



Discrimination en milieu de travail basée sur le genre au Bénin

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

© **Maelle Géraldine Oluwatogni Houéto**

Septembre 2025

Composition du jury :

Sastal Castro Zavala, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski

Marie-Noëlle Hervé-Albert, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Hermann Silue Porfowa, examinateur externe, Entreprise Holdings

Dépôt initial le 11 Août 2025

Dépôt final le 30 septembre 2025

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 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 dédie ce travail à Dieu tout puissant, source de toute sagesse et de tout courage, pour son amour et sa guidance tout au long de ce parcours. À mes parents, qui m'ont transmis le goût de l'effort et le sens des valeurs. Aux femmes et aux hommes qui, au quotidien, luttent contre les inégalités .

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie du fond du cœur ma directrice de mémoire, madame Marie-Noëlle Albert, pour sa disponibilité, sa bienveillance et la clarté de ses conseils à chaque étape de ce travail.

Je remercie également les membres de jury d'avoir accepté d'évaluer ce mémoire.

Ma reconnaissance va également à l'ensemble de mes enseignants, dont l'exigence et la passion m'ont transmis le goût de la recherche et de la rigueur intellectuelle.

J'adresse des remerciements tout particuliers à monsieur Clovis Apovo, mon encadreur de rapport de licence au Bénin, pour sa disponibilité, son implication et l'aide précieuse qu'il m'a apportées lors de la rédaction de ce mémoire.

À mon époux Yves, pilier discret et rassurant, ainsi qu'à mes enfants Maelys et Emmanuel, dont la tendresse, la patience et le soutien indéfectible m'ont donné la force nécessaire tout au long de ce parcours. Leur amour m'a portée dans les moments les plus exigeants.

Je veux adresser une pensée toute particulière à mon frère, Max Houéto, dont la générosité et le soutien, tant moral que financier, ont été essentiels à l'aboutissement de ce projet. Je lui dois une part précieuse de cette réussite.

Enfin, toute ma gratitude va à mes proches, Faissolath, Ludolphine, Vanessa, Aude et Sorel pour leur encouragement et leur bienveillance tout au long de cette aventure.

RÉSUMÉ

Ce mémoire explore en profondeur les ressorts de la discrimination de genre dans le monde professionnel béninois, en mettant l'accent sur les freins systémiques et socioculturels qui entravent l'accès des femmes à des emplois stables, à une juste rémunération et à des postes à responsabilité. Pour ce faire, l'étude s'appuie sur des récits de femmes issues de différents secteurs professionnels, recueillis grâce à une approche autopraxéographique. L'hypothèse centrale avance que la discrimination de genre est enracinée dans un ensemble de normes sociales, de stéréotypes persistants et de pratiques institutionnelles qui freinent l'égalité effective.

La démarche qualitative adoptée permet de croiser les expériences vécues avec les analyses de la littérature scientifique, tant locale qu'internationale. Les résultats mettent en lumière que la discrimination de genre au Bénin prend de multiples formes : harcèlement sexuel, abus de pouvoir, pénalisation de la maternité, violence symbolique et intériorisation des préjugés. Malgré l'existence de lois et de politiques publiques en faveur de l'égalité, un fossé important demeure entre les textes et leur mise en œuvre concrète, notamment à cause du poids des traditions, du droit coutumier et de l'absence de dispositifs de contrôle efficaces. Les témoignages recueillis révèlent également la diversité des stratégies de résilience développées par les femmes, qu'il s'agisse de la solidarité féminine, de l'investissement dans la formation ou de la création d'entreprise.

L'étude met en avant l'importance du rôle joué par la société civile, les ONG et les réseaux de soutien dans l'accompagnement des victimes et la sensibilisation à l'égalité des genres. Elle souligne aussi le manque de recherches scientifiques sur la discrimination de genre au Bénin, ce qui freine l'élaboration de politiques publiques adaptées aux réalités locales. Enfin, l'objectif principal est de mieux comprendre la discrimination au travail basée sur le genre au Bénin, d'identifier ce qui freine l'égalité dans le monde professionnel, et de proposer des recommandations qui pourraient aider à faire évoluer les pratiques. Ce travail ouvre la voie à de futures recherches qualitatives et intersectionnelles, essentielles pour accompagner la transformation vers une société plus juste et inclusive.

Mots clés : discrimination de genre, Bénin, autopraxéographie, stéréotypes, harcèlement sexuel, résilience, égalité professionnelle, politiques publiques, société civile, stratégies d'adaptation.

ABSTRACT

This thesis explores in depth the drivers of gender discrimination in the Beninese professional world, focusing on the systemic and sociocultural barriers that hinder women's access to stable jobs, fair pay, and positions of responsibility. To this end, the study draws on accounts from women in different professional sectors, collected using an autopraxeographic approach. The central hypothesis is that gender discrimination is rooted in a set of social norms, persistent stereotypes, and institutional practices that hinder effective equality.

The qualitative approach adopted allows for the cross-referencing of lived experiences with analyses of scientific literature, both local and international. The results highlight that gender discrimination in Benin takes many forms: sexual harassment, abuse of power, penalization of motherhood, symbolic violence, and internalization of prejudices. Despite the existence of laws and public policies promoting equality, a significant gap remains between the texts and their concrete implementation, particularly due to the weight of tradition, customary law, and the absence of effective control mechanisms. The testimonies collected also reveal the diversity of resilience strategies developed by women, whether through female solidarity, investment in training, or entrepreneurship.

The study highlights the important role played by civil society, NGOs, and support networks in assisting victims and raising awareness about gender equality. It also highlights the lack of scientific research on gender discrimination in Benin, which hinders the development of public policies adapted to local realities. Finally, the main objective is to better understand gender-based discrimination in the workplace in Benin, identify what hinders equality in the professional world, and propose recommendations that could help change practices. This work paves the way for future qualitative and intersectional research, which is essential to support the transformation towards a more just and inclusive society.

Keywords: gender discrimination, Benin, autopraxeography, stereotypes, sexual harassment, resilience, professional equality, public policies, civil society, coping strategies.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ix
RÉSUMÉ	xi
ABSTRACT.....	xiii
TABLE DES MATIÈRES	xv
LISTE DES TABLEAUX	xix
LISTE DES FIGURES	xxi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	xxiii
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL.....	4
1.1 DEFINITIONS DES CONCEPTS.....	4
1.1.1 La discrimination.....	4
1.1.2 Le genre	5
1.1.3 La discrimination de genre	6
1.1.4 Stéréotypes de genre et plafond de verre.....	8
1.2 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE	9
1.2.1 Méthode de l'autopraxéographie.....	10
1.2.2 Processus de la méthode.....	11
1.2.3 Éthique de la recherche	11
1.2.4 Limites.....	12
CHAPITRE 2 PROBLEMATIQUE ET REVUE DE LITTERATURE	13
2.1 OBJECTIF DE LA RECHERCHE	13
2.2 LA DISCRIMINATION DE GENRE EN MILIEU DE TRAVAIL : REALITES DANS LE MONDE	15
2.3 MECANISMES UNIVERSELS OU TRANSVERSAUX DE LA DISCRIMINATION DE GENRE	19

2.3.1	Les biais institutionnels dans la gestion des ressources humaines	19
2.3.2	La pénalité de la maternité et ses justifications symboliques	20
2.3.3	L'intersectionnalité comme amplificateur d'inégalités	21
2.4	DISCRIMINATION DU GENRE EN AFRIQUE	23
2.4.1	Les racines structurelles et intersectionnelles	23
2.4.2	Manifestations concrètes de la discrimination : panorama continental.....	25
2.4.3	Pouvoir et domination masculine.....	26
2.4.4	Conséquences économiques et sociales	28
2.4.5	Recommandations et perspectives de transformation.....	29
2.5	CONTEXTE BENINOIS	30
2.5.1	Présentation du Bénin	30
2.5.2	Le management au Bénin : entre logique traditionnelle et dynamiques de modernisation.....	34
2.5.3	Facteurs socioculturels et religieux.....	36
2.5.4	Manques de politiques et de procédures claires.....	37
CHAPITRE 3 RÉSULTATS.....		39
3.1	TEMOIGNAGE 1	39
3.2	TEMOIGNAGE 2	47
CHAPITRE 4 ANALYSE -DISCUSSION.....		58
4.1	ANALYSE.....	58
4.1.1	Harcèlement sexuel et abus de pouvoir	58
4.1.2	Discrimination systémique et stéréotypes de genre.....	61
4.1.3	Discrimination liée à la maternité et à la vie familiale	62
4.1.4	Violence symbolique et intériorisation des stéréotypes.....	64
4.1.5	Conséquences psychologiques et sociales	66
4.1.6	Résilience et stratégies d'adaptation	68
4.2	DISCUSSION.....	70
4.2.1	Harcèlement sexuel et abus de pouvoir	70
4.2.2	Discrimination systémique et stéréotypes de genres	71
4.2.3	Discrimination liée à la maternité et à la vie familiale	71
4.2.4	Violence symbolique et intériorisation des stéréotypes.....	71
4.2.5	Conséquences psychologiques et sociales	72
4.2.6	Stratégies de résilience et d'adaptation.....	72
4.2.7	Tableau explicatif des apports du mémoire par axe de discussion	73

CONCLUSION GÉNÉRALE.....	75
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	81

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Les apports	73
------------------------------	----

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Situation géographique du Bénin	30
---	----

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CNESST	Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail
FAO	Food and Agriculture Organization (Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture)
GRH	Gestion des Ressources Humaines
INEE	Inter-agency Network for Education in Emergencies (Réseau interagences pour l'éducation en situation d'urgence)
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Economiques
ODD	Objectif de Développement Durable
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OXFAM	Oxford committee for relief famine (Comité d'Oxford pour le secours aux famines)
PECP	Paradigme Epistémologique Constructiviste Pragmatique
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Au cours de la dernière décennie, la discrimination basée sur le genre en milieu professionnel s'est affirmée comme une problématique centrale à l'échelle mondiale. Malgré des avancées législatives et la multiplication des politiques en faveur de l'égalité, les inégalités persistent, souvent sous des formes plus subtiles et structurelles (Son Hing et al., 2023). Les recherches montrent que ces discriminations sont enracinées dans les pratiques organisationnelles, notamment à travers les processus de gestion des ressources humaines, la culture d'entreprise et les biais implicites qui influencent les décisions en matière de recrutement, de promotion et de rémunération (Isaac et al., 2009).

Selon Stamarski et Son Hing (2015), les inégalités de genre s'autoentretiennent dans les organisations par le biais de politiques et de pratiques qui, consciemment ou non, désavantagent les femmes tout au long de leur parcours professionnel. Bien que l'écart salarial tende à se réduire, il demeure significatif et la parité dans l'accès aux postes à responsabilité reste un objectif lointain (Son Hing et al., 2023). Les discriminations ne se limitent plus à des actes explicites, mais prennent la forme de micro-agressions, de stéréotypes persistants et de processus décisionnels biaisés, entravant l'ascension professionnelle des femmes (Nguyen et al., 2024).

La digitalisation croissante du travail et la transformation des structures économiques ont également introduit de nouveaux défis, notamment dans les secteurs technologiques où les femmes demeurent sous-représentées et font face à des obstacles spécifiques (Son Hing et al., 2023). Par ailleurs, des études récentes soulignent l'impact négatif de la discrimination sur la motivation, la satisfaction au travail et le bien-être psychologique des femmes, ainsi que sur leur engagement organisationnel (Channar et al., 2011).

Dans le contexte africain, et plus particulièrement au Bénin, la question de la discrimination de genre en milieu organisationnel revêt une dimension singulière. Malgré l'adoption de politiques ambitieuses, telles que la Politique Nationale de Promotion du Genre (2019) et la révision du Code du travail (2020), les avancées institutionnelles tardent à se traduire en changements concrets au sein des organisations (Ahouanganvo, 2024).

Cette persistance des inégalités s'explique en partie par le poids des normes socioculturelles et religieuses, qui continuent d'influencer les pratiques managériales et les représentations collectives. Les stéréotypes de genre, profondément enracinés dans la société béninoise, assignent aux femmes des rôles subalternes et justifient leur marginalisation dans les espaces décisionnels. De plus, l'absence de dispositifs clairs de prévention et de sanction du harcèlement sexuel et des discriminations contribue à maintenir un environnement professionnel peu propice à l'égalité (Ahouanganvo, 2024).

Face à ce constat, la littérature plaide pour un renouvellement des approches méthodologiques afin de mieux saisir la complexité des discriminations de genre en milieu organisationnel (Crenshaw, 1989). Les analyses quantitatives, bien qu'indispensables, peinent à rendre compte des expériences vécues et des logiques informelles qui structurent les rapports de pouvoir au quotidien. C'est dans cette perspective que s'inscrit la démarche d'autopraxéographie, qui vise à explorer les dynamiques discriminatoires à partir de l'expérience personnelle du chercheur, en interaction avec les normes et pratiques organisationnelles (Benschop, 2009).

L'originalité de cette recherche réside dans l'articulation entre une analyse des dynamiques organisationnelles et une réflexion ancrée dans l'expérience vécue. En mobilisant la méthode d'autopraxéographie, ce mémoire ambitionne de révéler les mécanismes profonds de la discrimination de genre au sein des organisations béninoises, en mettant en lumière les freins structurels et culturels qui entravent l'émancipation professionnelle des femmes. La problématique centrale de ce travail s'articule autour de la question suivante : pourquoi les dispositifs légaux et institutionnels peinent-ils à transformer durablement les pratiques discriminatoires dans les organisations au Bénin ? Cette

interrogation vise à comprendre l'écart entre les normes officielles et les pratiques effectives, et à proposer des pistes de transformation adaptées aux réalités du terrain.

L'objectif principal de ce mémoire est donc de mieux comprendre la discrimination au travail basée sur le genre au Bénin, d'identifier ce qui freine l'égalité dans le monde professionnel, et de proposer des recommandations qui pourraient aider à faire évoluer les pratiques.

Pour atteindre cet objectif, la recherche s'appuie sur une méthodologie qualitative, en partant du parcours et des témoignages de la praticienne-chercheuse, afin d'apporter un éclairage concret sur les dynamiques de la discrimination de genre dans le monde professionnel béninois. En se basant sur les études récentes et l'expérience de terrain, ce mémoire espère ainsi contribuer à mieux comprendre ces enjeux et à ouvrir des pistes pour rendre le travail plus juste et égalitaire pour tous.

CHAPITRE 1

CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

Ce chapitre 1 vise à poser les bases nécessaires pour bien comprendre la discrimination liée au genre en milieu professionnel. D’abord, il clarifie les notions essentielles, comme la discrimination et le genre. Ensuite, après avoir présenté le positionnement épistémologique, il présente la méthode autopraxéographique choisie, en détaillant ses fondements, les étapes de sa mise en œuvre, ainsi que les principes éthiques qui ont guidé la collecte et l’analyse des données.

1.1 DEFINITIONS DES CONCEPTS

1.1.1 La discrimination

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024), la discrimination désigne l’action, intentionnelle ou non, de traiter défavorablement un individu ou un groupe par rapport aux autres membres de la société, généralement en raison de caractéristiques personnelles comme le genre, l’origine, l’âge ou la religion, compromettant ainsi l’égalité des droits ou des chances. . Toutefois, elle prend une connotation négative lorsqu’elle se transforme en exclusion ou en jugement fondé sur des catégories préétablies (Fracchiolla et Schmidt, 2022). Selon James Heckman (1998), cité par (Petit et al., 2013), la discrimination se manifeste lorsqu’une entreprise offre des opportunités inégales (comme l’accès à l’emploi, la formation, les salaires ou les promotions) à deux individus ayant des compétences équivalentes, mais différenciées par des caractéristiques non liées à leur productivité, telles que le sexe ou l’origine. Jaoul (2022), propose une définition selon laquelle la discrimination est une différence de traitement injustifiée basée sur des caractéristiques personnelles comme le genre, la couleur de peau ou la religion. Elle peut

prendre deux formes : institutionnelle ou comportementale. On distingue également plusieurs formes de discrimination : la discrimination directe, qui correspond à un traitement défavorable explicite envers une personne en raison de son genre ; la discrimination indirecte, qui découle de pratiques apparemment neutres, mais qui désavantagent un groupe ; et la discrimination systémique, qui s'ancre dans les structures et les habitudes organisationnelles, perpétuant ainsi les inégalités (CNESST, 2023). Enfin, Combarous (1994), cité par Sènou et Bonou-Gbo (2023), ajoute que cette inégalité se traduit par des disparités dans l'accès à un emploi ou dans les rémunérations entre des personnes possédant des qualifications identiques.

1.1.2 Le genre

Le genre désigne l'ensemble des caractéristiques, des normes sociales, des comportements et des rôles que la société attribue aux individus en fonction de leur sexe. Contrairement au sexe biologique, le genre est une construction sociale, qui varie selon les contextes culturels et historiques (Manandhar et al., 2018). Contrairement au sexe, qui renvoie aux différences biologiques et physiologiques entre les individus (comme les organes reproducteurs, les hormones ou les chromosomes), le genre est une construction sociale. Il désigne un ensemble de normes, de rôles, de comportements et d'attributs que la société considère comme appropriés pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Ces constructions varient d'une culture à une autre, et évoluent dans le temps.

Le genre ne se limite pas à une simple répartition des rôles : il s'agit aussi d'une hiérarchie sociale qui organise les rapports entre les sexes et produit des inégalités. Cette hiérarchie est souvent à l'origine de discriminations systémiques, notamment à l'encontre des femmes, dans divers domaines, comme le travail, la santé, l'éducation ou la participation politique. Il interagit avec d'autres facteurs d'identité, comme l'origine ethnique, la classe sociale ou l'orientation sexuelle, ce qui peut renforcer certaines formes d'inégalités. Enfin, le genre constitue un déterminant social majeur de la santé, influençant l'accès aux soins et

les conditions de vie de façon différenciée selon les contextes et les normes sociales (Manandhar et al., 2018).

Plusieurs autrices féministes ont souligné cette dimension construite du genre. Simone de Beauvoir (1949, p.7), par exemple, écrivait : « On ne naît pas femme, on le devient », soulignant que les rôles féminins sont le fruit d'un apprentissage social. Plus récemment, Butler (1999) a proposé une approche performative du genre, dans laquelle celui-ci est le produit d'actes répétés, imposés par des normes sociales. Ces approches théoriques permettent de mieux comprendre comment les attentes genrées influencent les comportements et les opportunités offertes aux individus dans différents contextes, notamment en milieu de travail.

