



## **LA POSITION DES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL AU TOGO**

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail

en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences

PAR

© **KOUMEYI FOUSSENA**

**Octobre 2021**



**Composition du jury :**

**Nadia Lazzari Dodeler, président du jury, UQAR**

**Marie-Noëlle Hervé-Albert, directeur de recherche, UQAR**

**Jose Henrique Moreno, examinateur externe, UNIVERSITÉ DU CAP VERT**

Dépôt initial le 10 septembre 2021

Dépôt final 22 octobre 2021



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI  
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.



Je dédicace ce mémoire à ma mère. La femme la plus forte que je connaisse. Elle travaillait plus de 13 h par jour sous le chaud soleil afin que ses enfants puissent manger et étudier. Elle s'est sacrifiée pour m'offrir des lunettes alors qu'elle avait elle-même des problèmes de vue. Aujourd'hui, elle est devenue non-voyante parce qu'elle a fait passer mes besoins avant les siens. Merci maman.



## REMERCIEMENTS

L'achèvement d'un projet de recherche marque toujours la fin d'une longue période de rencontres, de défis et surtout de remises en question.

Je tiens avant tout à remercier ma directrice de recherche, Marie-Noëlle Hervé-Albert pour son soutien physique et moral. Je n'aurais jamais pu mener ce projet à terme sans son aide incommensurable.

Je tiens également à remercier mon mari Akala pour sa présence et pour son soutien moral. Il est arrivé un moment où le manque de sommeil, les pleurs de mon nouveau-né m'ont fait tellement stresser que je pensais ne jamais finir. J'aimerais aussi remercier mon fils, Magnoudéwa Daiam, arrivé en pleine session d'hiver 2021.

Je tiens à dire merci à Francis Bastien du Centre d'aide pour la réussite de l'UQAR pour sa disponibilité.

Merci à toutes celles qui ont rendu possible ce mémoire. À toutes les filles qui ont contribué à l'acheminement de ce mémoire depuis Lomé.

Merci.



## AVANT-PROPOS

Ma maîtrise en relation internationale en main, je me suis rendue toute contente au Togo, mon pays natal, afin de montrer mon diplôme à mes parents. Je tenais à leur dire que leur sacrifice avait porté ses fruits. Ils étaient tellement fiers qu'ils voulaient partager la nouvelle avec la grande famille. Mon père me demanda d'aller montrer mon diplôme à l'un de mes oncles. Tout excitée, je suis partie rendre visite à mon oncle. Il me complimenta, toutefois, il avait un air renfrogné. Après quelques minutes de silence, il a dit que : « C'est bien d'avoir des diplômes universitaires, je te souhaite vivement de décrocher un travail honorable et d'avoir beaucoup d'argent, mais il faudrait que tu saches que le plus grand accomplissement de la femme, c'est son mari et ses enfants. Tu auras beau avoir le doctorat, avoir un travail respectable, être milliardaire, tant que tu n'es pas mariée, tu ne seras jamais considérée dans la société. ».

Cette phrase m'a tourmentée tout au long de mon séjour, je cherchais à comprendre le pourquoi et le comment des choses. Je me suis posée mille et une questions. J'ai donc commencé par analyser de près ce que les femmes célibataires et salariées vivaient dans la société togolaise. J'étais déjà intéressée par les femmes qui travaillaient dans le secteur informel étant donné que ma mère y avait travaillé pendant plus de 30 ans. Même après mon retour en Italie, je n'ai cessé de repenser à ce que mon oncle m'a dit. C'est ce qui m'a en effet motivé à choisir comme thème la position de la femme en milieu de travail au Togo. Le but est de comprendre ce qu'elle vit en tant que femme salariée dans les entreprises. J'aurais aussi aimé aborder la question relative aux femmes qui travaillent dans le secteur informel afin de rendre hommage à toutes celles qui malgré leur acharnement et

leur contribution dans le développement économique, restent encore invisibles. Malheureusement, il ne m'a pas été possible de rassembler suffisamment d'information.

J'écris ce mémoire pour rendre hommage à toutes les mamans qui travaillent dur pour assurer l'avenir de leurs enfants.



## RÉSUMÉ

Aussi loin que je m'en souviens, le débat sur la femme a toujours été d'actualité. Sur les plateformes et dans les médias, on parle souvent de la discrimination, des inégalités de genre et salariales que subissent les femmes dans la société et dans les entreprises. Toutefois, leur degré peut varier d'un continent à l'autre. En Afrique, et plus précisément au Togo, d'aucuns pensent que la place de la femme se trouve au foyer. Par conséquent, les femmes qui dérogent à ces règles, en plus de subir les normes d'une société dite patriarcale, les stéréotypes et les préjugés, doivent lutter pour s'affirmer et pour trouver leur place dans les entreprises.

Les objectifs principaux de cette recherche consistent donc à analyser la position qu'occupent ces femmes salariées et à comprendre leur intégration dans les entreprises togolaises.

Dans le cadre de ce mémoire, la méthode privilégiée est l'autopraxéographie, une méthodologie de recherche basée sur le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique. Il s'agit d'une méthode qui met l'accent sur les expériences passées du chercheur. Je l'ai choisie afin d'utiliser les témoignages recueillis sur les femmes salariées togolaises.

Les résultats révèlent que la position des femmes reste encore défavorable dans la plupart des entreprises togolaises. Elle montre en outre, que les femmes togolaises sont encore rarissimes aux postes de responsabilité.

Mots clés : [Femme, salariées, entrepreneures, position, discrimination, inégalité, responsabilité, entreprise, société]



## ABSTRACT

As far back as I can remember, the debate about women has always been topical. On platforms and in the media, we often talk about the discrimination, gender and salary inequalities that women suffer in society and in companies. However, the degree of those inequalities can vary from one continent to another. In Africa, more precisely in Togo, some people think that a woman's place is at home. Consequently, women who deviate from these rules, in addition to being subjected to the norms of a society defined as patriarchal, to stereotypes and prejudices, must struggle to assert themselves and to find their place in companies.

The main objectives of this research are therefore to analyze the position of these women employees and to understand their integration into Togolese companies.

In the framework of this dissertation, the preferred method is autopraxeography, a research methodology based on the pragmatic constructivist epistemological paradigm. It is a method that emphasizes the researcher's past experiences. I have chosen it in order to use the testimonies collected from Togolese women employees.

The results reveal that the position of women is still unfavorable in most Togolese companies. It also shows that Togolese women are still very rare in positions of responsibility.

Keywords: [Woman, employees, entrepreneurs, position, discrimination, inequality, responsibility, company, society]



## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ix
AVANT-PROPOS.....	xi
RÉSUMÉ.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
TABLE DES MATIÈRES.....	xviii
LISTE DES TABLEAUX.....	xviii
LISTE DES FIGURES.....	xxiv
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	xxvi
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 L'ENVIRONNEMENT SOCIO-CULTUREL DE LA FEMME	
AFRICAINNE.....	4
1.1 LA FEMME AFRICAINE DANS LA SOCIÉTÉ.....	4
1.2 L'APPORT DES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT	
ÉCONOMIQUE ET SOCIO-CULTUREL.....	6
1.2.1. Le rôle de la femme dans la famille et dans la production.....	6
1.2.2. La femme africaine dans les entreprises.....	7
1.2.3. La femme dans le secteur informel au Togo.....	11
1.3. L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AFRICAIN.....	12
1.4. OBJECTIF DE LA RECHERCHE.....	15
1.5 PERTINENCE DE LA RECHERCHE.....	15
CHAPITRE 2 PARADIGME ÉPISTÉMOLOGIQUE CONSTRUCTIVISTE	
PRAGMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE.....	16



2.1.1	Définition.....	17
2.2.1	Pays d'étude.....	18
2.2.1.1	Togo.....	18
2.2.1.4	Limite de la recherche.....	21
CHAPITRE 3 RÉSULTATS ET DISCUSSIONS.....		22
3.1	INTRODUCTION.....	22
3.2	MOTIVATION ENTREPRENEURIALE.....	25
3.2.1	Résultats.....	28
3.2.2	Discussion.....	31
3.3.	ÉGALITÉ, INÉGALITÉ ET LA DISCRIMINATION DU GENRE DANS LES ENTREPRISES TOGOLAISES.....	33
3.3.1	Résultats.....	44
3.3.2	Discussion.....	49
3.4	LA PLACE DE LA FEMME DANS LES ENTREPRISES ET DANS LA SOCIÉTÉ TOGOLAISE.....	55
3.4.1	Résultats.....	59
3.4.2	Discussion.....	64
3.5	SYNTHÈSE DE DISCUSSIONS.....	67
3.6	PISTE DE SOLUTIONS.....	70
CHAPITRE 4 CONCLUSION GÉNÉRALE.....		72
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....		76



## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Synthèse des personnes auxquelles la recherche fait référence.....	23
Tableau 2 : Synthèse des résultats de l'étude de cas .....	31
Tableau 3 : Synthèse des résultats de l'étude de cas sur le traitement des hommes et des femmes dans différentes entreprises à Lomé .....	53
Tableau 4 : Synthèse des résultats de l'étude de cas sur la discrimination des hommes et des femmes dans différentes entreprises à Lomé .....	53
Tableau 5 : Synthèse des résultats sur la promotion des hommes et des femmes dans l'entreprise .....	54



## LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Carte du Togo. La ville d'étude est en rouge .....	19
Figure 2 : Les indices des pays qui accordent les mêmes droits aux femmes qu'aux hommes .....	42
Figure 3 : Les indices des regions en ce qui concerne l'egalité entre les sexes .....	43



## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES**

ASS : AFRIQUE SUBSAHARIENNE

BM : BANQUE MONDIALE

BAD : BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT

BTS : BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR

DDHC : DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN

DESS : DIPLÔMES D'ÉTUDES SUPÉRIEURES SPÉCIALISÉES

GEM : GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR

ME : MOTIVATION ENTREPRENEURIALE

AO : AFRIQUE OCCIDENTALE





## **INTRODUCTION GÉNÉRALE**

La mondialisation et les crises économiques ont favorisé l'apparition de nouveaux statuts féminins et ont contribué à redéfinir les rôles et les responsabilités des femmes. Au cours de ces dernières décennies, les acteurs gouvernementaux, des organisations non gouvernementales et des organisations internationales telles que les Nations Unies et la Banque mondiale se sont aussi mobilisés afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Aujourd'hui, grâce à ces initiatives, l'effectif des femmes salariées et entrepreneures a augmenté. Selon la Banque Africaine de Développement (2015), les femmes possèdent le tiers de l'ensemble des entreprises se trouvant en Afrique.

Cependant, malgré toutes ces résolutions, l'entrepreneuriat féminin reste toujours un domaine négligé, notamment en Afrique. Cette négligence est due au fait que la majorité des entreprises créées par les femmes se trouvent davantage dans le secteur informel plutôt que dans l'économie formelle (Datta et Gailey, 2012 ; Della-Giusta et Phillips, 2006 ; Rutashobya, Allan et Nilsson, 2009 ; Spring, 2009). De plus, dans la littérature scientifique, la plupart des études en entrepreneuriat parlent exclusivement des entrepreneurs masculins et des inégalités du genre (Datta et Gailey, 2012 ; Gupta, Turban, Wasti et Sikdar, 2009 ; Welter, Brush et De Bruin, 2014).

Certains auteurs tels que Carrier, Julien et Minvielle (2006) ou Jennings et Brush (2013) ont mené des recherches sur l'entrepreneuriat féminin. Leur étude a démontré qu'il existait une grande inégalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, ensuite, elle a reconnu que les femmes faisaient face aux nombreux défis par rapport à leurs homologues masculins. Le peu de recherches effectuées sur le continent africain montrent l'existence

d'un environnement influencé par des normes sociales inégalitaires (Datta et Gailey, 2012 ; Spring, 2009) et les enjeux culturels (Stéréotypes, préjugés, responsabilités familiales).

Ce mémoire de recherche vise donc à comprendre les conditions dans lesquelles ces femmes, malgré les stéréotypes et les préjugés, évoluent et ce qu'elles vivent en tant que femmes salariées dans les entreprises togolaises.

Cette recherche a pour but d'analyser la position des femmes salariées et entrepreneures togolaises et de comprendre leur intégration dans les entreprises et sur le marché du travail.

Ces objectifs m'ont conduite à privilégier l'autopraxéographie, une méthodologie de recherche basée sur le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique. Il s'agit d'une méthode qui exploite les expériences personnelles passées du chercheur et les différents témoignages recueillis tout au long de sa vie.

Les résultats de cette étude ont montré que l'effectif massif des femmes sur le marché de travail par rapport aux années précédentes, n'a malheureusement pas fait évoluer leur situation dans les entreprises togolaise. Les résultats ont montré que les femmes salariées sont toujours reléguées au second plan dans les entreprises, qu'elles participent peu à la prise des décisions et sont encore rares à occuper des postes hiérarchiques.



## **CHAPITRE 1**

### **L'ENVIRONNEMENT SOCIO-CULTUREL DE LA FEMME AFRICAINNE**

#### **1.1. LA FEMME DANS L'ÉCONOMIE AFRICAINE**

Pendant les deux guerres mondiales, la femme a joué un rôle fondamental dans le développement économique africain. En l'absence de leur mari, elles s'occupaient des corvées de champs et du troc des vivres. Après la guerre, cette occupation leur a permis de se transférer plus facilement dans les activités commerciales et de monopoliser le marché en un rien de temps, c'est le cas des Eton du Cameroun, des Nana-Benz du Togo et des femmes d'affaires ivoiriennes (Ponson, 1990). Cependant, leur participation dans le développement économique africain et leur contribution à la richesse nationale est restée très faible et invisible (Charmes, 2005).

Les enquêtes de la population active ont ensuite permis de rendre visible leur contribution dans l'économie, notamment, à travers la prise en compte des secteurs informels dans lesquels les femmes africaines excellent (Charmes 2005).

En outre, après la conférence internationale sur les femmes et le développement tenue à Pékin en 1995, de nombreuses actions ont été multipliées dans le but d'évaluer l'apport des femmes dans la production domestique. Les enquêtes « emploi du temps » permettent à présent de mesurer leur contribution au travail, (Charmes, 2005)

Les années qui suivirent, l'Afrique a réussi à rattraper son retard par rapport aux collectes des données, ce qui l'a aidé à mieux mesurer l'écart entre la participation perceptible des femmes africaines à la production et leur participation réelle (Charmes, 2005)

L'Afrique subsaharienne est l'une des parties du continent où le taux d'activité féminine est le plus élevé, quand bien même certains médias et certaines publications scientifiques publient l'image d'une femme africaine dont on dénie toute activité productive. Les femmes africaines sont laborieuses et polyvalentes. À part les activités agricoles, artisanales ou commerciales dont elles s'occupent, elles doivent aussi se charger des travaux domestiques et veiller au bien-être des enfants. La majorité peut exercer de façon simultanée n'importe quel travail avec un enfant sur le dos.

En Afrique subsaharienne, les femmes représentent plus de 61 % de la population active (Banque mondiale, 2019). Près des deux tiers de ces femmes se trouvent dans les activités agricoles et la majorité d'entre elles sont des femmes ménagères (Charmes, 2005).

Dans les secteurs non agricoles, on les retrouve en tant que salariées ou entrepreneures, même si la majorité se trouve dans le secteur non informel.

En Afrique de l'Ouest, près des trois-quarts des femmes qui ne travaillent pas dans le domaine agricole sont autonomes. Elles sont majoritaires dans le secteur tertiaire et en particulier dans le commerce (Charme, 2005). Cependant, leur contribution à l'économie reste invisible parce qu'elles travaillent dans des secteurs classés comme informels, donc considérés comme faiblement rémunératrices (ce qui n'est pas juste) et donc négligeables.

Bien que plusieurs conventions internationales et protocoles aient été adoptés pour garantir l'égalité des sexes et réduire la discrimination, les femmes subissent encore des préjugés dans presque tout le continent africain et la majorité peinent encore à faire valoir leurs droits.

## **1.2. L'APPORT DES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL**

### **1.2.1. Le rôle de la femme dans la famille et dans la production**

Dans la société africaine actuelle, quel est le rôle exact de la femme dans la famille et dans l'économie ?

Dans la société africaine, on dit souvent que la valeur réelle de la femme africaine se voit grâce à son statut matrimonial et au nombre d'enfants qu'elle fait naître pour assurer le lignage (Tshibilondi, 2015). Dans une famille africaine, l'éducation se donne en fonction des sexes et de l'âge, ce qui sous-entend que l'éducation diffère entre les garçons et filles. Chaque parent apporte sa pierre à l'édifice dans la vie d'un enfant, mais la figure de la mère reste très essentielle et fondamentale pour l'éducation ainsi que pour le soutien de la famille. Dans la majorité des sociétés africaines, c'est généralement aux femmes que l'on délègue les tâches ménagères.

Plusieurs enquêtes réalisées dans la plupart des pays africains, concernant l'emploi du temps, affirment que 85 à 90 pourcents du temps, ce sont les femmes qui se chargeaient de la préparation des repas du ménage. En combinant la durée des tâches ménagères et les travaux agricoles, on peut bien imaginer la charge qui se trouve sur les épaules des femmes africaines (Ilahi, 2000).

À part son rôle de mère et d'épouse, la femme joue un rôle magistral dans la production agricole. Les études sur le rôle de la femme dans l'agriculture font les mêmes constats en affirmant que la femme africaine participe énormément à l'économie dans la production alimentaire, agricole ainsi que dans plusieurs autres domaines sans qu'on ne l'admette (Mushita, 2014). Leurs rôles peuvent cependant varier d'une région ou d'un continent à l'autre.

En Afrique subsaharienne, les femmes participent aussi vivement à la production agricole. Nous pouvons même affirmer que c'est là où on retrouve le taux le plus élevé de participation agricole du monde (FAO, 2011).

Au Ghana (un pays frontalier du Togo) ainsi que dans la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne (ASS), l'entrepreneuriat a été reconnu comme la clé du développement national. Le rapport Monitor 2010 l'a nommé comme étant le troisième pays le plus entrepreneurial en ASS. En 2012, ce même pays, le Ghana, a occupé la deuxième place après la Zambie (GEM, 2012b).

