmanuel. (2004). Impact du niveau d’instruction de la femme sur l’état nutritionnel des enfants de moins de trois ans en Centrafrique. Institut de Formation et de Recherche Démographiques. (Mémoire DESS en Démographie). Université de Yaounde II, Cameroun, 104 p.

Lonkila, M. Z. (2009). Sur les voies de la contribution féminine : Quelle expérience pour le Burkina Faso ? Global Forum on Gender Statistics, Accra, Ghana. 09 p.

Malenfant, R. (1996). Cachez ce ventre... La grossesse en milieu de travail. *Lien social et politiques*, (36), 103-110.

Mansione, A. (2012). Travail et grossesse en milieu hospitalier : Aménagements du poste de travail ? Enquête auprès de médecins du travail des hôpitaux du Grand Nancy. (Médecine humaine et pathologie). Université Lorraine, France, 100p.

Maron, L., Meulders, D., O’Dorchai, S., Plasman, Robert. et Simeu, N. (2011). L’écart salarial entre les femmes et les hommes dans l’Union européenne : Indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Université Libre de Bruxelles, Belgique, 216 p.

Martin, N. (2008). Le leadership des femmes et des hommes au sein des organisations en France : Entre perception et réalité. (Maîtrise en communication). Université du Québec à Montréal, Canada, 124 p.

Mango, K. (2007). Incidences du harcèlement sexuel sur l’intégration professionnelle des femmes dans la ville de Bukavu en RDC. (Licence en sociologie). Université officielle de Bukavu, RDC.

Marchand, I., S-, J. et Corbeil, C. (2007). L’ascension professionnelle et le

plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. *Revue Recherches féministes*, 20 (1), 27-54.

Matiaba, J. (2015). Problématique d'une gestion cohérente des ressources humaines dans une entreprise publique. (Mémoire Ressources Humaines). Université pédagogique nationale en République Démocratique du Congo (RDC), 76 p.

Melnik-Olive, E., Couprie, H. (2017). Les pratiques managériales pour réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation en entreprise. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (137), 97-117.

Milewski, F. (2005). La précarité des femmes sur le marché du travail. Lettre de l'OFCE, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques. *Presses de Sciences-Po* (263),1-4.

Milewski, F. (2008). Les femmes sur le marché du travail en France : Les progrès marquent le pas. *Santé, Société et Solidarité, De l'égalité de droit à l'égalité de fait : Françaises et Québécoises entre législation et réalité*, 7(1), 67-74.

Moghadam, V. et Senftova, L. (2005). Mesurer l'autonomisation des femmes : Participation et droits dans les domaines civil, politique, social, économique et culturel. *Revue internationale des sciences sociales*, 2 (184), 423-449.

Moisseron, J-Y., Chabbert, P., de la Cruz, P., Gillot, G., de Facci, D., Kateb, K., Groppo, C. et Guérin, F. (2014). Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie. 271 p.

Naji, F. (2014). L'égalité professionnelle heurtée au plafond de verre : Essai sur une enquête croisée entre la France et le Maroc. (Thèse de doctorat en science de Gestion). Université Paris 13-Sorbonne Paris cité, France.

Naro, G. (2003). Compétitivité, rentabilité, productivité, emploi ... face à la variété des critères de performance, *Revue internationale des relations de travail*, Université Montpellier I, 1(4), 89-124.

Nisona, J. A. (2014). Représentation du genre dans les politiques et programmes de l'animation des structures éducatives de la ville de Kinshasa. (Maitrise en Education). Université du Québec à Trois-Rivières, Canada, 110 p.

Noël, B. (2016). La lourde discrimination des femmes en Côte d'Ivoire. *Libre Afrique*, <https://www.contrepoints.org/2016/04/06/245720-discrimination-des-femmes-en-cote-divoire>.

Nyate Nyami, N. (2018). L'apport du management dans la gestion des entreprises financières en Algérie. Cas de la Banque de l'Agriculture et du Développement Rural (BADR) de Tizi-Ouzou. (Master en science de gestion). Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, Algérie, 158 p.

OCDE/Organisation internationale du travail/Center of Arab Woman for Training and Research (2020), « Les femmes au travail et dans la société : état des lieux », dans *Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, Éditions OCDE, Paris.

Odul-Asorey, I. (2013). Congé maternité, droit des femmes? Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux. *La Revue des droits de l'homme*, (3), 1-16.

Omnès, C. (2003). Les trois temps de l'emploi féminin : Réalités et représentations. *L'année sociologique*, 53 (2), 373-398.

Organisation, I.D.T. (2016). Les femmes au travail Tendances. Bureau International du Travail, Genève. 88 p.

Organisation, I.D.T. (2017). Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail : Ce qu'en pensent les femmes et les hommes. Gallup, Bureau international du Travail, Genève. 142 p.

Organisation, I.D.T. (2018). Emploi et questions sociales dans le monde Aperçu global des tendances pour les femmes 2018, 1<sup>ère</sup> Edition 2019, Genève, 15 p.

Organisation Internationale du travail (2019). Rapport mondial sur les salaires 2018/19 Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes? Bureau international du Travail, Genève. 174 p.

Ouedraogo, P. C. C. C. (2020). Entre universalité des droits humains et importation/exportation d'outils juridiques et conceptuels «occidentaux» en Afrique «noire». Cas du cadre Burkinabè de lutte contre les inégalités et les discriminations envers les femmes. (Thèse en Sociologie du droit). Université de Lyon 2, France. 517 p.

Paiva, M. (2012). Des femmes invisibles. *Plein droit*, 2 (93), 21-24.

Palacios, y. c. (2022). Femmes cadres cubaines: points de vue sur l'identité professionnelle selon une perspective genrée. *Femmes, JFD*, n° 33, 298 p.

Pécaut-Rivolier, L. (2013). Rapport sur les discriminations collectives en entreprise. *Lutter contre les discriminations au travail : Un défi collectif*. 165p.

Pelletier, M., Lippel, K. et Vézina, M. (2018). La violence en milieu de travail. Tiré du Rapport québécois sur la violence et la santé Institut national de santé publique du Québec. Canada, pp.256-280.

Périer, H. (2009). Les femmes sur le marché du travail aux États-Unis : Évolutions mises en perspective avec celles de la France et de la Suède. *Revue*

de l'OFCE, 1, 49-84.

Pétillon, J-M. et Darmangeat, C. (2018). Histoire et préhistoire de la domination masculine. Parcours GREP MP. Cahiers du GREP Midi-Pyrénées, 57, 97-125.

Petit, P. (2004). Discrimination à l'embauche : Une étude d'audit par couples dans le secteur financier. *Revue économique*, 55 (3), 611-621.

Pigeyre, F. et Sabatier, M. (2011). Les carrières des femmes à l'université : Une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. Université Paris-Est IRG, *Institut de Management Public (IDPM)*, 28 (2), 219-234.

Pilon, M. (2006). Défis du développement en Afrique subsaharienne : L'éducation en jeu. Ceped Paris, 251 p.

Pilon, M. (1996). Chapitre 2 "Genre et scolarisation des enfants en Afrique Subsaharienne". *Genre et développement, des pistes à suivre*, 5, 25-34

Ponthieux, S. et Meurs, D. (2004). Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe: effets de structure ou discrimination? *Revue de l'OFCE*, 3 (90), 153-192.

Probst, I. (2008). Genre et TMS: quand les différences biologiques masquent les effets de la division sexuelle du travail. *École d'études sociales et pédagogiques*, 1-9.

Probst, I. et Salerno, S. (2016). Biais de genre dans la reconnaissance des maladies professionnelles : L'exemple des troubles musculosquelettiques (TMS) en Italie et en Suisse. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 28p.

Poupart, J.(1997). L'entretien de type qualitatif considerations épistémologiques, théoriques et méthodologiques. Montréal: gaetan morin, 405 pages.

Quiminal, C. et Timera, M. (2002). 1974-2002, les mutations de l'immigration ouest-africaine. *In Hommes et migrations*, 1(1239), 19-32.

Raboanarijaona, A. E. (2016). Conciliation travail-famille: le non lucratif est -il aussi conciliant pour les femmes? (Mémoire maîtrise en science sociale). Université du Québec à Montréal, Canada 112 p.

Rabouhi, S et Rahmouni, A. (2018). L'impact de la vie professionnelle des femmes salariées sur la vie familiale Cas pratique : Les femmes mariées de l'entreprise Sonatrach Bejai. (Mémoire master en sociologie). Université Abderrahmane Mira de Bejaia, Algerie, 147 p.

Rivet, Michèle. (2003). La discrimination dans la vie au travail : Le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation. *R.D.U.S*, 4(34), 275-305.

Robé, J-P. (1995). L'entreprise en droit. la médiation. *In Droit et société*, 1(29), 117-136.

Rouchdy, M. M.A. (2016). La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique égyptienne: enjeux et reformes, Centre d'expertise et de recherche administrative. (Master Spécialisé en Administration et Finance Publique). Université de Strasbourg Direction de la formation, Ecole Nationale d'Administration, France, 49 p.

Schweitzer, S. (2002). Les enjeux du travail des femmes. Vingtième siècle. *Revue d'histoire*, 3(75), 21-33.

Silvera, R. (2001). Genre et économie : Des rendez-vous manqués. *Travail, genre et sociétés*, 2 (6), 123-143.

Soares, A. (2014). Le travail dans de sombre temps. *Travailler*, 1(31), 31-44.

Sources AfDB, P. (2015). Autonomiser les femmes africaines : Plan d'action. Indice de l'égalité du genre en Afrique, 42 p.

Tremblay, D-G. (2003). Conciliation emploi-famille et temps de travail : De nouveaux enjeux sociétaux : Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques. Télé-université, Université du Québec. Québec, 19 p.

Van Kerckhove, S. et Vielle, P. (2015). " Égalité salariale entre hommes et femmes : La lutte contre l'écart salarial menée au-delà du cocon professionnel. Faculté de droit et de criminologie. (Master en droit), Université de Louvain, Belgique, 79 .

Wirth, L. (2004). Briser le plafond de verre : Les femmes aux postes de direction. Bureau international du travail. Genève. 84p.

Zadi, J. (2013). La question de la bonne gouvernance et des réalités sociopolitiques en Afrique : Le cas de la Côte d'Ivoire. (Doctorat Droit Public). Université Paris-Est, France, 414p.

Zaidman, C. (2007). Les « acquis » des femmes en France dans une perspective Européenne. Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de Recherches pour les études féministes. *L'Homme et la société*, 15, 177-190.

# **ANNEXES**

## Annexe 1 : questionnaire

Nous effectuons dans le cadre de notre thèse une enquête sur les difficultés de promotion des femmes dans les entreprises. Vos avis et suggestions seront d'une portée considérable pour la consolidation de nos résultats. Nous vous signifiions par ailleurs que ce questionnaire est anonyme et préserve votre identité. Merci d'avance pour votre participation.