1.1.3 La discrimination de genre

La discrimination fondée sur le genre désigne l'ensemble des comportements, décisions et pratiques, explicites ou implicites, qui créent ou maintiennent des inégalités entre les femmes et les hommes dans différents contextes sociaux, économiques ou professionnels. Elle peut prendre des formes visibles, comme lorsqu'une femme se voit refuser une promotion ou un emploi en raison de son sexe, mais elle est souvent plus subtile. Les micro-agressions, les stéréotypes liés aux rôles féminins et masculins, ou encore les politiques organisationnelles apparemment neutres qui désavantagent systématiquement un genre sont autant de manifestations plus discrètes de cette discrimination (Kabat-Farr et Cortina, 2014). Selon (Heilman et Caleo, 2018), les inégalités de genre au travail ne se limitent pas aux questions d'embauche ou de salaire : elles concernent aussi l'accès à la formation, la reconnaissance des compétences, la délégation des responsabilités, l'évaluation de la performance, ou encore la qualité des interactions quotidiennes au sein des équipes. Dans ce sens, la discrimination de genre agit comme un phénomène à la fois manifeste et latent, profondément enraciné dans les normes sociales et les structures organisationnelles (Manzi, 2019).

L'INEE (2019) définit la discrimination de genre comme une croyance selon laquelle un sexe est supérieur à l'autre, attribuant davantage de valeur, de privilèges et de pouvoir au "sexe fort". Cette croyance se traduit par des inégalités systémiques qui affectent principalement les femmes dans tous les domaines de la vie. L'OECD (2023) rappelle que la discrimination fondée sur le genre constitue un frein important au développement économique, social et humain, tant pour les femmes que pour les sociétés dans leur ensemble.

En milieu professionnel, la discrimination de genre ne se réduit pas à des actes individuels ou isolés. Elle s'inscrit dans un système complexe de normes culturelles, de croyances collectives et de mécanismes institutionnels qui influencent les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes. Elle peut par exemple se manifester à travers le "plafond de verre", qui empêche les femmes d'accéder aux postes les plus élevés malgré leurs compétences, ou encore par le "plancher collant", qui les confine dans des emplois précaires, mal rémunérés ou peu reconnus.

Comprendre les mécanismes de cette discrimination implique d'interroger les rapports de pouvoir qui structurent les environnements professionnels, mais aussi la manière dont les sociétés valorisent certains rôles plutôt que d'autres. Comme le souligne la CNESTT (s.d), les stéréotypes sexistes ont un impact direct sur l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière et la qualité de vie au travail. Les normes genrées influencent aussi les attentes des employeurs, les comportements des collègues, et les politiques mises en place dans les entreprises.

Dans le cadre de ce mémoire, la réflexion portera plus précisément sur la discrimination basée sur le genre en milieu de travail. L'objectif est d'analyser comment les dynamiques organisationnelles et culturelles au Bénin contribuent à la reproduction de ces inégalités, en portant une attention particulière aux obstacles qui limitent l'accès des femmes à l'emploi formel, à l'équité salariale et aux postes décisionnels.

1.1.4 Stéréotypes de genre et plafond de verre

Les stéréotypes de genre constituent un ensemble de croyances socialement construites et largement partagées quant aux qualités, rôles et compétences supposément associés aux femmes et aux hommes. En Afrique, ces représentations influencent profondément les trajectoires sociales, éducatives et professionnelles des individus, limitant particulièrement les opportunités offertes aux femmes.

Dès le plus jeune âge, les filles sont socialisées dans des rôles de soin, de soutien ou de discrétion, tandis que les garçons sont encouragés à développer leur autonomie, leur ambition et leur assertivité. Cette répartition genrée des attentes oriente les choix scolaires et professionnels : les filles sont fréquemment dirigées vers des domaines perçus comme « féminins » (éducation, soins, administration), alors que les garçons sont incités à investir des filières plus valorisées et mieux rémunérées, comme les sciences, l'ingénierie ou la politique (Nosek et al., 2009).

Cette différenciation prend racine dans les choix éducatifs effectués par les familles elles-mêmes. Dans certains contextes ruraux ou défavorisés, cette différenciation est accentuée par des choix parentaux fondés sur des stéréotypes profondément ancrés. Il n'est pas rare que des familles à revenus modestes privilégient l'éducation des garçons, considérés comme les futurs pourvoyeurs de la famille, tandis que l'instruction des filles est perçue comme un investissement peu rentable, celles-ci étant appelées à rejoindre le foyer conjugal. Ces logiques, bien qu'économiquement motivées, reposent sur une vision genrée des rôles sociaux et contribuent à la perpétuation des inégalités dès l'enfance et accentuent les inégalités futures sur le marché du travail.

Ces représentations sexistes se prolongent dans la vie professionnelle. Dans de nombreuses sociétés africaines, les rôles de leadership restent associés à des attributs considérés comme masculins, tels que la fermeté, la rationalité ou l'autorité (Fine, 2000). Les femmes leaders, en déviant de ces attentes genrées, sont souvent jugées plus sévèrement, voire discréditées, notamment lorsqu'elles affichent de l'ambition ou de l'assurance. Ce

double standard renforce le phénomène du plafond de verre, cette limite invisible, mais persistante qui empêche les femmes d'accéder aux plus hauts niveaux hiérarchiques malgré leurs qualifications. La pression sociale contribue également à l'autocensure. Il est fréquent d'entendre, même de la bouche de femmes, des discours dissuasifs tels que : « Pourquoi faire de longues études si tu dois t'occuper d'un foyer ? » ou encore « Les hommes fuient les femmes trop instruites, car elles ne seront pas soumises ». Ces affirmations, ancrées dans les imaginaires collectifs, découragent les jeunes filles à viser des postes à responsabilité ou à poursuivre de longues carrières professionnelles, de peur de compromettre leur avenir matrimonial ou de ne pas correspondre au modèle de l'« épouse idéale ».

Ainsi, les stéréotypes de genre ne se contentent pas d'expliquer les inégalités : ils les produisent, les justifient et les reproduisent au fil du temps, en imposant aux femmes des trajectoires prédéfinies difficilement négociables. Leur déconstruction constitue une étape incontournable pour promouvoir une véritable égalité des chances et permettre l'émergence d'un leadership féminin plus affirmé sur le continent africain.

1.2 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE

Dans le cadre de cette étude, le paradigme constructiviste pragmatique (PECP) a été privilégié. Ce positionnement part du principe que la connaissance n'est pas une reproduction fidèle de la réalité, mais résulte d'une construction active et réfléchie des individus à partir de leurs expériences vécues (Albert et Michaud, 2020). Selon ce courant, la vérité prend sens à travers la manière dont chacun élabore du sens à partir de son propre point de vue, ce qui permet de comprendre la complexité des phénomènes sociaux.

Les théories constructivistes considèrent la création de connaissances comme un processus intentionnel, où les représentations sont construites à partir des vécus personnels (Avenier et Gavard-Perret, 2008). L'élaboration du savoir implique ainsi une explicitation rigoureuse des représentations que chaque chercheur se fait de son expérience (Guba et Lincoln, 1994). Comme le soulignent Albert et Cadieux (2017, p.164), dans cette perspective, la vérité n'a pas pour but de refléter la réalité de façon objective, mais plutôt de fournir des

outils pour comprendre les phénomènes étudiés. Ce paradigme favorise donc une posture réflexive et la production de connaissances génériques à partir de l'analyse critique de l'expérience.

1.2.1 Méthode de l'autopraxéographie

L'autopraxéographie est une méthode qualitative qui permet à des chercheurs ayant une expérience pratique ou actuelle dans un domaine de construire des connaissances à partir de leur propre vécu (Albert & Cadieux, 2017). Elle s'appuie sur des récits authentiques, issus de situations réelles, et vise à produire des savoirs génériques, au-delà de la simple description de cas particuliers (Albert et al., 2023).

1.2.1.1 Explication du choix de la méthode

L'approche qualitative, telle que définie Giordano et Jolibert (2016), est particulièrement adaptée à l'exploration de phénomènes complexes et à l'analyse en profondeur des réalités sociales. Elle permet une évolution flexible de la collecte et de l'analyse des données, en fonction des éléments émergents du terrain. Ce choix méthodologique se justifie ici par la volonté d'explorer et de clarifier les dynamiques de la discrimination de genre à partir de l'expérience vécue, là où les méthodes quantitatives ou plus structurées seraient moins pertinentes (Trudel, & al., 2007).

L'autopraxéographie, en tant que la méthode à la première personne se distingue de l'auto-ethnographie par l'étendue de son champ d'enquête et sa capacité à générer des savoirs transposables (Albert & Michaud, 2020). Elle offre la possibilité de prendre du recul sur ses propres pratiques, d'analyser les situations vécues avec rigueur et d'éviter l'influence inconsciente du chercheur sur les résultats (Albert & Cadieux, 2017). Ce choix est particulièrement pertinent pour étudier la discrimination de genre, un phénomène souvent difficile à objectiver et à documenter par d'autres approches.

1.2.2 Processus de la méthode

La démarche méthodologique adoptée dans cette recherche s'appuie sur la narration d'expériences personnelles, présentées sous forme de témoignages rédigés avec authenticité et spontanéité. Une fois ces récits consignés, ils sont minutieusement retravaillés, déconstruits puis reconstruits, dans le but d'en préserver la rigueur et de rester fidèles à la réalité vécue, comme le préconisent Albert et Cadieux (2017). Dans le cadre de ce mémoire, les témoignages sélectionnés relatent des situations de discrimination rencontrées par la chercheuse au fil de son parcours professionnel, en particulier dans le contexte béninois.

Le processus s'articule autour de plusieurs moments clés. D'abord, il s'agit de coucher sur le papier les expériences vécues, en adoptant une posture sincère et dépourvue d'artifice. Cette première étape laisse place à une phase de réécriture et d'analyse réflexive, au cours de laquelle les récits sont examinés en profondeur afin d'en dégager les mécanismes, les enjeux et les dynamiques qui les traversent. Par la suite, ces expériences sont confrontées à la littérature scientifique, ce qui permet de dégager des connaissances généralisables et d'inscrire les résultats dans un cadre théorique plus large. Enfin, une prise de distance critique s'impose, invitant la chercheuse à interroger ses propres biais, à garantir la rigueur de l'analyse et à renforcer la validité des conclusions tirées. Cette méthode, centrée sur l'expérience du praticien chercheur, favorise non seulement la production de savoirs transférables, mais offre aussi l'opportunité de prendre du recul sur des situations parfois difficiles à appréhender autrement.

1.2.3 Éthique de la recherche

L'éthique occupe une place essentielle tout au long de cette recherche, en accord avec les orientations de la Politique des trois conseils (2022). Le respect de la dignité humaine, ainsi que des principes de justice et d'équité, guide l'ensemble des étapes, depuis la collecte des données jusqu'à leur interprétation.

Dans ce contexte, les témoignages analysés proviennent directement de l'expérience vécue de la praticienne-chercheuse, ce qui réduit les enjeux liés à la confidentialité et au consentement, mais ne dispense pas d'une réflexion éthique approfondie. La démarche vise avant tout à garantir que la recherche soit menée dans le respect de la valeur intrinsèque de chaque individu, en accordant à chacun toute l'attention et la considération qu'il mérite. Le principe de justice impose de traiter chaque expérience avec équité, sans jugement ni stigmatisation, tout en assurant la rigueur scientifique et l'intégrité à chaque étape du projet.

1.2.4 Limites

L'autopraxéographie a aussi ses limites. Une des principales difficultés, c'est que cette méthode repose beaucoup sur la mémoire pour raconter et analyser son vécu. Or, la mémoire n'est pas parfaite : il est parfois difficile de se souvenir précisément de tout ce qui s'est passé. Même en faisant des efforts, il arrive qu'on oublie certains détails, surtout si on n'a pas eu la possibilité de prendre des notes ou de s'enregistrer sur le moment. Cela complique la reconstitution fidèle des expériences. De plus, il faut reconnaître que le récit peut être influencé par le regard du chercheur lui-même ou par ses émotions au moment de l'écriture. Parfois, revenir sur certains souvenirs peut faire ressurgir des sentiments négatifs, ce qui n'est pas toujours facile à gérer.

CHAPITRE 2

PROBLEMATIQUE ET REVUE DE LITTERATURE

Ce chapitre 2 expose la problématique de la recherche et les ressorts structurels et intersectionnels de la discrimination de genre sur le marché du travail. Il met l'accent sur les dynamiques internationales et africaines, sans négliger les réalités propres au Bénin. .

2.1 OBJECTIF DE LA RECHERCHE

Depuis un certain temps, la question de la discrimination liée au genre dans le monde du travail au Bénin m'interpelle beaucoup, que ce soit pour ses conséquences sociales ou professionnelles. Mon intérêt pour ce sujet s'est construit à partir de mes propres observations et du constat que les études scientifiques sur ce phénomène sont encore très limitées dans le contexte béninois. En plus de ce que j'ai vécu pendant mes stages, ma trajectoire professionnelle m'a également confrontée à différentes situations de discrimination. Ces expériences traduisent non seulement la répétition, mais aussi la pluralité des formes que peut prendre ce problème chez les femmes.

Que ce soit au cours de ma formation ou sur le terrain, j'ai pu voir directement à quel point ces réalités entravent le développement personnel et la progression professionnelle. Elles touchent aussi des enjeux collectifs plus vastes, comme la montée du chômage ou la forte pression ressentie par les femmes au travail.

Au Bénin, il existe encore peu de recherches sur la discrimination de genre, alors même que ses effets se font sentir sur l'accès à un emploi stable, une rémunération juste et la possibilité pour les femmes d'atteindre des postes de responsabilité. Le manque d'écrits sur le sujet me pousse donc à vouloir contribuer, à travers ce mémoire, à une meilleure

explication des blocages d'ordre socioculturel et institutionnel qui renforcent les inégalités entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle.

Mon objectif principal est de mieux comprendre la discrimination au travail basée sur le genre au Bénin, à partir des expériences vécues par la praticienne-chercheuse, en identifiant ce qui freine l'égalité dans le monde professionnel, et de proposer des recommandations qui pourraient aider à faire évoluer les pratiques.

2.2 LA DISCRIMINATION DE GENRE EN MILIEU DE TRAVAIL : REALITES DANS LE MONDE

La discrimination de genre dans le monde du travail est un phénomène global, qui prend des formes diverses selon les contextes culturels, économiques, juridiques et politiques. Elle touche des sociétés à différents niveaux de développement et se manifeste tant dans les pays industrialisés que dans ceux du sud. Bien que les modalités d'expression varient, les mécanismes sous-jacents sont souvent similaires, mettant en évidence la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et d'opportunités de carrière. Cette section présente un aperçu de ces réalités à l'échelle internationale, à travers une sélection de régions et de pays représentatifs.

Partout dans le monde, la discrimination de genre entrave l'accès des femmes à l'emploi, ralentit leur progression professionnelle et contribue à maintenir des écarts de rémunération persistants. Ces inégalités s'enracinent dans des systèmes de normes, de croyances et de pratiques organisationnelles, souvent défavorables aux femmes. Plusieurs études soulignent à la fois la diversité des contextes et l'universalité des mécanismes en cause, ce qui renforce l'intérêt d'une approche comparative et intersectionnelle (Rosette et al., 2018 ; Stamarski et Son Hing, 2015).

Il convient de préciser que la discrimination de genre en milieu de travail ne touche pas exclusivement les femmes. Dans certains contextes, les hommes peuvent également être désavantagés, notamment lorsqu'ils exercent des métiers perçus comme traditionnellement féminins. De plus, les personnes non binaires, transgenres ou de la diversité de genre sont souvent confrontées à des formes spécifiques de marginalisation. Toutefois, les études disponibles montrent que les femmes restent, de manière générale, les principales victimes de discriminations systémiques liées au genre, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la progression de carrière et l'équité salariale (Birkelund et al., 2022 ; Rosette et al., 2018). C'est donc sur ces inégalités structurelles à l'égard des femmes que se concentrera l'analyse dans le présent mémoire.

Selon la Banque mondiale (2022), près de 2,4 milliards de femmes dans le monde ne bénéficient pas des mêmes droits économiques que les hommes. Cela se traduit notamment par des restrictions dans l'accès à l'emploi, au crédit, à la propriété ou à la protection juridique contre la discrimination. Cette réalité reflète un déséquilibre structurel profond entre les sexes, malgré l'existence de cadres juridiques plus favorables dans certains pays. Parmi les formes de discrimination, on distingue généralement la discrimination directe (décisions explicites défavorisant un genre) et la discrimination indirecte ou systémique, qui résulte de pratiques ou politiques en apparence neutres, mais ayant des effets différenciés.

L'Europe, souvent considérée comme exemplaire en matière d'égalité professionnelle, n'échappe pas à ces dynamiques. Plusieurs directives européennes imposent des obligations aux employeurs concernant l'équité salariale, la lutte contre le harcèlement et la conciliation travail-famille. Cependant, la mise en œuvre de ces politiques varie selon les pays, et les inégalités persistent. En France, selon diverses enquêtes nationales, une part importante des salariés continue de réduire l'égalité professionnelle à la seule question de l'accès des femmes aux postes de pouvoir, traduisant ainsi une compréhension incomplète de l'enjeu (Coullaré et Coron, 2025). Les données les plus récentes indiquent que l'écart salarial moyen entre femmes et hommes cadres se situe autour de 13,9 % et que les femmes représentent environ 35 % des cadres (INSEE, 2024). Le phénomène du « plafond de verre » demeure bien réel, en particulier pour les mères, qui subissent une pénalité salariale moyenne de 7 % par enfant (Vernier et Vala, 2018). Cette pénalité est souvent aggravée par une stagnation de carrière, voire un déclassement professionnel. Par ailleurs, dans plusieurs pays européens, la maternité continue d'être perçue comme un obstacle à la disponibilité et à la performance, renforçant les stéréotypes de genre.

En Belgique Stamarski & Son Hing (2015), ont mis en évidence que les processus internes de gestion des ressources humaines, comme l'évaluation de la performance et les décisions de promotion, peuvent renforcer des inégalités déjà existantes. Les femmes évoluant dans des secteurs historiquement masculins subissent des biais d'évaluation, tandis

que la ségrégation verticale empêche l'accès aux postes décisionnels. Cela souligne que l'égalité formelle, inscrite dans les textes, ne garantit pas une égalité réelle sur le terrain.