Malgré les nombreux défis dus aux mauvaises infrastructures, aux insuffisances des financements, aux instabilités politiques et aux préjugés, les femmes réussissent à entreprendre ou à travailler. Leurs activités leur permettent d'aider leurs familles financièrement tout en contribuant au développement de leurs communautés et de la nation tout entière. Malgré cela, leurs accès aux ressources et aux opportunités restent très réduits par rapport à ceux offerts aux hommes. Malheureusement, ce fossé entre les hommes et les femmes ne se limite pas strictement à la société. Il est aussi remarquable dans les entreprises, dans les possessions des terres, dans l'agriculture et dans le secteur informel en général.

### **1.2.2. La femme africaine dans les entreprises**

Vers les années 1950 et 1960, les pays du tiers-monde ont élaboré des stratégies afin de convaincre et d'apprendre aux personnes à développer un esprit entrepreneur. Pour impliquer un maximum de personnes, l'entrepreneuriat fut véhiculé comme étant une grande nécessité et un accomplissement de soi (Hopkins, 1995). Malheureusement,

l'excitation ressentie au début pour le développement économique s'est éteinte vers les années 1970 et 1980, ensuite, elle fût reprise vers la fin des années 1980 à cause des pressions exercées par la banque mondiale et par les autres organismes. Une politique a été par la suite élaborée afin de permettre aux entrepreneurs privés, y compris les femmes, d'occuper le centre de la scène (Van Arcadie, 1990).

L'entrepreneuriat est souvent utilisé comme catalyseur pour accroître l'économie dans les pays. Les entrepreneurs sont connus pour créer non seulement de nouvelles entreprises, mais aussi des emplois. Ils fournissent aussi des services et des produits pour augmenter la richesse de leurs économies locales et nationales (Spring, 2009).

Pour définir l'entrepreneuriat, nous pouvons utiliser la définition de Say, le premier économiste à en donner une définition. Pour ce dernier, « l'entrepreneur d'industrie, [est] celui qui entreprend de créer pour son compte, à son profit et à ses risques, un produit quelconque » (Say, 1803, Livre I, p. 66). On peut donc dire que l'entrepreneur est une personne qui prend des risques plus ou moins importants pour produire une valeur économique non seulement pour son intérêt et pour son bénéfice, mais aussi pour la société dans laquelle il évolue.

Pour Cantillon cité par Murphy (1986), l'entrepreneur est quelqu'un qui achète une matière première souvent agricole à un prix avantageux pour ensuite la transformer et la revendre à un prix plus élevé. C'est donc quelqu'un qui sait saisir une opportunité dans le but d'avoir un profit (Cantillon cité par Murphy, 1986).

En entrepreneuriat, l'Afrique est le premier continent au monde où la majorité des femmes choisissent l'entrepreneuriat. En Afrique de l'Ouest, précisément au Togo, il y avait un groupe de femmes qu'on surnommait les « Mama Benz », elles faisaient partie des premières femmes parmi tant d'autres à avoir utilisé l'entrepreneuriat comme un moyen

pour être autonome et gagner beaucoup d'argent. Elles étaient aussi reconnues grâce à leur notoriété et à leur sens des affaires (Vampo, 2021).

Dans des pays tels que le Ghana, le Nigeria et la Zambie, le nombre d'entreprises créées par des femmes surpasse largement celles créées par des hommes (Mushita, 2014), pourtant, on n'en parle quasiment pas.

Pour augmenter la croissance économique du continent africain, il aurait suffi de modifier ou d'amplifier les opportunités des femmes entrepreneures, en adoptant des politiques adéquates afin de garantir l'égalité des sexes (Gaye, 2018).

Les données récoltées dans dix pays d'Afrique nous démontrent que les entreprises appartenant aux hommes, obtiennent six fois plus de capital que celles dirigées par les femmes (Banque Mondiale, 2018). Ce sont ces limites établies qui affectent la plupart du temps, la capacité des femmes à acquérir des crédits, des prêts, ce qui impacte directement la croissance de leurs entreprises, (Hafez Ghanem, 2019).

Une autre étude menée en Afrique de l'Ouest, précisément dans la ville d'Ibadan, au Nigéria, au début des années 2000, nous a aussi montré que la répartition du travail entre les femmes et les hommes restait très inégalitaire bien que les dépenses qu'effectuent les femmes dans leurs différents ménages, grâce à leur différente activité entrepreneuriale, pourraient parfois être très consistante (Adibemi, 2007).

Nombreux chercheurs tels que Danish et Smith (2012) ; Goby et Erogul (2011) et Mordi et al. (2010) affirment que l'inégalité existant entre les sexes rendait plus difficile l'entrepreneuriat pour les femmes qu'aux hommes. Ils ajoutent que c'était encore plus pénible pour celles qui vivent en Afrique subsaharienne en raison des conditions socio-économiques difficiles.

Le vice-président de la Banque mondiale pour l'Afrique, Hafez Ghanem, s'est exprimé à ce sujet en disant qu'« en se concentrant sur l'allègement des obstacles spécifiques auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures, les États pourront non seulement améliorer l'environnement des affaires, mais aussi optimiser les bénéfices du développement du secteur privé » (BM, 2019).

Bien que la majorité des grandes entreprises soit dirigée par des hommes, on retrouve aussi beaucoup de femmes qui gèrent leurs propres entreprises. C'est le cas au Ghana, où les femmes sont à la tête des grandes entreprises de fabrication de textiles et d'eau, du Kenya et de la Zambie où les femmes détiennent des produits horticoles d'exportation (Fick, 2002, 2006 ; McDade et Spring, 2005). En Éthiopie, c'est une femme qui détient toujours la plus grande chaîne de supermarchés ; en Érythrée, c'est toujours une femme qui dirige la plus grande entreprise manufacturière ; en Ouganda, la plus grande entreprise de téléphonie mobile est gérée par un mari et une femme et enfin en Afrique du Sud, ce sont les femmes qui commandent ou possèdent des usines de bijoux et les magasins d'électroménagers (Spring, 2009).

On peut dire que les femmes d'affaires africaines avaient commencé par se manifester vers le début des années 1999, quand fut tenu le premier congrès dirigé par l'Association panafricaine des femmes d'affaires à Accra, ville où les commerçantes sont considérées comme des reines. Le deuxième s'est tenu à Addis-Abeba et le troisième à Orlando en Floride aux États-Unis (Coquery-Vidrovitch, 2015).

### **1.2.3. La femme dans le secteur informel au Togo**

Le concept de secteur informel est apparu pour la première fois, vers le début des années 70 dans la théorie économique du développement à la suite du lancement du Programme Mondial de l'Emploi par le Bureau International du Travail. Bien que Keith Hart (1971) fût le premier à utiliser ce terme, c'est le rapport du BIT sur le Kenya (Ilo, 1972) qui propulsa le concept (Charmes, 1987). La définition la plus connue, est celle présenté par le rapport du BIT sur le Kenya. C'est une définition basée sur sept critères à savoir : facilité d'entrée, marchés de concurrence non réglementés, utilisation de ressources locales, propriété familiale des entreprises, petite échelle des activités, technologies adaptées à forte intensité travail, formations acquises en dehors du système scolaire (Charmes, 1987).

Le secteur informel de l'économie est souvent perçu comme précaire et peu rémunérateur, et pourtant, c'est l'un des secteurs le plus important et le plus dominant en Afrique (Adom, 2014 ; Adom et Williams, 2012 ; Msoka, 2013). Il permet à la majorité des familles africaines de pouvoir survivre (Gning, 2013) et aux femmes d'avoir une entrée conséquente, ce qui les permet de contribuer aux dépenses récurrentes du foyer.

Certaines études réalisées à Lomé au Togo et à Dakar au Sénégal démontrent que les femmes avaient la capacité d'effectuer plusieurs activités à la fois dans le seul but d'aider leur mari dans la prise en charge des dépenses du foyer (Adjamagbo et autres 2009 ; Locoh 1996).

Le Togo fait partie des pays de l'Afrique de l'Ouest avec un taux élevé d'activité des femmes. Les femmes togolaises sont souvent encouragées à entreprendre, même si elles devraient aussi assumer la totalité des travaux domestiques. Toutefois, La plupart d'entre elles œuvrent dans les activités informelles à cause du manque de travail formel, ce fût le

cas des Nanas Benz, revendeuses de pagnes du Grand-Marché de Lomé, reconnues dans le temps pour avoir lutté afin que les femmes puissent travailler (Adjamagbo et al., 2006 ; Beguy, 2007).

Pour Adjamagbo et al (2006), le taux d'activité féminin était 90 % à Lomé contre 60 % à Dakar. La majorité parmi elles, travaillent dans le secteur agricole, dans le secteur des ventes et services. Les femmes qui habitent dans les milieux ruraux choisissent ces secteurs informels à cause du manque d'accès aux emplois salariés dans les entreprises privées comme publiques (Charmes, 2005 ; Adjamagbo et al., 2006 ; International Labour Office, 2012 ; Locoh, 2013 ; Gnélé et al., 2013). Cependant, toutes ces difficultés n'ont pas empêché certaines femmes de se faire une place dans la capitale.

#### **1.4. ENTREPRENEURIAT FEMININ AFRICAIN**

L'une des premières recherches sur les femmes entrepreneures a été réalisée en 1976 par Schwartz (Constantinois, 2014), et depuis lors, l'intérêt pour l'entrepreneuriat féminin n'a cessé d'évoluer. La plupart des études recensées tournent autour de quatre thèmes généraux à savoir :

1. Le profil des femmes entrepreneures (en tenant compte de l'aspect sociodémographique, de la formation et de l'expérience professionnelle, des caractéristiques psychologiques) ;
2. Le profil des entreprises gérées par les femmes (en tenant compte du secteur, de taille ou du statut juridique, et de la performance) ;
3. L'étape de la création ou de la reprise (intentions entrepreneuriales et les motivations des femmes) ;

4. La manière dont elles se mettent en affaires (stratégies, styles de gestion, financement ou réseaux sociaux, etc.) (Constantinois, 2014).

Pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes, différents acteurs gouvernementaux, des organisations internationales telles que les Nations Unies et la Banque mondiale se sont ralliés pour lutter et pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Grâce à ces réformes, le nombre d'entreprises créées et gérées par des femmes a augmenté dans le monde entier (Adom et Asare-Yeboah, 2016 ; Bruni et al., 2004).

En 2012, 126 millions de femmes ont mis en place des entreprises dans 67 pays du monde (GEM, 2012b). On les voyait dans presque tous les secteurs. La littérature montre qu'elles étaient plus dominantes dans les secteurs des services et de l'agriculture.

Bruni et coll (2004) nous expliquent pourquoi, à travers trois arguments, les femmes sont plus concentrées dans les secteurs de services. Selon eux :

1. Les femmes sont non seulement mieux organisées, mais elles ont aussi plus d'expérience dans les secteurs des services ;
2. Les femmes n'ont habituellement pas les compétences techniques requises ni dans la fabrication ni dans les secteurs de haute technologie, ce qui les décourage à se hasarder dans ces secteurs ;
3. Les femmes ont un accès limité aux ressources financières, ce qui les laisse sans autre choix que d'entreprendre des activités à faible revenu.

Nonobstant le taux élevé des femmes entrepreneures dans le monde, les entreprises féminines n'évoluent pas au même rythme que celles des hommes (Carter, 2000 ; GEM,

2012a ; Tanbunam, 2009). En général, les femmes subissent des préjugés et affrontent les défis dans presque tous les aspects de leur vie parce qu'elles sont considérées comme étant des êtres inférieurs.

Dolphyne (2005) pense que les femmes ressentent des sentiments d'infériorité face aux hommes parce qu'elles sont assujetties. Pour elle, peu importe le statut de la femme ou la place qu'occupe la femme dans la société, elle est toujours considérée comme sujet à l'homme.

En Afrique, l'entrepreneuriat féminin reste un domaine assez négligé malgré les initiatives prises par les organisations, cela pourrait être expliqué par le fait qu'on retrouve la majorité dans le secteur informel plutôt que dans l'économie formelle (Datta et Gailey, 2012 ; Della-Giusta et Phillips, 2006 ; Rutashobya, Allan et Nilsson, 2009 ; Spring, 2009).

Dans de nombreux pays africains et asiatiques tels que le Nigeria, le Mali, le Pakistan, l'Éthiopie et l'Ouganda, les femmes entrepreneures font face à des difficultés majeures à cause des conditions socio-économiques, des inégalités entre les sexes, des pratiques religieuses et traditionnelles (Igbunugo et al., 2016 ; Woldie et Adersua, 2004).

Sattar et Coll (2016) expliquent qu'au Bangladesh, les femmes qui gèrent leurs propres activités économiques sont très discriminées et subissent de fortes pressions par rapport à leurs homologues masculins.

McElwee et Al-Riyami (2003) pensent que ce sont les interactions culturelles, économiques et éducatives qui augmentent la discrimination envers les femmes et font d'elles des êtres inférieurs.

Les gouvernements et beaucoup d'autres organismes du développement se basent habituellement sur l'objectif 3 du Millénaire du développement, adopté en 2000 qui parle

de « promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » pour lutter contre l'inégalité des sexes dans les entreprises (Buame et al., 2013).

## **1.5. OBJECTIF DE LA RECHERCHE**

Les deux objectifs principaux de cette recherche sont :

- Analyser la position des femmes salariées et entrepreneures togolaises ;
- Comprendre leur intégration dans les entreprises et sur le marché du travail.

## **1.6. PERTINENCE DE CETTE RECHERCHE**

Cette recherche se fait dans le but de connaître la position réelle des femmes dans les entreprises togolaises. La pertinence de cette recherche est qu'elle permettra en quelque sorte de sensibiliser la population togolaise à reconnaître l'apport des femmes dans le développement économique Togolais. Elle serait, en outre, comme un appel d'encouragement à l'égard de toutes les femmes qui travaillent ou qui entreprennent. Mon objectif premier est de les motiver et de les sensibiliser afin qu'elles puissent avoir l'audace et le courage de postuler à des postes stratégiques.

## **CHAPITRE 2**

### **PARADIGME ÉPISTÉMOLOGIQUE CONSTRUCTIVISTE PRAGMATIQUE ET METHODOLOGIE**

#### **2.1. PARADIGME ÉPISTÉMOLOGIQUE CONSTRUCTIVISTE PRAGMATIQUE**

##### **2.1.1. Définition**

L'épistémologie provient du mot grec « épistèmê » pour désigner la connaissance et le savoir (Fourez, 2002). Elle peut être définie comme une étude qui s'intéresse à la science, de son origine (contenu) jusqu'à sa structuration et son développement, en tenant compte de sa méthodologie et de son mode de recherche (Formarier, 2012). Pour Mackenzie et Knipe (2006), ce paradigme permet au chercheur de clarifier ses idées, ses motivations, ses attentes dans le but de bien choisir sa stratégie et sa méthode de recherche (Mackenzie et Knipe, 2006). Avenier et Gavard-Perret (2012) définissent le paradigme épistémologique comme « ce qui est considéré comme connaissable, ce qu'est la connaissance, et comment se constitue la connaissance » (p20). Le constructivisme, quant à lui, voit le monde comme une construction sociale, comme le produit des intuitions et des sentiments ou des appréhensions des individus, comme l'écrit Le Moigne (1995).

Le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique permet de créer des savoirs génériques qui pourront à leur tour être reconstruits (Albert, 2017). Pour les créateurs du paradigme constructiviste pragmatique, la « production de connaissances est vue comme un processus intentionnel de construction de représentations éprouvées par l'expérience » (Albert et Avenier, 2011, p.27).

Dans le cadre de cette recherche de mémoire, le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique a été choisi afin de me permettre d'utiliser mes expériences passées et les témoignages pour l'analyse des données.

Ainsi, dans cette recherche, la connaissance sera reconstruite en tenant compte des expériences des participantes afin de donner à la connaissance le statut d'une réalité.

## **2.2. LA MÉTHODOLOGIE**

Cette partie du mémoire présente la méthode utilisée, le pays d'étude et la population concernée, la technique d'échantillonnage, les considérations éthiques et les limites de la recherche.

Cette recherche a pour but de connaître la position qu'occupent les femmes togolaises dans les entreprises et sur le marché du travail.

La méthode utilisée dans le cadre de la recherche est l'autopraxéographie. Une approche choisie afin d'exploiter de manière judicieuse les expériences vécues par le passé et les témoignages récoltés au cours de la vie.

L'autopraxéographie se base sur le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique. Comme mentionné précédemment, c'est un paradigme qui permet de concevoir des savoirs génériques. Cependant, ces savoirs se distinguent des deux perspectives idiographiques et nomothétiques. C'est justement pour cette raison qu'Albert & Couture (2014), Prasada (2000) et Carlson & Pelletier (1995) soutiennent que la connaissance générique concerne des propriétés que l'on considère essentielles pour expliquer le phénomène étudié. Selon Albert et Couture (2014), les témoignages et les pensées générées devraient faciliter le lien entre les chercheurs et les praticiens (Albert &

Couture, 2014). L'autopraxéographie fait partie aussi des méthodes qui mettent l'accent sur le sujet principal, c'est-à-dire qu'elle fait partie des méthodes utilisant la première personne (Albert & Couture, 2014a ; Albert & Michaud, 2016 ; Albert & Perouma, 2017). Cette méthode utilise l'expérience personnelle du chercheur pour construire des savoirs (Albert & Michaud, 2020).

## **2.2.1. Pays d'étude**

### **2.2.1.1. Le Togo**

Situé au bord méridional de l'Afrique occidentale, le Togo, l'un des plus petits pays de l'Afrique, a une superficie de 56 600 km<sup>2</sup>. Il est délimité au Nord par le Burkina Faso, au Sud par le Golfe de Guinée, à l'Est par le Bénin et à l'Ouest par le Ghana. Il s'étire sur 600 km du Sud au Nord avec une largeur variant entre 50 km à la côte et 150 km entre le 7<sup>e</sup> et le 8<sup>e</sup> degré de latitude Nord (Toulabor, 1986). Sa situation géographique et son port autonome font de lui une véritable plaque tournante, ce qui facilite les échanges commerciaux avec les autres pays de la sous-région.