### I- IDENTIFICATION

#### 1- AGE:

- 1- 20-30ans       2- 30-40ans       3- 40-50ans   
4- 50-60ans

#### 2-Situation matrimoniale

- 1-Célibataire       2- Marié (e)       3-Divorcé (e)   
 Concubinage       5- Veuve (f)

3- Nombre d'enfant    F       G

4- Nombre d'enfant scolarisé    F       G

### II- INFORMATION GENERALE SUR LE TRAVAIL DES FEMMES EN ENTREPRISE

#### 5- Quel poste occupez-vous ?

- |   |   |
|---|---|
| 1- Agent de trie <input type="checkbox"/>                 | 9- Surveillante <input type="checkbox"/>            |
| 2- Agent décortiqueur <input type="checkbox"/>            | 10- Assistante commerciale <input type="checkbox"/> |
| 3- Agent d'emballage <input type="checkbox"/>             | 11- Assistante saisie <input type="checkbox"/>      |
| 4- Agent de saisie <input type="checkbox"/>               | 12- Assistante RH <input type="checkbox"/>          |
| 5- Agent entretien et production <input type="checkbox"/> | 13- Assistante qualité <input type="checkbox"/>     |

6- Agent de production

7- Machiniste

8- Agent commercial

14- Assistante surveillante

15- Assistante comptable

16- Responsable

6- Quel est votre ancienneté au sein de la structure?

1- 1 mois- 6mois

2- 6 mois – 1 année

3- 1 an - 2 ans

4- 2 ans- 3 ans

5- 3ans – 5 ans

6- 5ans et plus

7- Etes-vous déclarés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)?

1- Oui

2- Non

3- Pas de réponse

8- Etes-vous assurées par l'employeur?

1- Oui

2- Non

9- Que pensez-vous en général du travail des femmes en entreprise?

4- Autonome

5- Acquérir de la compétence

6- Avoir de de l'expérience

7- Bien-être

8- Développement social

9- Développement personnel

10- Epanouir

11- Equilibre familial

12- Faire des connaissances

13- Intelligente

14- Libert

15- Opportunité

- 16- Ouverture d'esprit
- 17- Rends heureux
- 18- Responsable
- 19 Respect des autres  -
- 20-Stabilité financière
- 21- Stabilité social

**10-** Pensez-vous être compétente pour occuper un poste de responsabilité au sein de l'entreprise?

- 1- Oui  2- Non

**11-** Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà changé de poste?

- 1- Oui  2- Non
- 3- Pas de réponse

**12-** Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une augmentation de salaire?

- 1- Oui  2- Non
- 3- Pas de réponse

**13-** Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une formation continue pour renforcer vos capacités professionnelles?

- 1- Oui  2- Non
- 3- Pas de réponse

**14-** Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?

**15-** Quel type de contrat avez-vous signé?

- 1- CDI  2- CDD
- 3- Journalier
- 4- Temps partiel  5- Je ne connais pas

**16-** pensez-vous que ce genre de contrat a des conséquences négatives sur la qualité de la vie socioprofessionnelle de la femme?

1- Oui

2- Non

3- Pas de réponse

### **III- FACTEURS PSYCHOSOCIAUX**

#### **III-1- Facteur lié au niveau d'instruction**

**17-** Quel diplôme avez-vous obtenu?

1- CEPE

2- BEPC

3- BT

4- BAC

5- BTS/DEUG

6- Licence

7- Maitrise

8- Cycle ingénieur

9- Pas de diplôme

10- DUT

#### **III-2- Facteur lié à la maternité**

**18-** Avez-vous une fois bénéficié de congés de maternité?

1- Oui

2- Non

3- Pas de réponse

**19-** Pensez-vous que la maternité constitue un frein pour le travail de la femme concernant la promotion dans l'entreprise?

1- Oui

2- Non

3- Pas de réponse

**20-** Pensez-vous que la maternité constitue un frein pour le travail de la femme concernant l'occupation de poste de responsabilité?

1- Oui                       2- Non                       3- Pas de réponse

**21-** Pensez-vous que la maternité constitue un frein pour le travail de la femme concernant la stabilité professionnelle?

1- Oui                       2- Non                       3- Pas de réponse

### **III-3- Facteur lié au harcèlement au travail**

**22-** Votre environnement de travail est favorable au harcèlement

1- Pas du tout d'accord                       2- Pas d'accord   
3- D'accord                       4- Tout à fait d'accord

**23-** Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une embauche

1- Pas du tout d'accord                       - Pas d'accord  
3- D'accord                       4- Tout à fait d'accord

**24-** Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une augmentation salariale

1- Pas du tout d'accord                       2- Pas d'accord   
3- D'accord                       4- Tout à fait d'accord

**25-** Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une promotion

1- Pas du tout d'accord                       2- Pas d'accord   
3- D'accord                       4- Tout à fait d'accord

**26-** Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'un maintien dans l'emploi

1- Pas du tout d'accord

2- Pas d'accord

3- D'accord

4- Tout à fait d'accord

## **Annexe 2 : entrevue**

Grille d'entrevue avec les Responsables Ressources Humaines (RH)

### **I- INFORMATION GENERALE SUR LES SALARIES**

**1-**Les salariés sont-ils tous déclarés à la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS)?

**2-**Les salariés bénéficient-ils d'assurance maladie au sein de l'entreprise ?

**3-** Que pensez-vous du travail des femmes au sein de l'entreprise ?

**4-** Lequel des genres hommes et femmes rencontre-t-ils plus de difficultés à atteindre les objectifs professionnels ?

Expliquez-vous

**5-**Pensez-vous que les femmes sont-elles plus disponibles et assidues à leur poste que les hommes ?

Expliquez-vous

**6-** Quelle différence existe-t-il entre les hommes et les femmes qui travaillent au sein de votre entreprise à ces différents niveaux ?

a) Au niveau du travail

b) Au niveau des heures supplémentaires

c) Au niveau des revendications

d) Au niveau des salaires

e) Au niveau des absences et permissions

7- Etes-vous à l'écoute régulier de vos travailleurs ?

Quelles sont les revendications qui reviennent régulièrement ?

8- Pensez-vous que les femmes travailleuses au sein de votre structure sont compétentes pour occuper des postes de responsabilités ?

9- Est-ce que vos employés bénéficient de formation continue organisée par l'entreprise ?

10- Est-ce que vous avez un profil de carrière au sein de l'entreprise ?

11-les femmes remplissent-elles les conditions pour postuler aux offres de promotion sein de l'entreprise ?

### **III- FACTEURS PSYCHOSOCIAUX**

#### **A- Facteur lié à l'instruction**

12- Au sein de l'entreprise quel est le pourcentage des femmes ayant un niveau d'étude élevé et un niveau d'étude faible?

Au sein de l'entreprise quel est le pourcentage des femmes ayant un diplôme?

#### **B- Facteur lié à la maternité**

13- Les femmes enceintes bénéficient-elles de congés de maternité ?

14-Est-ce que ces femmes récupèrent leur poste après les congés de maternité ?

15- Quelles sont les conséquences de ces absences sur le travail, l'atteinte des résultats en entreprise ?

Il paraît que les femmes enceintes ne sont pas acceptées au sein des entreprises pouvez-vous nous donner plus de détail a ce sujet ?

## **C- Facteur lié au harcèlement au travail**

16- Que pensez-vous du harcèlement des femmes dans les entreprises ?

17- Parler nous des cas de harcèlement au sein de votre entreprise ces trois dernières années ?

18- Selon vous quelles peuvent être les conséquences du harcèlement au travail sur les victimes et sur l'entreprise ?

### **Annexe 3 : entrevue**

Grille d'entrevue avec le corps médical

#### **I- INFORMATION GENERAL**

1- Existe-t-il une assurance maladie au sein de l'entreprise ?

2- En cas de maladie comment se fait la prise en charge médicale ?

3- Quels sont les cas de maladie que vous rencontrez le plus souvent en entreprise

4- Que pensez-vous en général du travail de la femme en entreprise ?

#### **II- FACTEURS PSYCHOSOCIAUX**

##### **A-Maternité**

5- Comment les femmes en état de grossesse sont-elles traitées au sein de l'entreprise ?

6-Pensez- vous que la maternité constitue un frein à une promotion ou à l'occupation d'un poste de responsabilité dans l'entreprise ?

##### **B-Harcèlement au travail**

7-Que pensez-vous du harcèlement des femmes dans les entreprises ?

8- Selon vous est-ce que l'environnement de travail est favorable au harcèlement ?

9- Connaissez-vous des femmes qui ont été victime de harcèlement au sein de la structure ?

10- Comment aviez-vous fait la prise la prise en charge?

- Les auteurs sont-ils dénoncés ?

11-Selon vous qu'elles sont les conséquences du harcèlement dans la vie socioprofessionnelle de la femme ?

12 - Quelles sont les difficultés que vous rencontrez le plus dans vos fonctions au sein de l'entreprise ?

#### **Annexe 4 : entrevue**

Grille d'entrevue destiné aux femmes, les représentants des travailleurs et les chefs d'équipe

##### **A-FACTEURS PSYCHOSOCIAUX**

###### **I- Facteur lié au niveau d'instruction**

1- quel est le niveau d'études demandé pour être recruté au sein des entreprises ?

2- Pensez-vous que le niveau d'études a peut-être joué en faveur ou en défaveur de la promotion de la femme au sein du travail ? expliquez-vous.

###### **II-- Facteur lié à la maternité**

4- Parler nous de comment les femmes vivent d'abord leur grossesse et ensuite leur maternité étant au travail

5- Est-ce que les congés de maternité sont pris en charge par la CNPS ?

6- Pensez-vous que la maternité constitue un frein pour le travail de la femme concernant la promotion dans l'entreprise? Expliquez-vous

7- Pensez-vous que la maternité constitue un frein pour le travail de la femme concernant l'occupation de poste de responsabilité? Expliquez-vous

### III- Facteur lié au harcèlement au travail

8- Votre environnement de travail est favorable au harcèlement

9- Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une embauche

10- Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une augmentation salariale

11- Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'une promotion

12- Généralement dans le cadre du travail, il est exigé un rapport sexuel en échange d'un maintien dans l'emploi

#### Annexe 5 : Réponses des femmes en fonction des items identitaires et informations générale sur le travail de la femme.

enquêtés	ITEM 1	ITEM2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14
1	2	1	1	0	1	4	2	2	4	11	2	2	2	2
2	1	4	1	1	9	5	2	2	7	4	2	2	2	2
3	2	2	2	1	1	6	1	2	18	9	2	2	2	1
4	2	4	2	2	1	3	2	2	18	11	2	2	2	2
5	1	1	0	0	2	3	2	2	18	4	1	1	1	2
6	1	1	1	1	1	4	2	2	18	4	2	2	2	2
7	2	1	1	1	2	5	2	2	4	14	2	2	2	2
8	2	1	0	0	2	4	2	2	4	9	2	2	2	2
9	2	4	0	0	3	4	2	2	8	4	2	2	2	2
10	2	4	2	2	1	5	2	2	7	9	2	2	2	2
11	2	4	3	2	3	4	2	2	15	9	2	2	2	2
12	1	1	0	0	2	5	2	2	19	8	2	2	2	2
13	2	4	4	2	1	4	2	2	18	11	2	2	2	2
14	1	1	0	0	2	5	2	2	22	10	2	2	2	2
15	2	4	0	0	9	3	2	2	22	11	2	2	2	2
16	1	1	0	0	2	3	2	2	18	5	2	2	2	2
17	3	1	3	1	2	5	2	2	8	9	2	2	2	2
18	3	5	4	1	2	5	2	2	4, 18	11	2	2	2	2
19	2	1	1	1	3	5	2	2	10, 18	8	2	2	2	2
20	2	1	0	0	2	4	2	2	4, 18	9	2	2	2	2