En Italie, les recherches de Murgia et Poggio (2019) sur les parcours académiques féminins montrent que le plafond de verre persiste malgré la présence d'indicateurs de performance supposés neutres. Les réformes néolibérales, axées sur la compétitivité et l'individualisation des carrières, ont parfois renforcé les écarts au lieu de les corriger, en créant un environnement instable et exigeant qui pénalise davantage les femmes.

En Asie, les contrastes sont saisissants. Le Japon, malgré un haut niveau d'éducation des femmes, présente des taux de représentation féminine très faibles dans les postes de direction. Leurs chances d'accéder aux postes de responsabilité sont limitées, et de fortes disparités salariales persistent entre femmes et hommes, illustrant la difficulté à transformer l'égalité des droits en égalité réelle dans le monde professionnel (Nishitani et Kawaguchi, 2023). Le modèle du « salaryman », valorisant une disponibilité illimitée et une loyauté sans faille envers l'entreprise, désavantage particulièrement les femmes avec enfants. Les stéréotypes de genre restent puissants et continuent de limiter l'accès des femmes à certaines fonctions stratégiques. De plus, les personnes transgenres y rencontrent des barrières supplémentaires lors de l'embauche, notamment en raison des normes vestimentaires ou de l'obligation de mentionner le sexe sur les documents officiels.

En Chine, une méta-analyse de Konstantinova (2020) couvrant 35 pays montre que l'écart salarial ajusté est en moyenne de 19,3 %, et que près de 42 % des différences d'accès aux postes de direction s'expliquent par le plafond de verre. Ces chiffres révèlent que, même dans des économies en forte croissance, les inégalités structurelles de genre résistent à la modernisation économique.

L'Inde illustre l'impact profond des normes sociales sur les trajectoires professionnelles. (Rajput, 2024) révèle que 42 % des femmes dans le secteur privé font face à des discriminations quotidiennes : micro-agressions, harcèlement moral, remise en question de leur compétence. La maternité constitue un tournant critique : 75 % des mères actives

observent un ralentissement de carrière, et 40 % subissent une perte de rémunération ou de statut. Cette situation illustre la difficulté de concilier attentes sociales et insertion professionnelle durable.

En Amérique du Nord, les progrès législatifs n'ont pas suffi à éliminer les biais. Aux États-Unis, l'étude de Plickert et Sterling (2017) démontre que 42 % des femmes juristes disent avoir subi des discriminations au travail. Ces désavantages s'accroissent pour les mères et les femmes issues de minorités raciales. Le plafond de verre demeure présent même dans les milieux hautement qualifiés. Le Canada, bien que souvent cité comme modèle d'inclusion, présente aussi des écarts significatifs. Cukier et al. (2024) indiquent que les femmes noires y sont 2,5 fois plus exposées aux discriminations que la moyenne nationale. Les personnes transgenres subissent un taux de harcèlement 2,2 fois plus élevé que leurs collègues cisgenres, ce qui met en évidence l'importance d'une approche intersectionnelle et inclusive (Rosette et al., 2018).

En Amérique latine, les inégalités de genre au travail restent importantes. Au Brésil, malgré des lois récentes sur l'équité salariale, les écarts persistent. Pietropaoli et Baez (2020), rapporte un écart salarial moyen de 19,4 %, qui atteint 25,2 % pour les postes de direction. Les femmes noires sont particulièrement désavantagées, avec des revenus ne représentant que 68 % de ceux des hommes blancs. Cette situation met en lumière les limites des approches purement juridiques, sans changement en profondeur des structures sociales et organisationnelles.

En somme, les exemples internationaux confirment que la discrimination de genre en milieu professionnel est un phénomène systémique, multidimensionnel et persistant. Elle se manifeste à la fois par des barrières visibles et par des biais subtils, ancrés dans les pratiques des organisations et les représentations sociales. Même lorsque des lois existent, l'égalité réelle reste difficile à atteindre sans transformation culturelle, institutionnelle et organisationnelle. Ces constats renforcent la nécessité d'étudier ces mécanismes dans des contextes spécifiques, comme celui du Bénin, où les réalités culturelles, économiques et institutionnelles façonnent les trajectoires professionnelles de manière distincte.

2.3 MECANISMES UNIVERSELS OU TRANSVERSAUX DE LA DISCRIMINATION DE GENRE

La persistance des inégalités professionnelles entre femmes et hommes ne repose pas uniquement sur des actes intentionnels ou des politiques discriminatoires explicites. Elle s'explique aussi par des dynamiques structurelles et des mécanismes sociaux diffus qui se retrouvent dans la plupart des sociétés, bien qu'avec des intensités et des formes variables. Ces mécanismes opèrent souvent de manière invisible, mais contribuent à reproduire des écarts systémiques dans l'accès à l'emploi, la progression de carrière, la reconnaissance professionnelle ou encore la rémunération. Cette section met en lumière trois mécanismes universels de la discrimination de genre : les biais institutionnels dans la gestion des ressources humaines, la pénalité de la maternité, et l'intersectionnalité comme facteur d'amplification des inégalités.

2.3.1 Les biais institutionnels dans la gestion des ressources humaines

Les organisations, même lorsqu'elles affichent un discours d'égalité ou mettent en place des politiques formelles d'inclusion, reproduisent souvent des inégalités à travers leurs processus internes. Les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) jouent un rôle central dans ce phénomène. Selon Stamarski et Son Hing (2015), les évaluations de performance tendent à valoriser des critères historiquement associés à la réussite masculine, tels que l'affirmation de soi, l'autonomie, la prise d'initiative ou la compétitivité. À l'inverse, des qualités traditionnellement perçues comme féminines, comme l'écoute, la coopération, la gestion émotionnelle ou la résilience, sont sous-évaluées, bien qu'elles soient reconnues comme essentielles au travail d'équipe et à la performance collective.

Cette asymétrie dans les critères d'évaluation conduit à des feedbacks moins précis pour les femmes, souvent centrés sur leur attitude ou leur style de communication, plutôt que sur leurs résultats concrets. Ces biais ont été observés aussi bien dans des pays du Nord que

dans des contextes africains francophones, comme l'a montré une étude de l'OIT (2021) sur les pratiques managériales au Sénégal et au Maroc.

De plus, l'attribution des missions stratégiques ou des projets à haute visibilité demeure inégalitaire. Dans plusieurs secteurs, notamment les technologies ou les services financiers, les femmes ont moins souvent accès à ces opportunités considérées comme des tremplins vers les postes de direction (Fox-Robertson et Wójcik, 2024). Cela limite leur capacité à démontrer leur potentiel et à bâtir un capital politique au sein de l'organisation.

Ces inégalités sont renforcées par l'existence de réseaux informels, souvent masculins, dans lesquels les décisions réelles se prennent. Ces cercles d'influence, parfois désignés sous le terme de « old boys' clubs », excluent de facto les femmes des espaces de décision stratégique. Ce phénomène, bien documenté dans les grandes entreprises en Europe et en Amérique du Nord, est également visible dans certaines administrations africaines, où les femmes cadres peinent à intégrer les sphères d'influence dominées par des logiques de genre et d'ancienneté.

2.3.2 La pénalité de la maternité et ses justifications symboliques

La parentalité, bien qu'universelle, est vécue de manière profondément inégalitaire en milieu professionnel. Alors que la paternité est généralement perçue comme un indicateur de stabilité, de responsabilité et même de maturité professionnelle, ce qui peut se traduire par un bonus salarial moyen de 6 %, la maternité, elle engendre fréquemment une pénalité systémique. Correll et al. (2007) ont démontré que chaque enfant entraîne en moyenne une réduction de 7 % du salaire des mères, indépendamment de leur productivité réelle ou de leur niveau d'engagement.

Ce phénomène s'explique en grande partie par des biais cognitifs collectifs : les mères sont perçues comme moins disponibles, moins ambitieuses, et moins engagées dans leur travail, même lorsqu'elles affichent les mêmes performances que leurs collègues masculins. Ces croyances, profondément enracinées dans les représentations sociales, alimentent ce que

Vernier et Vala (2018) appellent le « mythe de la maternité ». Selon ce mythe, la femme qui devient mère se détournerait naturellement de ses ambitions professionnelles, ce qui justifierait de limiter ses perspectives d'avancement.

Cette pénalité ne s'arrête pas au revenu. Elle s'exprime aussi par des retards de promotion, des refus d'accès à des postes à responsabilité, ou une mise à l'écart progressive des projets d'équipe. Dans certains cas, elle peut même conduire à une forme de disqualification symbolique, où la mère est perçue comme inapte à assumer des responsabilités importantes. Plusieurs études internationales ont mis en lumière les effets de cette dynamique dans divers contextes, du Québec au Nigéria, en passant par l'Inde ou le Japon.

Ces représentations conduisent également à des comportements d'autocensure ou d'autorégulation chez les femmes. Près de 70 % d'entre elles déclarent avoir reporté ou renoncé à une grossesse pour éviter des répercussions professionnelles (Vernier & Vala, 2018). En Afrique francophone, des études locales (ex. : UEMOA, 2020) confirment que de nombreuses femmes salariées évitent d'annoncer leur grossesse de peur d'être marginalisées, voire licenciées. Cette autorégulation contrainte est un symptôme clair de la normalisation des inégalités liées à la maternité dans l'environnement professionnel.

2.3.3 L'intersectionnalité comme amplificateur d'inégalités

L'intersectionnalité, concept développé par Crenshaw (1989), permet de comprendre comment plusieurs formes de discrimination peuvent se combiner et produire des effets plus profonds que la simple addition de leurs impacts. Une femme noire, par exemple, peut être victime à la fois de sexisme et de racisme, ce qui crée une dynamique spécifique d'exclusion que l'analyse par le genre seul ne permettrait pas de saisir.

Ce phénomène est aujourd'hui largement reconnu comme un facteur d'aggravation des inégalités professionnelles. Aux États-Unis, les femmes noires gagnent en moyenne beaucoup moins que les femmes blanches à qualification égale, un écart en grande partie inexpliqué par les seules différences de formation ou d'expérience (Valerie et William,

2022). Dans les pays du Sud, les femmes issues de groupes ethniques minoritaires ou vivant en milieu rural rencontrent des obstacles encore plus importants à l'accès à un emploi stable ou à la promotion. En Afrique du Sud, par exemple, les femmes noires sont surreprésentées dans les emplois précaires, mal rémunérés et sans protection sociale (International Labour Organization, 2024).

D'autres groupes, souvent invisibilisés, subissent aussi des discriminations croisées. Les personnes LGBTQ+ rapportent un taux de micro-agressions 2,3 fois plus élevé que celui de leurs collègues hétérosexuel·les, ce qui affecte leur santé mentale et leur intégration au sein de l'organisation (Vernier & Vala, 2018). Les femmes neuroatypiques, en particulier, voient leurs compétences remises en question dans près de 40 % des cas, selon une étude de Starnski et Son Hing (2015), ce qui entrave considérablement leur avancement professionnel.

Ces constats montrent l'importance de penser la discrimination de genre de manière non uniforme. Les expériences vécues au travail varient fortement selon la position sociale, l'origine, l'orientation sexuelle ou les conditions de santé. Pour être efficaces, les politiques d'égalité doivent tenir compte de ces réalités multiples et proposer des mesures adaptées à la diversité des profils.

Les mécanismes universels de la discrimination de genre révèlent que les inégalités professionnelles ne sont pas le fruit d'actes isolés, mais résultent d'un système complexe de normes, de pratiques et de croyances intégrées aux structures organisationnelles. Ces dynamiques se manifestent dans des contextes variés et se traduisent par des écarts persistants dans les trajectoires professionnelles. Comprendre ces mécanismes est essentiel pour analyser les réalités spécifiques à chaque contexte culturel, y compris ceux du continent africain. Leurs effets, parfois amplifiés par des inégalités sociales, économiques ou juridiques propres à certaines régions, ont été illustrés à l'échelle africaine dans la section suivante, et seront approfondis à travers l'étude du cas béninois.

2.4 DISCRIMINATION DU GENRE EN AFRIQUE

Après avoir présenté les mécanismes globaux de la discrimination de genre, cette section s'intéresse au contexte africain. Elle examine les dynamiques spécifiques à ce continent en mobilisant des données empiriques et des analyses théoriques. Malgré la pluralité institutionnelle et culturelle des sociétés africaines, la discrimination fondée sur le genre demeure un phénomène systémique et polymorphe, affectant l'accès des femmes à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux postes de décision (Cornet et al., 2021 ; Liani et al., 2020a). Ces inégalités, profondément enracinées dans des structures patriarcales, se manifestent sous des formes tant explicites que subtiles, et s'appuient sur des normes sociales, religieuses et culturelles qui légitiment la domination masculine et restreignent la participation féminine dans les sphères économiques, politiques et sociales (Liani et al., 2020a).

2.4.1 Les racines structurelles et intersectionnelles

Pour comprendre la persistance de la discrimination de genre en Afrique, il est essentiel d'analyser l'imbrication des facteurs économiques, sociaux, politiques et juridiques qui structurent les rapports de pouvoir (Liani et al., 2020a). Dans certaines sociétés africaines à forte influence patriarcale, la religion, qu'elle soit traditionnelle, chrétienne ou musulmane, joue un rôle central dans la reproduction des rapports de genre. Ces systèmes de croyances ont façonné des structures sociales hiérarchisées dans lesquelles l'homme est souvent perçu comme la figure d'autorité spirituelle, morale et familiale, consolidant ainsi l'idée d'une supériorité masculine.

Par exemple, Oladosu-Uthman (2024) met en lumière, à travers une étude comparative des religions traditionnelles, telles que le Vodun au Togo et le culte de Sàngó au Nigeria, que les femmes sont exclues des plus hauts niveaux de pouvoir spirituel, souvent sous prétexte de règles liées à la « pureté rituelle » ou à la nature biologique féminine. Même dans l'islam ouest-africain, où les textes sacrés n'imposent pas d'interdits explicites, des

interprétations patriarcales limitent l'accès des femmes à des fonctions religieuses et sociales influentes. De manière similaire, dans le christianisme, la hiérarchie ecclésiastique place traditionnellement les hommes au sommet, la prêtrise restant largement inaccessible aux femmes, ce qui alimente des représentations inégalitaires profondément ancrées. Le célèbre verset « femme, sois soumise à ton mari » (Éphésiens 5:22) est souvent invoqué pour justifier une vision patriarcale des rapports sociaux, consolidant ainsi une structure de domination genrée.

Au-delà des religions, les cultures africaines véhiculent également des modèles traditionnels dans lesquels l'homme est perçu comme le chef naturel du foyer et de la communauté. Ce modèle repose sur une division sexuée des rôles où les hommes sont valorisés pour leur autorité, leur capacité à prendre des décisions et leur rôle de pourvoyeur économique, tandis que les femmes sont associées aux tâches domestiques, à la soumission et au service. Cette culture patriarcale est transmise dès le plus jeune âge à travers la socialisation familiale, les proverbes, les contes et les rituels communautaires, qui perpétuent l'idée d'une hiérarchie naturelle entre les sexes.

Ces normes religieuses et culturelles sont intégrées aux pratiques sociales, de sorte que la position subalterne des femmes semble naturelle ou immuable. Dans de nombreuses sociétés africaines, l'homme est considéré comme le chef naturel de la famille et de la communauté, ce qui se traduit par une surreprésentation masculine dans les sphères de pouvoir. Cette organisation patriarcale est souvent présentée comme un ordre social incontestable, difficile à remettre en question sans heurter les sensibilités culturelles et religieuses.

Ces barrières symboliques ont des répercussions concrètes sur la place des femmes dans la société et au sein des organisations, où elles sont fréquemment cantonnées à des rôles subalternes. L'intégration de la perspective intersectionnelle révèle que les femmes subissent des discriminations non seulement en raison de leur genre, mais aussi selon leur appartenance ethnique, leur statut socio-économique ou leur situation géographique (Liani et al., 2020a). Les femmes issues de minorités ethniques vivant en zone rurale ou appartenant à des classes

sociales défavorisées sont particulièrement vulnérables, car elles cumulent plusieurs facteurs d'exclusion. Ces discriminations multiples se renforcent mutuellement, restreignant l'accès à l'éducation, aux soins, à la parole publique et à l'autonomie économique. Ainsi, les inégalités de genre en Afrique doivent être comprises comme des phénomènes multidimensionnels, appelant des réponses politiques et sociales adaptées aux contextes locaux.

2.4.2 Manifestations concrètes de la discrimination : panorama continental

La discrimination de genre en Afrique se manifeste de manière diverse selon les contextes nationaux, mais certains traits communs se dégagent. Sur le plan politique, les femmes demeurent largement sous-représentées dans les instances de décision. Selon (OECD, 2021), elles occupent en moyenne moins de 25 % des sièges parlementaires en Afrique subsaharienne, avec de fortes disparités selon les pays. Le Rwanda, grâce à des politiques volontaristes de quotas, fait figure d'exception avec plus de 60 % de femmes au parlement, alors que, dans de nombreux pays d'Afrique, la représentation féminine reste inférieure à 20 % (Cornet et al., 2021).

Sur le marché du travail, la majorité des femmes africaines sont cantonnées au secteur informel, souvent sans protection sociale ni perspectives d'évolution. En 2017, 76 % des femmes africaines travaillaient dans l'économie informelle, contre 59 % des hommes (Organization International Labour, 2018). Cette précarité est aggravée par la répartition inégale des tâches domestiques, où les femmes consacrent en moyenne quatre fois plus de temps que les hommes aux activités non rémunérées, freinant ainsi leur participation au marché formel du travail (Van de Ven et al., 2018).

Sur le plan social, le mariage précoce reste une réalité marquante, en particulier en milieu rural. Abolade (2021) rapporte qu'environ 30 % des filles seraient mariées avant l'âge de 18 ans dans certaines régions d'Afrique de l'Ouest. Toutefois, ces données doivent être contextualisées. Au Bénin, par exemple, 28 % des filles âgées de 20 à 24 ans étaient mariées avant 18 ans (UNICEF, 2022). Il convient néanmoins de distinguer mariage précoce et

mariage forcé : dans plusieurs cas observés dans les zones rurales, les jeunes filles consentent à ces unions, influencées par leur environnement social, où le mariage est valorisé comme un accomplissement personnel, notamment en l'absence d'opportunités éducatives ou économiques concrètes. Dans ces contextes, une femme non mariée après 20 ans peut être perçue négativement, ce qui favorise une intériorisation des normes sociales et explique l'apparente adhésion à ces pratiques. Ainsi, bien qu'il s'agisse de mariages précoces, ils ne relèvent pas systématiquement de la contrainte directe.