Le Togo est connu pour sa diversité. Il possède des côtes sablonneuses au Sud, des vallées verdoyantes, des petites montagnes au centre, des plaines arides et de grandes savanes au Nord. Sa population est estimée à presque 8 millions d'habitants en 2021, avec une croissance annuelle de 2,3 % (INSEED, 2021). On estime que 60 % de la population a moins de 25 ans (Nations Unies, 2018) et une incidence de pauvreté de 55,1 % en 2015 (République togolaise, 2018). L'emploi au Togo a récemment augmenté et le chômage a diminué de 3,1 %, passant de 6,5 % en 2011 à 3,4 % en 2015, Kazimna et al, (2020).



Figure 1 : Carte du Togo. La ville d'étude est en rouge

Source : Institut de la francophonie pour le développement durable, 2020.

### **2.2.1.2. La population concernée**

La population concernée dans cette recherche est exclusivement les femmes, plus précisément les femmes salariées ou entrepreneures.

Ce mémoire présente deux typologies de femme :

- Les femmes entrepreneures ;
- Les femmes qui travaillent dans les entreprises (les femmes salariées).

### **2.2.1.3. Technique d'échantillonnage**

Au début de ma recherche, je pensais me rendre personnellement au Togo pour la collecte des données. Cette méthode m'aurait permis de voir les circonstances et le climat dans lequel évoluent les femmes salariées et entrepreneures. Malheureusement avec la pandémie et la distance géographique j'ai dû écarter cette option.

Pour la collecte des informations, j'ai donc pensé me baser sur les expériences passées et sur les témoignages que j'ai pu récolter au cours de ma vie.

### **2.2.1.4. Les limites de la recherche**

Les limites de cette recherche sont assez nombreuses. La première limite que j'ai rencontrée est la difficulté à relater mes expériences du passé si on tient compte que la mémoire humaine peut parfois altérer les perceptions de ce que nous avons vécu. L'autre limite rencontrée est que le fait d'essayer de repenser à ce que j'ai vécu m'a fait surgir des événements dont je voulais absolument oublier. Une limite importante a été ma subjectivité sur la question. Ayant travaillé comme stagiaire dans une institution gouvernementale dont je tairai le nom, j'ai construit ma propre compréhension de la question. Cependant, j'ai réussi à rester neutre et à séparer mes interprétations de mon vécu.

#### **2.2.1.5. Considérations éthiques**

Tous les noms des répondantes ont été changés afin de garder leur anonymat. Les procédures ont été réalisées dans le respect et selon les normes de l'éthique.

## CHAPITRE 3

### RÉSULTATS ET DISCUSSIONS

#### 3.1. INTRODUCTION

J'ai toujours été intéressée par les conditions de travail des femmes au Togo. De ce fait, j'ai eu la chance de rencontrer et de parler tout au long de ma vie avec des entrepreneures et des employées salariées afin de connaître et de comprendre leur vécu que j'essayerai de relater par la suite.

Tous les noms des témoins et des entreprises ont été changés afin de respecter leur anonymat.

**Tableau 1 : Synthèse des personnes auxquelles la recherche fait référence.**

**Répondantes**    **Age et statut matrimonial**    **Formation et expérience professionnelle**

<i>Daniella</i>	-25 ans  -Célibataire sans enfant	-Licence en gestion des ressources humaines  -Agent chargée de la déclaration à TRAN  -3 ans d'expérience professionnelle
<i>Sarah</i>	-29 ans  -Célibataire avec 1 enfant	-Licence en marketing et communication  -Service à la clientèle d'une des plus grandes sociétés de télécommunication  -6 mois d'expérience
<i>Dora</i>	-26 ans  -Célibataire sans enfant	-Licence en Droit des Affaires  -Agente des impôts à TRAN  -3 ans d'expérience
<i>Hélène</i>	-24 ans  -Célibataire	-Licence en gestion marketing  -Service à la clientèle dans une entreprise de télécommunication

	sans enfant	-6 mois d'expérience
<i>Farida</i>	-25 ans -Célibataire sans enfant	-BTS ou brevet en électromécaniques -Électromécanicienne opératrice de centrale à béton d'une entreprise BTP -2 ans d'expérience
<i>Alima</i>	-26 ans -Célibataire sans enfant	-Licence en Gestion Commercial et Financière -Secrétaire à SAG -2 ans d'expérience
<i>Bella</i>	-25 ans -Célibataire sans enfant	-Licence en Communication et Relations publiques -Assistante administrative à Bio -2 ans d'expérience
<i>Fatimata</i>	-39 ans -Mariée avec 1 enfant	-BTS ou brevet en transport logistique et transit de douane -Magasinière à Onlus -6 ans d'expérience
<i>Sandra</i>	-28 ans -Mariée avec 2 enfants	-Master en Logistique-Transport -Chargée de ventes constructions métalliques à ML Sarl -4 ans d'expérience

<i>Joséphine</i>	-30 ans  -Célibataire sans enfant	-Brevet en assistant de gestion dans un PME de formation  -Secrétaire à Bio  -3 ans d'expérience
<i>Nima</i>	-27 ans  -Mariée avec 1 enfant	-Licence en communication et relations publiques  -Agents d'impôts à TRAN  -2 ans d'expérience
<i>Tata</i>	-32 ans  -Mariée	-Licence en marketing et stratégie  -Entrepreneure  -8 ans d'expérience
<i>Azia</i>	-28ans  -Mariée sans enfant	-Licence en Réseaux et Télécommunications  -Assistant manager WALIS

### 3.2. MOTIVATION ENTREPRENEURIALE

Les premiers articles sur la motivation entrepreneuriale féminine ont été publiés il y a près d'une trentaine d'années. Qu'entendons-nous par motivation entrepreneuriale ? Le terme « motivation entrepreneuriale » est habituellement employé pour indiquer la motivation des entrepreneurs. Hessels et al. (2008) les définissent comme étant les motivations pour créer

une entreprise. Pour Estay et al. (2011), les motivations entrepreneuriales sont « les liens entre l'activation de l'énergie interne et son orientation vers la création d'une entreprise ».

Shane, Locke et Collins (2003) quant à eux, ont une conception un peu plus étendue de la motivation entrepreneuriale (ME). Pour ces auteurs, la ME peut être classée en deux groupes, les motivations liées aux besoins d'indépendance, besoins d'accomplissement et celles relatives à la tâche. Carsrud et Brannback (2011) soutiennent que les ME sont évolutives : elles peuvent changer au cours du temps pour s'adapter aux changements de situations. Pour ces mêmes auteurs, les ME commencent avant la mise en place d'entreprise.

La littérature, quant à elle, étudie la motivation sous une approche économique et met l'accent sur deux principales théories de la motivation nommées Push « création par nécessité » et Pull « création par opportunité » (Gabarret et al., 2015).

La motivation positive appelée encore Pull signifie, chez les femmes, le besoin de liberté, le goût du risque, l'épanouissement personnel, le souci d'indépendance et l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle (Ducheneaut et Orthan, 2000 ; Fielden et Davidson, 2005 ; Hughes, 2006 ; Gabarret et Vedel, 2015), quant à la motivation négative nommée Push, elle indique une sorte de contrainte reliée à une situation dans laquelle se trouve la femme, telle que le chômage, le manque de ressources financières, le manque d'autonomie, la sécheresse, un revenu familial insuffisant, etc. (Segal et al., 2005 ; Hughes, 2012).

Dans la revue de littérature sur la motivation entrepreneuriale des femmes, d'Andria et Gabarret (2016) parlent de trois idéaux-types d'entrepreneures : les femmes qui entreprennent par nécessité, les entrepreneures (en transition) de carrière et les femmes qui entreprennent au moment de la maternité.

Les auteurs comme Carrier, Julien et Menvielle (2006) pensent que les femmes entrent en affaires parce qu'elles sont en recherche de l' « autonomie et la flexibilité » la « réalisation personnelle », la « possibilité de faire des bénéfices », la « possibilité de devenir son propre patron ». Viennent ensuite « la reconnaissance de l'extérieur », la « saisie d'une opportunité » et l'« influence de la famille ».

Les précédentes études tendent aussi à suggérer que les raisons qui poussent les femmes à choisir l'entrepreneuriat sont distinctes de celles des hommes (Boring, 2016). Cependant, les hommes et les femmes semblent être tous les deux motivés par une volonté d'autonomie, de réussite, un désir de satisfaction au travail. À différence des hommes qui s'avèrent être davantage motivés par l'argent (Cromie, 1987) ou pour une projection carriériste (DeMartino et Barbato, 2003), les femmes se retourneraient davantage vers l'entrepreneuriat à la suite d'insatisfactions dans leur carrière professionnelle ou en réponse à des contraintes familiales (Cromie, 1987).

L'entrepreneuriat est perçu par les femmes comme une source d'émancipation (Rindova et al., 2009) et une force créatrice de changement (Hughes *et al.*, 2012). La liberté et l'autonomie que procure l'entrepreneuriat sont une source majeure de motivation pour les femmes. La plupart est aussi attirée par l'entrepreneuriat en raison de la flexibilité d'emploi du temps qu'il assure par rapport à un emploi salarié (Brush, 1992).

Dans le domaine de l'entrepreneuriat, la participation des femmes en ce qui concerne la création d'entreprise dépend souvent des exigences et des valeurs culturelles de leurs sociétés, qui sont différentes d'un pays à l'autre (Arasti Zahra, 2008).

En Afrique, les femmes s'intéressent beaucoup à l'entrepreneuriat. Elles détiennent près du tiers de l'ensemble des entreprises qui se trouvent sur le continent (BAD, 2015). L'Afrique occupe justement la première position en ce qui concerne le nombre d'entreprises créées par les femmes. Toutefois, la majorité de ces femmes entrepreneures se retrouve soit dans

les microentreprises du secteur informel, soit dans des activités à faible revenu. On remarque que beaucoup d'entre elles deviennent entrepreneures par nécessité plus que par choix, à cause de l'absence d'alternative. Le nombre de femmes qui occupent le poste de directrice général d'une entreprise relevant du secteur formel n'est que de 15 % (BAD, 2015).

### **3.2.1. Résultats**

#### **Daniella**

Daniella m'a raconté qu'elle travaillait pour être non seulement financièrement autonome, mais aussi dans le but d'avoir le respect de son entourage. En outre, elle m'a fait savoir qu'elle voulait à tout prix être indépendante vis-à-vis de son conjoint.

#### **Sarah**

Sarah m'a dit vouloir être indépendante, et avoir le choix ou les moyens de se faire plaisir sans compter sur l'aide d'un homme. Elle m'a affirmé qu'en Afrique, on attend trop souvent que les hommes subviennent aux besoins des femmes et que ce n'était pas son cas. Elle a ajouté qu'elle souhaite à tout prix être financièrement autonome.

#### **Dora**

Elle m'a avoué vouloir travailler pour subvenir à ses besoins ainsi qu'à ceux de sa famille, pouvoir nourrir ses ambitions, être épanouie sur tous les plans et surtout lancer sa propre entreprise dans le domaine du commerce.

**Hélène**

Hélène a dit qu'elle aimerait réussir à rendre ses parents fiers.

**Farida**

Elle m'a affirmé vouloir travailler pour se sentir utile dans la société et pour donner exemple aux autres femmes, tout en ajoutant que cela lui permettrait d'être indépendante financièrement et épanouie.

**Alima**

Elle m'a fait savoir qu'elle aimerait devenir plus tard un chef d'entreprise.

**Bella**

Elle m'a dit qu'elle voudrait subvenir à ses besoins sans quémander de l'aide, surtout à un homme. Elle a continué en disant qu'elle aimerait devenir plus tard une femme qui se consacre à sa carrière.

**Fatimata**

Elle m'a dit vouloir être non seulement indépendante, mais aussi pouvoir gérer plus tard sa propre entreprise.

**Sandra**

Elle m'a dit que depuis la nuit des temps, les femmes africaines ont toujours été des femmes travailleuses même si c'étaient des activités sans revenu, qu'elles arrivaient à prendre soin de leurs familles surtout, en l'absence des maris. Elle a dit qu'aujourd'hui, les femmes ne font que suivre un vieil héritage, quoique la notion du travail ait changé avec le temps. Pour elle, être entrepreneure et travailleuse, en tant que femme, rentre dans le cadre

de l'accomplissement de soi, pour ne pas être entièrement dépendante financièrement de son mari, s'épanouir soi-même et prendre soin de soi sans attendre forcément une aide extérieure. Sandra m'a dit qu'étant mère de deux enfants, elle se doit d'être l'exemple de ses enfants, de leur montrer le chemin à suivre, leur laisser un héritage digne de ce nom. Elle a dit que ledit héritage ne devrait pas être nécessairement de valeur financière, mais qu'elle aimerait qu'ils gardent une image de leur mère comme étant une femme de valeurs et qui ne quémante pas. En plus de cela, il fallait qu'elle soit en mesure de leur donner une meilleure vie sans attendre leur père. En outre, elle se voit, dans un futur proche, entrepreneure dans le domaine du *community management*.

### **Joséphine**

Elle m'a dit qu'elle aimerait être indépendante et respectée dans la société togolaise et surtout diriger d'ici à cinq ans sa propre entreprise.

### **Nima**

Elle m'a dit qu'être une femme entrepreneure ou travailleuse rendait indépendante et permettait d'avoir une autre conception des choses ou même de la vie.

### **Tata**

Elle m'a affirmé que les femmes qui entreprennent ou qui travaillent étaient plus considérées dans la société, et qu'elle aimerait être justement considéré et responsable.

### **Azia**

Quant à Azia, elle était motivée par le désir d'épanouissement et d'indépendance.

### 3.2.2. Discussion

L'analyse des résultats de l'étude permet de tirer une première conclusion sur ce qui motive les femmes togolaises à entreprendre. En effet, il résulte que les raisons qui poussent les femmes togolaises à entreprendre varient très peu.

**Tableau 2 : Synthèse des résultats de l'étude de cas**

MOTIVATIONS	RÉPONDANTES
Autonomie	Daniella, Dora, Sarah, Nima, Farida, Alima, Bella, Fatimata, Joséphine, Nima, Sandra, Azia, Tata
Respect de la société et de son entourage	Daniella, Farida, Joséphine, Tata
Réalisation personnelle (liberté)	Sarah, Dora
Famille	Dora, Sandra, Hélène
Être exemplaire	Farida, Sandra
Indépendance vis-à-vis de son mari ou conjoint	Sarah, Bella, Farida

Être son propre patron	Alima, Fatimata, Farida, Joséphine
------------------------	------------------------------------

Pour Shane, Locke et Collins (2003), la motivation entrepreneuriale peut être classée en deux groupes : les motivations liées aux besoins d'indépendance ou aux besoins d'accomplissement et celles relatives à la tâche. Dans notre recherche, 13 répondantes sur 13 affirment vouloir entreprendre pour être indépendantes et autonomes.

Pour Ducheneaut et Orthan, (2000) ; Fielden et Davidson, (2005) ; Hughes, (2006) ; Gabarret et Vedel (2015), la motivation positive, appelée *Pull*, signifie chez les femmes le besoin de liberté, le goût du risque, l'épanouissement personnel, le souci d'indépendance et l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Dans cette étude, 2 répondantes sur 13 affirment vouloir entreprendre par besoin de liberté et 3 sur 13 participantes affirment entreprendre pour répondre à des besoins familiaux.

La théorie sur la motivation négative, nommée *Push*, indique une situation de précarité qui contraint la femme à entreprendre, telle que le chômage, le manque d'argent, le manque d'autonomie, la sécheresse, un revenu familial insuffisant, etc. (Segal et al., 2005 ; Hughes, 2012). Dans cette recherche, parmi les 13 répondantes, seule Dora affirme entreprendre afin de subvenir à ses besoins ainsi qu'à ceux de sa famille.

On constate que la présente étude fait ressortir plus de facteurs d'attraction *Pull* que *Push*. Il en ressort que les femmes togolaises choisissent de créer leur propre entreprise par besoin d'autonomie et d'indépendance financière (13 répondantes sur 13), pour être respectées dans la société et par son entourage (4 répondantes sur 13), pour être indépendantes vis-à-vis de leur mari ou conjoint (3 répondantes sur 13), pour des réalisations personnelles (2

répondantes sur 13), pour être exemplaires (2 répondantes sur 13), pour être ses propres cheffes (4 répondantes sur 13), pour des besoins familiaux (3 répondantes sur 13).

Notre recherche confirme la théorie des auteurs tels que Carrier, Julien & Menvielle, (2006) qui affirment que les femmes entrent en affaires parce qu'elles sont en recherche de l' « autonomie et la flexibilité » la « réalisation personnelle », la « possibilité de faire des bénéfices » et la « possibilité de devenir son propre patron ». Viennent ensuite « la reconnaissance de l'extérieur », la « saisie d'une opportunité » et l'« influence de la famille ».

### **3.3. ÉGALITÉ, INÉGALITÉ ET LA DISCRIMINATION DU GENRE DANS LES ENTREPRISES TOGOLAISES**

Le principe d'égalité est décrit, dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, comme le plus fondamental de tous les droits naturels, « plus fondamental que la liberté même, parce que l'égalité, c'est l'homme même ; elle identifie l'homme » (Georges Vedel). L'égalité naturelle des hommes signifie donc que tous les citoyens sont égaux devant la loi, qui « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » (ART. 6 DDHC).

Le principe d'égalité est souvent plus utilisé théoriquement qu'en pratique, ce qui voudrait dire qu'il est souvent plus énoncé qu'exécuté.

Le premier article de la Déclaration des Droits de l'Homme affirme que « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ». Mais malgré cet article, il existe toujours

des inégalités et des différences qu'on n'arrive pas à traiter, d'où la limite du principe d'égalité.

Pour Polack et al (2014), « les femmes détiennent souvent des droits secondaires ou « délégués » et leur accès aux terres est généralement arbitré par les hommes » (Polack et al., 2014).

Pour Laufer (2009), un traitement qui se dit égalitaire et uniforme, qui est fondé sur une loi égale pour tous, appliqué à des individus placés dans des situations inégalitaires, peut engendrer ou renforcer les inégalités (Laufer 2009).

Dans l'analyse de l'inégalité professionnelle, on remarque deux réflexions qui semblent se contredire. D'un côté, les psychologues évolutionnistes affirment que ce sont les dissimilitudes biologiques qui contrôlent les comportements de tout un chacun. De l'autre côté, les anthropologues et les sociologues qui voient l'égalité professionnelle comme un produit de constructions sociales qui se basent sur des stéréotypes et une domination masculine (Poilpot-Rocaboy & Kergoat, 2010).