21	2	1	3	1	2	5	2	2	18	9	2	2	2	2
22	1	1	0	0	3	3	2	2	4	7	2	2	2	2
23	2	4	3	3	1	4	2	2	18	12, 14	2	2	2	2
24	2	1	1	1	2	4	2	2	8	12	2	2	2	2
25	2	4	3	2	2	5	2	2	4, 10	9	2	2	2	2
26	2	4	1	1	1	5	2	2	8	6	2	2	2	2
27	2	1	1	1	3	4	2	2	22	11	2	2	2	2
28	3	5	3	1	1	5	2	2	8	9	2	2	2	2
29	2	4	2	2	1	4	2	2	4	11	2	2	2	2
30	1	4	2	2	2	4	2	2	4	9	2	2	2	2
31	2	2	3	2	1	5	2	2	19	8	2	2	2	2
32	1	4	1	1	3	4	2	2	22	8	2	2	2	2
33	2	2	1	1	2	5	2	2	4	8	2	2	2	2
34	3	5	3	1	3	5	2	2	4	14	2	2	2	2
35	2	2	3	2	3	4	2	2	18	8	2	2	2	2
36	3	2	3	2	1	5	2	2	4	9	2	2	2	2
37	2	4	3	2	2	5	2	2	7	11	2	2	2	2
38	2	4	1	0	2	4	2	2	19	9	2	2	2	2
39	2	4	1	1	3	3	2	2	4	11	2	2	2	2
40	1	1	0	0	2	5	2	2	19	4	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	4	2	2	4, 21	4, 2	2	2	2	2
42	2	4	2	2	3	4	2	2	8	11	2	2	2	2
43	1	1	1	1	1	3	2	2	4	6	2	2	2	2
44	2	2	3	2	1	4	2	2	7	4	2	2	2	2
45	3	2	3	2	3	5	2	2	4	9	2	2	2	2
46	2	1	0	0	3	5	2	2	18	14	2	2	2	2
47	1	1	1	1	3	3	2	2	15	14	2	2	2	2
48	2	4	3	2	2	4	2	2	7	15, 4	2	2	2	2
49	1	1	0	0	2	2	2	2	19	13	2	2	2	2
50	1	1	1	1	1	3	2	2	18	13	2	2	2	2
51	2	4	3	2	1	2	2	2	4	7	2	2	2	2
52	1	1	0	0	3	4	2	2	4	12	2	2	2	2
53	1	1	0	0	1	2	2	2	7	8	2	2	2	2
54	1	1	0	0	2	2	2	2	7	12	2	2	2	2
55	2	2	2	1	2	3	2	2	14	4	2	2	2	2
56	2	4	2	2	3	4	2	2	18	12	2	2	2	2
57	2	2	3	2	3	4	2	2	8	8	2	2	2	2
58	2	4	2	2	1	3	2	2	8	10	2	2	2	2
59	1	1	0	0	1	5	2	2	4	14	2	2	2	2
60	2	1	2	1	1	4	2	2	18	12	2	2	2	2
61	2	1	0	0	1	2	2	2	14	4	2	2	2	2
62	1	1	0	0	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2
63	1	1	2	1	13	4	2	2	8	5	2	2	2	2
64	1	1	0	0	3	5	2	2	18	12	2	2	2	2

65	1	1	1	1	3	5	2	2	18	8	2	2	2	2
66	1	1	1	1	1	4	2	2	7	4	2	2	2	2
67	2	4	2	2	1	4	2	2	8	5	2	2	2	2
68	3	4	5	2	2	5	2	2	10, 4	9	2	2	2	2
69	2	2	3	1	3	4	2	2	10	11	2	2	2	2
70	1	1	0	0	1	2	2	2	10	8, 4	2	2	2	2
71	1	4	2	2	1	4	2	2	20, 19	12	2	2	2	2
72	1	4	1	1	2	3	2	2	7	14	2	2	2	2
73	1	4	0	0	2	3	2	2	4	8	2	2	2	2
74	1	4	2	2	3	3	2	2	22	8	2	2	2	2
75	2	2	2	1	1	4	2	2	20	8	2	2	2	2
76	2	2	2	2	2	4	2	2	18	9	2	2	2	2
77	1	4	1	1	2	4	2	2	15	9	2	2	2	2
78	1	4	1	1	2	2	2	2	18	13	2	2	2	2
79	2	2	3	1	1	4	2	2	22	12	2	2	2	2
80	2	4	3	2	1	3	2	2	19	8	2	2	2	2
81	1	4	0	0	1	4	2	2	22	13	2	2	2	2
82	2	2	3	2	1	4	2	2	4	11	2	2	2	2
83	2	4	3	2	1	5	2	2	5	9	2	2	2	2
84	2	4	4	2	1	4	2	2	12	14	2	2	2	2
85	2	2	3	2	1	3	2	2	19	12	2	2	2	2
86	2	2	3	2	4	4	2	2	19	5	2	2	2	2
87	2	2	2	2	1	3	2	2	16	4, 8	2	2	2	2
88	2	4	2	2	1	3	2	2	21	14	2	2	2	2
89	1	1	1	1	1	5	2	2	4	6	2	2	2	2
90	2	2	0	0	1	3	2	2	18	11	2	2	2	2
91	1	4	3	2	1	2	2	2	8	13	2	2	2	2
92	3	2	3	3	16	5	2	2	4	9	2	2	2	2
93	1	4	3	0	1	4	2	2	19	12	2	2	2	2
94	1	1	0	0	11	3	2	2	22	4	2	2	2	2
95	2	4	2	1	1	4	2	2	22	12	2	2	2	2
96	2	2	3	2	10	4	2	2	4	8	2	2	2	2
97	2	2	2	1	1	3	2	2	15	8	2	2	2	2
98	1	1	1	1	12	3	2	2	19	12	2	2	2	2
99	1	1	0	0	1	3	2	2	18	13	2	2	2	2
100	1	1	0	0	1	4	2	2	4	9	2	2	2	2
101	1	1	0	0	1	2	2	2	15	4	2	2	2	2
102	1	1	0	0	1	3	2	2	16	4	2	2	2	2
103	1	1	2	0	1	4	2	2	16	4	2	2	2	2
104	1	1	1	1	1	4	2	2	4	8	2	2	2	2
105	2	4	4	2	1	4	2	2	16	11	2	2	2	2
106	2	4	4	1	1	4	2	2	21	9	2	2	2	2
107	1	1	2	1	1	5	2	2	11	8	2	2	2	2

108	1	1	0	0	1	3	2	2	5	4	2	2	2	2
109	1	4	2	2	1	5	2	2	16	8	2	2	2	2
110	1	1	1	0	1	3	2	2	16	8	2	2	2	2
111	1	4	1	1	1	3	2	2	8	14	2	2	2	2
112	2	2	2	1	10	3	2	2	20	4	2	2	2	2
113	1	4	0	0	1	2	2	2	16	10	2	2	2	2
114	1	4	1	1	1	2	2	2	19	4	2	2	2	2
115	3	2	5	2	1	5	2	2	5	9	2	2	2	2
116	1	4	0	0	1	4	2	2	22	10	2	2	2	2
117	1	4	1	1	1	3	2	2	19	4	2	2	2	2
118	2	2	3	2	1	4	2	2	8	4	2	2	2	2
119	1	4	2	0	1	5	2	2	9	9	2	2	2	2
120	2	2	3	3	1	4	2	2	16	12	2	2	2	2
121	3	2	4	2	1	3	2	2	6	7	2	2	2	2
122	1	2	2	2	1	3	2	2	6	10	2	2	2	2
123	2	4	3	2	1	4	2	2	4	15	2	2	2	2
124	3	2	4	2	1	3	2	2	8	8	2	2	2	2
125	2	2	5	3	1	4	2	2	19	9	2	2	2	2
126	1	1	0	0	1	3	2	2	13	4	2	2	2	2
127	2	4	3	2	1	3	2	2	4	9	2	2	2	2
128	1	1	0	0	1	3	2	2	16	4	2	2	2	2
129	2	5	3	2	1	4	2	2	18	11	2	2	2	2
130	1	4	2	0	1	3	2	2	5	14	2	2	2	2
131	2	2	2	1	1	2	2	2	10	8,2	2	2	2	2
132	2	1	2	2	1	2	2	2	10, 14, 4	10	2	2	2	2
133	2	4	2	2	1	3	2	2	8	3	2	2	2	2
134	2	4	5	3	1	5	2	2	10, 19	8,1	2	2	2	2
135	1	4	0	0	1	2	2	2	22	13	2	2	2	2
136	4	2	2	2	1	4	2	2	4	5	1	2	2	2
137	1	2	3	2	1	2	2	2	16	8	2	2	2	2
138	1	1	0	0	1	4	2	2	10	4,8	2	2	2	2
139	1	1	1	0	1	4	2	2	6	4	2	2	2	2
140	1	1	0	0	1	2	2	2	8	4	2	2	2	2
141	1	1	2	0	1	5	2	2	20	9	2	2	2	2
142	2	4	2	2	1	2	2	2	19	11	2	2	2	2
143	2	1	1	1	1	3	2	2	6	12	2	2	2	2
144	1	1	0	0	1	4	2	2	6	11	2	2	2	2
145	3	3	4	2	1	5	2	2	14, 10	9	2	2	2	2
146	2	4	3	2	1	2	2	2	6	13	2	2	2	2
147	1	1	0	0	1	3	2	2	9	15	2	2	2	2
148	2	4	4	2	1	3	2	2	8	4	2	2	2	2
149	2	1	2	2	5	5	2	2	19	9	2	2	2	2

150	2	4	3	2	6	4	2	2	8	4	2	2	2	2
151	1	1	1	1	6	4	2	2	12	11, 10	2	2	2	2
152	3	5	5	4	6	5	2	2	5	9	2	2	2	2
153	2	1	0	0	6	2	2	2	21	8	2	2	2	2
154	2	2	0	0	4	5	2	2	8	5	1	1	2	1
155	2	1	1	1	7	3	2	2	11	4	2	2	2	2
156	3	2	5	4	6	5	2	2	6	8	2	2	2	2
157	3	4	4	4	6	2	2	2	8	4	2	2	2	2
158	1	1	0	0	6	2	2	2	8	4,2	2	2	2	2
159	2	4	5	3	8	2	2	2	8	8	2	2	2	2
160	1	2	1	1	7	4	2	2	10	5	2	2	2	2
161	1	1	1	1	8	3	2	2	4	11	2	2	2	2
162	1	1	2	1	6	3	2	2	4	11	2	2	2	2
163	2	4	2	1	6	5	2	2	15	9	2	2	2	2
164	1	1	2	1	6	4	2	2	6, 20	4	2	2	2	2
165	2	4	3	2	6	3	2	2	14, 4	16	2	2	2	2
166	1	1	1	1	6	1	2	2	8	11	2	2	2	2
167	2	2	4	3	6	2	2	2	18	16	2	2	2	2
168	2	4	3	2	6	4	2	2	15	16	2	2	2	2
169	2	2	1	1	6	5	2	2	14	9	2	2	2	2
170	1	4	2	1	6	3	2	2	16	5	2	2	2	2
171	2	2	3	1	6	2	2	2	4	11	2	2	2	2
172	1	1	0	0	6	1	2	2	4	12	2	2	2	2
173	1	2	1	1	6	3	2	2	4	4	2	2	2	2
174	1	1	0	0	6	5	2	2	14	9	2	2	2	2
175	1	1	2	2	8	3	2	2	18	11	2	2	2	2
176	1	4	2	1	6	3	2	2	17	11	2	2	2	2
177	2	2	3	1	6	2	2	2	20	8	2	2	2	2
178	3	2	4	1	7	4	2	2	8	5	2	2	2	2
179	1	4	0	0	6	2	2	2	8	13	2	2	2	2
180	1	4	1	1	6	3	2	2	18	11	2	2	2	2
181	3	2	4	1	6	5	2	2	4	9	2	2	2	2
182	2	4	2	1	10	3	2	2	4, 17	12	2	2	2	2
183	2	2	3	2	6	4	2	2	10	5	2	2	2	2
184	3	5	3	2	6	5	2	2	19	12	2	2	2	2
185	2	4	3	2	6	4	2	2	12	11	2	2	2	2
186	2	1	1	0	9	4	2	2	4, 19	4	2	2	2	2
187	2	4	3	1	15	3	2	2	5	11	2	2	2	2
188	1	2	1	1	6	1	2	2	10	12	2	2	2	2
189	3	2	4	3	6	4	2	2	10	4,3	2	2	2	2
190	1	1	0	0	6	3	2	2	9 4	4,15,12	2	2	2	2
191	3	1	2	1	6	5	2	2	18	9	2	2	2	2
192	1	1	0	0	5	4	1	2	4	11	2	2	2	1
193	2	1	2	0	6	4	1	2	4	8	2	2	2	1