Les discriminations sont aussi renforcées par des systèmes juridiques dualistes, où le droit coutumier coexiste avec le droit positif, souvent au détriment des droits des femmes. Par exemple, les droits fonciers des femmes sont fréquemment restreints par des pratiques coutumières, malgré les lois nationales garantissant l'égalité (Van de Ven et al., 2018). Cette dualité complexifie la mise en œuvre effective des politiques d'égalité et maintient les femmes dans une position de vulnérabilité.

Les violences sexistes au travail constituent également une dimension importante de la discrimination de genre, bien qu'elles soient souvent peu documentées. Dans plusieurs pays africains, y compris le Bénin, des témoignages recueillis par des ONG et des recherches ponctuelles révèlent la prévalence du harcèlement sexuel, des chantages à l'avancement ou à l'embauche, et des formes de marginalisation fondées sur le genre. Ces dynamiques contribuent à créer des environnements professionnels hostiles, empêchant les femmes de progresser et de s'affirmer pleinement. Cette réalité, bien que généralisée, gagnera à être explorée plus spécifiquement à travers l'examen du cas béninois dans les chapitres suivants.

2.4.3 Pouvoir et domination masculine

La domination masculine dans les environnements professionnels africains se manifeste principalement à travers la surreprésentation des hommes dans les sphères décisionnelles et la perpétuation de normes managériales excluantes. Cette réalité, bien que nourrie par des racines culturelles et historiques plus larges, prend une forme spécifique dans les organisations, où les hommes occupent majoritairement les postes de direction, accèdent plus

facilement aux promotions et bénéficient de réseaux informels de pouvoir largement masculins (Cornet et al., 2021).

Dans ces contextes, certaines qualités traditionnellement associées au leadership, telles que la fermeté, la rationalité ou l'autorité, sont érigées en normes de réussite, excluant implicitement les styles de gestion plus collaboratifs ou émotionnels, souvent attribués aux femmes (Fine, 2000). Cette construction genrée du leadership tend à marginaliser les femmes, même lorsqu'elles possèdent les qualifications requises. Les femmes leaders doivent souvent naviguer entre deux injonctions contradictoires : adopter un style managérial conforme aux attentes masculines au risque d'être perçues comme agressives, ou demeurer dans un rôle dit "féminin" et être jugées inadaptées aux fonctions de pouvoir.

La socialisation différenciée dès l'enfance déjà discutée dans les sections précédentes trouve ici un prolongement organisationnel. Dans de nombreuses institutions, l'accès aux responsabilités s'appuie sur des critères implicites, comme la disponibilité constante, la mobilité géographique ou la participation à des activités de réseautage professionnel, qui désavantagent les femmes, notamment celles ayant des responsabilités familiales. Par ailleurs, les opportunités de formation, de mentorat ou de participation à des projets stratégiques sont souvent distribuées de manière informelle, selon des dynamiques relationnelles qui favorisent les hommes.

Des pratiques discriminatoires plus subtiles, mais tout aussi efficaces, persistent : attribution de tâches secondaires, moindre exposition dans les projets à fort enjeu, ou encore évaluation différenciée des performances. À cela s'ajoutent des formes de violence symbolique, remarques sexistes, blagues sur l'apparence, marginalisation dans les réunions qui créent un environnement de travail peu propice à l'épanouissement professionnel des femmes (Govender & Muringa, 2025).

Ces dynamiques ne sont toutefois pas immuables. Certaines entreprises ou administrations africaines mettent en place des politiques de gestion inclusive, des programmes de mentorat féminin ou des actions de sensibilisation au biais de genre.

L'émergence de figures féminines inspirantes contribue également à reconfigurer les imaginaires liés au pouvoir. Toutefois, ces initiatives restent encore marginales et peinent à produire un changement structurel sans une volonté politique forte et un engagement à long terme pour transformer les normes organisationnelles.

Ainsi, la domination masculine dans les organisations africaines n'est pas uniquement le reflet d'une culture patriarcale générale, mais aussi le produit de mécanismes professionnels bien établis, souvent implicites, qui perpétuent les inégalités d'accès au pouvoir. Leur remise en question suppose de repenser les critères de réussite, les modalités d'évaluation et les logiques de carrière à la lumière de l'égalité des genres.

2.4.4 Conséquences économiques et sociales

L'impact de la discrimination de genre sur le développement économique et social de l'Afrique est profond et structurel. En limitant l'accès des femmes aux emplois formels et bien rémunérés, les sociétés africaines réduisent considérablement leur potentiel de croissance. Obwori (2023) démontre, à travers une analyse quantitative, que la ségrégation professionnelle et l'inégalité de genre freinent la progression du PIB et compromettent la compétitivité des économies africaines.

La sous-représentation des femmes dans les postes de décision, leur concentration dans des emplois informels et précaires, ainsi que la persistance des écarts salariaux, contribue à la reproduction de la pauvreté, notamment dans les ménages dirigés par des femmes seules (Anyanwu et Augustine, 2012). Ces inégalités économiques ont également un effet multiplicateur sur l'exclusion sociale, réduisant l'accès des femmes à l'éducation, à la santé et à la protection sociale.

Cette réalité est particulièrement marquée dans les zones rurales, où l'accès aux infrastructures, à l'emploi formel et à l'éducation est déjà limité. Les discriminations de genre y renforcent les cycles d'appauvrissement intergénérationnel : les filles issues de milieux

défavorisés sont plus susceptibles d'abandonner l'école, d'entrer tôt dans la vie conjugale et d'occuper des emplois informels à faible revenu, perpétuant ainsi un cercle vicieux de vulnérabilité.

Enfin, la marginalisation des femmes dans la sphère économique limite également leur capacité à participer pleinement à la vie politique et à influencer les politiques publiques, ce qui ralentit les efforts de transformation sociale. La promotion de l'égalité de genre ne constitue donc pas uniquement une exigence de justice, mais un impératif économique et sociétal pour les pays africains.

2.4.5 Recommandations et perspectives de transformation

Face à la persistance des discriminations de genre, la littérature scientifique recommande une refonte en profondeur des politiques éducatives, économiques et institutionnelles pour promouvoir l'égalité en Afrique (Cornet et al., 2021 ; Liani et al., 2020b ; Obwori, 2023). Il s'agit notamment de :

- Réviser les curricula scolaires pour déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge ;
- Mettre en place des politiques de recrutement et de promotion transparentes et équitables dans les organisations publiques et privées ;
- Renforcer les dispositifs de soutien à la parentalité et à la conciliation de la vie professionnelle et vie familiale ;
- Favoriser la participation active des femmes à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques ;
- Encourager la recherche et l'innovation sur les questions de genre à travers le financement de projets scientifiques portés par des femmes.

Enfin, il est important d'adapter ces recommandations aux réalités locales, en tenant compte des dynamiques culturelles, sociales et économiques propres à chaque pays ou communauté. La transformation durable des structures discriminatoires passe par l'implication active des acteurs locaux, la valorisation des savoirs endogènes et la coconstruction de solutions avec les populations concernées.

2.5 CONTEXTE BENINOIS

À la lumière de ces constats internationaux, il est pertinent de s'attarder à présent sur la réalité béninoise, afin de voir comment ces dynamiques se manifestent localement.

2.5.1 Présentation du Bénin

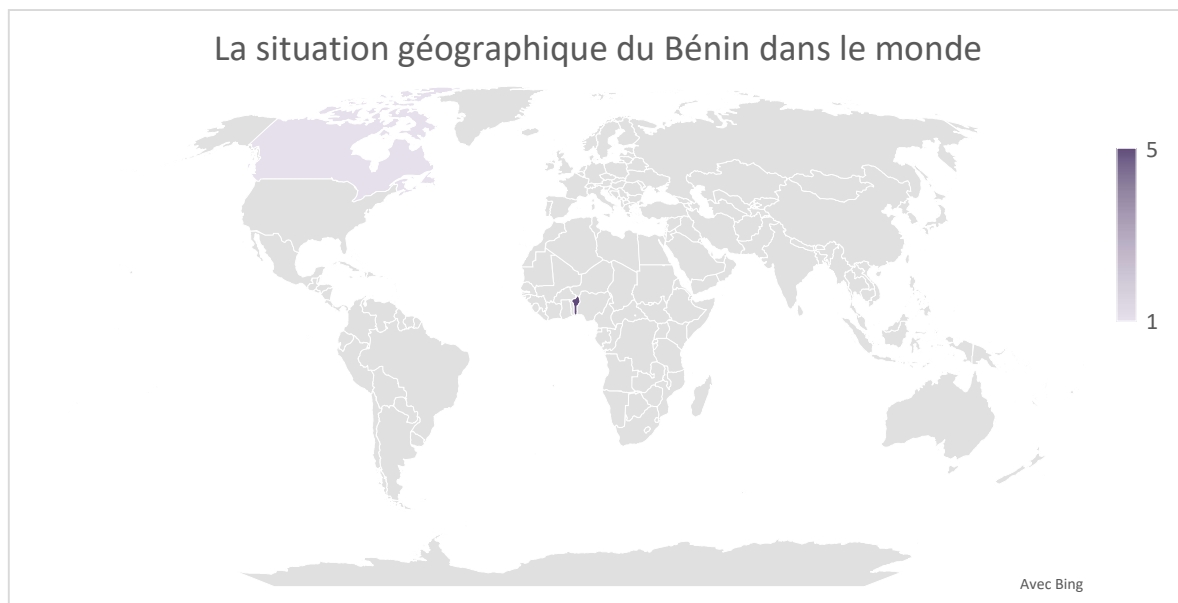


Figure 1. Situation géographique du Bénin

La république du Bénin, un pays d'Afrique de l'Ouest, se distingue par son riche patrimoine culturel, son histoire complexe et ses défis contemporains. En 2023, le Bénin comptait environ 14,8 millions d'habitants (Worldmeter, 2025), répartis sur un territoire de

114 763 kilomètres carrés. Stratégiquement positionné entre le Togo à l'ouest, le Nigéria à l'est, le Burkina Faso et le Niger au nord, et bordé au sud par l'océan Atlantique, le Bénin bénéficie d'un carrefour géographique et commercial majeur. Porto-Novo est la capitale administrative, tandis que Cotonou demeure le principal centre économique et urbain. Depuis les années 1990, le Bénin a connu une transition démocratique notable, consolidant un système politique multipartite (Freedom House, 2024). Les élections présidentielles et législatives régulières témoignent d'un engagement envers la gouvernance démocratique, bien que des défis persistent en matière de transparence et de participation citoyenne (International Crisis Group, s.d). Le pays s'efforce de renforcer ses institutions et de promouvoir l'état de droit pour assurer une stabilité politique durable. Le Bénin est un véritable creuset culturel, abritant plus de 40 groupes ethniques, dont les Fon, Yoruba, Bariba, Goun et Mina, qui enrichissent la diversité linguistique, artistique et religieuse du pays. Les religions traditionnelles, le christianisme et l'islam coexistent, mais le vodun occupe une place centrale dans l'identité nationale. Reconnu comme religion d'État, le vodun façonne les pratiques sociales, les arts et la spiritualité. Chaque 10 janvier, la fête nationale du vodun est célébrée à travers tout le pays, notamment à Ouidah, lors des Vodun Days, un événement international qui attire des milliers de visiteurs autour de cérémonies, de danses, de parades et de concerts mettant à l'honneur les divinités, les arts et l'artisanat vodun . Le vodun, en particulier, est un élément central de l'identité culturelle béninoise, influençant les pratiques sociales, les arts et les croyances spirituelles. Au-delà du vodun, la vie culturelle béninoise est rythmée par de nombreux festivals et événements, comme le festival de la Gaani dans le nord, qui célèbre chaque année le patrimoine artistique, les danses, les sports tribaux et les cérémonies religieuses des communautés locales. L'artisanat, la musique et la danse jouent également un rôle essentiel dans la vie culturelle béninoise, reflétant la diversité ethnique et les traditions locales. Des groupes comme les masques Gèlèdè des Nago-Yoruba ou les danses Zangbeto témoignent d'une tradition vivante et transmise de génération en génération. L'économie du Bénin repose principalement sur l'agriculture, avec le coton comme principale culture d'exportation (FAO, 2022). Le secteur agricole emploie une grande partie de la population et constitue un pilier de la sécurité alimentaire. Cependant, le pays

s'efforce de diversifier son économie en développant des secteurs tels que le tourisme, les infrastructures, l'économie numérique et les énergies renouvelables. Le gouvernement a mis en place le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG), une stratégie ambitieuse visant à moderniser le pays et à stimuler la croissance. Des initiatives sont en cours pour améliorer l'accès à l'éducation, à la santé et aux services sociaux, ainsi que pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes. En parallèle, le Bénin est également engagé dans la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, en particulier ceux liés à la réduction de la pauvreté, à l'égalité des sexes et à la lutte contre le changement climatique. Malgré les progrès réalisés, le Bénin reste confronté à des défis importants. La pauvreté et les inégalités persistent, en particulier dans les zones rurales et les communautés marginalisées (OXFAM International, 2025). Le pays est également confronté à des défis liés à la sécurité régionale, notamment la menace terroriste dans sa zone septentrionale, ainsi que la criminalité transfrontalière (African Union, 2024). Des groupes armés actifs dans le Sahel étendent parfois leur influence vers le sud, rendant nécessaire une coopération sécuritaire accrue avec les pays voisins. Par ailleurs, la corruption demeure un problème majeur, affectant la gouvernance et le développement économique (Transparency International, 2023). Le gouvernement a pourtant renforcé ses mécanismes de contrôle et instauré des institutions dédiées à la lutte contre ce fléau. Le Bénin possède également un patrimoine historique et naturel remarquable, avec trois sites inscrits au patrimoine mondial de l'UNESCO : les Palais Royaux d'Abomey, le Complexe W-Arly-Pendjari (site naturel partagé avec le Niger et le Burkina Faso) et Koutammakou, le pays des Batammariba (site culturel partagé avec le Togo) (Bénin Tourisme, 2024). D'autres sites, comme Ouidah, ancien centre de la traite négrière, est un lieu de mémoire important, avec sa forêt Sacrée et sa Route des Esclaves, classées au patrimoine mondial de l'UNESCO. Ganvié, le village lacustre construit sur le lac Nokoué, offre une expérience unique aux visiteurs, avec son mode de vie basé sur la pêche et ses maisons sur pilotis. Les chutes de Kota, les collines de Dassa-Zoumè et le parc national de la Pendjari attirent les amoureux de la nature et de la faune sauvage. Ce dernier, classé Réserve de biosphère, abrite des éléphants, des lions, des

guépards et de nombreuses espèces d'oiseaux, contribuant à la renommée écologique du pays en Afrique de l'Ouest.

Sur le plan économique, le Bénin affiche une croissance soutenue, avec un taux de 7,5 % en 2024, dépassant les prévisions grâce à la transformation locale des produits agricoles, à l'essor des exportations et au dynamisme du secteur des technologies de l'information (World Bank, 2025). Le coton demeure la principale culture d'exportation, mais le pays s'efforce de diversifier son économie à travers le tourisme, l'économie numérique, les infrastructures et les énergies renouvelables (FAO, 2022). Le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG) vise à moderniser le pays, à stimuler la croissance et à améliorer l'accès à l'éducation, à la santé et aux services sociaux (Banque Africaine de Développement, 2024). Malgré ces progrès, la pauvreté et les inégalités persistent, en particulier dans les zones rurales et parmi les groupes marginalisés (OXFAM International, 2025). Le Bénin fait aussi face à des défis sécuritaires, notamment dans le nord du pays, où la menace terroriste et la criminalité transfrontalière exigent une coopération régionale renforcée (African Union, 2024). Par ailleurs, la lutte contre la corruption et la consolidation de la gouvernance demeurent des priorités pour garantir un développement durable et équitable (Transparency International, 2023). Le Nigeria, voisin du Bénin à l'est, est le pays le plus peuplé d'Afrique, avec plus de 200 millions d'habitants. Il se distingue par une mosaïque de plus de 250 groupes ethniques, dont les Yoruba, Hausa-Fulani et Igbo. Les traditions artistiques, musicales et littéraires nigérianes sont mondialement reconnues, avec une influence significative sur la culture africaine et mondiale. Le dynamisme de Nollywood, la deuxième plus grande industrie cinématographique au monde, a également un impact culturel majeur dans la région. Les religions chrétienne, musulmane et les cultes traditionnels coexistent, et les célébrations, les mariages, les festivals et la gastronomie (jollof rice, suya) illustrent la richesse culturelle du pays (Falola & Ajayi, 2025). Le Togo, situé à l'ouest du Bénin, partage des similitudes culturelles avec son voisin, notamment en ce qui concerne les religions traditionnelles et les pratiques artistiques. Les groupes Éwé, Kabyé et Mina sont majoritaires. Les cérémonies vaudou, la musique (agbadja), la danse et l'artisanat rythment la vie sociale. Lomé, la capitale, est un centre culturel important, et le pays est apprécié pour ses plages de sable fin,

ses marchés et ses montagnes verdoyantes (Togo Tourisme, 2022). Le Burkina Faso, pays sahélien enclavé au nord du Bénin, possède une culture riche et diversifiée, avec une forte tradition de musique, de danse et d'artisanat (Somé, 2020). Le pays est également connu pour son cinéma, avec le festival panafricain du cinéma de Ouagadougou (FESPACO) qui attire des cinéastes et des cinéphiles du monde entier. Enfin le Niger situé au nord du Bénin, est un vaste pays sahélien qui se distingue par sa diversité ethnique et linguistique (Banque mondiale, 2025). Sa culture est influencée par les traditions nomades des peuples touaregs et peuls, ainsi que l'islam. L'artisanat nigérien, notamment le travail du cuir et du métal, est reconnu dans toute la région et contribue à l'économie locale.

2.5.2 Le management au Bénin : entre logique traditionnelle et dynamiques de modernisation

Le management au Bénin se déploie dans une tension constante entre des normes issues de la modernisation et des logiques culturelles profondément enracinées. Si les principes de gouvernance et de gestion inspirés des modèles occidentaux (efficacité, performance, équité) tendent à se diffuser, ils cohabitent avec des pratiques marquées par le respect de l'autorité, le collectivisme, le paternalisme et le poids des relations interpersonnelles (Hack-Polay et al., 2020).