Pour Courard, (2018), il est important de savoir que l'égalité des sexes est un droit, et que son élaboration est non seulement avantageuse aux femmes, mais est aussi une nécessité pour un monde équitable.

Dans son idée d'« emploi de cœur », Dominique Epiphane mentionne que pendant la formation égale, les femmes affrontent plus d'obstacles que les hommes pour atteindre les segments professionnels les plus prestigieux (Épiphane, 2006).

Pour Bereni et al (2011), plus on monte dans les hauts niveaux des entreprises, plus les femmes se font rares et ce constat est observable dans les entreprises privées comme dans la fonction publique (Bereni, Marry, & Pochic, 2011).

Pour Flahault, nombreuses sont les filles qui obtiennent les meilleurs résultats scolaires, mais n'ont pas une même évolution de carrière que les hommes (Flahault, 2006). Il est prouvé qu'avoir un diplôme élevé ne garantit pas aux femmes le même privilège de bon positionnement professionnel que pour les hommes (Gavray, 2006 ; Epiphane, 2006).

Les inégalités d'accès aux postes à responsabilité entre les hommes et les femmes se font dans les organisations, pendant les processus de recrutement et de promotion biaisés (Laufer & Muller, 2011), fondés sur des critères de sélection qui divergent entre les hommes et les femmes (Mamadou, 2014).

On remarque dans les entreprises, l'existence de phénomènes de ségrégation, d'inégalité, voire de discrimination qui se développent ou se créent à l'encontre des femmes, sur la base des stéréotypes discriminatoires. Ces mêmes phénomènes sont aussi remarquables dans les parcours scolaires et professionnelles, ce qui favorisent le maintien d'une double ségrégation horizontale et verticale qui influencent directement la sphère professionnelle (Flahault, 2006).

Pour Milewski, les femmes sont pénalisées par l'école et la famille, dès l'enfance, par l'éducation et l'orientation scolaire (Milewski, 2004).

La vie familiale dont font l'objet les femmes et les hommes a des impacts sur leurs choix et parcours professionnels, elle participe à la mise en place des inégalités de perception des postes entre les hommes et les femmes (Marry et al., 2015).

Nombreux chercheurs anglo-saxons tels que Kanter (1977), Tharenou (1997), Carter et al., (2003) ont aussi étudié la place de la femme dans les organisations. Ces chercheurs ont signalé à travers leur étude la présence d'un phénomène qualifié de « plafond de verre », définie comme un ensemble d'obstacles artificiels, créés par certains préjugés et stéréotypes

qui empêcheraient des femmes qualifiées d'avancer dans l'organisation (Morrison et von Glinow, 1990).

Ces mêmes chercheurs présentent deux types d'approches, l'approche par les facteurs individuels et l'approche par les facteurs organisationnels (Belghiti-Mahut, 2004). Alors que la première mentionne les facteurs endogènes en lien avec la personnalité, les expériences et les perspectives de carrières des femmes, la seconde approche parle plutôt des problèmes liés à l'évolution des femmes comme un phénomène endogène aux organisations, ce qui voudrait dire que le problème serait principalement attaché aux facteurs situationnels, réservés aux entreprises ou au secteur d'activité (Martin et Pignatel, 2004 ; Laufer et Fouquet, 2001 ; Laufer, 1982 ; Hillman et al., 2007). Même si les deux approches précédemment citées sont complémentaires, la seconde perspective semble plus d'actualité. En effet, nonobstant le progrès important des femmes en matière de qualification et d'expérience professionnelle, la place des femmes dans les organisations ou entreprises reste encore très limitée. Les mêmes auteurs ont aussi abordé la question de l'influence de la taille sur la féminisation des instances de gouvernance (Hilman et al., 2007 ; Martin et Pignatel, 2004 ; Laufer et Fouquet, 2001). Pour ces auteurs, plus l'entreprise est grande, plus elle est soumise à des pressions de la société et plus la présence des femmes est remarquable.

Pour Cortinovic & Rivière (2015), « Le constat de la permanence d'inégalités homme-femme issu de l'observation des statistiques façonne et renforce les représentations déjà présentes dans les sociétés ». D'où le mot « (re)production » des inégalités de genre, un thème qui permet d'expliquer le fait que ces inégalités se multiplient de manière continue.

Selon (Kabeer, 2005), les femmes doivent lutter pour prendre leur destin en main, chercher à connaître la société dans laquelle elles évoluent et développer leur autonomie, tout en ayant conscience des choix qui s'offrent à elles. Elle souligne que pour y arriver, trois

facteurs devraient être présents : l'agentivité ou la capacité d'agir qui, dans ce cas, remet en question les relations de pouvoir systémiques ; les ressources, les moyens à travers lesquels l'agentivité est exercée ; et les accomplissements, résultats de l'exercice de l'agentivité (Kabeer, 2005). L'objectif principal, selon elle, est d'amener les femmes à analyser et à remettre en question les contraintes patriarcales dans lesquelles elles évoluent.

Pour Poggi et al (2019), la vie familiale, le harcèlement, la ségrégation professionnelle, la division sexuelle du travail et les « doubles journées » rendent difficile l'accès des femmes au marché du travail et aux emplois convenables et sont aussi la cause de la reproduction des inégalités de genre.

La banque mondiale du développement en Afrique affirme que la majorité des femmes travaille deux fois plus et effectue des heures supplémentaires que les hommes. Selon leurs données récoltées en 2015, les travaux des femmes étaient 50 % supérieurs à ceux des hommes (BAD, 2015).

En Afrique, en ce qui concerne l'égalité entre les sexes, l'Union Africaine (UA) a adopté en 2003, le Protocole de Maputo, communément appelé, le protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits de la femme en Afrique (Tshibilondi Ngoyi, 2014). Malgré qu'il ait été approuvé avec beaucoup de réserve par de nombreux États, le Protocole de Maputo fut un grand succès dans la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe. Il impose aux gouvernements africains l'abolition de toutes les formes de discrimination et de violence faites à l'égard des femmes et l'élaboration d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes en Afrique.

Pour ce qui concerne la discrimination, elle est définie par Danièle Lochak comme « la distinction ou la différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire, et interdite puisqu'illégitime » (Lochak, 2003 cités par Bereni & Chappe, 2011).

Le terme « discrimination », présenté comme « traitement défavorable en raison de l'origine réelle ou supposée » des personnes a vu le jour à la fin des années quatre-vingt-dix dans le lexique ordinaire de l'action publique en France (Fassin, 2002).

Cain (1986) définit la discrimination à travers deux composantes : premièrement elle la décrit comme une « présence observable d'inégalités économiques touchant un groupe relativement à un autre (les femmes ont, en moyenne, des revenus inférieurs et des salaires inférieurs à ceux des hommes) ; deuxièmement, si on se limite aux écarts de salaire, le fait que des capacités sur le marché du travail, au départ égales, sont rémunérées chez les femmes à un taux de salaire plus faible en raison de leur appartenance de groupe.

Selon la théorie du capital, les différences qu'on observe entre les hommes et les femmes sur le marché du travail peuvent s'expliquer par des écarts d'investissement en capital humain (éducation et expérience professionnelle).

Les femmes ont souvent l'habitude de travailler ou de choisir des spécialités où leurs arrêts de carrière ne sont pas pénalisés, c'est-à-dire qu'elles travaillent dans des occupations plutôt à faibles qualifications (Polachek, 1981). Toutefois, dans la réalité, on retrouve aussi les membres des deux sexes dans des emplois qui demandent un fort investissement en capital humain, ce qui ne prouve pas la véracité de la théorie. Malgré les mêmes qualifications et les mêmes expériences en termes de capital humain, certaines femmes perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Les modèles de discriminations peuvent être divisés en deux grandes catégories (Cain, 1986). Alors que la première théorie est basée sur des préférences discriminatoires de la part des employeurs, des collègues de travail ou des consommateurs (Gary Becker, 1957), la deuxième théorie parle des différences de traitement entre hommes et femmes selon les écarts de performances.

La première version de la théorie néoclassique sur la discrimination a été traitée par Edgeworth (1922), mais l'étude la plus connue est celle de Gary Becker (1957).

Pour Gary Becker (1957), « les individus ont un goût pour la discrimination », il identifie trois typologies de personnes : les employeurs, les salariés masculins et les consommateurs. Nous nous sommes intéressés aux deux premières catégories.

Gary Becker (1957) affirme, par hypothèse, que les hommes et les femmes sont des parfaits agents dans le processus de production, ce qui fait que leurs rendements sont semblables. L'autre hypothèse affirme qu'au lieu de la maximisation du bénéfice, les employeurs optimisent une fonction d'utilité qui se base exclusivement sur le revenu ainsi que sur le nombre des hommes et de femmes recrutés. Il suppose qu'ils retiennent l'embauche des femmes comme négative. Dans un second temps, Gary Becker (1957) et Kenneth Arrow (1973) mettent en place une autre hypothèse plus réaliste qui souligne que les penchants pour la discrimination diffèrent entre employeurs.

Pour ce qui concerne la discrimination en milieu de travail, les institutions politiques, à travers le monde entier, ont essayé de trouver des solutions à ce problème en promouvant des législations préventives et régulatrices ad hoc. Depuis quelques années, la discrimination fondée sur le sexe est un thème qui revient assez souvent dans les débats publics.

Qu'entendons-nous alors par discrimination salariale ?

Pour Stiglitz, nous sommes en présence de discrimination salariale lorsque des individus ayant les mêmes caractéristiques économiques obtiennent des salaires différents et que les différences sont systématiquement reliées à certaines caractéristiques non économiques des individus (Stiglitz, 1973).

Glen Cain (1986) distingue deux composantes pour définir la discrimination économique : d'une part elle la définit comme des inégalités économiques qui impliquent un groupe de personnes (les femmes ont souvent en moyenne des salaires inférieurs à ceux des hommes) ; d'autre part, si on se limite aux écarts de salaire, ce serait donc le fait que le salaire, qui devrait être au départ identique pour tous, soit inférieur chez les femmes à cause de leur genre. Toujours pour le même acteur, on parle de discrimination économique quand les hommes et des femmes perçoivent des salaires différents à cause de leur genre alors qu'ils ont le même rendement dans un emploi de même catégorie et de même durée.

Les différences de salaire entre hommes et femmes peuvent provenir de nombreux facteurs. Cela peut être dû au fait que les emplois occupés ne sont pas les mêmes. L'éducation, l'expérience professionnelle, les interruptions de carrière participent également à l'inégalité des salaires.

Selon Mincer (1974), l'éducation et l'expérience sont en effet des variables fondamentales dans la formulation traditionnelle des équations de gain (Mincer, 1974 ; Willis, 1986).

Bertrand (2010), dans sa dernière conclusion sur les questions de genre *du Handbook of Labor Economics*, pense que les différences de caractéristiques non cognitives entre hommes et femmes sont à explorer pour mieux comprendre l'écart de rémunération.

Selon la théorie du capital humain, sur laquelle se base la majorité des analyses de la formation des salaires, l'éducation et l'expérience sont des caractéristiques essentielles du salaire d'un individu (Becker, 1964). Selon la même théorie, les femmes prévoient en général de demeurer moins longtemps sur le marché du travail, compte tenu des responsabilités familiales qu'elles assument. De ce fait, elles investissent moins dans des formations professionnelles et sont donc moins rénumérées.

Quant à la promotion, deux explications se présentent selon Bousquet (2014) pour expliquer les écarts de carrière entre hommes et femmes. Pour l'auteur, outre la présence de la discrimination lors des promotions, il est possible que les femmes choisissent de ne pas postuler aux postes hiérarchiquement élevés à cause du temps, d'effort et de nombreux déplacements que cela engendre et surtout par peur que cela influence la vie familiale.

Pour Bousquet (2014), les femmes pourraient obtenir des fonctions moins élevées pour trois raisons : soit elles seraient discriminées pendant la procédure de recrutement ou promotion, soit elles seraient moins performantes ; soit elles choisiraient de postuler moins souvent que les hommes.

**Figure 2 : Les indices des pays qui accordent les mêmes droits aux femmes qu'aux hommes**

Economy	WBL 2019 Score	Economy	WBL 2019 Score	Economy	WBL 2019 Score
Belgium	100	Malawi	83.75	Uzbekistan	70.63
Denmark	100	United States	83.75	Congo, Dem. Rep.	70
France	100	Armenia	83.13	Antigua and Barbuda	69.38
Latvia	100	Mongolia	83.13	Bhutan	69.38
Luxembourg	100	Bolivia	82.50	Nigeria	68.75
Sweden	100	Singapore	82.50	Guinea	68.13
Austria	97.50	Switzerland	82.50	Jamaica	68.13
Canada	97.50	Brazil	81.88	St. Kitts and Nevis	68.13
Estonia	97.50	Montenegro	81.88	St. Vincent and the Grenadines	68.13
Finland	97.50	Tajikistan	81.88	Chad	66.25
Greece	97.50	Vietnam	81.88	Equatorial Guinea	66.25
Ireland	97.50	Philippines	81.25	Vanuatu	66.25
Portugal	97.50	Puerto Rico	81.25	Sri Lanka	65.63
Spain	97.50	Israel	80.63	Suriname	65.63
United Kingdom	97.50	Rwanda	80.63	Indonesia	64.38
Australia	96.88	Costa Rica	80	Eswatini	63.75
Iceland	96.88	Timor-Leste	80	Senegal	63.75
Serbia	96.88	Belize	79.38	Sierra Leone	63.13
Peru	95	Georgia	79.38	Dominica	62.50
Croatia	94.38	Japan	79.38	Papua New Guinea	62.50
Czech Republic	94.38	Panama	79.38	Micronesia, Fed. Sts.	61.25
Italy	94.38	Turkey	79.38	Botswana	60.63
Netherlands	94.38	Azerbaijan	78.75	Djibouti	59.38
Norway	94.38	Belarus	78.75	Comoros	58.75
Paraguay	94.38	Ukraine	78.75	Lebanon	58.75
Slovak Republic	94.38	Zambia	78.75	Marshall Islands	58.75
Bulgaria	93.75	Côte d'Ivoire	78.13	Palau	58.75
Hungary	93.75	Chile	77.50	Tonga	58.75
Lithuania	93.75	San Marino	77.50	Tunisia	58.75
Poland	93.75	Trinidad and Tobago	77.50	Gabon	58.13
Germany	91.88	Angola	76.88	Haiti	58.13
Kosovo	91.88	Burkina Faso	76.88	Algeria	57.50
Malta	91.88	Kyrgyz Republic	76.88	Cameroon	56.88
Mauritius	91.88	Mozambique	76.88	Solomon Islands	56.88
Albania	91.25	São Tomé and Príncipe	76.88	Libya	56.25
New Zealand	91.25	Argentina	76.25	Myanmar	56.25
Taiwan, China	91.25	China	76.25	Mali	54.38
Romania	90.63	Seychelles	76.25	Brunei Darussalam	53.13
Slovenia	90.63	Kazakhstan	75.63	Nepal	53.13
Ecuador	89.38	Cambodia	75	Niger	53.13
St. Lucia	89.38	Ghana	75	Egypt, Arab Rep.	50.63
Cyprus	88.75	Honduras	75	Malaysia	50
Dominican Republic	88.75	Liberia	75	Bangladesh	49.38
El Salvador	88.75	Thailand	75	West Bank and Gaza	46.88
Uruguay	88.75	Benin	74.38	Congo, Rep.	46.25
Bosnia and Herzegovina	88.13	Fiji	74.38	Pakistan	46.25
Lao PDR	88.13	Gambia, The	74.38	South Sudan	45.63
North Macedonia	88.13	Barbados	73.75	Oman	44.38
South Africa	88.13	Maldives	73.75	Iraq	41.88
Guyana	86.88	Samoa	73.75	Mauritania	41.88
Zimbabwe	86.88	Burundi	73.13	Afghanistan	38.13
Cabo Verde	86.25	Morocco	73.13	Bahrain	37.50
Hong Kong SAR, China	86.25	Russian Federation	73.13	Guinea-Bissau	36.25
Mexico	86.25	Uganda	73.13	Jordan	35
Namibia	86.25	Kiribati	72.50	Kuwait	35
Nicaragua	86.25	Lesotho	72.50	Syrian Arab Republic	34.38
Colombia	85	Eritrea	71.88	Qatar	32.50
Korea, Rep.	85	Ethiopia	71.88	Iran, Islamic Rep.	31.25
Moldova	84.38	Grenada	71.88	Sudan	29.38
Tanzania	84.38	Madagascar	71.88	United Arab Emirates	29.38
Togo	84.38	Central African Republic	71.25	Saudi Arabia	25.63
Bahamas, The	83.75	India	71.25		
Kenya	83.75	Guatemala	70.63		

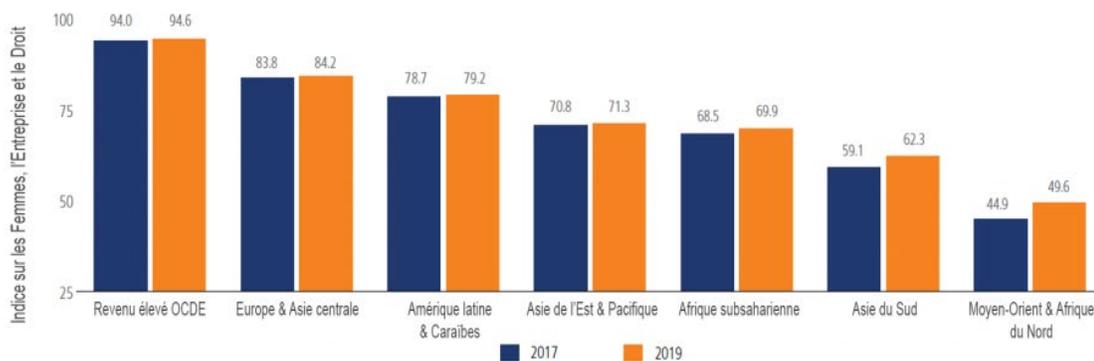
Source: Women, Business and the Law database.

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, Banque Mondiale (2020).