194	1	1	0	0	6	4	1	2	4	3	2	2	2	1
195	2	4	0	0	3	4	1	2	4	15	2	2	2	1
196	1	4	0	0	2	5	1	2	19	5	2	2	2	1
197	3	5	3	1	2	6	1	2	16	6	2	2	2	1
198	1	1	0	0	2	6	1	2	4	4	2	2	2	1
199	3	2	4	2	3	6	1	2	12	6	2	1	2	1
200	1	1	1	0	3	5	1	2	11	11	2	2	2	1
201	2	1	0	0	10	4	1	2	4	4,2	2	2	2	1
202	1	1	0	0	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2
203	2	4	3	1	3	5	1	2	10	8	2	2	2	1
204	1	4	2	1	1	4	1	2	4	14	2	2	2	1
205	1	1	2	1	3	1	2	2	18	13	2	2	2	2
206	2	4	1	1	2	4	1	2	21	4	2	2	2	1
207	1	4	2	2	3	3	2	2	11	14	2	2	2	2
208	1	1	2	1	3	5	1	2	10	12	2	2	2	1
209	1	1	1	1	1	1	2	2	18	7	2	2	2	2
210	1	1	1	0	3	2	2	2	18	7	2	2	2	2
211	1	1	0	0	1	1	2	2	18	6	2	2	2	2
212	2	4	2	2	3	4	1	2	17, 10	12	2	2	2	1
213	1	4	0	0	2	5	1	2	18	4	2	2	2	1
214	1	1	1	0	3	1	2	2	4	11	2	2	2	2
215	1	4	2	1	2	3	2	2	10	11	2	2	2	2
216	1	1	0	0	2	2	2	2	4	14	2	2	2	2
217	1	1	2	1	1	2	2	2	14, 17	17	2	2	2	2
218	1	1	0	0	14	4	1	2	4	6	2	2	2	1
219	1	1	1	1	6	3	2	2	4	11	2	2	2	2
220	3	4	3	2	6	6	1	2	19	17	2	1	2	1
221	1	1	1	1	6	2	3	2	4	11	2	2	2	2
222	1	2	1	0	6	3	2	2	4	14	2	2	2	2
223	3	1	3	1	6	4	1	2	10, 4	14	2	2	2	1
224	1	4	1	1	6	2	2	2	4	7	2	2	2	2
225	1	1	0	0	1	4	2	2	20	6	2	2	2	2
226	1	1	1	1	3	3	2	2	10	4	2	2	2	2
227	2	1	3	1	3	2	2	2	13	11	2	2	2	2
228	1	4	2	1	3	3	2	2	10	12	2	2	2	2
229	1	1	2	2	2	4	2	2	14	15, 4	2	2	2	2
230	3	3	3	2	1	3	2	2	5, 16	4	2	2	2	2
231	2	4	2	2	9	6	1	2	4	4, 8	2	2	2	1
232	2	1	2	2	3	5	2	2	18	4	2	2	2	2
233	2	4	1	1	2	4	2	2	4	14	2	2	2	2
234	2	4	1	0	10	5	1	2	21	4	2	2	2	1
235	1	1	0	0	1	4	2	2	4	17	2	2	2	2
236	2	2	2	2	3	5	1	2	19	5	2	2	2	1

237	1	1	0	0	1	1	2	2	4	4,3	2	2	2	2
238	2	4	3	2	1	3	2	2	10	10	2	2	2	2
239	2	1	1	1	3	4	2	2	20	11	2	2	2	2
240	1	1	0	0	2	2	2	2	11	4	2	2	2	2
241	1	1	0	0	2	3	2	2	11	4	2	2	2	2
242	2	4	2	1	3	4	2	2	12	3	2	2	2	2
243	1	1	1	0	1	4	2	2	16	12	2	2	2	2
244	1	1	0	0	3	1	2	2	16	4	2	2	2	2
245	1	1	0	0	2	3	2	2	7	12	2	2	2	2
246	2	1	2	2	3	2	2	2	7	4	2	2	2	2
247	3	5	4	2	2	3	2	2	4	11	2	2	2	2
248	1	1	0	0	9	5	2	2	14,4	14	2	2	2	1
249	2	3	2	1	1	4	2	2	18	15	2	2	2	2
250	1	4	0	0	2	3	2	2	18	4	2	2	2	2

### Annexe 5 : Réponses des femmes en fonction des items de l'étude.

ENQUETEES	ITEM 15	ITEM16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
1	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
2	10	2	1	1	1	3	3	3	3	3
3	5	1	2	2	2	3	3	3	3	3
4	9	2	1	1	1	3	2	2	2	2
5	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
6	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4
7	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
9	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10	9	2	1	1	1	3	1	1	1	1
11	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
12	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
13	9	2	2	2	2	3	3	3	3	3
14	9	2	3	3	3	3	4	4	4	4
15	9	2	1	1	1	3	1	1	1	1
16	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
17	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
18	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
19	2	2	1	1	1	4	3	3	3	3
20	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
21	2	2	1	1	1	3	4	4	4	4
22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
23	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4
24	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
25	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3

26	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
27	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
28	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
29	9	2	1	1	1	3	1	1	1	1
30	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4
31	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
33	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
34	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
35	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
36	9	2	2	2	2	3	3	3	3	3
37	9	2	1	1	1	3	1	1	1	1
38	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4
39	9	1	1	1	1	3	3	3	3	3
40	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3
41	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
42	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
43	2	2	1	1	1	3	4	4	4	4
44	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
45	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
46	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
47	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
48	9	2	1	1	1	4	3	3	3	3
49	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
50	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1
51	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
52	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
53	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
54	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
55	9	2	1	1	1	3	2	2	2	2
56	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
57	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
58	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
59	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
60	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
61	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3
62	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
63	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1
64	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
65	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
66	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
67	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
68	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
69	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3

70	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
71	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
72	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
73	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
74	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
75	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
76	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
77	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
78	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
79	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
80	9	2	2	2	2	3	3	3	3	3
81	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
82	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
83	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3
84	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
85	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
86	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
87	9	2	1	1	1	3	1	1	1	1
88	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
89	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
90	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
91	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
92	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
93	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
94	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
95	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
96	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
97	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
98	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
99	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
100	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
101	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
102	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
103	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
104	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
105	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
106	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
107	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
108	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
109	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
110	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3
111	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
112	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
113	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4

114	9	2	1	1	1	3	2	2	2	2
115	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
116	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
117	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
118	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
119	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
120	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
121	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
122	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
123	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
124	9	2	1	1	1	4	3	3	3	3
125	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
126	9	2	1	1	1	3	1	1	1	1
127	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
128	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
129	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
130	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
131	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
132	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
133	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
134	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
135	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
136	5	2	1	1	1	3	3	3	3	3
137	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
138	5	2	1	1	1	3	3	3	3	3
139	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
140	9	2	1	1	1	44	3	3	3	3
141	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
142	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
143	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
144	9	2	1	1	1	3	2	2	2	2
145	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
146	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
147	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
148	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
149	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
150	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
151	9	2	1	1	1	3	1	1	1	1
152	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
153	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
154	7	2	1	1	1	4	3	3	3	3
155	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
156	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
157	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3

158	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
159	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
160	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
161	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
162	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
163	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
164	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1
165	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2
166	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
167	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
168	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
169	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
170	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
171	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
172	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
173	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
174	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
175	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
176	9	2	1	1	1	4	3	3	3	3
177	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
178	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
179	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
180	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
181	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
182	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
183	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
184	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
185	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
186	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
187	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
188	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
189	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
190	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
191	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2
192	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
193	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
194	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
195	5	2	1	1	1	3	3	3	3	3
196	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3
197	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
198	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
199	9	1	1	1	1	3	3	3	3	3
200	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
201	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3

202	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
203	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
204	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
205	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
206	5	2	1	1	1	4	3	3	3	3
207	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
208	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
209	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
210	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
211	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
212	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
213	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
214	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
215	9	2	1	1	1	4	3	3	3	3
216	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
217	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
218	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
219	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
220	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
221	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
222	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
223	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
224	9	2	1	1	1	3	4	4	4	4
225	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
226	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3
227	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
228	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
229	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
230	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
231	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
232	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
233	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
234	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
235	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
236	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3
237	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
238	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
239	9	2	1	1	1	4	3	3	3	3
240	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
241	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3
242	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
243	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
244	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
245	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3

246	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
247	9	2	1	1	1	3	3	3	3	3
248	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
249	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3
250	9	2	1	1	1	4	3	3	3	3

## ANNEXE 7

**Tableau 33** : Résultat de l'analyse des données relatives à l'influence du niveau d'instruction sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

**Tableau croisé**

		Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?		Total
		Présence de promotion	Absence de promotion	
Quel est votre niveau d'instruction?	Niveau élevé	2	56	58
	% dans Quel est votre niveau d'instruction?	3,4%	96,6%	100,0%
	% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	100,0%	22,6%	23,2%
	Standard	1,5	-1,5	
	Résidus standardisés	2,3	-,2	
	Résidus ajustés	2,6	-2,6	
	Niveau faible	0	192	192
% dans Quel est votre niveau d'instruction?	0,0%	100,0%	100,0%	
% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	0,0%	77,4%	76,8%	
Standard	-1,5	1,5		
Résidus standardisés	-1,2	,1		
Résidus ajustés	-2,6	2,6		
Total	Effectif	2	248	250
	% dans Quel est votre niveau d'instruction?	0,8%	99,2%	100,0%
	% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	100,0%	100,0%	100,0%

**Tableau 35** : Résultat de l'analyse des données relatives à l'influence de la maternité sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

Tableau croisé

			Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?		Total
			Présence de promotion	Absence de promotion	
LA MATERNITE EST-ELLE UN PROBLEME DANS LA PROMOTION ?	Absence de maternité	Effectif	1	9	10
		LA MATERNITE EST-ELLE UN PROBLEME DANS LA PROMOTION ?	10,0%	90,0%	100,0%
		% dans l'entreprise			
		avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	50,0%	3,6%	4,0%
		Standard	,9	-,9	
		Résidus standardisés	3,3	-,3	
		Résidus ajustés	3,3	-3,3	
	Présence de maternité	Effectif	1	239	240
		LA MATERNITE EST-ELLE UN PROBLEME DANS LA PROMOTION ?	0,4%	99,6%	100,0%
		% dans l'entreprise			
		avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	50,0%	96,4%	96,0%
		Standard	-,9	,9	
		Résidus standardisés	-,7	,1	
		Résidus ajustés	-3,3	3,3	
Total		Effectif	2	248	250
		LA MATERNITE EST-ELLE UN PROBLEME DANS LA PROMOTION ?	0,8%	99,2%	100,0%
		% dans l'entreprise			
		avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	100,0%	100,0%	100,0%

**Tableau 37** : Résultat de l'analyse des données relatives à l'influence du harcèlement sur la promotion des femmes dans les entreprises privées.