Dans ce contexte, les processus de gestion du personnel, tels que le recrutement, la promotion ou la résolution de conflits, reposent souvent sur des critères informels : liens familiaux, appartenances communautaires, recommandations ou réseaux d'allégeance. Cette logique particulariste, bien que perçue comme un facteur de cohésion dans certaines entreprises, pose des défis majeurs pour l'équité, la transparence et l'accès aux postes de responsabilité, notamment pour les femmes et les jeunes.

Le respect strict de la hiérarchie et du droit d'aînesse, fortement valorisé dans la culture béninoise, joue un rôle central dans la structuration des organisations (Gandigbe et al., 2025). Il confère une autorité presque incontestable aux aînés, indépendamment de leurs

compétences effectives. Cette norme peut favoriser une forme de stabilité sociale et de respect intergénérationnel dans les milieux professionnels, mais elle freine également l'expression des jeunes talents et limite la capacité d'innovation, surtout lorsque les décisions sont monopolisées par des figures plus âgées ou issues de réseaux dominants. Ce respect structurel peut aussi dissuader les jeunes femmes d'affirmer leur leadership dans un espace où l'autorité est perçue comme réservée aux hommes d'expérience.

Les normes de genre influencent fortement les pratiques managériales. Dans de nombreuses structures, l'accès des femmes à des postes de responsabilité est entravé non pas par des règles formelles, mais par des représentations sociales sur leur disponibilité, leur engagement ou leur aptitude à diriger. On suppose qu'une femme ne pourra pas « rester tard » ou gérer des équipes exigeantes, car elle doit « s'occuper de sa maison ». Ces présupposés façonnent des décisions managériales invisibles, mais structurantes, accentuant la sous-représentation féminine dans les sphères décisionnelles.

Par ailleurs, la faible formalisation des politiques de ressources humaines dans une majorité de PME béninoises contribue à maintenir des pratiques discrétionnaires (Sènou et Bonou-Gbo, 2023). Peu d'entreprises disposent de procédures écrites contre la discrimination ou en faveur de l'égalité professionnelle. Le manque de formation en gestion inclusive, combiné à la prégnance des stéréotypes sociaux, aboutit à une gestion souvent intuitive, marquée par des jugements subjectifs et la reproduction d'inégalités systémiques.

Pourtant, certaines dimensions culturelles traditionnellement perçues comme des freins peuvent devenir des leviers. Le collectivisme et la solidarité communautaire, par exemple, peuvent être mobilisés pour renforcer l'engagement des équipes et la cohésion interne. Il s'agit donc moins d'opposer tradition et modernité que de penser une hybridation stratégique : intégrer les valeurs locales tout en éliminant les pratiques discriminatoires, dans une perspective de performance équitable.

Enfin, des efforts émergent pour transformer les pratiques. Des programmes de développement soutenus par l'État ou des partenaires techniques et financiers incluent

désormais des modules sur l'égalité de genre et la gouvernance inclusive. Des projets pilotes encouragent la présence féminine dans les instances locales ou la cogestion des coopératives agricoles. Ces initiatives, bien qu'encore limitées, témoignent d'une prise de conscience croissante des enjeux liés à la diversité, à la compétence et à l'inclusion dans la gestion des ressources humaines au Bénin.

2.5.3 Facteurs socioculturels et religieux

Les normes patriarcales, les croyances religieuses et les pratiques traditionnelles demeurent des déterminants majeurs de la structuration des rapports de genre au Bénin et en Afrique de l'Ouest. Plusieurs études montrent que la socialisation différenciée, l'assignation des filles aux tâches domestiques et la valorisation de l'autorité masculine dès l'enfance se traduisent par une répartition inégale des rôles professionnels et une sous-représentation des femmes dans les postes stratégiques (Kazianga et al., 2013). Selon Abolade (2021), les sociétés nigérianes, comme beaucoup d'autres en Afrique subsaharienne, perpétuent une hiérarchisation des rôles genrés dès l'enfance. Les filles sont socialisées pour endosser des responsabilités domestiques et familiales, tandis que les garçons sont préparés à occuper des positions de pouvoir. Cette dynamique se transpose en milieu professionnel, où les femmes sont souvent reléguées à des postes subalternes ou à des secteurs considérés comme féminins, moins valorisés économiquement.

Au Bénin, cette réalité est renforcée par des pratiques telles que le mariage précoce, qui limite l'accès des filles à l'éducation et à la formation professionnelle. Abolade (2021) souligne que 30% des jeunes femmes au Nigeria et, par extension, dans des pays voisins, comme le Bénin, sont mariées avant 18 ans, ce qui réduit leur autonomie économique et leur capacité à intégrer des postes qualifiés. De plus, la répartition inéquitable des tâches domestiques, où les femmes consacrent en moyenne 4 fois plus de temps que les hommes aux activités non rémunérées, freine leur participation au marché du travail formel.

Les religions, qu'elles soient traditionnelles ou monothéistes, jouent un rôle central dans la légitimation des inégalités de genre. Oladosu-Uthman (2024a), montre que, dans les cultes

Vodun (Togo) et Sàngó (Nigeria/Bénin), les femmes sont exclues des fonctions sacerdotales suprêmes en raison de croyances liées à la « pureté rituelle ». Par exemple, les menstruations sont perçues comme une souillure, empêchant les femmes d'accéder à des rôles de leadership spirituel. De même, dans l'islam pratiqué en Afrique de l'Ouest, les interprétations patriarcales des textes sacrés limitent l'accès des femmes à des postes décisionnels (comme l'imamat ou la fonction de juge religieux), malgré l'absence d'interdits explicites dans le Coran.

Au Bénin, la coexistence du vodun, du christianisme et de l'islam produit des effets contrastés sur la place des femmes dans la société et les organisations. Les rites initiatiques et les croyances liées à la pureté rituelle continuent d'exclure les femmes de nombreuses fonctions de pouvoir, tandis que les stéréotypes associés aux divinités féminines entretiennent des représentations limitantes de leur rôle social (Oladosu-Uthman, 2024a). Ces dynamiques sont renforcées par la prégnance du mariage précoce, de la polygamie et de la répartition inégale des tâches domestiques, qui limitent l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi qualifié (Gandigbe et al., 2025).

Enfin, il est important de souligner que les normes et pratiques patriarcales ne sont pas figées, mais elles évoluent sous l'effet des mobilisations féministes, des politiques publiques et des transformations économiques. L'émergence de femmes leaders, l'augmentation de la scolarisation féminine et la diffusion des droits humains contribuent progressivement à l'érosion des barrières traditionnelles, même si des résistances subsistent (Gandigbe et al., 2025).

2.5.4 Manques de politiques et de procédures claires

L'un des obstacles majeurs à l'égalité professionnelle au Bénin réside dans l'absence ou l'insuffisance de politiques RH formalisés et de mécanismes de contrôle effectifs. Malgré l'existence d'un cadre légal interdisant la discrimination fondée sur le sexe (constitution et

code de travail), la mise en œuvre concrète de ces principes reste entravée par le manque de moyens, la faible sensibilisation des acteurs et de la persistance des pratiques informelles (African Development Bank, 2020).

Les études montrent que la majorité des PME et des organisations informelles au Bénin ne disposent pas de procédures écrites pour prévenir ou sanctionner la discrimination de genre (Sènou et Bonou-Gbo, 2023). Les décisions de recrutement, de promotion ou de licenciement reposent souvent sur des critères subjectifs, renforçant l'opacité et la reproduction des inégalités. De plus, l'absence de formation des gestionnaires sur la diversité et l'égalité limite l'efficacité des dispositifs existants (African Development Bank, 2020).

Des initiatives récentes, telles que la création de l'Institut national de la femme et la mise en place de politiques de genre dans certains ministères, témoignent d'une volonté de changement, mais leur impact reste limité par le manque de ressources et de suivi (Nations Unies, 2024). Les ONG et les organisations internationales jouent un rôle clé dans la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des femmes victimes de discrimination, mais leurs actions restent ponctuelles et insuffisamment coordonnées avec les politiques publiques (African Development Bank, 2020).

Pour renforcer l'efficacité des politiques d'égalité, il est recommandé par Hack-Polay et al. (2020):

- D'institutionnaliser la formation à la diversité et à l'égalité dans toutes les organisations publiques et privées ;
- De mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation des politiques de genre, avec des indicateurs précis et des sanctions en cas de non-respect ;
- D'encourager la participation des femmes à la conception et à la mise en œuvre des politiques RH ;
- De soutenir la recherche et l'innovation sur les pratiques managériales inclusives, adaptées au contexte béninois.

CHAPITRE 3

RÉSULTATS

Ce chapitre 3 présente les témoignages issus de mon vécu et de mes observations en tant que praticienne-chercheuse. Ces récits visent à montrer concrètement comment la discrimination de genre se manifeste dans le milieu professionnel au Bénin.

3.1 TÊMOIGNAGE 1

Je suis née et j'ai grandi à Porto-Novo, la capitale historique du Bénin, réputée pour la diversité de ses traditions et la richesse de son patrimoine culturel. Porto-Novo porte trois noms qui symbolisent chacun une facette de son histoire et de sa population : « Hogbonou », donné par les Adja, Fon, Goun et Ayizo, signifie « au creux de la colline », en référence à sa topographie ; « Adjatchè », utilisé par les Yoruba, signifie « le territoire des Adja », en référence aux origines migratoires de ses fondateurs ; enfin, « Porto-Novo » signifie « Nouveau Port » en portugais. Ce nom a été attribué par les explorateurs portugais au XVIII^e siècle, lorsqu'ils découvrirent la ville et son port, alors point stratégique du commerce et de la traite négrière.

Porto-Novo constitue un véritable carrefour où la culture des peuples Goun, Yoruba et Tori se côtoient. Son architecture coloniale remarquable, ses quartiers animés et sa vie sociale rythmée par les marchés, les cérémonies traditionnelles et les fêtes religieuses témoignent de cette diversité. La ville est également célèbre pour ses masques Egungun, ses danses Gèlèdè, sa musique traditionnelle et la coexistence harmonieuse des religions : christianisme, islam et vodun, qui façonnent l'identité porto-novienne et en font un lieu unique au Bénin.

Je suis issue d'une famille modeste de deux enfants, où l'éducation et le travail bien fait ont toujours occupé une place centrale. Mon père, enseignant d'électricité dans un lycée, a toujours été passionné par son métier. Je me souviens de lui, assis des heures devant ses cahiers et ses schémas électriques, préparant ses cours avec rigueur et patience. C'est lui qui, sans même s'en rendre compte, a éveillé en moi un intérêt pour les sciences et la technologie.

Dès mon plus jeune âge, j'adorais l'observer lorsqu'il réparait un appareil à la maison ou expliquait des concepts électriques à ses élèves. Son amour pour l'électricité a sans doute été la première étincelle qui m'a menée vers l'ingénierie.

Ma mère, quant à elle, était éducatrice dans une école primaire. Elle incarnait la douceur, la patience et la bienveillance. À travers elle, j'ai compris très tôt l'importance de la transmission du savoir et du rôle essentiel des enseignants dans la société. Malgré les difficultés financières que nous avons pu rencontrer, mes parents ont toujours mis un point d'honneur à nous offrir, à mon frère et à moi, une éducation de qualité et des valeurs solides : l'honnêteté, la persévérance et la dignité.

Grandir dans cette famille m'a appris deux choses essentielles : que le savoir est une arme puissante et que rien ne s'obtient sans effort. J'ai toujours vu mes parents travailler dur, parfois dans des conditions difficiles, mais sans jamais se plaindre. Ils ont fait de leur mieux pour nous donner les moyens de réussir, et c'est avec cette détermination en héritage que j'ai entamé mon parcours dans un domaine où peu de femmes osent s'aventurer.

Porto-Novo, avec ses couleurs, ses sons, ses traditions et ses valeurs de solidarité, a forgé mon identité et ma vision du monde. Cette ville m'a appris l'importance de la tolérance, du respect des différences et de la fierté de ses racines. Aujourd'hui, je porte en moi cette richesse culturelle et familiale, qui continue de nourrir mon ambition et mon engagement dans tout ce que j'entreprends.

Mon histoire commence en 2011, lorsque j'ai fait mes premiers pas à l'université, j'étais d'ambitions et d'enthousiasme. Depuis toujours, j'avais nourri une passion pour les sciences et la technologie, et choisir l'ingénierie me semblait être une évidence. Je savais que ce domaine était largement dominé par les hommes, mais cela ne m'effrayait pas. Au contraire, cela me motivait à prouver que, moi aussi, en tant que femme, j'avais ma place et que je pouvais exceller.

Dès ma première année, je me suis distinguée par mon sérieux et ma rigueur. J'étais une élève appliquée, toujours assise aux premiers rangs, prenant des notes et participant

activement en classe. Ce dévouement n'est pas passé inaperçu et, rapidement, mes camarades m'ont élue responsable de classe. Ce rôle était une responsabilité importante, car je devais représenter mes camarades auprès des professeurs, organiser des groupes d'études collectés et transmettre les préoccupations des étudiants, et assurer une bonne communication entre les enseignants et la classe.

J'étais fière de ce poste, bien que cela m'ait exposée à des situations que je n'avais jamais imaginées. L'un de mes professeurs, un homme d'une cinquantaine d'années, respecté et influent dans l'université, a rapidement montré un intérêt particulier pour moi. Au début, je pensais qu'il m'encourageait simplement parce que j'étais une élève sérieuse. Il me félicitait souvent après les cours, me posait des questions sur mes ambitions, et me donnait parfois des conseils. Je voyais cela comme une attention bienveillante d'un enseignant envers une élève prometteuse.

Mais peu à peu, son comportement a commencé à me mettre mal à l'aise. Il me demandait de rester après les cours sous prétexte de discuter des projets académiques. Il insistait pour que je me rende seule dans son bureau en fin de journée, après le départ des autres étudiants. Un jour, il m'a convoquée dans son bureau sous prétexte de parler d'un travail de groupe. Lorsque je suis entrée, il a fermé la porte à clé derrière moi. Mon cœur a immédiatement commencé à battre plus vite. Une sensation d'angoisse s'est emparée de moi, mais je me suis efforcée de rester calme.

« Tu es une fille intelligente et ambitieuse, et j'aime beaucoup ton sérieux », m'a-t-il dit en s'approchant lentement de moi. Je n'ai rien répondu, essayant de masquer mon inconfort.

« Sais-tu que beaucoup d'étudiantes rêveraient d'avoir mon soutien ? Je peux t'aider à obtenir d'excellentes notes, t'assurer un parcours universitaire sans encombre. Mais en échange, j'ai besoin que tu sois un peu plus réceptive à mes avances. » Je me suis figée. Je ne pouvais pas croire ce que j'entendais. Il s'était approché en plus, et j'ai senti une sueur froide couler dans mon dos.

« Non, monsieur, je ne suis pas intéressée », ai-je répondu d'une voix tremblante.

Son sourire a disparu et son expression s'est durcie. Il me dit : « réfléchis bien, ma chère. Une mauvaise note peut arriver si vite et une année redoublée aussi ».

Mon sang s'est glacé. Je savais que ce professeur avait du pouvoir et qu'il pouvait réellement influencer mon avenir académique. À ce moment-là, je me suis sentie piégée, vulnérable. Mais quelque chose en moi a refusé de se soumettre. J'ai cherché du regard une issue et, voyant que j'étais dos au mur, j'ai rassemblé mon courage. En lui disant : « Avec tout le respect que je vous dois, je préfère réussir par mon mérite. Je n'ai pas besoin de votre aide. »

J'ai ensuite rapidement contourné son bureau et, profitant d'un moment d'inattention de sa part, j'ai réussi à déverrouiller la porte et à sortir précipitamment. Le cœur battant, je me suis dirigée vers la cour de l'université. Mes jambes tremblaient, ma respiration était saccadée. J'avais échappé à une situation horrible, mais je savais que les conséquences pourraient être graves.

Pendant plusieurs jours, j'ai vécu dans la peur. Je redoutais de croiser son regard en cours, de voir mes notes baisser injustement. Heureusement, mon sérieux et mon travail acharné ont payé : mes résultats sont restés excellents, et ce professeur n'a pas osé aller plus loin, peut-être par crainte que je parle.

Cette expérience a été un choc pour moi. Elle m'a fait prendre conscience de la réalité des abus de pouvoir, du harcèlement et des injustices que les femmes subissent dans des environnements censés être sécurisants, comme l'université. Mais au lieu de me décourager, cela a renforcé ma détermination à me battre, à prouver que je n'avais besoin d'aucune faveur pour réussir.

Elle a également éveillé en moi une prise de conscience essentielle : dans la société, une femme ambitieuse attire souvent des obstacles, non pas parce qu'elle est incapable, mais parce que certains refusent d'accepter qu'elle puisse réussir par elle-même.