Les résultats dérivants du rapport *les Femmes, l'entreprise et le droit 2020*, nous montrent que seules huit économies dont la Belgique, le Canada, le Danemark, la France, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et la Suède détiennent un score de 100 sur la question concernant l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces scores ont été calculés en se basant sur huit critères : la liberté de circulation, l'accès à l'emploi, les salaires, les conditions maritales, le retour à l'emploi des mères, la capacité à créer une entreprise, l'accès à la propriété et la retraite (Banque Mondiale, 2020), ce qui voudrait dire que dans ces pays, les femmes disposent des mêmes droits que les hommes du point de vue juridique.

Le Togo, avec son score de 84,38, fait partie des pays qui luttent et qui encouragent l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Figure 3 : Les indices des régions en ce qui concerne l'égalité entre les sexes**



Source : *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

*Source* : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, Banque Mondiale, 2020.

Au cours de ces deux dernières années, le score régional de l'Afrique subsaharienne en termes d'égalité entre les hommes et les femmes est passé de 68,5 à 69,9, ce qui signifie qu'il y a eu une amélioration concernant les droits accordés aux femmes.

### **3.3.1. Résultats**

#### **Daniella**

Elle a dit que son entreprise traitait non seulement les hommes et les femmes de la même manière, mais que c'était aussi la première institution à accorder les mêmes droits aux deux sexes. Pour ce qui concerne la discrimination envers les femmes, elle a dit que les femmes subissaient des harcèlements sexuels dans presque toutes les institutions au Togo. Elle m'a raconté que tous les salariés avaient les mêmes opportunités, c'est-à-dire que les hommes ainsi que les femmes avaient tous droit à la même promotion et la même rémunération. Dans son récit, elle m'a fait savoir que l'avis de tous les employés était pris en considération, mais que l'effectif des hommes était quand même majoritaire.

#### **Sarah**

Sarah m'a raconté que dans son entreprise, les femmes étaient très bien traitées à cause de leurs habiletés à mieux tenir les comptes que les hommes. Sarah travaillait au service de la clientèle dans une entreprise de télécommunication, la première au Togo (selon ses dires) où la majorité des superviseurs étaient des femmes, ce qui réduisait la propagande de la

discrimination. Elle a dit que les femmes étaient très respectées et mises en avant au sein de l'entreprise. Quant aux promotions et rémunérations, elles étaient égalitaires entre les hommes et les femmes, et à la différence des autres, l'entreprise comptait beaucoup plus de femme que des hommes

### **Dora**

Elle m'a dit que très souvent, on voyait les femmes comme si elles n'étaient pas assez compétentes, ou qu'elles ne pouvaient pas se consacrer entièrement au travail, on pensait qu'elles manquaient ou manqueraient de concentration étant donné qu'elles devraient assumer plus tard la maternité. Elle m'a dit que c'est pour cela qu'on s'abstenait de leur confier des postes qui demandaient beaucoup de responsabilité, d'où les traitements différents. Elle a dit en outre, qu'aux postes stratégiques et de décisions, on retrouvait beaucoup plus d'hommes que de femmes, ce qui engendrait un sentiment de discrimination qu'elle ressentait lors des assignations de tâches. Dora a continué en m'affirmant que la hiérarchie essayait toutefois, d'accorder le même respect aux hommes qu'aux femmes. En ce qui concerne la rémunération, elle a dit qu'on rémunérait selon le poste ; que c'était la même rémunération pour tous, peu importe si celui-ci est occupé par un homme ou une femme, que le statut du personnel est clair sur ce sujet. Elle a dit que malheureusement, les promotions ne suivraient pas les mêmes cadences que les rémunérations. Elle m'a dit que son entreprise comportait plus d'hommes que de femmes.

### **Hélène :**

Elle m'a dit que tous les employés de son entreprise étaient non seulement traités de la même manière sans distinction de sexe, mais que les rémunérations ainsi que les promotions étaient accordées aux plus méritants, que l'avis de chacun était accueilli de

manière salubre sans distinction de genre et qu'il y avait autant de femmes que d'hommes dans son entreprise.

### **Farida**

Elle m'a raconté que sur le plan professionnel, les hommes et les femmes étaient traités de la même manière étant donné qu'ils perçoivent tous les mêmes salaires et promotions. Mais qu'au-delà du professionnel, les femmes étaient exposées à des harcèlements sexuels venant de certains chefs, suivis de menaces de licenciement en cas de non-coopération. Elle a dit par rapport à la discrimination, qu'elle existait dans le sens où parfois pour confier une tâche, on sous-estimait le travail que pouvait accomplir la femme. Farida a dit que les rémunérations et les promotions étaient les mêmes, quand bien même il y avait une partie du personnel qui pensait que l'égalité de salaire qui existait entre la femme et l'homme était une injustice et que les hommes devaient être mieux payés que les femmes. Elle a ajouté en affirmant que même si les hommes et les femmes étaient presque respectés de la même manière par la hiérarchie, l'avis des femmes n'étaient pas souvent pris au sérieux. Elle a dit que la plupart du temps on demandait seulement l'opinion des hommes sur une question tout en oubliant de demander à la femme ce qu'elle en pensait et que nombre des femmes et des hommes était égalitaire.

### **Alima**

Elle m'a dit que les hommes et les femmes étaient traités de la même façon et qu'il n'existait pratiquement pas de discrimination dans son entreprise, mais que les femmes et les hommes n'étaient pas respectés de la même façon. Elle a affirmé que l'avis des femmes était pris en considération à cause de leur habileté à analyser le marché, et que les promotions et les rémunérations se faisaient selon les postes occupés. Elle a ajouté que le nombre de femmes et d'hommes était égalitaire dans son entreprise

**Bella**

Elle m'a dit que bien que les hommes et les femmes sont traités de manière égalitaire dans son entreprise, les femmes n'avaient pas d'augmentation parce que les directeurs disaient qu'elles étaient des femmes, donc qu'elles n'auront pas d'avoir un grand revenu. Elle m'a avoué qu'on la laissait faire des heures supplémentaires et qu'elle rentrait tardivement parce qu'elle était célibataire. Elle a dit en outre, qu'on ne demandait jamais à connaître son opinion. Elle m'a affirmé qu'il existait bel et bien une discrimination envers les femmes dans son entreprise. La rémunération restait toutefois la même, mais pas les promotions. Bella m'a dit que dans son entreprise, les femmes n'étaient pas aussi respectées que les hommes et que leur avis n'est pas pris en compte à cause de la société patriarcal dans laquelle elle évoluait. L'effectif des hommes et des femmes était néanmoins les mêmes.

**Fatimata**

Elle m'a dit que les hommes et les femmes étaient traités identiquement dans son entreprise, que les femmes étaient bien respectées, bien rénumérées, bien promues et que leur avis est pris en compte. Elle m'a dit qu'elle ne savait pas si le nombre de femmes et d'hommes était égal.

**Sandra**

Elle m'a affirmé que les femmes et les hommes n'étaient pas traités de la même manière dans son entreprise. Elle a dit, je cite : « D'ailleurs je suis la seule femme parmi une vingtaine d'hommes et parfois on me relègue en seconde position concernant les prises de décisions. C'est à la dernière minute qu'on m'informe des décisions prises. C'est parfois beaucoup plus un instinct de protection qui les anime, mais je trouve très frustrant qu'on me

couve autant et qu'on ne me regarde pas en tant qu'humain, mais en tant que femme ». Elle disait être discriminée parce qu'elle était considérée appartenant au sexe faible, on refusait donc de l'emmener sur certains chantiers. Quant au respect, elle pensait que la femme avait toujours la capacité d'inspirer de la compassion davantage que les hommes. On tolérait donc beaucoup plus certaines fautes des femmes que celles des hommes. Elle a continué en affirmant subir une discrimination positive. Sandra a ajouté en disant que dans le domaine de la construction métallique, la force des hommes était beaucoup plus sollicitée et que la même chose se remarque pendant les prises de décisions. Elle a dit que bien que la discrimination soit notable, la rémunération et la promotion restaient les mêmes. Toutefois, elle reste la seule femme parmi les employés.

### **Joséphine**

Elle m'a dit qu'ils étaient traités de manière égalitaire tout en ajoutant que c'était peut-être dû à la taille de leur entreprise et qu'avec le temps cela pourrait changer. Elle a dit que l'avis de tout le monde était le bienvenu et que la rémunération et la promotion étaient identiques pour tous. Elle a affirmé que les femmes sont toutefois minoritaires dans son entreprise.

### **Nima**

Elle m'a dit qu'ils étaient traités de manière identique sans distinction de sexe et qu'il n'existait pas de discriminations dans son entreprise. Elle a dit que les rémunérations et les promotions étaient aussi équitables pour tous. Quant à l'avis des femmes au sein de son entreprise, elle m'a avoué que la directrice des Impôts était une femme et que cela facilitait beaucoup la prise de parole.

**Tata**

Elle m'a dit que les femmes faisaient tellement d'efforts qu'elles arrivaient à surpasser les hommes et qu'elle pouvait affirmer que les traitements divergeaient. Elle a affirmé que les rémunérations ainsi que les promotions n'étaient pas les mêmes à cause de la maternité que les femmes assumaient. Tata a dit en outre, qu'il n'existait pas de discrimination dans son entreprise, et que l'opinion des femmes était véritablement la bienvenue.

**Azia**

Elle a affirmé que les hommes et les femmes étaient traités différemment étant donné que les hommes occupaient facilement les postes les plus importants et étaient plus rénumérés que les femmes. Quant aux promotions, elle a dit que cela dépendait des postes occupés. Azia a dit que les hommes étaient plus respectés par la hiérarchie et leurs avis plus considérés que ceux des femmes et qu'il y avait moins de femmes que d'hommes dans son entreprise.

**3.3.2. Discussion**

Pour Flahault, bien que beaucoup de filles obtiennent des bons résultats scolaires, elles n'ont malheureusement pas la même évolution de carrière que les hommes (Flahault, 2006). Si nous analysons le niveau d'études de toutes les personnes avec qui j'ai eu l'occasion de converser, on remarquera que la majorité avait un niveau d'étude élevé. Bien qu'1 sur les 13 répondantes avait le Master, le niveau d'étude des autres variait entre la licence et le brevet de technicien supérieur (BTS, une formation de deux ans comparables au DESS au Canada). Ce qui voudrait dire que malgré leur niveau d'étude élevé et leurs expériences

professionnelles qui varient entre 6 mois et 8 ans, personne parmi elles n'occupe un poste hiérarchique, ce qui rejoint la théorie de Gavray (2006) et Epiphane (2006), lorsqu'ils affirment qu'il était prouvé qu'avoir un niveau de diplôme élevé ne garantissait pas aux femmes le même privilège de bon positionnement professionnel que pour les hommes (Gavray, 2006 ; Epiphane, 2006).

Bereni et al (2011) rejoint les deux précédents auteurs en affirmant que plus on montait dans les hauts niveaux des entreprises, plus les femmes se faisaient très rares, ce constat est vérifié dans les entreprises privées comme dans la fonction publique (Bereni, Marry, & Pochic, 2011). Cette affirmation de Bereni et al (2011) est confirmée par Azia, femme mariée de 28 ans et assistante-manager dans une entreprise de télécommunications. Elle m'a dit que dans son entreprise, les postes de haut niveau étaient principalement occupés par les hommes et qu'on retrouvait peu de femmes dans la hiérarchie. Dora de son côté, affirme qu'on assignait les postes stratégiques aux hommes parce qu'on considérait les femmes, ne soit pas assez compétentes soit pas assez concentrées pour occuper des postes de haut niveau. De plus, sur les 13 personnes avec qui j'ai eu la chance de dialoguer, seules deux répondantes affirment avoir des femmes comme supérieures.

Laufer & Muller (2011), pensent que les inégalités d'accès aux postes à responsabilité entre les hommes et les femmes sont présentes au sein même des organisations, pendant le processus de recrutement et de promotion biaisées (Laufer et Muller, 2011), fondées sur des critères différentiels de sélection entre les hommes et les femmes (Mamadou, 2014). C'est le cas de Dora et Bella. La première travaillant comme agent d'impôts, m'avait dit pendant une discussion que bien que la rémunération soit égale à celle des hommes, les promotions ne l'étaient malheureusement pas. La deuxième, Bella, qui travaille comme assistante administrative dans une entreprise de courtage des produits tropicaux, m'a affirmé la même chose, en ajoutant toutefois que les promotions n'étaient pas accordées aux femmes dans son entreprise parce qu'on pensait que les femmes n'avaient pas besoin de gagner beaucoup

d'argent. Bella a continué en disant que les femmes dans son entreprise n'étaient pas respectées autant que les hommes et que leur avis n'était pas pris en compte à cause de la société patriarcale dans laquelle elles évoluaient. Ce qui rejoint les dires de Cortinovis & Rivière (2015), lorsqu'il affirme que « Le constat de la permanence d'inégalités homme-femme issu de l'observation des statistiques façonne et renforce les représentations déjà présentes dans les sociétés ».

Marry et al (2015) pensent que « la vie familiale dont font l'objet les femmes et les hommes a des impacts sur leurs choix et parcours professionnels » et influence grandement les inégalités des postes entre les hommes et les femmes. Cette hypothèse se vérifie lorsque Dora m'a dit qu'on ne concédait pas de grande responsabilité aux femmes parce qu'elles sont considérées comme moins concentrées par rapport aux hommes et surtout parce qu'on pense qu'elles devraient assumer plus tard la maternité. Sandra m'a avouée être aussi discriminée parce qu'on la considérait comme appartenant au sexe faible quand bien même elle l'appelait de discrimination positive. Sandra était l'unique femme dans une entreprise de vente de constructions métalliques depuis presque quatre ans. On la discriminait parce qu'on pensait qu'elle ne pouvait pas effectuer les travaux lourds des hommes, du coup on ne l'emmenait pas sur les chantiers.

La discrimination positive est définie par Wuhl (2008) comme étant une « réorientation des politiques publiques, dont l'objectif est de favoriser une ou plusieurs catégories sociales spécifiques, afin de compenser des inégalités préexistantes et durables qui affectent ces groupes au regard des normes sociales en vigueur ».

Pour Poggi et al (2019), l'accès des femmes au marché du travail et aux emplois convenables est compliqué à cause de la vie familiale, du harcèlement, de la ségrégation professionnelle, de la division sexuelle du travail et les « doubles journées » qu'elles mènent, et c'est justement ce qui augmente les inégalités de genre. Daniella et Farida vont

dans le même sens que les auteurs en disant que les femmes étaient souvent victimes de harcèlements sexuels dans les institutions à Lomé. Farida disait que bien que les renumérations et promotions étaient pratiquement les mêmes pour tout le monde, une partie du personnel pensait que l'égalité de salaire qui existait entre la femme et l'homme était une injustice et que les hommes devaient être mieux payés que les femmes. Ce qui rejoint un peu l'affirmation de Gary Becker (1957), quand il dit que « les individus ont un goût pour la discrimination », tout en identifiant trois typologies de personnes : les employeurs, les salariés masculins et les consommateurs. Dans notre cas, ce sont les salariés masculins qui pensent que les femmes devraient avoir moins de salaire par rapport aux hommes.

Pour Meurs (2010), les différences de salaire entre hommes et femmes peuvent provenir de nombreux facteurs. Cela peut être parce que les emplois occupés ne sont pas les mêmes. C'est le cas de la majorité des répondantes qui pensent que les salaires sont réénumérés selon le poste occupé (Daniella, Sara, Hélène, Alima, Fatimata, Nima, Azia, Joséphine, Farida, Sandra).

Les différences entre les caractéristiques individuelles qu'on peut observer tels que l'éducation, l'expérience professionnelle, les interruptions de carrière participent également à l'inégalité des salaires. Néanmoins, dans certaines entreprises, certains salariés masculins pensent que les femmes doivent recevoir moins de salaire malgré qu'ils occupent les mêmes postes et détiennent les mêmes expériences professionnelles que leurs homologues masculins. C'est le cas de Farida qui travaille dans une entreprise de fabrication de béton et Bella, dans une entreprise de courtage des produits tropicaux.

En conclusion, l'analyse des résultats de l'étude nous permet d'avancer une première synthèse sur le traitement des répondantes dans les différentes entreprises au Togo. Il résulte que le traitement des hommes et des femmes peut varier selon les entreprises.

**Tableau 3 : Synthèse des résultats de l'étude de cas sur le traitement des hommes et des femmes dans différentes entreprises à Lomé**

<b>Traitement des hommes égal au traitement des femmes</b>	<b>Traitement des hommes différent du traitement des femmes</b>
Daniella, Sarah, Hélène, Alima, Bella, Fatimata, Nima, Joséphine, Tata	Sandra, Farida, Dora, Azia

**Tableau 4 : Synthèse des résultats de l'étude de cas sur la discrimination des hommes et des femmes dans différentes entreprises à Lomé**

<b>Entreprises discriminatoires</b>	<b>Entreprises non discriminatoires</b>
Daniella, Bella, Farida, Sandra, Dora, Azia	Sarah, Hélène, Alima, Fatimata, Nima, Joséphine, Tata

**Tableau 5 : Synthèse des résultats sur la promotion des hommes et des femmes dans l'entreprise**

Promotion selon le mérite	Discrimination promotionnelle
Daniella, Sara, Hélène, Alima, Fatimata, Nima, Azia, Joséphine, Farida, Sandra, Tata	Dora, Bella

Selon les résultats, 9 répondantes sur 13 affirment être traitées de la même manière que les hommes dans leurs entreprises. Ce qui ressort de cette étude est que la majorité, parmi celles qui affirment être traitées de manière égalitaire, travaillent dans les entreprises les plus renommées et réputées du pays. Seule les 4 répondantes sur 13 affirment être traitées de manière différant des hommes. Cette étude nous montre aussi que celles qui affirment être traitées différemment des hommes effectuent des travaux considérés par le grand nombre comme étant des travaux d'hommes. C'est le cas de Sandra, 28 ans, femme mariée avec deux enfants qui travaille dans une entreprise de construction, un travail souvent considéré comme masculin, de même que Farida qui travaille dans une entreprise de fabrication de briques. Azia travaille dans une entreprise de télécommunication, mais pas au bureau, elle implante les antennes paraboliques. Seule Dora travaille comme agent d'impôts.