**Tableau croisé**

			Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?		Total
			Présence de promotion	Absence de promotion	
Harcèlement nouveau	harcèlement avec acceptation	Effectif	1	19	20
		% dans Harcèlement nouveau	5,0%	95,0%	100,0%
		% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	50,0%	7,7%	8,0%
		Standard	,8	-,8	
		Résidus standardisés	2,1	-,2	
		Résidus ajustés	2,2	-2,2	
	harcèlement avec refus	Effectif	1	229	230
		% dans Harcèlement nouveau	0,4%	99,6%	100,0%
		% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	50,0%	92,3%	92,0%
		standard	-,8	,8	
		Résidus standardisés	-,6	,1	
		Résidus ajustés	-2,2	2,2	
Total		Effectif	2	248	250
		% dans Harcèlement nouveau	0,8%	99,2%	100,0%
		% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	100,0%	100,0%	100,0%

# ARTICLE

# KASA BYA KASA

**Revue Ivoirienne d'Anthropologie et de  
Sociologie - Rev Iv Anthropol Sociol**

N° 49 - Mars 2022

ISSN 1817-5643

---

---



Éditions Universitaires  
de Côte d'Ivoire

## **ADMINISTRATION DE LA REVUE**

### **Fondateurs**

Niangoran Bouah Georges - Memel-Fotè Harris  
Konan Kakou Charles

### **Directeur de Publication**

Editions Universitaires de Côte d'Ivoire (EDUCI)

### **Rédacteur en chef**

KOUAMÉ N'guessan

### **Rédacteurs en chef adjoints**

Gadou Dakouri M. - Dayoro Zoguéhi Arnaud K

### **Secrétariat de Rédaction**

Kouadio N'gnanda AM - Ahuié Assian AC - Niamké Jean L.

### **Responsable marketing**

Toh Alain

### **Comité scientifique et de lecture**

Pr. Koné Mariatou (Abidjan)	MC. Abou Bakari Imorou (Bénin)
Pr. Yao Gnabéli Roch (Abidjan)	MC. Soko Constant (Abidjan)
Pr. Baha Bi Y. Daniel (Abidjan)	MC. Guessan Kouadio (Abidjan)
MC. Yéo Sonourgo Souleymane (Abidjan)	MC. Ouassa Kouaro Monique (Bénin)
MC. Loba Akou Don Franck (Abidjan)	MC. Jacobe Grajales Lopez (Lille)
MC. Tra Fulbert (Abidjan)	Konin Séverin (Abidjan)

### **Numéro : 49, Mars 2022**

Dépôt légal : N° 11307

Editions Universitaires de Côte d'Ivoire (EDUCI),  
Université Félix Houphouët Boigny (Cocody-Abidjan)  
BP V34 Abidjan 01 - Tél : 0142 12 90 90 - 0141 03 33 24  
E-mail : educiabj@yahoo.fr / educiabj@gmail.com  
ISSN 1817-5643

*Tous droits de traduction, de reproduction  
et d'adaptation réservés pour tous les pays.*

*Kasa Bya Kasa*  
*Kasa Yè Ya*  
*Kasa Kasa a*  
*Kasa Krongron*

Toute parole est parole  
Parler est facile et difficile  
Qui veut parler  
Doit parler clair, bien, vrai

(Kwabenan Ngboko)

La Vérité est parole  
La Vérité est dans la parole  
La Vérité est la parole de raison

(Koffi Awrondo)

Le signe de la figurine qui illustre la couverture de la Revue Ivoirienne d'Anthropologie et de Sociologie *Kasa Bya Kasa*, est l'un de ceux que l'on voit souvent sur les «poids à peser l'or» de valeur anaéin (14 grammes environ). Chez les Abè d'Agboville (Côte d'Ivoire), cette pièce de bronze est fréquemment utilisée dans les séances publiques d'ordalie organisées pour disculper un individu accusé à tort par l'opinion publique de son village. Aussi, anaéin symbolise-t-il la bonne foi, l'honnêteté et la vérité.

Crédit image de couverture : <https://www.pinterest.fr/anne7501/c%C3%B4t%C3%A9-d-ivoire-traditionnelle/?autologin=true> du 15 sept 2020

---

## SOMMAIRE

Conflits intercommunautaires liés au foncier rural dans le Guémon, à l'ouest de la Côte d'Ivoire <b>ALLAGBA Kouassi C., COULIBALY Hobonan.....</b>	<b>7</b>
Fabrique de soins en contexte d'hospitalisation au service de pédiatrie médicale du CHU de Yopougon : esquisse d'une anthropologie de compétence <b>DOBE GNAHOVA DIDIER.....</b>	<b>19</b>
Influence de la satisfaction salariale et des conditions de travail sur la corruption chez des travailleurs du secteur de l'électricité ivoirien : cas des agents de zone de la commune de Yopougon. <b>Olivier Kra Kobenan Kossonou.....</b>	<b>34</b>
Niveau socioculturel et attitude envers la déclaration des naissances chez les résidents de la commune d'Adzopé <b>Sylvain kouame N'CHO.....</b>	<b>52</b>
Facteurs sociologiques déterminant la promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon <b>Wagnan Karidja KONE Epse KONE.....</b>	<b>65</b>

---



# **FACTEURS SOCIOLOGIQUES DÉTERMINANT LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES DE LA ZONE INDUSTRIELLE DE YOPOUGON**

## *SOCIOLOGICAL FACTORS DETERMINING THE PROMOTION OF WOMEN IN PRIVATE COMPANIES IN THE YOPOUGON INDUSTRIAL ZONE*

**Wagnan Karidja KONE Epse KONE**

Doctorante,

École Doctorale Polytechnique (EDP)

Unité Mixte de Recherche et de l'Innovation (UMRI-48)

Laboratoire - Communication, Langues et Sciences Humaines

Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny

de Yamoussoukro - Côte d'Ivoire

kwagnan@gmail.com

### **RESUME**

Le présent article porte sur les facteurs sociologiques déterminant la promotion des femmes dans les entreprises privées de la Zone Industrielle de Yopougon. Pour se faire, une enquête par questionnaire a été effectuée auprès d'un échantillon de deux-cent cinquante (250) femmes et des entrevues ont été réalisées avec trente-un (31) salariées issues des quatre (4) entreprises sélectionnées. Les données recueillies à l'aide du questionnaire et du guide d'entretien comme outils d'investigation sur le terrain ont permis d'analyser les données et également de faire une analyse de contenu. Les résultats obtenus montrent une contribution significative du facteur sociologique dans la compréhension de l'absence de promotion des femmes travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon.

**Mots-clés :** Entreprises privées ; Femmes ; Instruction ; Promotion

-----

## ABSTRACT

*This article focuses on the sociological factors determining the promotion of women in private companies in the Industrial Zone of Yopougon. To do this, a questionnaire survey was conducted with a sample of two hundred and fifty (250) women and interviews were conducted with thirty-one (31) employees from the four (4) selected companies. The data collected using the questionnaire and the interview guide as field investigation tools made it possible to analyze the data and also to carry out a content analysis. The results obtained show a significant contribution of the sociological factor in understanding the lack of promotion of women workers in private companies in the industrial zone of Yopougon.*

**Keywords:** *Private companies ; Women; Education; Promotion.*

## INTRODUCTION

Les femmes sont confrontées à des inégalités de tous genres (M. Tall et al., 2013, p.6). Cet état de fait accentue leurs vulnérabilités et crée des obstacles de taille à leur ascension professionnelle. En effet, la majorité d'entre elles rencontrent des difficultés de promotion et leurs accès à des postes de responsabilités sont limités (A. Bazaani & N. Bonbled, 2010, p.27 et C. Des Montréalaises, 2008, p.5). Cette ségrégation les maintient toujours au bas des échelles des organisations (C. Des Montréalaises, 2008 p.7) et les rend vulnérables également aux emplois à faible revenu (M. De Koninck & R. Malenfant, 2001, p.53).

Les femmes africaines en général et particulièrement celles vivant en Côte d'Ivoire, ne sont pas en marge de cette réalité. La crise politico-militaire qu'a connue le pays au début des années 1990, jusqu'à atteindre leur paroxysme lors de la crise post-électorale d'Avril 2011, a fragilisé son économie et accentué la persistance « *des pratiques discriminatoires et les résistances socioculturelles liées à l'égalité du genre* ». (E. Rukundo, T. Yossa et E. Yao, 2015, p.7). Aussi, ces troubles sociopolitiques ont modifié le marché du travail (H. Wapoh, 2013, p. 694) et occasionné le chômage de nombreuses familles. Face à la montée de la violence, de l'insécurité et la persécution, les populations des zones rurales aspirant à un mieux-être ont migré massivement vers la capitale économique. Cet exode rural estimé à près de deux millions (2.000.000) de personnes (PNUD, 2017, p 17) constituant ainsi une forte main d'œuvre bon marché, a accru l'économie informelle abidjanaise. Il a par ailleurs occasionné une sur-représentation des femmes aux emplois non qualifiés. (F. Milewski, 2007, p.

546) et à accentué l'inégalité scolaire en faveur des filles (L. Proteau, 1996, p. 5). Pourtant, l'instruction des femmes a un impact positif sur les perspectives d'emploi. Selon (B. Mondiale, 2012, p.22), elle améliore la qualité de vie et permet également d'avoir un emploi productif. La femme est le plus souvent victime de certains comportements (le patriarcat, prendre les décisions à la place de la femme, le mariage forcé...), la reléguant au rang de subalterne et empêchant ainsi son épanouissement personnel (E. Rosemary, 2019, p.1 et N. Unies, 2014, p.1).

Malgré l'adoption des différents textes régionaux, internationaux et la mise en place de structure nationale de promotion et de protection des droits des femmes, la Côte d'Ivoire est à la 136<sup>ème</sup> place de l'indice de l'inégalité du genre (M.Tall et al., 2013, p.4). Bien que diplômées, les femmes restent toujours minoritairement représentées sur le marché du travail dans plusieurs domaines. (PNUD. 2017, p 20-24).

Cet article se propose d'étudier les facteurs sociologiques déterminant la promotion des femmes au sein des entreprises privées de la Zone Industrielle de Yopougon. L'objectif est de montrer le lien entre le facteur sociologique et la promotion des femmes dans les entreprises privées.

## 1. MÉTHODOLOGIE

### 1-1- Site d'étude

Abidjan, capitale économique ivoirienne, connaît un perpétuel développement caractérisé par sa forte industrialisation et son urbanisation galopante. La ville connaît aussi une avancée remarquable en raison de ses nombreux atouts économiques, démographiques touristiques et culturels. Abritant environ sept (7) Zones Industrielles avec plusieurs entreprises privées, Abidjan est une agglomération de treize (13) communes dont celle de Yopougon.