En 2013, alors que j'étais en deuxième année d'ingénierie, j'ai effectué un stage dans l'un des centres hospitaliers universitaires de mon pays. À cette époque, j'étais une jeune étudiante en deuxième année d'ingénieure pleine d'ambition et motivée de mettre en pratique

mes connaissances et d'acquérir de l'expérience professionnelle. Cependant, ce stage allait devenir le théâtre de ma première confrontation avec la discrimination basée sur le genre. Dès mon arrivée, j'ai remarqué les regards surpris et parfois moqué de certains collègues. Ma petite taille (1 mètre et 58) et mon poids léger (48 kilogrammes) semblaient être un sujet de préoccupation pour beaucoup. Je me souviens encore de ce jour où, alors que je travaillais sur un projet technique complexe, un agent infirmier s'est approché de moi avec un air condescendant. « Ma petite, tu n'as pas ta place en ingénierie, » m'a-t-il dit d'un ton paternaliste. « Tu devrais plutôt aller t'inscrire en secrétariat. C'est plus adapté pour une femme de ta carrure. » Ces mots m'ont profondément blessée. Je me suis sentie humiliée et dévalorisée. Pendant un moment, j'ai même commencé à douter de moi-même et de mes capacités. Était-ce vrai ? N'avais-je vraiment pas ma place dans ce domaine que j'aimais tant ? Mais rapidement, ma détermination a pris le dessus. Je me suis dit : « Non, je ne vais pas laisser ces préjugés définir qui je suis et ce dont je suis capable. » J'ai décidé de transformer cette expérience négative en motivation. J'ai redoublé d'efforts, passant des heures supplémentaires à étudier et à perfectionner mes compétences techniques. Cette expérience de stage a été un tournant dans ma vie. Elle m'a fait prendre conscience de l'ampleur des préjugés auxquels les femmes sont confrontées dans les domaines techniques. En 2016, forte de cette prise de conscience et de ma détermination à prouver ma valeur, j'ai pris une décision audacieuse : créer ma propre entreprise d'ingénierie. Le lancement de mon entreprise n'a pas été une tâche facile. Dans mon pays, il est particulièrement difficile pour une femme de gagner des marchés d'appel d'offres. Les préjugés sont profondément ancrés, et beaucoup pensent encore qu'une femme n'a pas sa place dans le monde de l'ingénierie et des affaires. Malgré ces obstacles, ma détermination est restée inébranlable. Je me suis dit : "Si je ne peux pas trouver ma place dans le système existant, alors je vais créer mon propre espace." J'ai travaillé jour et nuit, répondant à chaque appel d'offres avec une rigueur et une précision qui ne laissaient aucune place au doute quant à mes compétences. Six mois après la création de ma boîte, mes efforts ont enfin porté leurs fruits. J'ai remporté un marché important avec l'un de nos ministères. C'était une victoire non seulement pour moi, mais pour toutes les femmes qui aspirent à réussir dans des domaines traditionnellement dominés par

les hommes. Malheureusement, ma joie a été de courte durée, car mes problèmes ont commencé deux semaines après l'exécution du marché. J'ai été convoquée par le directeur technique du ministère pour une rencontre. Ce jour-là, j'étais loin d'imaginer ce qui m'attendait. Le directeur m'a accueillie chaleureusement, me présentant toutes les opportunités que je pourrais saisir grâce à mes compétences. J'étais excitée et pleine d'espoir pour l'avenir de mon entreprise. Puis, soudainement, la conversation a pris une tournure inattendue et profondément troublante. « Je peux te donner autant de marchés dans notre boîte, » m'a-t-il dit, « mais il faut que tu répondes à mes invitations un weekend par mois à Lomé au Togo ». Ces mots m'ont frappée comme un coup de poing. J'étais profondément blessée et découragée. Comment était-il possible que mes compétences et mon travail acharné soient réduits à néant par une proposition aussi déplacée ? Le fait que je sois une femme mariée ne semblait avoir aucune importance pour cet homme. Cette expérience m'a fait réaliser à quel point le harcèlement sexuel est une réalité quotidienne pour de nombreuses femmes dans le monde professionnel. J'ai commencé à me culpabiliser, me demandant ce que j'avais fait pour mériter une telle chose. Mais rapidement, j'ai compris que je n'étais pas responsable des actions de cet homme. C'était le système qui était profondément défectueux. Face à cette situation, j'ai dû trouver des moyens de m'adapter. En 2017, sur les conseils de mon époux, j'ai pris la décision d'embaucher un homme pour me représenter lors des réunions d'appel d'offres. Cette stratégie m'a permis de continuer à développer mon entreprise tout en me protégeant des situations de harcèlement. Pendant deux ans, cette approche a fonctionné. J'ai pu travailler en paix et faire progresser mon entreprise. Cependant, je ne pouvais m'empêcher de ressentir une certaine frustration. Pourquoi devais-je me cacher derrière un homme pour être prise au sérieux dans mon propre domaine d'expertise ?

En 2019, j'ai voulu reprendre le contrôle et retourner sur le terrain. Cette fois-ci, je me suis lancée dans des marchés d'installation d'échographes à travers le Bénin. J'étais confiante dans mes compétences et prête à affronter de nouveaux défis. Lors d'une réunion avec les concurrents pour un appel d'offres, j'ai été confrontée à une nouvelle forme de discrimination. Le promoteur m'a demandé : « Où allez-vous mettre vos enfants pour exécuter le marché si jamais on vous sélectionne ? », j'étais choquée. Cette question n'avait jamais été posée à mes

collègues masculins. Le promoteur a poursuivi : « Madame, laissez les hommes s'occuper de ces marchés d'installation, même si vous avez l'expérience et le talent pour le faire ». Cette expérience m'a fait réaliser que les femmes sont souvent perçues comme incapables de concilier vie professionnelle et vie familiale, un préjugé qui ne s'applique que rarement aux hommes. J'ai compris que la discrimination basée sur le genre était profondément enracinée dans notre société, allant bien au-delà des simples préjugés sur les capacités physiques. Malgré ces obstacles, je n'ai pas abandonné. En 2021, après avoir obtenu ma maîtrise en génie électrique, concentration automatisme, j'ai relancé mon entreprise en y ajoutant l'automatisation et l'énergie solaire comme domaines d'expertise. Lors d'une réunion des entrepreneurs à Calavi, une des grandes villes de mon pays, j'ai vécu une expérience marquante liée à la discrimination basée sur le genre. J'étais participante à cet événement où, après les présentations des orateurs, une plénière a été organisée pour permettre aux participants de poser des questions et de partager leurs idées. Enthousiaste et motivée, je me suis portée volontaire pour apporter quelques suggestions. Alors que je commençais à m'exprimer, un homme que je vais appeler Cossi s'est brusquement levé, visiblement en colère. À ma grande surprise, il m'a interrompue sèchement en lançant : « Tais-toi ! ». Ce moment m'a profondément déstabilisée. Pendant quelques secondes, j'ai eu l'impression de vivre un mauvais rêve. Son attitude était non seulement agressive, mais elle révélait aussi un mépris pour ma prise de parole en tant que femme. Cet incident m'a fait réfléchir sur les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans certains espaces professionnels. Malgré mes compétences et ma légitimité en tant que participante, mon intervention a été rejetée sans raison valable, simplement parce que j'étais une femme. Ce type de comportement montre à quel point les stéréotypes de genre peuvent encore influencer les interactions professionnelles.

À ma grande surprise, j'ai découvert que la discrimination ne venait pas seulement des hommes. Certaines femmes préféraient confier des travaux à mes concurrents masculins, persuadées que les hommes étaient plus aptes à effectuer des travaux manuels. Cette réalisation m'a fait comprendre que la lutte contre la discrimination de genre nécessitait un changement de mentalité à tous les niveaux de la société. Aujourd'hui, je repense à cette

période de ma vie avec fierté, car ce stage en 2013, bien que difficile, m'a donné la force et la motivation de me lancer dans l'entrepreneuriat. Il m'a montré l'importance de lutter contre les discriminations et de créer les opportunités pour tous. Grâce à mon expérience, j'ai pu non seulement prouver ma valeur en tant qu'ingénieure, mais aussi me battre pour l'égalité et l'inclusion dans le milieu professionnel.

En 2023, je suis arrivée au Canada pour poursuivre mes études en génie électrique. Je pensais laisser derrière moi une partie des obstacles que j'avais connus au Bénin. Après tout, j'avais entendu dire que l'Amérique du Nord était un modèle en matière d'égalité des chances et que les compétences et le travail acharné étaient les seules choses qui comptaient. J'étais prête à me lancer dans un nouveau défi académique et professionnel, avec la conviction que ce pays me permettrait d'évoluer sans être freinée par mon genre ou mes origines.

Dès mon inscription en génie électrique à l'Université de Rimouski, j'ai été confrontée à une dure réalité : même ici, les femmes n'étaient pas toujours considérées à leur juste valeur dans les domaines techniques. J'entendais mes aînés parler de l'écart salarial entre hommes et femmes en ingénierie, des promotions qui tardaient à arriver pour les femmes, des postes de responsabilité qui étaient souvent réservés aux hommes sous prétexte que les équipes techniques masculines auraient du mal à recevoir des ordres d'une femme. Ces discours résonnaient en moi d'une manière troublante. C'était comme si l'histoire se répétait. Pendant des années, j'avais dû prouver que ma place dans le domaine de l'ingénierie était légitime, et voilà que, même ici, cette bataille n'était pas terminée.

Pendant que je continuais à avancer dans ma séance, une autre vérité m'a soudainement frappé : je me sentais comme si je régressais. Après tout mon parcours en tant qu'ingénieure et entrepreneure, recommencer un baccalauréat en génie électrique me donnait l'impression de repartir de zéro. J'avais déjà acquis ces connaissances, j'avais appliqué ces compétences sur le terrain, alors pour quoi recommencer ?

L'idée de passer plusieurs années à refaire ce que je savais déjà m'a semblé absurde. J'ai longuement réfléchi, j'ai pesé le pour et le contre, et après plusieurs semaines d'hésitation,

j'ai pris la décision de quitter le baccalauréat. Mais il n'était pas question d'abandonner l'université. Vers la fin de l'automne 2023, j'ai découvert un programme qui correspondait à mes nouvelles aspirations : une maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail. Ce choix s'est imposé naturellement. Après avoir été confrontée aux discriminations de genre, aux injustices professionnelles et aux barrières invisibles imposées aux femmes, j'ai compris que les inégalités dans le monde du travail ne se limitent pas aux aspects techniques : elles sont profondément enracinées dans la gestion des ressources humaines et les mentalités. J'ai donc entamé ma maîtrise en janvier 2024, avec une motivation nouvelle : comprendre ces mécanismes d'exclusion et trouver des moyens d'y remédier.

3.2 TMOIGNAGE 2

En tant que fille unique dans ma famille, j'ai grandi entourée de l'amour de mes parents et de mon frère, mais il y a toujours eu un vide dans ma vie. Ce vide était celui du manque d'une sœur, avec qui partager mes secrets, mes rêves et mes peurs. J'avais ce désir profond d'avoir une confidente avec qui vivre les moments importants de ma vie. Ce vide a été comblé lorsque mes parents ont pris la décision d'accueillir une petite fille, après le décès de son père. Cette décision a marqué un tournant non seulement dans ma vie, mais aussi dans celle de cette dernière que je nommerai Magni.

Magni avait 10 ans à l'époque. Son père, dans un contexte patriarcal où l'éducation des filles était jugée inutile et coûteuse, avait refusé de l'envoyer à l'école. Après sa mort, sa mère, simple ménagère, accablée par le poids de s'occuper seule de ses enfants, ne pouvait plus subvenir à leurs besoins. Mes parents, conscients de l'injustice que cela représentait, ont décidé de lui offrir une nouvelle chance. Ils l'ont accueillie dans notre foyer et ont pris en charge son éducation, un geste qui allait changer sa vie, mais aussi la mienne.

Je me souviens encore du jour où Magni est arrivée chez nous. Elle semblait à la fois timide et pleine d'espoir, l'espoir d'une nouvelle vie, d'une nouvelle chance. J'avais 8 ans à

l'époque, et je me suis immédiatement attachée à elle. Très vite, elle est devenue plus qu'une cousine pour moi ; elle est devenue ma sœur. Nous partagions tout : nos jeux, nos rêves d'avenir, et même nos peurs les plus profondes. Elle a été ma confidente, ma complice. À travers elle, j'ai commencé à saisir le sens du mot « grandir » lorsqu'on est une fille dans une société où les attentes sont souvent rigides et restrictives.

Magni était non seulement incroyablement intelligente, mais aussi déterminée. Elle ne voulait pas être une victime des stéréotypes de genre. Elle voulait prouver que, contrairement à ce que son père croyait, une fille pouvait réussir. Je me souviens de nombreuses soirées où, après l'école, elle passait des heures à réviser ses leçons. Parfois, elle restait éveillée jusqu'à tard dans la nuit. À chaque fois qu'elle réussissait un examen ou qu'elle recevait des félicitations de ses professeurs, je ressentais une immense fierté pour elle, mais aussi une sorte de soulagement. Cela me rappelait combien les femmes doivent souvent prouver leur valeur, non seulement à travers leurs compétences, mais aussi à travers la discipline et l'effort supplémentaires qu'elles doivent fournir pour être reconnues.

Un jour, alors que nous étions seules dans notre chambre, je lui ai demandé : « Magni, pourquoi travailles-tu autant ? » Elle m'a répondu avec un sourire doux : « Parce que je veux devenir quelqu'un un jour. Je veux prouver qu'une fille peut réussir. » Ces mots m'ont profondément marquée. À travers elle, j'ai compris très tôt que les femmes doivent souvent se battre deux fois plus que les hommes pour prouver leur valeur, que chaque succès d'une femme est vu comme une exception, et non comme une norme.

Après le lycée, Magni a poursuivi ses études en administration à l'université. En 2015, elle a obtenu son diplôme avec succès et a réussi un concours pour intégrer la fonction publique. Elle a été affectée au poste de secrétaire particulière du directeur de cabinet du ministère de l'Environnement. C'était une grande fierté pour notre famille. Ce fut un moment de joie intense. Mais ce qui semblait être le début d'une carrière prometteuse s'est rapidement transformé en un véritable cauchemar.

À peine six mois après avoir pris ses fonctions, Magni a commencé à subir des avances répétées de la part de son supérieur hiérarchique. Je me souviens encore du jour où elle est venue me voir dans notre chambre, l'air préoccupé, les yeux baissés, me confiant qu'elle était harcelée par son supérieur. C'était un soir de décembre 2015, et elle était assise sur le canapé, les épaules affaissées, les yeux rougis par les larmes qu'elle retenait. « *Il ne me laisse pas tranquille,* » m'a-t-elle dit d'une voix tremblante. « *Chaque jour, il trouve une excuse pour me convoquer dans son bureau. Il me fait des compliments déplacés, il me touche l'épaule ou la main... Je ne sais plus quoi faire.* » Elle m'a expliqué que son supérieur lui offrait des cadeaux coûteux qu'elle refusait poliment, mais qu'il insistait pour l'inviter à l'hôtel sous prétexte de discuter de sa carrière.

À ce moment-là, j'ai vu en elle une femme forte, déterminée à se battre contre cette injustice. « *Je vais tenir bon,* » m'avait-elle assuré. Mais je pouvais déjà percevoir dans son regard une peur sourde, celle d'être seule face à un homme puissant dans un système qui protège les agresseurs.

Cela m'a frappée profondément. Non seulement j'étais en colère, mais j'étais aussi triste, car cela m'a rappelé que, même dans les sphères les plus professionnelles, les femmes sont souvent réduites à des objets de désir. Je savais que Magni était une femme compétente, pleine de potentiel, et pourtant elle devait subir cela. Cette situation m'a amenée à me poser une question : pourquoi les femmes doivent-elles toujours prouver leur compétence tout en étant constamment réduites à leur genre ? Est-ce que cette discrimination de genre ne fait pas partie intégrante du système dans lequel nous vivons, où l'ascension professionnelle des femmes est souvent freinée par des violences invisibles et des attentes sociétales ?

Je lui ai conseillé de rester ferme dans ses refus, de documenter tout ce qui se passait, mais je me suis vite rendu compte que c'était une situation bien plus complexe qu'elle n'y paraissait. À chaque rencontre, les avances de son supérieur devenaient plus insistantes, et Magni était de plus en plus vulnérable face à un système qui la réduisait à son genre.

Comment pouvait-elle conserver son intégrité tout en protégeant sa carrière ? Et si elle parlait de ce harcèlement ? Quelle serait la réaction des autres ? À travers cette situation, j'ai pris conscience que, même aujourd'hui, trop de femmes sont forcées de choisir entre leur dignité et leur carrière.

Pendant deux ans, Magni a refusé catégoriquement les avances de son patron. Chaque jour, elle entraînait dans ce bureau avec une boule au ventre, sachant qu'il trouverait une nouvelle manière de lui rappeler son pouvoir sur elle. « *Magni, tu es une femme intelligente et ambitieuse... mais tu sais, dans ce monde, les femmes comme toi doivent parfois faire des compromis* », lui répétait-il souvent, avec un sourire glacial aux lèvres.

Malgré les pressions et les menaces voilées, elle tenait bon. « *Je ne suis pas ici pour ça. Je suis ici pour travailler,* » répondait-elle avec fermeté.

Elle avait appris à anticiper ses comportements : elle évitait de rester seule avec lui dans une pièce et trouvait toujours une excuse pour écourter leurs réunions. Mais cela ne faisait qu'attiser sa colère.

Un jour, elle m'a raconté une scène qui m'a glacé le sang. « *Il m'a dit que ma carrière dépendait de lui,* » a-t-elle murmuré, ses mains serrées autour d'une tasse de thé. « *Il a ajouté que beaucoup de femmes avant moi avaient compris comment réussir ici.* » Ces mots étaient comme un poison lent qui s'infiltrait dans son esprit.

Les conséquences de son refus étaient palpables : il lui donnait des tâches impossibles à accomplir dans les délais impartis, critiquait son travail devant ses collègues et la menaçait implicitement de la rétrograder. « *C'est comme s'il voulait me briser,* » m'a-t-elle confié un soir, les larmes coulant sur ses joues.

En novembre 2017, tout a changé. Ce soir-là, Magni est rentrée à la maison plus tard que d'habitude. Son visage était pâle, et ses mains tremblaient légèrement lorsqu'elle a posé son sac sur la table. « *J'ai cédé,* » m'a-t-elle dit d'une voix presque inaudible. Je n'ai pas compris tout de suite ce qu'elle voulait dire.

Elle m'a raconté ce qui s'était passé : une réunion tardive où il avait insisté pour qu'elle reste après le départ des autres employés. « *Il m'a dit que ma carrière dépendait de cette soirée,* » a-t-elle murmuré, les yeux rivés au sol. « *J'étais fatiguée... épuisée de me battre seule.* »

Alors elle a levé les yeux vers moi, et j'ai vu une douleur que je n'oublierai jamais. « *Il m'a convoquée dans son bureau après tout le monde... Il m'a dit que, si je voulais garder mon poste, je devais prouver ma loyauté.* » Sa voix s'est brisée à ce moment-là. « *J'ai essayé de résister... mais il a insisté... Il m'a dit qu'il avait des photos compromettantes de moi prises lors d'un événement professionnel.* »

Elle m'a décrit cette scène avec une précision glaçante : la lumière tamisée du bureau, le bruit sourd de l'horloge qui semblait marquer chaque seconde comme un coup de marteau sur son cœur. « *Quand il s'est approché... je n'ai pas pu bouger. J'étais paralysée par la peur et la honte.* »

Après cet événement, Magni n'était plus la même. Elle évitait désormais les regards de ses collègues et rentrait chez elle avec un poids écrasant sur les épaules. Fiancée à un homme que je nommerai Dossou à cette époque, Magni trouvait un soutien moral en lui, car elle ne lui cachait rien depuis le début.

Malheureusement, sa relation avec Dossou a commencé à se détériorer rapidement. Il sentait qu'elle lui cachait quelque chose, mais elle ne pouvait pas lui avouer la vérité.

Un soir, je les ai entendus se disputer violemment au téléphone. « *Tu n'es plus toi-même !* » criait Dossou. « *Qu'est-ce qui se passe ? Pourquoi ne veux-tu pas me parler ?* » Mais Magni restait silencieuse, les bras croisés comme pour se protéger d'un monde qui semblait s'écrouler autour d'elle.