En comparant notre recherche aux études précédentes des autres auteurs, nous observons que notre étude va dans le même sens que la théorie des dépendances des ressources de Pfeffer et Salancik (1978), qui soutiennent que les grandes entreprises sont souvent assujetties aux pressions de l'environnement parce qu'elles sont plus perceptibles et plus accessibles que les autres. Elles sont ainsi davantage obligées en termes de légitimité sociale. A priori, elles tiennent en compte des requêtes et des attentes de l'environnement dans leur stratégie de développement. Par conséquent, dans l'optique de la théorie de la dépendance envers les ressources, les entreprises de grande taille subissent

beaucoup plus des pressions extérieures que les plus petites. Elles devraient donc compter plus de femmes dans leurs organes de gouvernance. Ainsi, plus la taille de l'entreprise augmente, plus elle est obligée d'accepter la diversité et plus la présence de femme dans les instances de gouvernance est consistante.

Notre théorie confirme aussi l'hypothèse de Gavray (2006) et Épiphane (2006), qui dit qu'il est prouvé qu'avoir un diplôme élevé ne garantit pas aux femmes le même privilège de bon positionnement professionnel qu'aux les hommes (Gavray, 2006 ; Epiphane, 2006).

On observe en effet que la plupart de celles avec qui j'ai parlé ont des diplômes supérieurs (entre Master et brevet supérieur), pourtant, elles rencontrent des difficultés à obtenir des promotions et ne sont pas respectées autant que les hommes à cause de leur genre.

#### **3.4. LA PLACE DE LA FEMME DANS LES ENTREPRISES ET DANS LA SOCIÉTÉ TOGOLAISE**

Pour Morin (2001), bien que l'espèce humaine soit unique, elle est tout de même séparée et au même moment uni par le genre masculin et le féminin. Pour lui, la différence entre les deux genres n'est pas exclusivement culturelle, elle est aussi anatomique, physiologique, hormonale, voire mentale. Selon lui, ce sont les cultures qui creusent encore plus la différence déjà existante entre les hommes et les femmes à travers leurs différents rôles sociaux ou tâches habituelles. Il ajoute que le rôle de la femme est toujours sous-estimé.

Pour Beauvoir (1976), « on ne naît pas femme, on le devient. Aucun destin biologique, psychique, économique ne définit la figure que revêt au sein de la société la femelle

humaine ; c'est l'ensemble de la civilisation qui élabore ce produit intermédiaire entre le mâle et le castrat qu'on qualifie de féminin » (Beauvoir, 1976, p.13).

Pour Tshibilondi (2015) c'est le statut matrimonial et le nombre d'enfants que la femme met au monde pour assurer la lignée qui détermine la valeur réelle de la femme africaine dans la société africaine.

En ce qui concerne les femmes africaines au travail, au cours de la colonisation, le travail salarié était considéré en Afrique occidentale française qui inclut le Togo, comme un domaine des hommes par excellence, de même que l'accès à l'éducation et aux affaires politiques. C'est seulement à partir des années 1960 que les femmes africaines en général ont eu droit au travail salarié (Coquery-Vidrovitch, 1997). Après la Deuxième Guerre Mondiale, une minorité de jeunes filles avait réussi à se faufiler dans les fonctions publiques avec leur diplôme d'études secondaires, ce qui chamboula l'ordre établi. Grâce à cette avancée, certaines femmes pouvaient avoir une place sociale comparable à celle des hommes.

En Afrique, la femme noire est souvent reléguée au rôle d'épouse et de mère de famille. Celles qui réussissent à passer outre ces préjugés pour exercer une profession sont mal vues par la société et plus précisément par le genre masculin. Elles sont souvent accusées de suivre la culture européenne, de profiter de leurs opportunités et de leur autonomie pour délaisser leurs rôles d'épouse et de mère.

Mariama Bâ (1987) cité par Barthélemy (2002), a écrit : « Des hommes nous taxaient d'écervelées, d'autres nous désignaient comme des diablesses » (p.38). Certains hommes préfèrent ne pas se marier avec ces femmes dites « trop instruites » par peur de ne pas pouvoir les dominer.

La société africaine pense que la femme instruite avec une bonne autonomie financière ne serait ni une « bonne épouse » ni « une bonne mère ». L'angoisse derrière ce genre de préjugés est la peur de perdre l'autorité masculine au sein de la famille. Beaucoup d'africains pensent que la femme sera insoumise si elle est autonome financièrement ou trop instruite.

Généralement dans les zones urbaines, les femmes salariées sont peu nombreuses dans les entreprises privées ou publiques (Charmes, 2005 ; Adjamagbo et al., 2006 ; International Labour Office, 2012 ; Locoh, 2013 ; Gnélé et al., 2013), et elles sont aussi rares à occuper des postes à responsabilité (Vampo, 2018). Comme peu d'entre elles ont accès à l'économie formelle et à l'emploi, celles qui sont salariées ou cheffes d'entreprises sont souvent source de discussion. Dans la plupart des cas, il s'agit des femmes avec des diplômes supérieurs ou ayant fait des études à l'étranger.

Leur statut de femmes salariées ou entrepreneures leur concèdent une notoriété qui peut toutefois déplaire à leur mari, à leur famille ou aux personnes qui les entourent. Elles symbolisent toutefois la femme émancipée dans toute sa grandeur.

La société togolaise est patriarcale, ce qui voudrait dire que le mari est considéré comme chef de la femme et de la famille entière et qu'en absence du mari, le père est considéré comme tel. Une « bonne femme togolaise » devrait a priori consulter son mari avant de prendre de grandes décisions. Outre son rôle de mère, la femme togolaise est chargée de s'occuper de toute la maisonnée. Malgré toutes les corvées, elles sont souvent sous-valorisées et sous-estimées dans la société parce qu'elles sont femmes, et les femmes sont étiquetées comme des « êtres inférieurs ». Qu'importe leur statut, les femmes sont confrontées aux préjugés sexistes. Celles qui sont divorcées et célibataires (à un certain âge jugé idéal pour se marier) sont encore plus mal vues et plus indexées. Alors que les premières (femmes divorcées) sont considérées comme des mauvaises femmes, parce

qu'elles sont incapables de retenir leurs maris, la deuxième est vue comme une abomination. Quant à la femme salariée et célibataire, elle est jugée et étiquetée de tous les noms. En somme, être une femme au Togo, ou en Afrique en général, peut s'avérer difficile. Les femmes qui ne suivent pas les normes patriarcales sont contraintes à remplir simultanément deux activités. C'est-à-dire que les femmes salariées ou entrepreneuses doivent prendre soin de leurs foyers et de leurs familles en plus de leurs obligations professionnelles. Par conséquent, elles n'ont pas souvent les mêmes privilèges que les hommes.

Pour De Beauvoir (1949), la seule issue réalisable pour les femmes est de se libérer de la doctrine dans laquelle la société patriarcale les a établies.

L'économie mondiale, la technologie avancée, les crises économiques, les moyens de communication, les médias et les images qu'ils véhiculent ont chamboulées les valeurs et les structures de la famille. Le contact avec le monde extérieur, plus précisément avec la civilisation occidentale, a changé l'image de la femme et de son rôle dans la société. La mondialisation et ses conséquences économiques ont altéré le statut de la femme. À la différence des mères et des filles du passé, les jeunes filles d'aujourd'hui sont généralement plus qualifiées scolairement. On retrouve de plus en plus de femmes qui choisissent volontairement d'être indépendantes économiquement vis-à-vis de leur mari ou de leurs conjoints. Grâce à cette indépendance financière, elles arrivent à participer au budget de la famille. Ce qui renverse les visions traditionnelles et les rapports entre femmes et hommes (Tshibilondi Ngoyi, 2014).

Les femmes togolaises ne dérogent pas à la règle. Elles sont nombreuses à être salariées. On les voit davantage dans les domaines sociaux, politiques et économiques, quand bien même la majorité choisit de travailler dans le secteur informel.

Pour encourager l'entrepreneuriat et le travail des femmes, l'état togolais, outre la ratification du protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits de la femme, a aussi élaboré des actions susceptibles d'assurer la parité entre les deux genres. Il a, en effet, mis en œuvre des politiques afin de garantir les mêmes égalités aux hommes qu'aux femmes. Il accorde des bourses d'études aux filles qui veulent se former dans les domaines scientifiques et techniques. Il a levé des fonds pour permettre aux femmes d'avoir plus d'accès aux microcrédits. Il a rendu gratuite l'école primaire et secondaire afin de donner aux filles la chance d'étudier. Mais malgré toutes ces actions, la lutte pour l'égalité n'est toujours pas gagnée. Dans les entreprises, on retrouve une poignée de femmes aux postes stratégiques. La majorité des postes demeurent encore fortement masculinisés. Le 28 septembre 2020, une femme a été nommée premier ministre pour la première fois dans l'histoire du Togo.

Nonobstant l'évolution du statut de la femme, il reste du chemin à faire par rapport à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, notamment pour la femme célibataire, la femme au foyer, la femme travailleuse, la femme entrepreneure. Bien qu'il y ait des progrès visibles, le poids des traditions et coutumes continue de freiner cette évolution.

### **3.4.1. Résultats**

#### **Daniella**

Elle m'a dit que dans la société togolaise, les femmes entrepreneures ou travailleuses sont mal vues par les femmes qui ne travaillent dans la société. Ensuite, Daniella m'a raconté que les hommes avaient aussi souvent un complexe d'infériorité face à ces femmes salariées et entrepreneures. Pour finir, Daniella a dit qu'il est déjà difficile d'être une

femme dans la société togolaise, mais que cela l'est davantage lorsqu'on est une femme entrepreneure ou travailleuse.

### **Sarah**

Sarah m'a fait savoir qu'à la différence des femmes, les hommes avaient de bons postes dans les entreprises togolaises. Elle a souligné qu'au cours de ces dernières années, c'est-à-dire entre les années 2020 et l'année 2021, le gouvernement togolais avait commencé par valoriser et encourager les femmes dans leurs projets respectifs. Elle m'a donné comme exemple la nomination récente d'une femme en tant que premier ministre, ce qu'elle considérait comme une première dans l'histoire du Togo.

Elle a dit que la société togolaise avait une image concrète de ce que la femme devrait être, qu'elle pense que la femme devrait être au foyer et non dans un quelconque bureau et que son rôle principal est de s'occuper des enfants, de la famille et des tâches domestiques. Elle m'a dit que certains parmi ces hommes empêchaient leurs femmes de travailler parce qu'ils veulent tout simplement les traiter comme des reines.

### **Dora**

Dora m'a dit que la place qu'occupent présentement les femmes dans les entreprises togolaises est assez encourageante, louable et prometteuse. Elle a ajouté que dans le passé, les femmes étaient trop souvent laissées aux postes d'exécution. Dora a dit que de nos jours, on pouvait remarquer l'intégration des femmes dans plusieurs services tels que le gouvernement togolais et qu'elles sont aussi présentes dans d'autres services, notamment à l'Office Togolais des Recettes.

Elle m'a expliqué qu'être une femme célibataire salariée est mal vue par la société Togolaise. Elle m'a fait savoir que l'image de la femme était déjà établie. Elle a insisté sur le fait que la société se focalise davantage sur le statut personnel de la femme que sur son

statut professionnel. Elle m'a fait savoir que dès que la femme est célibataire et entrepreneure ou salariée, la société l'incite à fonder un foyer et que cette manière de voir les choses impactait négativement leur vie professionnelle. Dora m'a dit que beaucoup de femmes se voyaient refuser un travail et un poste de responsabilité parce qu'elles ne sont pas mariées. Pour résumer, Elle a dit que les femmes célibataires sont considérées comme des menaces publiques, des irresponsables et sans morales.

### **Hélène**

Elle a dit que dans la plupart des entreprises, les femmes togolaises occupent encore des postes subalternes.

Elle a affirmé que la société togolaise a beaucoup de préjugés sur les femmes, de surcroît, sur les femmes célibataires, parce qu'on se dit qu'elles devraient se concentrer pour trouver un mari avant de chercher à s'installer professionnellement. Elle a dit qu'en Afrique, le mariage est malheureusement considéré comme un accomplissement et non le travail.

### **Farida**

Farida a dit que la femme occupe les postes secondaires dans les entreprises togolaises parce qu'initialement, elles hésitaient à choisir des filières scientifiques ou techniques sous prétexte que c'est difficile, qu'il est donc normal qu'elles occupent des postes à faibles qualifications et revenus.

Elle a continué en ajoutant que la société togolaise pense que la femme travailleuse et célibataire est une femme irresponsable et orgueilleuse qui devrait a priori chercher un mari afin de fonder une famille au lieu de passer tout son temps au travail.

### **Alima**

Alima m'a dit que les femmes commençaient à occuper des postes hiérarchiques dans les entreprises togolaises et que cela faisait louange et la fierté du pays.

Elle m'a expliqué que la société togolaise encourage davantage les femmes à entreprendre et à travailler parce qu'on voyait en elles un exemple pour la future génération.

### **Bella**

Elle m'a dit qu'il y a eu du progrès par rapport à la place qu'occupaient auparavant les femmes dans les entreprises. Elle a dit qu'on remarque de plus en plus de femmes aux postes de responsabilité. Elle m'a affirmé que bien que la place qu'on concédait et continue d'octroyer aux femmes dans les entreprises soit infime, elle est meilleure que celle des années précédentes.

Elle m'a raconté que la société togolaise pense que la place accordée aux entrepreneures ou travailleuses n'est pas méritée. Elle a dit que c'est vraiment difficile d'être une femme célibataire qui travaille ou qui entreprenne dans une société qui pense qu'elles sont incapables d'évoluer professionnellement d'elles-mêmes. Bella a dit que la société et surtout le genre masculin pensent que les femmes célibataires qui ont réussi professionnellement se sont offertes à des hommes puissants afin de se hisser dans la société.

### **Fatimata**

Elle m'a dit que les femmes occupent la deuxième place dans les entreprises parce que la majorité n'a pas le capital humain requis. Elle a continué en me disant que le niveau pédagogique et l'expérience déterminaient le cheminement de tout le monde. Fatimata a dit qu'on occupe facilement de grands postes quand tout le capital humain est en place (éducation, expérience) et ce peu importait le genre.

### **Sandra**

Sandra m'a expliqué que les femmes commençaient par occuper des postes stratégiques. Elle a dit qu'il y avait de plus en plus d'ouverture d'esprit pour ce qui est de laisser plus de

chance à la femme afin qu'elle prouve son savoir-faire. Elle a dit que le peu de femmes leaders qui occupent des postes hiérarchiques n'ont pas de pouvoir décisionnel, que les décisions étaient prises ailleurs et qu'on leur ordonnait de les appliquer sans leur laisser le choix. Elle a dit qu'elle trouvait dommage qu'on néglige autant de connaissances pour des futilités. Elle a dit qu'on avait encore du chemin à faire.

« Être célibataire entrepreneure ou travailleuse ! Un grand débat dans notre société actuelle » disait-elle.

Elle m'a avoué que le mélange de ses deux statuts est vraiment très mal vu dans la société togolaise. Elle a dit que quand on est célibataire dans une société comme le Togo, les personnes attendent forcément que ces femmes appelées « Célibataire avec un grand C » se trouvent un mari pour fonder un foyer parce que pour la société, être marié est un grand accomplissement de soi. Elle a dit que les hommes n'aiment pas et fuient les femmes trop instruites et indépendantes. Elle a continué en disant que mêmes les hommes qui ont des diplômes les plus élevés, avaient cette idée arrêtée que la place de la femme n'est pas dans une entreprise, mais au foyer. Sandra a dit, en outre, que ce sont pourtant ces mêmes hommes qui fuient leurs responsabilités vis-à-vis de leurs conjointes sans emploi. Pour terminer, elle a affirmé que la mentalité de la génération Z est différente sur le sujet.

### **Joséphine**

Elle a dit que les femmes occupent les postes les plus désavantageux dans les entreprises togolaises. Elle a ajouté que la société togolaise a quand même élaboré des actions afin d'encourager et de venir en aide aux jeunes entrepreneures et travailleuses. Elle m'a donné comme exemple le fait que les études primaires et secondaires sont gratuites pour soutenir les parents qui demandent à leurs filles d'abandonner les études pour des raisons financières.

### **Nima**

Elle m'a dit que généralement, dans les entreprises togolaises, la femme est souvent reléguée au second plan.

Elle a dit qu'en Afrique, au Togo plus précisément, l'activité professionnelle des femmes n'avait pas son importance. Elle a dit que cela n'importait pas qu'elles soient travailleuses ou entrepreneures, il suffisait qu'elles soient célibataires pour qu'elles soient considérées comme des jouets sexuels pour leurs patrons. Elle a dit que pour obtenir par exemple des promotions, leurs patrons exigeaient d'elles des faveurs sexuelles.

### **Tata**

Elle m'a dit que les femmes ne restent plus au second rang comme dans le passé. Elle a dit qu'avec leur détermination, elles arrivent à occuper les places les plus importantes dans la société. Elle m'a fait savoir que la société togolaise est fière de toutes les femmes qui luttent pour trouver leur place dans les entreprises.

### **Azia**

Elle m'a dit que la majorité des postes était occupée par des hommes et qu'il était rarissime de trouver des entreprises avec des femmes au sommet.

Elle disait que les femmes entrepreneures ou travailleuses célibataires sont souvent victimes de divers préjugés et qu'elles sont très mal vues et moins respectées par rapport aux femmes mariées qui travaillent ou qui entreprennent.

## **3.4.2. Discussion**

Morin (2001) affirme dans son livre intitulé « La méthode, l'humanité de l'humanité » que les cultures sont à la base des différences déjà existantes entre les hommes et les femmes et

qu'on sous-estime beaucoup le rôle de la femme (Morin, 2001, p89). En effet, dans la plupart des récits, les filles relatent que l'image de la femme togolaise est déjà prédéfinie, que la société togolaise pense que les femmes devraient plus penser à leur vie personnelle qu'à leur vie professionnelle. La société togolaise incite la femme à se marier avant de travailler ou d'entreprendre, en d'autres mots, la société veut que la femme serve son mari et ses enfants plutôt que d'apporter un revenu à la maison. C'est ce qu'évoquait Sarah lorsqu'elle m'a dit que la société togolaise avait toute une conception de la femme, que la société pense que la femme devrait se concentrer sur les tâches du foyer et non du travail, et que son rôle principal est de s'occuper des enfants, de la famille et des travaux domestiques. Cette opinion s'est concrétisée lorsque Dora m'a dit que le statut professionnel de la femme togolaise n'est pas important, que tant qu'elle est femme, on la voit immédiatement comme quelqu'un qui devrait automatiquement fonder une famille, or, cette conception influence directement la vie professionnelle.