A l'instar des autres Communes du District d'Abidjan, Yopougon présente de nombreuses potentialités socioéconomiques : deux Zones Industrielles à savoir la zone industrielle du PK 24 appelée «extension de la zone industrielle» et la petite zone industrielle qui est d'ailleurs notre terrain d'étude.

Au cours de nos investigations, nous avons constaté qu'il existe deux (2) grands secteurs d'activité. Le secteur masculin (pourcentage des hommes varie de 94% à 100% et pourcentage des femmes ne dépasse pas les 5%) et le secteur mixte (pourcentage des femmes varie de 20% à 61% et pourcentage

des hommes varie de 30% à 79%). La technique par quotas nous a permis de cibler quatre (4) entreprises du secteur mixte. Le choix s'est porté sur ce secteur du fait qu'il regorge notre population d'enquête. Il s'agit entre autre des entreprises exerçant dans les secteurs d'activité suivants : agroalimentaire, plastique et cosmétique.

## 1-2- Technique d'échantillonnage de la population d'enquête

L'étude a porté sur les femmes travailleuses des quatre (4) entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon suscitées comme population mère (population d'enquête). La formule de Bernoulli a permis le calcul de la taille de l'échantillon (n) dans la population mère estimée à 714 femmes. Ainsi après calcul, la taille de l'échantillon est de deux cent cinquante (250) femmes. Le tableau ci-dessous indique la répartition de l'échantillon par entreprise.

**Tableau 1** : Répartition de l'échantillon à interroger par entreprise

Entreprises ou secteurs d'activité	Effectif des femmes par entreprise (N)	Pourcentage des femmes de chaque l'entreprise (%)	Femmes enquêtées par entreprise (n x % Ent/100)
Entreprise 1	321	44,96%	112
Entreprise 2	175	24,51%	61
Entreprise 3	133	18,63%	47
Entreprise 4	85	11,90%	30
<b>N</b>	<b>714</b>		
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>250</b>
<b>n</b>	250		

*Source* : Résultats issues de l'enquête terrain

## 1-3- Instrument de mesure

Dans cette étude, les instruments de mesure (ou les techniques de recueil des données) sont le questionnaire et l'entretien semi-directif. Le questionnaire a été administré aux femmes travailleuses de la zone industrielle de Yopougon selon trois (3) grandes thématiques. La première a porté sur l'identification des enquêtées : âge, situation matrimoniale, nombre d'enfant(s), assurance

professionnelle, la deuxième sur le poste occupé, l'ancienneté, le contrat de travail signé. Quant à la troisième enfin, elle s'est intéressée aux facteurs sociologiques.

Ensuite un entretien semi-directif a été réalisé avec une catégorie de population qualifiée «personnes ressources». Il s'agit de Responsables des Ressources Humaines (RH), de Chefs d'équipe de travail, de Représentant(s) des travailleurs, du Corps Médical afin d'avoir de plus amples informations sur l'objet d'étude. C'est au total trente et un (31) personnes de cette catégorie provenant des quatre (04) entreprises qui ont accepté de répondre à nos questions.

Les résultats du questionnaire ont été traités à l'aide du logiciel SPSS. Par contre ceux de l'entretien semi-directif ont été qualitativement traités à l'aide de l'analyse de contenu. La prochaine rubrique nous envoie aux résultats obtenus.

## **2- RÉSULTATS**

### **2.1. État des lieux sur la promotion de la femme**

#### ***2.1.1. Les forces de la politique de promotion des femmes dans les entreprises***

L'Etat ivoirien est partie prenante de différents instruments juridiques internationaux et régionaux de protection des droits des Hommes en général et particulièrement ceux des femmes. Cet engagement de l'Etat a pour but de favoriser la participation active de celles-ci dans le développement du pays. Elles peuvent désormais être des vecteurs de développement au sein de celui-ci. Cela a été possible grâce à la volonté manifeste de l'état ivoirien afin de permettre aux hommes et aux femmes d'être sur le même pied d'égalité. Il s'agit entre autre de la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes par l'assemblée générale des Nations Unies (UN) le 18 Décembre 1979 et mise en vigueur en tant que traité international le 03 septembre 1981 ; la résolution 1325 des Nations Unies ; le protocole de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes ; la déclaration des chefs de l'union Africaine et la déclaration des chefs de la CEDEAO.

Ces instruments juridiques aussi nombreux sont-ils, engagent les Etats-signataires ou adhérents à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils.

Le gouvernement ivoirien a fait de la question du travail de la femme, la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes une de ces priorités par la création de différentes directions et l'adoption de certains documents de politique nationale.

Cette volonté du gouvernement se reflète dans la constitution de Novembre 2016, à l'article 37 de faire de l'égalité entre hommes et femmes un principe majeur à savoir : favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et aussi encourager la promotion des femmes aux postes de responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises privées. Ainsi que par la création de différentes directions et l'adoption de certains documents de politique nationale tels que la création de la Direction de l'Egalité et la promotion du genre (DEPG) par le décret n° 2006-41 du 15 mars 2006 ; la mise en place du groupe thématique genre (cellules genres, points focaux genre) en 2007, chargé de veiller à la prise en compte des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes dans les plans programmes nationaux et sectoriels ; l'adoption en Avril 2009, d'un document de politique nationale sur l'Egalité des chances, l'Equité et le genre qui fixe les grandes orientations du gouvernement en matière de genre ; l'élaboration en 2011 d'un compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) par le cabinet du président de la République en vue de renforcer la visibilité, la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées ; en 2014, mise en place de l'observation nationale de l'Equité et du genre par le décret 2014-842 du 17 Décembre 2014, portant création organisation et fonctionnement ; en 2015, mise en place du Conseil National de la Femme (CNF) ; en 2018 par la création de la Direction de l'Egalité et de l'Equité du Genre (DEEG) au sein du MENETFP.

### ***2.1.2. Les Faiblesses de la politique de promotion des femmes dans les entreprises***

L'Etat ivoirien s'est engagé à travers la signature et l'adoption de textes de lois national et international afin de favoriser l'accès équitable des femmes aux promotions au sein des entreprises. Malgré la signature et l'adoption des textes réglementaires, forces est de constatée que dans la majorité des entreprises privées les textes ne sont pas appliqués. En outre, il existe un manque réel de suivi de l'application véritable des engagements internationaux et nationaux pour la promotion des femmes dans les entreprises privées en Côte d'Ivoire. A cela, il faut souligner que nombreuses femmes en âge de travailler sont analphabètes. Selon le rapport d'analyse statistique du système ivoirien 2020,

près d'une femme sur deux soit 51% n'a aucun niveau d'instruction. Pourtant, l'instruction est très importante pour la femme. Elle permet d'avoir les atouts, attitudes et compétences pour se valoriser et pouvoir être compétitive sur le marché de l'emploi. Avoir un diplôme, c'est avoir un élément clé pour la recherche de l'emploi de qualité et d'opportunité de promotion dans les entreprises. Raison pour laquelle (H. Wapoh, 2013, p. 693) soutien que les diplômés ont plus de chance d'obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI) contrairement aux moins diplômés. Cette réalité est réciproque pour les femmes. Cependant, le manque de diplôme engage les femmes de ne pas être compétitives sur le marché du travail d'une part, et d'autre part, dans les emplois vulnérables et accomplissent des activités non rémunérés (A. Mbaye & F. Gueye, 2018, p.4) les empêchant d'être autonome financièrement et d'avoir des promotions.

## 2.2. Facteurs sociologiques déterminants la promotion des femmes dans les entreprises privées.

### 2.2.1. Le niveau d'instruction

#### 2.2.1.1- Opinions des enquêtées sur la promotion

**Tableau 2:** Répartition des enquêtées selon leurs opinions sur la promotion

Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Présence de promotion	2	0,8	0,8	0,8
	Absence de promotion	248	99,2	99,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Source :** Données SPSS 2021

Le tableau 2 montre que sur un effectif de 250 femmes interrogées, pour 99,2% des femmes, il y a une absence de promotion dans les entreprises privées. Par contre, pour 0,8% des 100% des femmes il aurait une présence de promotion dans les entreprises privées.

### 2.2.1.2. Caractéristiques des femmes en fonction du facteur sociologique

**Tableau 3** : Répartition des enquêtées en fonction de leur niveau d'instruction

Quel est votre niveau d'instruction?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Niveau élevé	58	23,2	23,2	23,2
	Niveau faible	192	76,8	76,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Source** : Données SPSS 2021

Pour nous, on attend par niveau d'instruction faible, le niveau d'instruction en dessous du BEPC (diplôme CEPE, pas de diplôme et analphabète) et niveau d'instruction élevé, personnes ayant le diplôme de BEPC et plus.

A partir du tableau 3, on constate que sur un effectif de 250 femmes, 76,8% des femmes ont un niveau d'instruction en dessous du BEPC. Et 23,2% d'entre elles ont un niveau d'instruction au-dessus du BEPC.

Ces résultats montrent que la plus part des femmes travailleuses dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon ont un niveau d'instruction en dessous du BEPC. Avec un tel niveau d'étude, il est souvent difficile d'avoir une bonne situation professionnelle. Cela peut signifier que le niveau d'instruction à un rôle important dans la position du poste et le métier exercé. Ainsi, on pourrait affirmer que le niveau d'instruction est un obstacle à l'avancement professionnel de ces femmes. Contrairement à elles, les femmes ayant le diplôme du BEPC et plus occuperont des postes qui leur permettront d'avoir une bonne position professionnelle et d'avoir une carrière au sein de l'entreprise. Après avoir connu leur niveau d'étude, il était indispensable pour nous connaître le diplôme de ces dernières

**Tableau 4** : Répartition des enquêtées en fonction de leur diplôme

Quel diplôme avez-vous obtenu?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	CEPE	60	24,0	24,0	24,0
	DUT	1	0,4	0,4	24,4
	BEPC	19	7,6	7,6	32,0
	BAC	5	2,0	2,0	34,0
	BTS/ DEUG	7	2,8	2,8	36,8
	MAITRISE	1	0,4	0,4	37,2
	PAS DE diplôme	157	62,8	62,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Source** : Données SPSS 2021

Ce tableau n°4 montre que sur un effectif de 250 femmes, 62,8% d'entre elles n'ont pas de diplôme, 24,0% ont un CEPE, 7,6% ont un diplôme de BEPC, 2,0% ont un BAC, 2,8% un BTS/DEUG, 0,4% une maîtrise et enfin 0,4% un DUT.

Au regard des résultats du tableau, il est certainement très clair que les ouvrières des entreprises privées de la zone industrielle de yopougon dans la majorité n'ont pas de diplôme. Le manque de diplôme pourrait les maintenir dans une situation de précarité professionnelle.