Elle m'a confié plus tard : « *Je ne pouvais pas lui dire... Comment aurais-je pu ? Il aurait pensé que j'étais faible ou que j'avais trahi notre relation.* »

Son patron continuait à exercer son emprise sur elle. Il envoyait des messages menaçants à toute heure du jour et de la nuit :

« N'oublie pas ce que je peux faire si tu refuses encore une fois... »

« Rendez-vous demain soir à l'hôtel . Sois ponctuelle. »

Magni vivait dans une peur constante. Elle avait développé des tics nerveux : elle se mordillait les lèvres jusqu'à saigner.

Quelques semaines plus tard, Magni a commencé à ressentir des nausées matinales et une fatigue inhabituelle. Un test de grossesse a confirmé ce qu'elle redoutait : elle était enceinte. Lorsqu'elle m'a annoncé la nouvelle, je pouvais voir dans ses yeux un mélange d'effroi et de confusion. *« Qu'est-ce que je vais faire ? »* m'a-t-elle demandé, sa voix brisée par l'angoisse.

Elle a pris son courage à deux mains et a informé son supérieur de sa grossesse. Sa réaction a été brutale : *« Tu dois avorter, »* lui a-t-il ordonné froidement. *« Tu sais très bien que cet enfant va ruiner ta carrière... et la mienne. »* Mais Magni a refusé catégoriquement. *« Je ne vais pas sacrifier mon enfant pour protéger votre réputation, »* lui a-t-elle répondu avec une détermination, me racontait-elle.

À ce moment-là, Magni était fiancée à Dossou, un homme qu'elle aimait profondément et avec qui elle espérait construire une vie stable. Mais lorsqu'elle lui a révélé sa grossesse et les circonstances qui l'entouraient, tout s'est effondré. *« Comment as-tu pu me faire ça ? »* lui a-t-il crié lors de leur dernière conversation.

Malgré ses explications et ses supplications, Dossou n'a pas pu surmonter le choc et la trahison qu'il ressentait. Il a rompu leurs fiançailles peu après, laissant Magni seule face à cette situation insupportable.

Refuser d'avorter n'a fait qu'aggraver la situation au travail. Son supérieur a commencé à intensifier ses pressions psychologiques et professionnelles. Il utilisait chaque occasion pour la discréditer devant ses collègues et faisait circuler des rumeurs sur elle dans le ministère.

Finalement, quelques mois plus tard, Magni a été convoquée pour un entretien disciplinaire sous prétexte de *« manquement aux attentes professionnelles »*. Elle savait que c'était une excuse pour se débarrasser d'elle sans attirer l'attention sur leur relation déséquilibrée. Ce

jour-là, elle a quitté le ministère avec un mélange d'amertume et de soulagement. « *Je préfère perdre mon travail plutôt que ma dignité,* » m'a-t-elle dit en serrant son sac contre elle.

Après avoir perdu son emploi et rompu avec Dossou, Magni est entrée dans une période sombre de sa vie. Elle se sentait isolée, honteuse et submergée par le poids des responsabilités qui l'attendaient en tant que future mère célibataire.

« *Je me réveille chaque nuit en sueur... Je revois son visage... j'entends encore ses menaces,* » m'a-t-elle confié un soir alors que nous étions assises dans le salon. Elle avait du mal à trouver du réconfort même dans les moments simples de la vie quotidienne.

Après avoir quitté le ministère de l'Environnement, Magni a traversé une période de profonde incertitude. Les premiers mois ont été particulièrement difficiles. Elle se retrouvait sans travail, sans revenu stable, et avec une grossesse avancée qui amplifiait ses inquiétudes. Malgré tout, elle refusait de se laisser abattre. « *Je ne vais pas rester là à me lamenter. Je dois avancer pour moi et pour mon enfant,* » m'a-t-elle dit un soir, ses yeux brillants de détermination.

Trois mois après son départ, elle a commencé à chercher un nouvel emploi avec une énergie renouvelée. Elle passait des heures à rédiger des lettres de motivation et à préparer son CV, mettant en avant ses compétences solides en gestion administrative et son expérience au ministère. Mais les refus se sont accumulés rapidement. Lors des entrevues, les recruteurs semblaient toujours trouver une excuse pour ne pas l'embaucher. « *Avec votre état actuel... nous pensons que ce poste serait trop exigeant pour vous,* » lui avait dit un responsable RH lors d'un entretien. Ces mots résonnaient comme un jugement sur sa grossesse plutôt que sur ses capacités professionnelles.

Magni m'a confié qu'elle sentait que son ventre arrondi était devenu une barrière invisible, mais insurmontable dans le monde du travail. « *Ils ne voient pas mes compétences ; ils ne voient qu'une femme enceinte,* » m'a-t-elle dit avec amertume.

Malgré les échecs répétés, Magni ne s'est jamais laissée submerger par le découragement. Elle trouvait toujours la force de se relever et de recommencer. Chaque matin, elle se levait tôt pour parcourir les annonces d'emploi, envoyer des candidatures et préparer des entretiens. *« Je ne peux pas abandonner maintenant. Mon avenir et celui de mon enfant dépendent de ma persévérance, »* répétait-elle souvent.

Son courage était remarquable. Même lorsque les entretiens semblaient tourner autour de sa grossesse plutôt que de ses compétences, elle gardait la tête haute et défendait sa valeur professionnelle. *« Je peux gérer ce poste aussi bien que n'importe qui, »* répondait-elle fermement lorsque les recruteurs doutaient de sa capacité à concilier travail et maternité.

Après avoir donné naissance à son enfant en 2018, Magni espérait que les choses s'amélioreraient. Elle pensait qu'avec sa grossesse derrière elle, les employeurs commenceraient enfin à voir ses compétences plutôt que son état personnel. Mais elle s'est vite rendu compte que le statut de mère célibataire était une nouvelle barrière sur son chemin.

Lors des entrevues, les questions intrusives sur sa vie personnelle étaient fréquentes : *« Avez-vous des enfants ? » « Comment allez-vous gérer votre emploi avec un jeune enfant ? », « Êtes-vous capable de rester tard au bureau si nécessaire ? »*

Ces questions étaient souvent posées avec un ton sceptique, comme si être une mère seule signifiait automatiquement qu'elle serait moins fiable ou moins engagée dans son travail. Magni m'a raconté un entretien particulièrement humiliant où le recruteur lui avait dit directement : *« Nous avons besoin de quelqu'un qui soit flexible... Vous comprenez que cela pourrait être difficile dans votre situation. »*

Elle revenait parfois à la maison en larmes après ces entrevues, mais jamais sans espoir. *« Ils finiront par voir ce que je vauds, »* disait-elle avec une détermination farouche.

Magni était confrontée à un double fardeau : celui d'être une femme dans un milieu professionnel encore dominé par des attentes patriarcales, et celui d'être une mère célibataire dans une société où ce statut est souvent stigmatisé. *« Ils pensent que je suis faible parce que*

je suis seule avec mon enfant... mais ils ne savent pas à quel point je suis forte, » m'a-t-elle confié un jour.

Elle faisait tout pour prouver sa valeur : elle continuait à suivre des formations en ligne pour renforcer ses compétences et élargir ses connaissances professionnelles. Elle participait à des événements de réseautage pour rencontrer des employeurs potentiels et montrer qu'elle était prête à relever tous les défis.

Magni a passé cinq longues années à chercher un emploi stable. Cinq années où elle s'est confrontée, encore et encore, à une réalité cruelle : celle des préjugés envers les femmes célibataires avec des enfants. Ce statut, qui aurait dû être simplement un aspect de sa vie personnelle, est devenu un obstacle majeur dans sa quête professionnelle. Les entreprises semblaient toujours voir le "mauvais côté" de sa situation familiale, comme si cela définissait ses capacités ou sa fiabilité.

Je me souviens des nombreuses fois où elle revenait chez nous, déçue et abattue après un entretien. Elle me disait parfois que certaines entreprises n'hésitaient pas à lui poser des questions intrusives sur sa vie privée. « Êtes-vous capable de rester tardivement au travail ? », lui demandaient-elles souvent, comme si être mère célibataire impliquait automatiquement une incapacité à assumer ses responsabilités professionnelles. Ces questions étaient une manière déguisée de lui dire qu'elle ne correspondait pas au profil idéal qu'elles recherchaient. Mais ce qui me frappait le plus, c'était l'absence de considération pour ses compétences et son expérience. Magni était une femme qualifiée, organisée et déterminée, mais tout cela semblait invisible face aux stéréotypes qui la réduisaient à son rôle de mère célibataire.

Ces années ont été marquées par des hauts et des bas émotionnels pour elle. À chaque refus, elle se remettait en question, se demandant si elle devait changer quelque chose en elle-même pour être acceptée. Mais, elle n'a jamais abandonné. Sa résilience m'a profondément inspirée. Elle m'a montré que, même dans les situations les plus injustes, il est possible de continuer à avancer avec courage.

C'est en novembre 2023 que Magni a enfin décroché un poste dans un organisme international de chez nous. Ce jour-là reste gravé dans ma mémoire comme un moment de triomphe, non seulement pour elle, mais aussi pour toutes les femmes qui se battent contre les discriminations liées au genre.

Je me souviens encore du coup de téléphone qu'elle m'a passé ce jour-là. Sa voix tremblait d'émotion lorsqu'elle m'a annoncé qu'elle avait été embauchée comme assistante administrative. Après tant d'années d'efforts et de sacrifices, elle avait enfin trouvé un endroit où ses compétences étaient reconnues et valorisées. Ce n'était pas seulement une victoire professionnelle ; c'était une victoire personnelle contre les préjugés qui avaient tenté de la définir pendant si longtemps.

J'ai ressenti une immense fierté pour elle. Magni avait prouvé que, malgré tous les obstacles, le poids des stéréotypes sociaux, les discriminations professionnelles et les défis personnels, il est possible de réussir grâce à la persévérance et à la foi en soi-même. Son parcours m'a appris que chaque femme mérite d'être vue pour ce qu'elle est réellement : une personne compétente et capable, indépendamment des rôles que la société tente de lui imposer.

L'histoire de Magni m'a appris que, malgré toutes les discriminations et les obstacles liés au genre, il est possible de se relever. Elle m'a aussi poussée à réfléchir à mon propre parcours et à ma place dans cette société. Pourquoi ai-je choisi d'étudier la discrimination de genre ? Parce que j'ai vu, à travers Magni, que cette lutte est loin d'être terminée. Et que, malgré les progrès, les femmes doivent toujours se battre pour leur place, leur dignité et leur autonomie. C'est cette expérience, ce combat, qui m'a poussée à m'engager dans cette recherche sur les mécanismes de la discrimination au travail et ses effets sur les femmes.

Aujourd'hui, en repensant à son parcours, je me sens inspirée par la force et la résilience de Magni. Son histoire m'a montré que la discrimination basée sur le genre, même lorsqu'elle semble être invisible, est bien présente dans chaque aspect de la vie des femmes. Mais il existe une voie pour s'en libérer : c'est celle de la prise de conscience, du courage et de l'action collective. C'est ce que j'espère apporter à travers mon mémoire : une

compréhension plus profonde de ce phénomène, et la conviction qu'en partageant nos histoires et en analysant nos expériences, nous pouvons créer un avenir plus égalitaire pour toutes les femmes.

CHAPITRE 4 ANALYSE -DISCUSSION

Ce chapitre 4 propose une analyse approfondie des témoignages et des situations présentées précédemment. L'objectif est de comprendre le sens des résultats obtenus et de discuter leur portée par rapport à la discrimination de genre en milieu de travail au Bénin.

4.1 ANALYSE

L'analyse qui suit vise à mettre en lumière, à travers une démarche autopraxéographique, les mécanismes concrets et les dynamiques profondes de la discrimination de genre en milieu professionnel et universitaire au Bénin. En articulant témoignages vécus et concepts issus de la littérature scientifique, il s'agit de comprendre comment le harcèlement, les stéréotypes de genre, la domination masculine, la maternité et la violence symbolique s'entrecroisent pour façonner les trajectoires des femmes, tout en révélant les stratégies de résilience et d'adaptation mises en œuvre face à ces obstacles.

4.1.1 Harcèlement sexuel et abus de pouvoir

Pour ouvrir cette analyse, il convient d'examiner l'un des mécanismes les plus insidieux et destructeurs de la discrimination de genre : le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir. Ces pratiques, loin d'être marginales, structurent de nombreux parcours féminins et constituent un frein majeur à l'épanouissement professionnel.

Le harcèlement sexuel désigne toute conduite à connotation sexuelle non désirée, imposée par une personne en position d'autorité, qui vise à obtenir des faveurs ou à exercer une emprise sur la victime (McLaughlin et al., 2012). L'abus de pouvoir consiste à utiliser ses fonctions ou son statut pour contraindre, manipuler ou intimider autrui dans le but d'obtenir des avantages personnels.

Dans le parcours universitaire de la praticienne-chercheuse dans le premier témoignage, un professeur influent a explicitement conditionné sa réussite académique à des faveurs sexuelles :

Sais-tu que beaucoup d'étudiantes rêveraient d'avoir mon soutien ? Je peux t'aider à obtenir d'excellentes notes, t'assurer un parcours universitaire sans encombre. Mais en échange, j'ai besoin que tu sois un peu plus réceptive à mes avances. **(Extrait 1) (Témoignage 1)**

Non, monsieur, je ne suis pas intéressée, ai-je répondu d'une voix tremblante. **(Extrait 2) (Témoignage 1)**

Réfléchis bien, ma chère. Une mauvaise note peut arriver si vite et une année redoublée aussi. **(Extrait 3) (Témoignage 1)**

Les extraits 1, 2 et 3 du premier témoignage, illustrent le phénomène du « marchandage du corps des filles pour des notes », largement documenté dans les universités béninoises (Doubogan et Hofmann, 2016). D'après ces auteurs, le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes : des regards insistants, des insinuations, des propositions de rencontres, des familiarités non désirées, des plaisanteries dégradantes, voire des agressions sexuelles. Les enseignants justifient parfois ces comportements par des arguments culturels, estimant que les étudiantes béninoises « ne cèdent pas facilement aux avances des hommes », ce qui les pousse à insister. Ce phénomène est également observé à l'échelle internationale : la prévalence du harcèlement sexuel dans les milieux universitaires et professionnels reste élevée, et la peur des représailles, le manque de soutien institutionnel et la stigmatisation sociale sont des obstacles majeurs à la dénonciation (Wieberneit et al., 2024). Malgré les politiques de prévention, la culture organisationnelle et les rapports de pouvoir continuent de favoriser l'impunité des agresseurs (Workman-Stark et al., 2023).

Dans le secteur professionnel, la praticienne chercheuse semble avoir vécu des situations similaires. Un directeur technique lui a proposé des marchés en échange de faveurs :

Je peux te donner autant de marchés dans notre boîte, mais il faut que tu répondes à mes invitations un weekend par mois à Lomé au Togo. **(Extrait 4) (Témoignage 1)**

Ce type de chantage est courant dans les administrations et entreprises béninoises, où le pouvoir hiérarchique est souvent instrumentalisé à des fins personnelles (Doubogan et

Hofmann, 2016). Ces pratiques sont également dénoncées dans d'autres contextes, notamment au Canada, où près d'un travailleur sur deux a vécu une forme de harcèlement sexuel au travail au cours des deux dernières années (Workman-Stark et al., 2023).

La praticienne chercheuse a réalisé que ces pratiques ne sont pas des exceptions, mais des réalités structurelles ancrées dans les rapports de pouvoir. Malgré l'existence de lois contre le harcèlement sexuel, leur application reste difficile, notamment à cause des stéréotypes culturels et du manque de soutien institutionnel (Nations Unies, 2024).

Dans le témoignage 2, le harcèlement se déroule dans le milieu professionnel. Le supérieur semble harceler Magni pendant deux ans, conditionnant son évolution de carrière à des faveurs sexuelles :

Il m'a dit que ma carrière dépendait de lui... il a ajouté que beaucoup de femmes avant moi avaient compris comment réussir ici. (**Extrait 5**)

Magni subit des pressions psychologiques et professionnelles, des menaces voilées, et des situations d'intimidation répétées, jusqu'à ce qu'elle soit finalement contrainte à céder lors d'une réunion tardive où son supérieur la menace explicitement :

Il m'a dit que ma carrière dépendait de cette soirée... J'étais fatiguée... épuisée de me battre seule. (**Extrait 6**)

Il m'a convoquée dans son bureau après tout le monde... Il m'a dit que, si je voulais garder mon poste, je devais prouver ma loyauté. (**Extrait 7**)

Cette instrumentalisation du pouvoir hiérarchique crée un climat de peur, de soumission et de perte de dignité. Le harcèlement sexuel est un obstacle majeur à l'épanouissement professionnel des femmes au Bénin. Selon Afrobarometer (2024), 20 % des répondants affirment que la discrimination, le harcèlement ou les demandes de faveurs sexuelles envers les élèves ou étudiantes de la part de leurs enseignants sont des phénomènes qui arrivent « souvent » ou « toujours » dans leur communauté. Malgré l'existence de lois, leur application reste limitée et de nombreuses victimes hésitent à porter plainte par peur de représailles ou de stigmatisation.

Par ailleurs, ces expériences de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir ne sont que la partie visible d'un système plus vaste de discriminations systémiques, qui s'expriment également à travers des stéréotypes profondément ancrés dans les mentalités et les pratiques professionnelles.

4.1.2 Discrimination systémique et stéréotypes de genre

La discrimination systémique fait référence à des pratiques, des normes ou des croyances profondément ancrées dans une organisation ou une société, qui limitent l'accès des femmes à certaines fonctions ou qui remettent en question leur légitimité professionnelle (Sheppard, 2018). Les stéréotypes de genre sont des représentations simplifiées et souvent négatives des rôles masculins et féminins.

Lors du stage de la praticienne-chercheuse en ingénierie, elle a été confrontée à des préjugés basés sur son apparence et son genre plutôt que sur ses compétences réelles :

Ma petite, tu n'as pas ta place en ingénierie, tu devrais plutôt aller t'inscrire en secrétariat. C'est plus adapté pour une femme de ta carrure. **(Extrait 8)**

Cet extrait 8 traduit une vision archaïque des rôles sociaux, cantonnant les femmes à des fonctions subalternes.