Pour Tshibilondi (2015), le nombre d'enfants et le statut matrimonial de la femme est le plus grand accomplissement de la femme africaine. Azia, dans son récit, me faisait savoir que les femmes mariées salariées ou entrepreneures sont beaucoup plus respectées dans la société que les femmes célibataires salariées et entrepreneures. Nima, quant à elle, m'a fait savoir que l'activité professionnelle des femmes n'est pas prise en compte, qu'il suffisait qu'elles soient travailleuses ou entrepreneures et célibataires pour être considérées comme des jouets sexuels pour leurs patrons et pour finir, Dora m'a affirmé que beaucoup de femmes se voient refuser un poste de responsabilité parce qu'elles ne sont pas mariées. Cela sous-entend que dans la société togolaise, le statut professionnel de la femme n'est pas encore valorisé ni accepté. La place des femmes entrepreneures ou salariées reste encore à définir étant donné que tout est encore basé sur le statut personnel pour ne pas dire matrimonial.

Mariama Bâ (1987), a écrit : « Des hommes nous taxaient d'écervelées, d'autres nous désignaient comme des diabesses » (p.38). Certaines personnes les appelaient « femmes savantes » (Barthélemy, 2002). Au Togo, quand quelqu'un vous dit « toi, la femme savante », c'est malheureusement une injure et non une marque de valorisation. Sandra a dit dans son récit que les hommes ont peur et fuient des femmes trop instruites et indépendantes. Elle a dit que les hommes veulent que leurs femmes soient à la maison et non au travail. Effectivement, dans la société togolaise, la place de la femme scolarisée, entrepreneure ou salariée est problématique. Quand elle est célibataire, scolarisée et salariées, c'est encore pire. Nima m'a avoué que les femmes célibataires salariées sont la plupart du temps considérées comme des jouets sexuels pour leurs patrons. Azia confirme l'hypothèse en affirmant que les femmes entrepreneures ou travailleuses célibataires sont souvent victimes de divers préjugés. Bella va dans le même sens que les deux autres lorsqu'elle a dit que le genre masculin pense que les femmes célibataires qui ont évoluées sur le plan professionnel se sont offertes à des hommes puissants afin de se hisser dans la société. Toutes ces pensées nous conduisent à dire que la société sous-estime la capacité professionnelle des femmes togolaises.

Charmes (2005) ; Adjamagbo et al. (2006) ont affirmé qu'il y a non seulement très peu de femmes salariées dans les entreprises privées et publiques, mais qu'elles sont aussi rares à occuper les postes de responsabilité. Cette hypothèse est confirmée dans la plupart des récits que j'ai relatés. On peut prendre les cas d'Hélène, de Farida et de Nima qui soulignent que les femmes togolaises occupent rarement des postes à responsabilité dans la majorité des entreprises. Sarah, Alima, Bella, Sandra, Joséphine et Tata pensent que les femmes entrepreneures et salariées sortent de plus en plus de l'ombre pour envahir le marché entrepreneurial. Certaines parmi elles affirment que cette évolution est due aux actions prises par le gouvernement pour encourager les femmes à travailler et à entreprendre.

Mushita (2014) affirme que l'un des effets négatifs de la mondialisation est que les femmes africaines avec des niveaux d'études supérieures, qui travaillent ou qui entreprennent ont de plus en plus du mal à se trouver un partenaire. Dans le cas de ce projet, la majorité des salariées et entrepreneures avec qui j'ai parlé est célibataire. On parle de 8 filles sur 13 dont l'âge varie entre 25 ans et 30 ans. Si je me fie à ce que ma mère me disait (à son époque, la majorité des filles qui avait 18 ans étaient déjà au foyer avec des enfants), je pourrais conclure que les filles appartenant à la génération X et Z ont une autre image de la place que doit occuper la femme. En effet, les femmes de la nouvelle génération sont plus motivées à s'auto-suffire, c'est-à-dire qu'elles cherchent à travailler et à être autonomes financièrement, même si cela signifie être célibataire jusqu' à un certain âge. Nous pouvons donc dire que l'affirmation de Mushita (2014) est vérifiée.

### **3.5. Synthèse de discussions**

La littérature sur la motivation entrepreneuriale nous a montré que la création d'une entreprise peut être liée à un choix ou à une obligation. Qu'elle peut être commencée en raison d'une occasion d'affaires, par un besoin de revenu ou à cause d'un chômage. Cette vision nous a emmenés à considérer deux dimensions, nommées *Push*, « création par nécessité » et *Pull* « création par opportunité » (Gabarret et al., 2015). Alors que la première, appelée « motivation positive » signifie un désir de liberté chez les femmes, le goût du risque, l'épanouissement personnel, le souci d'indépendance et l'équilibre entre la vie familiale et celle professionnelle (Ducheneaut et Orthan, 2000 ; Fielden et Davidson, 2005 ; Hughes, 2006 ; Gabarret et Vedel, 2015), la deuxième « nommée motivation négative », indique une situation précaire dans laquelle se trouve la femme, telle que le chômage, le manque d'argent, le manque d'autonomie, la sècheresse et un revenu familial insuffisant (Segal et al., 2005 ; Hughes, 2012).

Les résultats sur la motivation entrepreneuriale ont montré que les femmes que j'ai rencontrées sont plus motivées par les facteurs « *Pull* » que « *Push* ». En effet, la majorité d'entre elles, affirment travailler ou entreprendre pour être autonomes financièrement, pour avoir le respect de leur entourage et de la société et enfin pour être leur propre cheffe. Seule une minorité affirment travailler pour être exemplaire, pour leur réalisation personnelle et pour aider leur famille.

Concernant l'égalité et la discrimination entre les hommes et les femmes dans les entreprises, la revue littéraire nous fait savoir que les inégalités d'accès aux postes à responsabilité entre les hommes et les femmes sont présentes à l'intérieur des organisations, lors des processus de recrutement et de promotion biaisés (Laufer & Muller, 2011) et que souvent ils sont fondés sur des critères de sélection qui divergent entre les hommes et les femmes (Mamadou, 2014). Laufer (2009) souligne que dans une entreprise, même un traitement qui se base sur les lois égales pour tous, proclamé égalitaire et uniforme, peut créer ou renforcer les inégalités s'il est appliqué à des individus placés dans des situations inégalitaires (Laufer 2009). Les auteurs tels que Hilman et al. (2007), Martin et Pignatel (2004), Laufer et Fouquet (2000), affirment que la taille des entreprises a des incidences sur la présence des femmes ; selon eux, plus l'entreprise est grande, plus elle est soumise à des pressions de la société et plus la présence des femmes est dominante.

Les résultats sur l'égalité et la discrimination entre les hommes et les femmes dans les entreprises togolaises ont montré que la majorité de celles qui ont témoigné (plus de 80 % des femmes avec qui j'ai parlé travaillent dans les entreprises les plus renommées du Togo) ne subisse pas de discrimination, se sentent bien traitées et respectées au sein des entreprises respectives. En tenant compte des politiques élaborées par le gouvernement afin de promouvoir l'égalité des sexes dans la société ainsi qu'au travail, je peux donc affirmer que les résultats confirment la théorie des dépendances des ressources de Pfeffer et Salancik (1978), qui pensent que les grandes entreprises sont souvent assujetties aux

pressions de l'environnement parce qu'elles sont plus perceptibles et plus accessibles que les autres. Ces auteurs pensent que les grandes entreprises sont davantage obligées en termes de légitimité sociale. Pour cela, elles tiennent en compte des requêtes et des attentes de l'environnement dans leur stratégie de développement. Par conséquent, dans l'optique de la théorie de la dépendance envers les ressources, les entreprises de grande taille subissent beaucoup plus des pressions extérieures que les plus petites. Elles devraient donc compter plus de femmes dans leurs organes de gouvernance. Ainsi, plus la taille de l'entreprise augmente, plus elle est obligée d'accepter la diversité et plus la présence de femme dans les instances de gouvernance est élevée.

Concernant la place de la femme dans les entreprises et dans la société togolaise, Adjamagbo et al. (2006) et Charmes (2005) ont écrit que généralement dans les zones urbaines, les femmes salariées sont peu nombreuses dans les entreprises privées ou publiques (Charmes, 2005 ; Adjamagbo et al., 2006 ; International Labour Office, 2012 ; Locoh, 2013 ; Gnélé et al., 2013). En outre, elles sont aussi rares à occuper des postes à responsabilité (Vampo, 2018). Quant aux opinions que les hommes ont des femmes salariées et instruites, Mariama Bâ (1987), écrit que : « Des hommes nous taxaient d'écervelées, d'autres nous désignaient comme des diabesses ». Tshibilondi (2015) pense que c'est le statut matrimonial et le nombre d'enfants que la femme met au monde pour assurer la lignée qui détermine la valeur réelle de la femme africaine dans la société africaine.

L'analyse des résultats concernant la place des femmes dans les entreprises et dans la société togolaise a indiqué que la majorité des femmes salariées et entrepreneures pensent que la femme n'a pas de pouvoir décisionnel et n'occupe pas non plus de postes à responsabilités dans les entreprises togolaises. Elles affirment toutefois qu'il y a eu du progrès par rapport aux années précédentes parce que l'état togolais a élaboré des actions afin de favoriser l'intégration des femmes dans les entreprises. Elles ont affirmé, en outre,

que la société pense que les femmes salariées ou entrepreneurs devraient penser à se marier et à fonder une famille plutôt que de penser à leur vie professionnelle.

En conclusion, la réponse à la question initialement posée sur la position des femmes en milieu de travail au Togo, si je me base sur les témoignages des personnes que j'ai eu l'occasion de rencontrer, est que la parité hommes et femmes et le manque de discrimination n'ont malheureusement pas fait évoluer la position qu'occupent les femmes dans les entreprises togolaises, ce qui voudrait dire que les femmes y occupent toujours une position défavorable. Les résultats montrent aussi que les femmes sont non seulement minoritaires dans les entreprises, mais qu'elles sont aussi très rares aux postes stratégiques. Ce qui confirme les dires de Charmes (2005), Adjamagbo et al (2006), International Labour Office (2012), Locoh (2013), Gnélé et al. (2013) lorsqu'ils affirment que les femmes salariées sont peu nombreuses dans les entreprises privées ou publiques, et de Vampo (2018) lorsqu'il dit qu'elles sont aussi rares à occuper des postes à responsabilité (Vampo, 2018).

### **3.6. Piste de solutions**

Même si la majorité parmi celles que j'ai rencontré affirme ne pas subir de discrimination et assure être bien respectée dans leurs entreprises, on doit tout de même tenir compte de la minorité qui pense subir des discriminations, qui croit être victime d'inégalité de genre et qui mentionne que ces opinions ne sont pas prises en compte.

Il est vrai que l'état togolais est un pays signataire du protocole de Maputo, un protocole élaboré pour renforcer la protection et la promotion des droits des femmes en Afrique. Il est aussi vrai que le gouvernement togolais a mis en œuvre des actions telles que la gratuité des études primaires et secondaires pour tous les enfants togolais (ce qui pousse les parents à scolariser leurs filles, ce qui n'était pas le cas quand les études étaient payantes), l'octroi des bourses d'études pour les filles désirant se former dans les domaines scientifiques afin

de valoriser et d'encourager les femmes. Malgré cela, ces actions semblent insuffisantes si on pense que la société est convaincue que la place de la femme est au foyer et qu'on est conscient que les coutumes ainsi que les traditions influencent grandement les comportements de la population.

L'état togolais ne pourra pas changer la mentalité des Togolais sur la question féminine ou faire prévaloir leurs droits dans la société du jour au lendemain, pour cela, il faudra attendre des décennies. Mais il pourrait créer des lois afin de faciliter l'intégration des femmes salariées et entrepreneures dans les entreprises et sur le marché du travail, c'est-à-dire faire élaborer des politiques de tolérance zéro applicables dans toutes les entreprises sises au Togo. Il doit aussi persuader ou obliger les entreprises à insérer, dans leurs politiques d'entreprises, des programmes sur le harcèlement au travail, des politiques pour promouvoir l'égalité du genre et de salaire au travail, doit obliger toutes les entreprises à mettre en place une grille salariale égale pour tous, ce qui obligera les directeurs et superviseurs à suivre les règlements. Quant aux employés, cette grille leur permettra de maximiser leur effort pour avoir un bon rendement afin d'atteindre leur revenu désiré, dans ce cas, celles qui ne fourniront pas d'effort ne pourront pas parler de discrimination salariale. Je pense que toutes ces politiques devront être accompagnées des sanctions minimales ou sévères en cas de non-respect afin d'assurer leur pratique. Ces politiques devront être non seulement citées dans le manuel des employés, mais devront être rappelées pendant le processus de recrutement. L'état pourrait aussi récompenser à la fin de chaque année les meilleures entreprises qui respectent toutes ces politiques afin de les motiver.

## **CHAPITRE 4**

### **Conclusion**

Cette dernière partie du mémoire a pour but de récapituler l'ensemble de la recherche et de faire un résumé quant à la démarche réalisée et aux résultats obtenus. Il convient donc de rappeler que la question principale de ce mémoire est de connaître la position qu'occupent les femmes togolaises dans les entreprises.

La mondialisation et la crise économique ont fait émerger une catégorie de femmes qui luttent pour s'affirmer, pour trouver leur place dans les entreprises où la domination masculine est à son apogée et où règnent la discrimination du genre et l'inégalité salariale. Malgré les défis auxquels les femmes africaines font face, elles représentent tout de même plus de la moitié de la population active en Afrique subsaharienne. Eparpillées dans les activités agricoles, dans les commerces et dans les entreprises comme salariées ou entrepreneures, leur contribution dans le développement économique reste toutefois très faible, à cause de la majorité qui se trouve dans le secteur informel. La minorité qu'on retrouve dans les entreprises subit quant à elle des inégalités, des discriminations du genre et celles salariales.

Pour cette recherche, j'ai utilisé l'autopraxéographie, une méthode basée sur mes expériences vécues. Elle m'a permis de faire ressortir trois grandes affirmations parmi les résultats obtenus. La première affirmation est celle des femmes salariées qui affirment être traitées et respectées de la même manière qu'aux hommes, mais qui se sentent discriminées

à cause de leur genre, ce qui peut paraître assez paradoxales. Il y a ensuite celles qui affirment être bien traitées, qui ne subissent pas de discrimination, mais pensent que leurs opinions ne sont pas prises en compte et enfin celles qui affirment être traitées différemment, se sentent discriminées et non respectées. S'il y a pourtant un sujet sur lequel la totalité est du même avis, c'est celui concernant la responsabilité et la position des femmes dans les entreprises togolaises. En effet, les résultats obtenus montrent que les femmes ne sont non seulement pas impliquées dans les prises de décision, mais qu'elles obtiennent aussi rarement des postes stratégiques ou de grandes responsabilités. Comportement dû au fait que la société sous-estime la femme togolaise dans presque toutes les activités. Elle est en outre persuadée que la femme devrait plus se concentrer sur sa vie personnelle plutôt que celle professionnelle et étiquète toutes celles qui dérogent aux normes. Par conséquent, le respect accordé aux femmes dans les entreprises dépende fortement du statut marital, c'est-à-dire que celles qui sont mariées reçoivent plus de respect. En bref, ni le rendement ni le capital humain ne sont considérés.

En conclusion, les informations et les résultats obtenus nous confirment que les préjugés de la société ainsi que les normes patriarcales influencent et augmentent l'inégalité des genres au travail.

Si je dois répondre à la question initiale, la réponse sera que l'application de la politique d'égalité et de la non-discrimination n'a pas impacté l'évolution de la position de la femme dans les entreprises togolaises. Malgré leur émergence significative dans les entreprises et sur le marché du travail par rapport aux années précédentes, elles sont toujours reléguées à la seconde place, participent peu à la prise des décisions et sont encore rares à occuper des postes hiérarchiques.

Comme solutions, l'état togolais pourrait mettre en œuvre des actions afin que les entreprises mettent plus d'accent sur les rendements des employés et non sur le genre ou

sur le statut matrimonial des femmes. Ce qui voudrait dire de laisser plus de liberté aux femmes afin qu'elles puissent effectuer leur travail dans un climat sain, sans stress ni pression, les récompenser et les promouvoir au même titre que leurs homologues masculins quand leur rendement est au beau fixe. L'état togolais pourrait faire imposer dans les entreprises une politique de tolérance zéro quant au respect et contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Il pourrait aussi récompenser, à la fin de chaque année, les trois meilleures entreprises qui ont suivi toutes les directives afin de les motiver.

L'autopraxéographie utilisée pour la récolte des données a cependant révélé ses limites. La première limite rencontrée est que la méthode étant basée sur mon propre vécu et mes propres expériences du passé, les raconter s'est avéré difficile si on tient compte que la mémoire humaine peut parfois altérer les perceptions de ce que nous avons vécu. L'autre limite affrontée est que le fait d'essayer de repenser à ce que nous avons vécu peut faire surgir des événements que l'on souhaiterait oublier et donc influencer sur les faits.

Je ne dispose pas assez d'informations et compte tenu des échantillons, les résultats ne pourront être appliqués et généralisés à toutes les entreprises togolaises. Je n'ai pas eu l'occasion de parler avec les femmes qui travaillent dans le secteur informel (où la majorité des femmes togolaises excelle) afin de connaître leur point de vue sur la question. Pourtant, ce sont ces femmes qui sont les piliers de l'économie togolaise.

D'autres chercheurs pourraient aller au-delà afin d'approfondir ce sujet, pourraient chercher à connaître les opinions des hommes salariés et entrepreneurs sur la question, d'autres pourraient étudier l'apport des femmes travaillant dans le secteur informel dans l'économie.