**Tableau 5 : Répartition des enquêtées en fonction du poste occupé**

		Quel poste occupez-vous?			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	agent d'emballage	38	15,2	15,2	15,2
	agent commercial	3	1,2	1,2	16,4
	agent de production	45	18,0	18,0	34,4
	agent de saisie	1	0,4	0,4	34,8
	Agent de tri	103	41,2	41,2	76,0
	agent décortiqueur	45	18,0	18,0	94,0
	assistante commerciale	3	1,2	1,2	95,2
	assistante comptable	1	0,4	0,4	95,6
	Assistante qualité	1	0,4	0,4	96,0
	assistante saisie	1	0,4	0,4	96,4
	machinisme	3	1,2	1,2	97,6
	responsable commerciale	1	0,4	0,4	98,0
	Responsable décortiqueur	1	0,4	0,4	98,4
	Surveillante	4	1,6	1,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

*Source : Données SPSS 2021*

Dans le tableau n°5 sur les 250 femmes enquêtées, 103 d'entre elles sont des agents de tri soit 41,2%, 45 d'entre elles sont des agents de production soit 18,0%. Concernant les agents décortiqueurs, l'on dénombre un taux de 18,0% soit 45 personnes et 15,2% soit 38 femmes sont des agents emballages. Les résultats de ce tableau-ci, démontrent que dans les entreprises privées, le travail est plus axé sur celui de la production. De ce fait, la grande partie des femmes travailleuses occupent le poste le plus bas de l'échelle de production.

**Tableau 6 : Répartition des enquêtées en fonction de l'ancienneté**

		Quelle est votre ancienneté au sein de la structure ?			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	de 1 à 6 mois	8	3,2	3,2	3,2
	de 6 mois à 1 an	34	13,6	13,6	16,8
	de 1 an à 2 ans	63	25,2	25,2	42,0
	de 2 ans à 3 ans	91	36,4	36,4	78,4
	de 3 ans à 5 ans	45	18,0	18,0	96,4
	de 5 ans et plus	9	3,6	3,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

*Source : Données SPSS 2021*

Le tableau 6 indique que sur un effectif de 250 femmes enquêtées, 36,4% des femmes ont 2 à 3 années d'ancienneté au sein de la structure, 25, 2% ont de 1 à 2 années, 18, 0% ont de 3 à 5 années d'ancienneté, 3,2% qui ont de 6 mois à 1 an, 3,6% ont 5 années et plus et enfin 3,2% ont de 1 à 6 mois d'ancienneté.

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la majorité des femmes travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon ont de 2 à 3 années d'ancienneté au sein de leur entreprise. Ces résultats pourraient signifier que ces femmes ont déjà acquis l'expérience pour bien exercer le travail demandé.

**Tableau 7 : Répartition des enquêtées en fonction du contrat de travail signé**

		Quel type de contrat avez-vous signé?			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	CDI	31	12,4	12,4	12,4
	CDD	219	87,6	87,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

*Source : Données SPSS 2021*

A partir du tableau 7, on constate que sur un effectif de 250 femmes interrogées, 87,6% de ces femmes ont signé depuis leur entrée dans l'entreprise que

des contrats de travail à durée déterminée (CDD) soit 219 femmes. Et 12,4% de ces femmes ont quant à elles signé un contrat à durée indéterminée (CDI).

Ces résultats montrent que la majorité des femmes travailleuses dans les entreprises privées ont des contrats à durée déterminée (CDD). Ce genre de contrat est déjà un pas pour avoir un CDI, mais la difficulté c'est de pouvoir le renouveler. En effet, au sein de la majorité des entreprises industrielle de la zone de Yopougon, les contrats à durée déterminée (CDD) ne durent que six (6) mois renouvelable. A cet effet, à la fin des six (6) mois, le contrat n'est automatiquement pas renouvelé. Le salarié peut être rappelé deux à trois mois après ou pas. Ce cycle se renouvelle après chaque contrat signé. Ainsi certains salariés ont de nombreuses années d'ancienneté et sont toujours maintenus dans des contrats de travail à durée déterminée (CDD).

### **2.3. Effet du facteur sociologique et de la promotion des femmes**

Le tableau ci-dessous met en évidence les données relatives de l'effet du facteur sociologique sur la promotion des femmes dans les entreprises privées (à parti d'un tableau croisé.)

**Tableau 8 : Résultat de l'effet du facteur sociologiquesur la promotion**

Tableau croisé					
			Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?		Total
			Présence de promotion	Absence de promotion	
Quel est votre niveau d'instruction?	Niveau élevé	Effectif	2	56	58
		% dans Quel est votre niveau d'instruction?	3,4%	96,6%	100,0%
		% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	100,0%	22,6%	23,2%
		Standard	1,5	-1,5	
		Résidus standardisés	2,3	-,2	
		Résidus ajustés	2,6	-2,6	
	Niveau faible	Effectif	0	192	192
		% dans Quel est votre niveau d'instruction?	0,0%	100,0%	100,0%
		% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	0,0%	77,4%	76,8%
		Standard	-1,5	1,5	
		Résidus standardisés	-1,2	,1	
		Résidus ajustés	-2,6	2,6	
	Total		Effectif	2	248
		% dans Quel est votre niveau d'instruction?	0,8%	99,2%	100,0%
		% dans Depuis votre entrée dans l'entreprise avez-vous déjà bénéficié d'une promotion?	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Données SPSS 2021

Au vu des résultats du tableau 8 portant sur l'indicateur « niveau d'instruction et promotion des femmes dans les entreprises privées », le constat est qu'avec un total de 250 enquêtées, nous avons 248 personnes qui estiment qu'il y a une absence de promotion. Parmi elles, il y a 56 personnes qui pensent que l'absence de promotion est la conséquence du niveau élevé d'étude des personnes enquêtées et 192 soutiennent que l'absence de promotion est dû au niveau d'étude faible des enquêtées.

En revanche un effectif de 2 personnes soutiennent qu'il existe une présence de promotion. Pour ces 2 personnes la présence de promotion est due au niveau d'instruction des personnes ayant un diplôme au-dessus du BEPC et aucune personne ne pense que la présence de promotion peut être due au niveau d'instruction des personnes ayant un niveau d'instruction en dessous du BEPC.

## 2.4. Influence du facteur sociologique sur la promotion des femmes dans les entreprises privées

**Tableau 9** : Résultat des tests du khi-deux

Tests du khi-deux					
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	6,674 <sup>a</sup>	1	,010		
Correction pour continuité <sup>b</sup>	3,036	1	,081		
Rapport de vraisemblance	5,898	1	,015		
Test exact de Fisher				,053	,053
N d'observations valides	250				

Source Données SPSS 2021

Au vu de ce tableau on remarque que les résultats du traitement statistique mettant en relation le niveau d'instruction et la promotion des femmes a une

valeur de Signification asymptotique calculée équivalant à 6,674<sup>a</sup>. Cette valeur est significative au seuil de probabilité .05. Ce résultat montre l'existence d'une différence significative entre le niveau d'instruction et la promotion des femmes dans les entreprises privées. A travers ces résultats on peut affirmer que les femmes qui ont un niveau d'instruction au-dessus du diplôme de BEPC sont aptes à avoir une promotion contrairement à celles qui ont un niveau d'instruction en dessous du BEPC. On pourrait donc conclure que le niveau d'instruction influence la promotion des femmes des entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon.

### 3. DISCUSSION

Aujourd'hui plus que jamais, la femme veut participer au développement de la société (Ryckmans & Maquestiau, 2008, p.71). Mais dans bien de cas, elle est confrontée à des obstacles (C.Solar et al., 2016, p.12) qui limitent sa promotion au sein des entreprises. Ces obstacles se situent tant au niveau organisationnel, qu'au niveau individuel (C. Akpinar-Sposito & A. Roger, 2017, p.2). L'obstacle révélé par notre étude se situe au niveau individuel. Celui-ci mentionne l'existence d'un manque d'instruction chez la majorité des femmes travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon (voir tableau 4), par ailleurs primordiale pour la progression professionnelle au sein d'une entreprise.

Face aux profondes mutations liées au marché du travail et à la montée en puissance de la concurrence (H. Lucie, 2003, p.2), les entreprises ont besoin de travailleurs qualifiés, performants pour lutter contre la concurrence et mettre en place des stratégies efficaces pour se maintenir sur le marché. Partant de ce constat, le diplôme devient plus que nécessaire pour se faire une place dans le monde du travail. L'individu diplômé dispose déjà de potentialités requises pour prétendre à un poste de responsabilité et par conséquent avoir une rémunération de qualité. Comme le souligne (E. Nauze-Fichet & M. Tomasini, 2002, p.22) le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail. Il favorise par ailleurs l'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés. Pour ces auteurs, le diplôme permet également à son détenteur de se distinguer des autres à l'embauche. Cette étude corrobore avec nos résultats : K.K.A. âgée de 29 ans, 3 années d'ancienneté, responsable qualité " 6 mois après mon embauche, j'ai été nommée responsable lorsque les patrons en étudiant les dossiers des employés ont vu que j'ai un bon diplôme. Pourtant je travaillais déjà comme agent de production".

D'un autre côté, le manque de diplôme et la situation d'analphabétisme des femmes les maintient dans des situations de vulnérabilité au sein des entreprises. Celle-ci est préjudiciable pour elles, mais avantageux pour les entreprises. Du fait de leur analphabétisme, elles occupent des positions défavorables au sein des entreprises, elles sont reléguées au second plan, et travaillent dans des conditions difficiles, mal rémunéré et ne peuvent revendiquer de peur de perdre leur travail. Ces faits sont soutenus par les propos des enquêtées : C.M. âgée de 38 ans, 3 années d'ancienneté et agent d'emballage " le travail ici à l'entreprise n'est pas facile, on travaille dans les conditions difficiles. Le pire est que nous n'avons pas de matériel de protection lorsqu'on travaille"

*T. âgée de 27 ans, 2 ans et demi d'ancienneté, agent décortiqueur " mme quand tu n'es pas allé à l'école et que par la grâce de Dieu tu as eu un travail est ce que tu vas te plaindre ? non. ....sinon on vit dans les difficultés, par exemple ici on est payé par heure ou par rendement. Chaque mois tu as un nouveau montant de salaire ce n'est jamais fixe. Avec ça tu ne peux pas économiser. Même quand tu es malade pour te soigner c'est difficile parce que on n'a pas d'assurance maladie. Il y a beaucoup de chose à dire mais je dois retourner au travail "*

*M-F. âgée de 35 ans, 3 année d'ancienneté et agent de trie "ce que je peux dire est que on n'est pas considérés. Tu ne peux pas aller parler à ton patron. On n'a pas de délégué de travail. Il y a des semblants que les patrons montrent aux inspecteurs pour ne pas qu'on les questionne beaucoup. Si quelqu'un revendique tu es renvoyé sur le champ. Donc on est là, tout ce qu'on te fait tu acceptes sinon prend tes bagages et va-t'en."*

*Maman A. âgée de 50 ans, agent de production, 25 années d'ancienneté : "ici on ne nous respecte pas depuis combien d'année je travaille je suis au même poste ma fille. Au début le travail qu'on faisait était manuel. Mais aujourd'hui c'est avec des machines. Nous 5 que tu vois ont était là au début. Moi c'est depuis l'âge de 25 ans que je travaille ici. Bientôt j'irai à la retraite je n'aurai même pas une bonne somme pour réaliser quelques choses. On a fait 10 ans de CCD avant que les patrons nous donne un CDI".*

Ces femmes travaillent dans des conditions de précarité. Elles devraient être bien traitées. Elles sont au début des chaines de production. Leur absence paralyserait l'industrie car personne n'est sans n'ignorer le rôle important joué par ces dernières au sein des entreprises (A. Gakou & M. Kuépié, 2008, p.62).