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABIDEMI, A. R. (2007). Masculinité et partage des rôles au sein du ménage à Ibadan, Nigeria. *Genre et sociétés en Afrique, Implications pour le développement*, 261-278.
- ADJAMAGBO, A., Antoine, P., BEGUY, D., & DIAL, F. B. (2006). *Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé ?*
- ADOM, K., ASARE-YEBOA, I. T., QUAYE, D. M., & AMPOMAH, A. O. (2018). A critical assessment of work and family life of female entrepreneurs in Sub-Saharan Africa. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- ADOM, K. and ASARE-YEBOA, I.T. (2016), “An evaluation of human capital theory and female entrepreneurship in Sub-Sahara Africa some evidence from Ghana”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 4 No. 1, pp. 402-423.
- AFRICA24. (2020). Afrique, le rôle de la femme dans le développement. En ligne, <https://www.africa24tv.com/fr/afrique-le-role-de-la-femme-dans-le-developpement>, consulté le 20 octobre2020.
- ALBERT, M. N., & AVENIER, M. J. (2011). Légitimation de savoirs élaborés dans une épistémologie constructiviste à partir de l’expérience de praticiens. *Recherches qualitatives*, 30(2), 22-47.
- AMU, J.N. (2006), “The role of women in Ghana’s economy”, *a paper sponsored by Friedrich EbertStiftung, Accra*, available at: <http://library.fes.de/pdffiles/buerons/ghana/02990.pdf>, (accessed 22 January 2021).
- ARASTI Z., (2008), « L’Entrepreneuriat Féminin en Iran : les structures socioculturelles », *Revue Libanaise de Gestion et d’Economie*, vol.1, n°1, pp.1-29
- ARCADIE, V. (1992). *L’art de gouverner*. Word Bank, (pp.267-362).
- AVENIER, M. J., & GAVARD-PERRET, M. L. (2012). *Inscrire son projet de*

*recherche dans un cadre épistémologique* (No. halshs-00355392).

AZMAT, G., & PETRONGOLO, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32-40.

Bâ, M. (2000). *Une si longue lettre*. Nouvelles éditions africaines du Sénégal.

BANQUE MONDIALE. (2020). Population, femmes (% du total) - Sub-Saharien Africa, source : Division des Nations Unies pour la population. 2009. World Population Prospects: *The 2008 Révision (Perspectives relatives à la population mondiale : révision de 2008)*. New York, Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales (tableurs Excel avancés. En ligne, <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=ZG>, consulté le 20 octobre 2020.

BANQUE MONDIALE. (2020). Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020. Les Femmes, l'Entreprise et le Droit. Washington, DC : Banque mondiale. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4.

BANQUE MONDIALE. (2019). Un nouveau rapport exhorte à agir pour réduire les disparités de performance entre les femmes et les hommes entrepreneurs en Afrique. En ligne, <https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2019/03/26/new-report-urges-action-to-close-africas-gender-gaps-in-business-performance>, consulté le 30 octobre 2020.

BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT (2015). Autonomiser les femmes africaines : *Plan d'action. African\_Gender\_Equality\_Index\_2015*, pp.11.

BARTHÉLÉMY, P. (2002). La professionnalisation des Africaines en AOF (1920-1960). *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, no<(sup> 75), 35-46. En ligne, <https://doi.org/10.3917/ving.075.0035>, consulté le 09 juillet 2021.

BEN AISSA, H. (2001). Quelle méthodologie de recherche appropriée pour une construction de la recherche en gestion? *In Conférence de l'AIMS*, pp.11

BENSIDOUN, I., & TRANCART, D. (2015). *Écarts de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ?* (Vol. 177). Centre

d'études de l'emploi.

- BELGHITI-MAHUT, S., & LAFONT, L. (2009). Présence des femmes dans le top management et performance financière des entreprises : une étude exploratoire. *XX e Congrès Annuel de l'ARGH, Toulouse*.
- Bereni, L. & Chappe, V. (2011). La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique. *Politix*, 94, 7-34. <https://doi.org/10.3917/pox.094.0007>. En ligne, mars 2021.
- BERENIE, L., Marry, C., POCHIC, S., & REVILLARD, A. (2011). Le plafond de verre dans les ministères : regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique. *Politiques et Management Public*, 28(2).
- BORING, A. (2016). 9. L'Entrepreneuriat des femmes : motivations et obstacles. *Regards croisés sur l'économie*, 2(2), 130-142. En ligne, <https://doi.org/10.3917/rce.019.0130>, consulté le 4 juin 2021.
- BOSQUET, C., Combes, P. P., & Garcia-PENALOSA, C. (2014). *Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ? Une analyse des promotions universitaires en économie* (No. Info : hdl:2441/2pluk3thqu8b2qhaf81q7km0ni). Sciences Po.
- BRUNI, A., GHERARDI, S. and POGGIO, B. (2004), "Entrepreneurship-mentality, gender and the study of women entrepreneurs", *Journal for Organisation Change Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 256-268.
- BRUSH, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective, and future directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(4), 5-30.
- BUAME, S., Asempa, N. and ACHEAMPONG, G. (2013), "Exploring the skills, knowledge and attitudes of successful female entrepreneurs in Ghana", *Management Science Letters*, Vol. 3 No. 2, pp. 395-404.
- CAIN, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: A survey. *Handbook of labor economics*, 1, 693-785.
- CARRIER, C., JULIEN, P. A., & MENVIELLE, W. (2006). Un regard critique sur

l'entrepreneuriat féminin : une synthèse des études des 25 dernières années. *Gestion*, 31(2), 36-50.

CARSRUD, A. et SRANBACK, M. (2011). Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? *Journal of Small Business Management*, 49 (1),9-26.

CARTER, S. (2000), "Improving the numbers and performance of women-owned businesses: some implications for training and advisory services", *Education Training*, Vol. 42 Nos 4/5, pp. 326-334.

CHARMES, J. (2005). Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance. *Revue Tiers Monde*, 182(2), 255-279. En ligne, <https://doi.org/10.3917/rtm.182.0255>. Consulté le 13 novembre 2020.

CHARREIRE PETIT, S. (2017). X. Jeffrey PFEFFER et Gerald SALANCIK – La dépendance des ressources est stratégique. Dans : Sandra Charreire Petit éd., *Les Grands Auteurs en Management* (pp. 151-165). Caen, France : EMS Editions. En ligne, <https://doi.org/10.3917/ems.charr.2017.01.0151>", consulté le 17 juin 2021.

CHETCUTI, N. (2009). De « On ne naît pas femme » à « On n'est pas femme ». De Simone de Beauvoir à Monique Wittig. *Genre, sexualité & société*, (1).

CONSTANTINIDIS, C. (2014). Femmes entrepreneures. Dans : Pierre-Marie Chauvin éd., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (pp. 287-300). Paris : Presses de Sciences Po.

COQUERY-VIDROVITCH, C. (2015). Femmes en devenir en Afrique subsaharienne. *La Pensee*, (1), 47-60.

COURARD, P. (2018). Egalité femmes hommes : où en êtes-on ? In Compte rendu du colloque du 7 mars 2018 (pp. 1-29). *Bruxelles : Fédération Wallonie Bruxelles*.

CROMIE, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 251-261.

D'ANDRIA, A. et GABARRET, I. (2016), Femmes et entrepreneurs : trente ans de

recherches en motivations entrepreneuriales féminin, *Revue de l'entrepreneuriat*, vol15, N°3-4, 2016, p87.

DANISH, A.B. and SMITH, H.L. (2012), "Female entrepreneurship in Saudi Arabia: opportunities and challenges", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 4 No. 3, pp. 216-235,256-268.

DATTA, P.B. et GAILEY, R. (2012). Empowering women through social entrepreneurship: case study of a women's cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 569-587.

DELLA-GIUSTA, M., & PHILLIPS, C. (2006). Women entrepreneurs in the Gambia: challenges and opportunities. *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, 18(8), 1051-1064.

DEMARTINO, R., & BARBATO, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of business venturing*, 18(6), 815-832.

DOLPHYNE, F.A. (2005), *The Emancipation of Women: An African Perspective*, Universities Press, Accra.

EPIPHANE, D. (2006). Les femmes et les sciences font-elles bons ménages ? In E. Flahault (Ed.), *L'insertion professionnelle des femmes* (pp. 113–128). Rennes : Presse Universitaire de Rennes.

ERICKSON, B. H. (1979). Some problems of inference from chain data. *Sociological methodology*, 10, 276-302.

ESTAY, C., DURRIEU, F., & DIOP, P. (2011). Motivation entrepreneuriale et logique d'action du créateur. *Revue internationale PME Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 24(1), 135-165.

FAO, (2011). La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture. En ligne, <http://www.fao.org/3/a-i2050f.pdf>, pp 6 et 16, consulté le 29 octobre 2020.

FLAHAULT, E. (2006). S'adapter à l'emploi... l'insertion professionnelle des femmes. *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et*

*stratégies d'adaptation*. Rennes: Presses universitaires de Rennes. <https://doi.org/10.3917/dbu.foure.2002.01.0009>, consulté en novembre 2020.

- FOUREZ, G., LAROCHELLE, M., & URBAIN, R. (2003). *Apprivoiser l'épistémologie*. Éditions de Boeck Université.
- FORMARIER, M., & JOVIC, L. (2012). *Les concepts en sciences infirmières*. Mallet conseil.
- FRANK, O. (1979). Estimation of population totals by use of snowball samples. *Dans Perspectives on Social Network Research*, (P.W. Holland, et S. Leinhardt, Éd.s.). New York: Academic Press. 319- 348.
- GABARRET I., VEDEL B., 2015, « Pour une nouvelle approche de la motivation entrepreneuriale », *La Revue de Sciences de Gestion*, vol. 1, n° 271, pp.13-20.
- GAVRAY, C. (2006). Vers une égalisation des débuts de trajectoire professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes. *L'insertion professionnelle des femmes : entre contraintes et stratégies d'adaptation*, 33-46.
- GAYE, D (2018). Les femmes entrepreneures : avenir du continent africain, <https://www.banquemonde.org/fr/news/opinion/2018/11/29/women-entrepreneurs-the-future-of-africa>, consulté le 30 octobre 2020.
- GEM (2012b), “*Global entrepreneurship monitor 2012 women’s report*. Centre for women’s leadership”, Bobson College.
- GNING, S. B. (2013). Les femmes dans le secteur informel. Travail et genre *dans le monde: l'état des savoirs*, 336-344.
- GOBY, V. P., & Erogul, M. S. (2011, July). Female entrepreneurship in the United Arab Emirates: Legislative encouragements and cultural constraints. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 34, No. 4, pp. 329-334). Pergamon.
- HAVET, N. & SOFER, C. (2002). Les nouvelles théories économiques de la

discrimination. *Travail, genre et sociétés*, 1(1), 83-115. <https://doi.org/10.3917/tgs.007.0083>, consulté le 23 juin 2021.

HESSELS, J., Van GELDEREN, M., & THURIK, R. (2008). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small business economics*, 31(3), 323-339.

HOPKINS, A. G. (1995). Les entrepreneurs africains et le développement de l'Afrique: Une perspective historique. *Entreprises et entrepreneurs africains*, 37-51.

HUGHES, K. D., JENNINGS, J. E., BRUSH, C., CARTER, S., & WELTER, F. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(3), 429-442.

ILAH, N. (2000). *The intra-household allocation of time and tasks: What have we learnt from the empirical literature?*. Washington, DC: World Bank, Development Research Group/Poverty Reduction and Economic Management Network.

KABEER, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13-24.

KAZIMNA, P., HOLU, Y. A., ALFA, A., TCHONDA, M., PARI, P., & MASDONATI, J. (2020). What work should be and bring: Representations of decent work in Togo. *African Journal of Career Development*, 2(1), pp.2

LAGABRIELLE, C. (2016). Promouvoir l'égalité hommes-femmes en milieu professionnels. Dans : Jean-Luc Bernaud éd., *Psychologie de la bienveillance professionnelle : Concepts, modèles et dispositifs* (pp. 141-151). Paris : Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.berna.2016.01.0141>", consulté le 12 juin 2021.

LAUFER, J., & SILVERA, R. (2006). L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. *Revue de l'OFCE*, (2), 245-271.

LAUFER, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, genre et sociétés*, 1(1), 29-

54. <https://doi.org/10.3917/tgs.021.0029>, consulté le 16 juin 2021.
- LAUFER, J., & MULLER, P. (2011). Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarche de changement. *Politiques et Management Public*, 28(2).
- LE MOIGNE, J. L. (1995). *Les Épistémologies Constructivistes*. Paris: Presses Universitaires de France. ISBN 2-13-046943-3.
- LEVADE, A. (2004). Discrimination positive et principe d'égalité en droit français. *Pouvoirs*, 4(4), 55-71. <https://doi.org/10.3917/pouv.111.0055>, consulté le 16 juin 2021.
- LOCHAK, D. (2004). La notion de discrimination. *Confluences Méditerranée*, 48, 13-23. <https://doi.org/10.3917/come.048.0013>, consulté le 03 juillet 2021.
- MACKENZIE, N., & KNIFE, S. (2006). Research dilemmas: Paradigms, methods and methodology. *Issues in educational research*, 16(2), 193-205.
- MARRY, C., BERENI, L., JACQUEMART, A., LE MANCQ, F., POCHIC, S., & REVILLARD, A. (2015). Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique. *Revue Française d'administration Publique*, 1(153), 45–68.
- MCELWEE, G. and AL-RIYAMI, R. (2003), "Women entrepreneurs in Oman: some barriers to success", *Career Development International*, Vol. 8 No. 7, pp. 339-346.
- MEURS, D., & PONTHEUX, S. (2000). Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes. *Économie et statistique*, 337(1), 135-158.
- MILEWSKI, F. (2004). L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique. *Travail, Genre et Société*, 12(2), 203–212. <https://doi.org/10.3917/tgs.012.0203>, consulté en avril 2021.
- MORDI, C., SIMPSON, R., SINGH, S. and OKAFOR, C. (2010), "The role of cultural values in understanding the challenges faced by female entrepreneurs in Nigeria", *Gender in Management: An International*

Journal, Vol. 25 No. 1, pp. 5-21.

- MORIN, E. (2001). *La méthode : l'humanité de l'humanité*. Ed. du Seuil.
- MURPHY, A. E., & MURPHY, F. E. E. A. E. (1986). *Richard Cantillon: entrepreneur and economist*. Oxford University Press.
- MUSHITA, L., & JAQUET, C. (2014). AFRICAINES D'HIER ET D'AUJOURD'HUI. *Revue des Deux Mondes*, 67-79.
- NOIRIEL, G. (1991). Christophe CHARLE, Histoire de la France au XIXe siècle, Paris, Seuil, "Points", 1991, 399 p. *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 6(1), Pickering, M. (2011). Le positivisme philosophique : Auguste Comte. *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 67(2), 49-67.
- PLANTENGA, J., & REMERY, C. (2006). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. *Synthèse du rapport pour la Commission Européenne, Equality Unit*. [http://www.retepariopportunita.it/Rete\\_Pari\\_Opportunita/UserFiles/news/report\\_pay\\_gap\\_economic\\_experts.pdf](http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/news/report_pay_gap_economic_experts.pdf)
- ENFANTS, INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ DES FEMMES ET ÉCART DE SALAIRE ENTRE LES SEXES.
- POGGI, C. & WALTMANN, J. (2019). La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation. Dans :, C. Poggi & J. Waltmann (Dir), *La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation* (pp. 1-36). Paris Cedex 12, France: Agence française de développement.
- POILPOT-ROCABOY, G., & KERGOAT, M. (2010). Contribution des entreprises à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. *Revue de gestion des ressources humaines*, (1), 30-40.
- PONSON, B. (1990). Individualisme ou communauté : quelques implications managériales pour l'entreprise en Afrique. Henault G et M'Rabet R, *L'entrepreneuriat en Afrique francophone : culture, financement et développement*, John Libbey, Paris, 18p.

- RINDOVA, V., Barry, D., & Ketchen Jr, D. J. (2009). Entrepreneurship as emancipation. *Academy of management review*, 34(3), 477-491.
- SAY, J. B. (1803). Traite d'économie politique ou simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent, et se consomment les richesses ; revised (1819); translated (1830) by CR Prinsep. A Treatise on Political Economy: On Familiar Conversations on the Manner in Which Wealth is Produced, Distributed and Consumed by Society.
- SHABBIR, A., Di Gregorio, S., 1996, « An Examination of the Relationship Between Women's Personal Goals and Structural Factors Influencing their Decisions to Start a Business: The case of Pakistan », *Journal of Business Venturing*, vol.11, n°6, pp.507-529
- SHANE S., Locke E., COLLINS C., 2003, « Entrepreneurial Motivation », *Human Resource Management Review*, vol. 13, pp.257-279.
- SPRING, A. (2009). African women in the entrepreneurial landscape: Reconsidering the formal and informal sectors. *Journal of African Business*, 10(1), 11-30. En ligne, <https://doi.org/10.1080/15228910802701296>, consulté le 05 novembre 2020.
- TAMBUNAN, T. (2009), "Women entrepreneurship in Asian developing countries: their development and main constraints", *Journal of Development and Agricultural Economics*, Vol. 1 No. 2, pp. 27-40.
- TOE, M. (2014). Les déterminants individuels du plafond de verre : cas de la composition des instances de gouvernance des entreprises françaises cotées. *Management international/International Management/Gestión Internacional*, 18(4), 48-67.
- TOULABOR, C. M. (1986). *Le Togo sous Eyadema* (Vol. 17). Karthala Editions, pp.9-11
- TSHIBILONDI NGOYI, A. (2014). L'égalité hommes et femmes dans l'Église catholique en Afrique. *Lumen Vitae*, 69(3), 295-310.
- TSHIBILONDI NGOYI, A. (2015). Rôle de la femme dans la société et dans

l'Église : pour une justice et une réconciliation durable en Afrique. *Théologiques*, 23(2), 203-228.

VAMPO, C. (2018). Les cheffes d'entreprise et jeunes entrepreneures de Lomé (Togo): des «superwomen» de la double journée de travail professionnel et domestique?. *Enfances Familles Générations. Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine*, (29).

VEDEL, G. (1989). La place de la Déclaration de 1789 dans le bloc de constitutionnalité. In *CONSEIL CONSTITUTIONNEL. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et la jurisprudence : colloque des* (Vol. 25).

WUHL, Simon. « La “discrimination positive” à la française. Les contradictions des politiques publiques », *Informations sociales*, vol. 148, no. 4, 2008, pp. 84-93.

ZAOUAL, H. (1996). *Du rôle des croyances dans le développement économique* (Doctoral dissertation, Lille 1).