Par ailleurs, les entreprises ont la possibilité d'encadrer ces femmes en mettant en place des cours d'alphabétisation et des formations pratiques continues. Ces formations permettront à ces dernières d'acquérir des compétences pour

être productives au sein de l'entreprise même d'une part et d'autre part avoir les rudiments nécessaires pour être efficace sur le marché du travail. M. Thiongané, 2019, p 166, soutient que « l'investissement en capital humain est un atout majeur sur le marché du travail ». En effet, l'éducation permet à la femme d'avoir beaucoup d'atout pour se valoriser sur le marché de l'emploi, d'être leader et d'acquérir des compétences. Pour E. Litte-Ngounde, (2004, p. 23), l'instruction est essentielle pour la femme. Celle-ci détermine la position de la femme en société et contribue à l'obtention d'un emploi stable et bien rémunéré.

## CONCLUSION

Cette étude porte sur les facteurs sociologiques déterminant la promotion des femmes dans les entreprises privées de la zone industrielle de Yopougon. Les résultats indiquent que le facteur sociologique qui contribue fortement à la promotion du travail des femmes dans les entreprises privées est le niveau d'instruction. En effet, l'instruction permet à la femme d'avoir un bon emploi, de jouer un rôle économique, un rôle d'éducatrice dans sa famille et dans sa communauté. Mais aussi d'être valorisée et de s'affirmer en tant que femme dans la société.

De ce fait, il ressort des analyses que le niveau d'instruction est un facteur qui influence la promotion des travailleuses des entreprises privées de la zone industrielle de yopougon.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BAZAANI Asmae et [BONBLED Nicolas](#), 2016, L'égalité professionnelle au regard de la représentativité des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en Belgique et dans l'Union européenne (Master en droit), Université catholique de Louvain, 86 p.
- CANSUAkpinar-Sposito, & ALAIN Roger, 2017, Obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale. 28e congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), 17pages.
- CONSEIL des Montréalaises, 2008, L'ascension professionnelle des femmes cadres à la Ville de Montréal, Montréal, QC, 42 p.
- DOUMBIA Gakou Assa & MATHIAS Kuépié, 2008, « Niveau et déterminants de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali » Statéco, 103, p. 61-75.
- EDOMWANDEKHOE Rosemary Amen, 2019, La révolte de la femme africaine : une lecture de rebelle de fatou keïta, Memorial University of Newfoundland, Department of Modern Languages, Literatures and Cultures, 78 p.

- EMMANUEL Nauze-Fichet & MAGDA Tomasini, 2002, «Diplôme et insertion sur le marché du travail : Approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement suivi d'un commentaire de Saïd Hanchane et Eric Verdier», *Économie et statistique*, 354, 1, p. 21-48.
- HILAIRE Wapoh, 2013, « Mode d'accès à l'emploi des diplômés en Côte d'Ivoire », In *économies et société*, série «socio-économie du travail, 5,35, p.691-723.
- HURTUBISE Lucie, 2003, *La précarité du travail chez les diplômés d'Université*. Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités, mémoire de maîtrise, 122 pages.
- LAURENCE Proteau, 1996, *Les grandes tendances de la scolarisation féminine en Côte d'Ivoire : Quelques repères statistiques*, centre ORSTOM de petit-bassam, 9, 58 pages.
- LITTE-NGOUNDE Emmanuel, 2007, *Impact du niveau d'instruction de la femme sur l'état nutritionnel des enfants de moins de trois ans en Centrafrique*, Université de Yaoundé II, Mémoire de fin d'études, 104 p.
- MBAYE Ahmadou Aly & GUEYE Fatou, 2018, *Marchés du travail et emplois en Afrique de l'Ouest*, Document de travail n°297, Groupe de la Banque Africaine de développement, 35 p.
- MADANI Tall, AGNES Kraïdy & EMMANUEL Noubissie, 2013, *Etre femme en Cote d'Ivoire : Quelles strategies d'autonomisation?-rapport des consultations de la Banque Mondiale sur le genre*, The World Bank, 54 pages.
- MARIA De Koninck & MALENFANT Romaine, 2001, *Maternité et précarisation de l'emploi*, CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, 70 p.
- MILEWSKI François, 2007, « Combattre les inégalités entre les femmes et les hommes. Idées simples, réalités complexes », *Revue de l'OFCE*, 3, p. 542-558.
- MONDIALE Banque, 2012, *Rapport sur le développement dans le monde 2013*, Abrégé, Emplois, Washington, License, Creative Commons Attribution CC BY, 64 p.
- MANAYE Thiongané, 2019, « Analyse des inégalités de participation au marché du travail selon le genre au Senegal », Université de Montréal, p.162-184.
- NATIONS Unies, 2014, *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, Nations Unies, New York et Genève, 138p.
- PROGRAMME des Nations Unies pour le Développement, 2017, *Egalité des sexes en Côte d'Ivoire : rôle du PNUD*, 48p.
- RUKUNDO Egidia, YOSSA Thaddée et KOUASSI Euphrasie Hortense Yao, 2015, *PROFIL GENRE PAYS République de la Côte d'Ivoire*, Groupe de la Banque africaine de développement, 48 p.
- SOLAR Claudie, BARIL Daniel, ROUSSEL Jean-François & LAUZON Nancy, 2016, « Les obstacles à la formation en entreprise », *Savoirs*, 2, 41, p.9-54.

# Table des matières

SOMMAIRE.....	I
DEDICACE .....	II
REMERCIEMENTS.....	III
ACRONYMES ET SIGLES .....	VIII
LISTE DES TABLEAUX.....	XI
LISTE DES FIGURES.....	XIII
RESUME .....	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : CONSIDERATIONS THEORIQUES .....	8
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE, APPROCHE CONCEPTUELLE, CADRE DE REFERENCE THEORIQUE.....	9
I-PROBLEMATIQUE.....	9
II- APPROCHE CONCEPTUELLE.....	21
II-1- PROMOTION.....	21
II-2- TRAVAIL.....	22
II-3- GENRE FEMININ.....	25
II-3-1- Genre.....	25
II-3-2- Féminin.....	29
II-4- ENTREPRISE PRIVEES.....	29
II-4-1- Entreprise .....	29
II-4-2- Privée.....	33
III- CADRE DE REFERENCE THEORIQUE.....	36
III-1- PRESENTATION DES MODELS D'ANALYSES THEORIQUES.....	36
III-1-1- La théorie du capital humain .....	36
III-1-2- La théorie de la subordination.....	38
CHAPITRE II : REVUE DES TRAVAUX, OBJECTIFS ET HYPOTHESES DE RECHERCHE.....	43
I : REVUE DES TRAVAUX.....	43
I-1-FACTEURS GENERAUX.....	43
I-1-1- Sante au travail.....	43
I-1-2- Discrimination au travail .....	47
I-1-3- Inégalité salariale.....	51
I-1-4- Vie privée et vie professionnelle.....	55
I-1-5- Emplois précaire.....	58
I-1-6- Poste de responsabilité.....	60
I-2-FACTEURS SPECIFIQUES.....	62
I-2-1-Instruction.....	63
I-2-2- Maternité.....	65
I-2-3- Harcèlement au travail.....	68

II- OBJECTIFS RECHERCHE.....	71
II-1- OBJECTIF GENERAL DE RECHERCHE.....	71
II-2- OBJECTIFS SPECIFIQUES DE RECHERCHE .....	72
III-1- HYPOTHESE GENERALE.....	72
III-2-HYPOTHESES SPECIFIQUES.....	72
PARTIE II : DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	74
CHAPITRE III : DESCRIPTION DES VARIABLES, CHAMP D'ETUDE ET POPULATION D'ENQUETE.....	75
I- DESCRIPTION DES VARIABLES.....	75
I-1- VARIABLES INDEPENDANTES .....	76
I-1-1-Niveau d'instruction .....	76
I-1-2- Maternité .....	78
I-1-3- Harcèlement .....	79
I-2- VARIABLE DEPENDANTE .....	80
I-2-1-Promotion .....	80
II- CHAMP GEOGRAPHIQUE DE L'ETUDE.....	82
II-1- PRESENTATION DE LA VILLE D'ABIDJAN.....	82
II-2- PRESENTATION DE LA COMMUNE DE YOPOUGON.....	82
III- POPULATION D'ENQUETE ET ECHANTILLONAGE.....	85
III-1- POPULATION D'ENQUETE.....	85
III-1-1- Constitution de l'Echantillon.....	86
III-2- ECHANTILLON.....	86
III-2-1- technique d'Echantillonnage.....	86
III-2-2- Justification de la Technique d'Echantillonnage.....	87
III-2-3- Taille de l'échantillon .....	90
CHAPITRE IV- TECHNIQUES DE RECUEIL ET METHODES D'ANALYSE DES DONNEES .....	94
I- TECHNIQUES DE RECUEIL DES DONNEES .....	94
I-1- INSTRUMENTS DE RECUEIL DE DONNEES.....	94
I-1-1- Questionnaire.....	94
I-1-2- Entretien semi-directif.....	96
I-2- ETAPES DE LA RECHERCHE.....	97
I-2-1- Enquête exploratoire.....	97
I-2-2- Pré-enquête.....	97
I-3- DEROULEMENT DE L'ENQUETE.....	98
I-3-1- Administration du Questionnaire.....	98
I-3-2- Entretien semi-directif .....	100
I-3-3- condition sociale de l'étude.....	100
II- METHODES D'ANALYSE DES DONNEES.....	102
II-1- Procédure de dépouillement des données.....	102
II-2- Traitement statistique des données.....	103
Conclusion partielle.....	104
PARTIE III : PRESENTATION DES RESULTATS DES ANALYSES-INTERPRETATION ET DISCUSSION.....	105

CHAPITRE V : PRESENTATION ET ANALYSES DES RESULTATS.....	106
I- PRESENTATION DES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE.....	106
I-1- CARACTERISTIQUES DES FEMMES ENQUETEES.....	106
I-2- CARACTERISTIQUES DES FEMMES ENQUETEES EN FONCTION DES VARIABLES DE L'ETUDE .....	116
I-2-1- Caracteristiques des femmes en fonction des variables dépendantes.....	116
I-2-1-1- Promotion.....	116
I-2-2- caractéristique des femmes en fonction des variables indépendantes.....	117
I-1-2-1- Niveau d'instruction.....	117
I-1-2-2- Maternité.....	119
I-1-2-3- Harcèlement.....	121
II- RESULTAT DE L'ANALYSE DE CONTENU.....	126
II-1- PRESENTATION DES RESULTATS DES ENTREVUES.....	126
II-2- SYNTHESE DES RESULTATS DE L'ANALYSE DE CONTENU.....	127
III- IMPACT DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX SUR LA PROMOTION DES FEMMES.....	130
III-1- Influence du niveau d'instruction sur la promotion.....	130
III-2- Influence de la maternité sur la promotion.....	132
III-3- Influence du harcèlement sur la promotion.....	134
CHAPITRE VI- INTERPRETATION DES RESULTATS.....	136
I- ASPECT SOCIOLOGIQUE.....	136
II- ASPECT PSYCHOLOGIQUE.....	138
III- ASPECT PSYCHOSOCIOLOGIQUE.....	140
CHAPITRE VII : DISCUSSION DES RESULTATS.....	143
I- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES EST DETERMINEE PAR LE NIVEAU D'INSTRUCTION.....	143
II- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES EST DETERMINEE PAR LA MATERNITE.....	144
III- LA PROMOTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PRIVEES EST DETERMINEE PAR LE HARCELEMENT AU TRAVAIL.....	145
CONCLUSION.....	147
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	151
ANNEXES.....	170
ARTICLE.....	196
TABLE DES MATIERES.....	219