L'accès à certains postes ou marchés est souvent conditionné à la conformité aux attentes patriarcales, voire à la nécessité de s'appuyer sur un homme comme intermédiaire. La praticienne chercheuse a dû embaucher un homme pour la représenter lors des réunions d'appel d'offres, ce qui suscite une profonde frustration en elle :

Pourquoi devais-je me cacher derrière un homme pour être prise au sérieux dans mon propre domaine d'expertise ? **(Extrait 9)**

L'extrait 9 révèle l'ampleur des barrières invisibles qui continuent d'entraver l'autonomie professionnelle des femmes au Bénin. Les études récentes montrent que les stéréotypes de genre influencent fortement l'identité professionnelle et la persévérance des femmes dans les domaines techniques et scientifiques (Sheppard, 2018). Les femmes doivent souvent faire

face à des attentes contradictoires et à des préjugés sur leurs compétences, ce qui freine leur accès aux postes de responsabilité.

Dans le témoignage 2, la discrimination systémique se manifeste dès l'enfance de Magni : son père, dans un contexte patriarcal, jugeait l'éducation des filles inutile et coûteuse. Malgré cela, Magni a réussi à intégrer la fonction publique grâce à son mérite, mais elle continue de subir des préjugés sur ses capacités en tant que femme.

Les femmes doivent souvent se battre deux fois plus que les hommes pour prouver leur valeur, que chaque succès d'une femme est vu comme une exception, et non comme une norme. **(Extrait 10)**

L'extrait 10 montre la difficulté d'être reconnue à sa juste valeur, même après avoir réussi un concours et obtenu un poste à responsabilité. Les stéréotypes de genre restent profondément ancrés dans la société béninoise, limitant l'accès des femmes à certains métiers et postes à responsabilité. Les enquêtes montrent que les femmes sont souvent perçues comme moins compétentes ou moins légitimes dans des domaines traditionnellement masculins, ce qui renforce les inégalités structurelles (Moss-Racusin et al., 2012).

Ces exemples montrent que la discrimination de genre ne se limite pas à des actes isolés, mais s'enracine dans des structures sociales et organisationnelles qui perpétuent la relégation des femmes à des rôles subalternes. Les stéréotypes, en orientant les attentes et les jugements, constituent un obstacle invisible, mais redoutable à l'égalité professionnelle.

Cependant, les stéréotypes de genre, en plus de limiter l'accès aux postes clés, influencent aussi la manière dont la maternité est perçue et vécue dans le monde professionnel, ce qui constitue un frein supplémentaire pour les femmes.

4.1.3 Discrimination liée à la maternité et à la vie familiale

La discrimination liée à la maternité désigne toute forme d'exclusion ou de traitement défavorable envers une femme en raison de sa grossesse, de son statut de mère ou de ses

responsabilités familiales. Elle se manifeste souvent par des préjugés sur la disponibilité, l'engagement ou la fiabilité des femmes ayant des enfants (Bigah, 2024).

Dans le parcours de la praticienne-chercheuse, on constate que la maternité et les responsabilités familiales constituent des obstacles majeurs à l'insertion et à la progression professionnelles des femmes.

Où allez-vous mettre vos enfants pour exécuter le marché si jamais on vous sélectionne ? (**Extrait 11**)

Madame, laissez les hommes s'occuper de ces marchés d'installation, même si vous avez l'expérience et le talent pour le faire. (**Extrait 12**)

Cette question, semble-t-il, n'est jamais posée à des collègues masculins. Elle traduit une perception stéréotypée des femmes, jugées incapables de concilier vie professionnelle et vie familiale (Bigah, 2024). Ce phénomène est loin d'être isolé : la « motherhood penalty » reste très marquée dans le monde, même dans les contextes où l'on pourrait s'attendre à une égalité accrue (Almond et al., 2023). Les recherches récentes montrent que les femmes subissent une chute de revenus et de perspectives de carrière après la maternité, même dans les entreprises dirigées par les femmes ou dans les couples où la femme gagne plus que l'homme (Almond et al., 2023).

Dans le témoignage 2, la discrimination maternelle est particulièrement marquée. Après avoir perdu son emploi à la suite du harcèlement, Magni se retrouve enceinte et doit affronter des préjugés lors de ses recherches d'emploi :

Avec votre état actuel... nous pensons que ce poste serait trop exigeant pour vous. (**Extrait 13**)

Après la naissance de son enfant, les recruteurs continuent de lui poser des questions intrusives :

Êtes-vous mère célibataire ? Comment allez-vous gérer votre emploi avec un jeune enfant ? Êtes-vous capable de rester tard au bureau si nécessaire ? (**Extrait 14**)

Ils ne voient pas mes compétences ; ils ne voient qu'une femme enceinte.
(Extrait 15)

Ils pensent que je suis faible parce que je suis seule avec mon enfant... mais ils ne savent pas à quel point je suis forte. **(Extrait 16)**

Plus tard, en tant que mère célibataire, Magni semble avoir été interrogée sur sa capacité à gérer son emploi avec un jeune enfant. Ces situations sont courantes au Bénin, où les infrastructures de soutien, comme les services de garde d'enfants, restent insuffisantes, rendant la conciliation travail-vie personnelle particulièrement difficile pour les femmes.

La praticienne-chercheuse se rend compte que la maternité reste un frein majeur à l'insertion professionnelle des femmes, non pas à cause d'un manque de compétences, mais à cause de préjugés persistants. Les recherches démontrent que la pénalité liée à la maternité demeure ou s'aggrave dans différents contextes et qu'elle est influencée autant par des facteurs culturels que par des facteurs économiques (Almond et al., 2023). Aussi, les femmes doivent jongler avec des responsabilités professionnelles et domestiques considérables, souvent sans soutien adéquat (Bigah, 2024). Cette double charge limite leurs chances de progression et d'épanouissement professionnel.

Ces situations illustrent la persistance du « plafond de verre maternel », où la maternité devient un prétexte pour exclure les femmes des responsabilités et limiter leur progression, indépendamment de leurs compétences réelles.

Outre les discriminations explicites liées à la maternité, les femmes subissent également une violence symbolique plus insidieuse, qui affecte leur estime de soi et leur légitimité professionnelle.

4.1.4 Violence symbolique et intériorisation des stéréotypes

La violence symbolique désigne des formes subtiles de domination qui s'exercent à travers le langage, les attitudes ou les comportements, et qui conduisent à la dévalorisation ou à l'invisibilisation des femmes. L'intériorisation des stéréotypes correspond au processus par

lequel les victimes elles-mêmes finissent par adopter et reproduire des représentations négatives de leur genre (Moradi et Huang, 2008).

Lors d'une réunion d'entrepreneurs, la praticienne-chercheuse a été interrompue brutalement par un homme :

Tais-toi ! **(Extrait 17)**

L'extrait 17 révèle le mépris de la parole féminine, ce qui rejoint les observations de Moradi et Huang (2008) sur la violence symbolique comme mécanisme de perpétuation des inégalités.

De manière plus insidieuse, la praticienne-chercheuse constate que certaines femmes préféraient confier des tâches techniques à des hommes, persuadées de leur supériorité dans ce domaine :

Certaines femmes préféraient confier des travaux à mes concurrents masculins, persuadées que les hommes étaient plus aptes à effectuer des travaux manuels.
(Extrait 18)

Cette intériorisation des préjugés montre que la discrimination de genre n'est pas seulement le fait des hommes, mais aussi le résultat d'une socialisation collective.

Dans le témoignage 2, la violence symbolique se manifeste par la pression constante à laquelle elle est soumise, la remise en question de sa légitimité professionnelle et la nécessité de prouver sans cesse sa valeur.

Magni était confrontée à un double fardeau : celui d'être une femme dans un milieu professionnel encore dominé par des attentes patriarcales, et celui d'être une mère célibataire dans une société où ce statut est souvent stigmatisé. **(Extrait 19)**

L'extrait 19 montre la difficulté de Magni à s'affirmer face à des collègues et à des supérieurs qui ne la prennent pas au sérieux.

La violence symbolique et l'intériorisation des stéréotypes sont des mécanismes puissants qui perpétuent les inégalités de genre au Bénin. Les femmes sont souvent confrontées à des

micro-agressions, à la remise en question de leur parole et à la dévalorisation de leur travail (Gbaguidi et al., 2024).

La praticienne-chercheuse semble comprendre que la lutte contre la discrimination de genre nécessite un changement de mentalité à tous les niveaux de la société. Les stéréotypes sociaux établis autour de la femme comme mère et de l'homme comme chef de famille continuent de jouer un rôle fondamental dans l'univers représentationnel des femmes, limitant leur accès aux postes à responsabilité. Au Bénin, malgré les progrès législatifs, ces normes sociales restent profondément ancrées et influencent les comportements au quotidien.

Ce processus d'intériorisation, loin d'être anodin, contribue à la reproduction des inégalités et à la difficulté des femmes à s'affirmer dans des environnements hostiles ou indifférents à leur réalité.

Il convient également de noter que ces formes subtiles de domination ont des conséquences psychologiques et sociales lourdes, qui méritent une attention particulière pour comprendre l'impact global de la discrimination de genre.

4.1.5 Conséquences psychologiques et sociales

Les conséquences psychologiques et sociales désignent l'ensemble des impacts émotionnels, relationnels et professionnels subissent par les victimes de discriminations de genre, tel que la peur, l'isolement, la perte de confiance en soi ou la stigmatisation sociale.

Après le harcèlement à l'université, la praticienne-chercheuse a vécu dans la crainte des représailles :

Pendant plusieurs jours, j'ai vécu dans la peur. Je redoutais de croiser son regard en cours, de voir mes notes baisser injustement. **(Extrait 20)**

Cette expérience semble avoir un impact durable sur la confiance en soi et le bien-être de la praticienne-chercheuse.

Dans le deuxième témoignage, les conséquences psychologiques sont encore plus marquées. Après avoir subi le harcèlement, la perte de son emploi et la rupture de ses fiançailles, Magni semble traverser une période de profonde détresse :

Je me réveille chaque nuit en sueur... Je revois son visage... j'entends encore ses menaces. **(Extrait 21)**

Elle évitait désormais les regards de ses collègues et rentrait chez elle avec un poids écrasant sur les épaules. **(Extrait 22)**

Les extraits 21 et 22 décrivent la stigmatisation sociale et la difficulté à trouver du soutien dans son entourage.

Les conséquences psychologiques et sociales des discriminations de genre au Bénin sont multiples : isolement, perte d'estime de soi, troubles du sommeil, anxiété, agressivité, stigmatisation, marginalisation, détérioration des relations familiales et professionnelles. Les victimes hésitent souvent à parler par peur de représailles ou de jugement.

La charge mentale imposée par ces discriminations affecte durablement la santé psychologique et la trajectoire professionnelle des victimes. Les enquêtes menées en Afrique de l'Ouest montrent que les victimes d'exploitation et d'abus sexuels bénéficient rarement d'un soutien adéquat, ce qui aggrave leur isolement et leur souffrance. Au Bénin, malgré la création de l'Institut National de la Femme, de nombreuses femmes ne bénéficient pas encore pleinement de la protection du cadre juridique et politique adopté en matière d'égalité des sexes (Nations Unies, 2024).

Ces témoignages soulignent l'importance d'un accompagnement psychologique et d'un soutien social adapté pour permettre aux victimes de surmonter le traumatisme et de retrouver confiance en elles.

Malgré l'ampleur des obstacles, il est important de souligner la capacité des femmes à développer des stratégies de résilience et d'adaptation, qui leur permettent de poursuivre leurs ambitions et d'affronter les obstacles.

4.1.6 Résilience et stratégies d'adaptation

La résilience désigne la capacité à surmonter les épreuves et à transformer les expériences négatives en moteur de motivation. Les stratégies d'adaptation sont les moyens mis en place par les victimes pour faire face aux discriminations et continuer à avancer dans leur parcours professionnel (Valente et al., 2020).

Face aux obstacles, la praticienne-chercheuse a développé diverses stratégies : recours à des intermédiaires masculins, documentation des faits de harcèlement, refus de céder au chantage, investissement dans la formation continue, création d'entreprise et engagement militant.

J'ai décidé de transformer cette expérience négative en motivation. **(Extrait 23)**

En 2016, forte de cette prise de conscience et de ma détermination à prouver ma valeur, j'ai pris une décision audacieuse : créer ma propre entreprise d'ingénierie. **(Extrait 24)**

Les extraits 23 et 24 montrent que, malgré les échecs et les humiliations, la persévérance et la solidarité féminine ont permis à la praticienne-chercheuse de surmonter certains obstacles.

Dans le témoignage 2, la résilience se manifeste par la force de continuer à chercher un emploi malgré les refus répétés, à suivre des formations, à participer à des événements de réseautage et à défendre sa valeur professionnelle.

Elle trouvait toujours la force de se relever et de recommencer. Chaque matin, elle se levait tôt pour parcourir les annonces d'emploi, envoyer des candidatures et préparer des entretiens. **(Extrait 25)**

Je ne peux pas abandonner maintenant. Mon avenir et celui de mon enfant dépendent de ma persévérance. **(Extrait 26)**

C'est en novembre 2023 que Magni a enfin décroché un poste dans un organisme international de chez nous. **(Extrait 27)**

Les extraits 25, 26 et 27 incarnent la résilience et la détermination face à l'adversité.

La résilience des femmes face aux discriminations de genre est un facteur clé de leur réussite. Les stratégies d'adaptation incluent la solidarité féminine, la formation continue, l'engagement militant et la création de réseaux de soutien (Valente et al., 2020). Au Bénin, malgré les obstacles, de nombreuses femmes parviennent à s'imposer grâce à leur courage et à leur engagement.

Ces parcours de résilience témoignent de la capacité des femmes à surmonter les discriminations et à s'imposer dans des univers professionnels hostiles, tout en contribuant à faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Au Bénin, l'analyse des témoignages met en lumière la réalité complexe et persistante des discriminations de genre dans les milieux professionnels et académiques. Derrière chaque expérience relatée, on retrouve l'entrelacement du harcèlement sexuel, des stéréotypes, de la domination masculine, des préjugés liés à la maternité et de la violence symbolique, qui, ensemble, façonnent les parcours et freinent l'épanouissement des femmes. Ces discriminations, souvent banalisées ou invisibles, s'enracinent dans des normes sociales, des attentes culturelles et des pratiques organisationnelles qui résistent encore aux évolutions législatives et institutionnelles.

Pourtant, au cœur de ces difficultés, émergent aussi des stratégies de résilience et d'adaptation : la capacité à transformer l'adversité en force, la solidarité féminine, l'engagement dans la formation et la persévérance face aux échecs. Ces trajectoires montrent que, malgré les obstacles, de nombreuses femmes parviennent à s'imposer et à ouvrir la voie à une transformation des mentalités.

En définitive, cette analyse révèle que la lutte contre la discrimination de genre ne peut se limiter à des mesures formelles : elle suppose une remise en question profonde des pratiques quotidiennes, une valorisation des voix féminines et un engagement collectif pour bâtir des environnements plus justes et inclusifs. Les histoires partagées ici rappellent que chaque victoire individuelle porte l'espoir d'un changement durable pour toutes.

4.2 DISCUSSION

La discrimination en milieu de travail basée sur le genre s'explique par l'entrelacement de plusieurs facteurs, qu'ils soient culturels, sociaux, organisationnels ou liés à des parcours individuels. Parmi eux, on retrouve la force des stéréotypes qui perdurent, l'influence des traditions, des façons de gérer les équipes pas toujours très inclusives, mais aussi le manque de dispositifs solides pour soutenir les femmes dans leur parcours professionnel. La discussion qui suit ne se contente pas de décrire la situation. Elle apporte aussi des idées concrètes pour aider à la fois les femmes et les organisations à progresser vers plus d'égalité. Pour construire cette réflexion, deux témoignages issus du vécu de la praticienne-chercheuse ont servi de base. Il est vrai que recueillir davantage de témoignages, venant de secteurs professionnels différents, permettrait d'enrichir l'analyse et d'offrir une vision encore plus large et nuancée des réalités vécues.

4.2.1 Harcèlement sexuel et abus de pouvoir

Doubogan et Hofmann (2023) décrivent le « marchandage du corps » dans les milieux universitaires béninois comme une réalité fréquente, mais souvent abordée de manière distante dans la littérature académique. Les résultats de la praticienne-chercheuse confirment ce constat, en illustrant par des extraits de témoignages concrets comment le harcèlement, les pressions et le chantage à la carrière font désormais partie du quotidien de nombreuses femmes, tant dans les environnements d'enseignement que dans le monde professionnel. La présente étude ajoute une dimension humaine et intime à la problématique, en mettant en lumière l'impact psychologique et la fréquence de ces situations, ce qui vient nuancer et approfondir les analyses antérieures. Il s'avère alors pertinent d'instaurer des dispositifs de signalement confidentiels, la formation des responsables aux situations de harcèlement, et la mise en place de cellules d'écoute psychologique pour accompagner les victimes.

4.2.2 Discrimination systémique et stéréotypes de genres

Selon Gandigbe et al. (2025), la persistance des stéréotypes de genre et la reproduction de pratiques managériales traditionnelles structurent durablement l'accès des femmes à la responsabilité au Bénin. L'analyse de la praticienne-chercheuse confirme ce diagnostic en révélant, à travers sa propre expérience et celle d'autres femmes, toute la force de l'intériorisation des stéréotypes et leur effet sur l'ambition personnelle et professionnelle. Certains témoignages illustrent la tendance à l'autodévalorisation ou à la délégation systématique de tâches techniques à des collègues masculins. Ces observations complètent la littérature en soulignant comment l'influence des normes collectives se transpose au niveau individuel. Pour progresser vers l'égalité réelle, la création de formations sur les biais inconscients, de programmes de mentorat féminin, et une révision des critères d'évaluation professionnelle sont recommandées.

4.2.3 Discrimination liée à la maternité et à la vie familiale

La littérature met en avant l'effet du partage inégal des responsabilités domestiques sur la progression de carrière des femmes (Gandigbe et al., 2025). Les résultats de la praticienne-chercheuse confirment ce constat, tout en approfondissant la compréhension du phénomène de « pénalité maternelle » : de nombreuses femmes se voient poser des questions intrusives lors d'entretiens d'embauche ou font l'objet de doutes récurrents quant à leur capacité à concilier travail et vie familiale. Cette mise en évidence du vécu subjectif de la discrimination permet de dépasser l'analyse purement structurelle. Il devient alors crucial de renforcer l'encadrement légal en matière d'entretiens d'embauche, d'encourager des politiques de conciliation travail-famille et de valoriser la flexibilité au sein des entreprises, avec notamment l'accès à des services de garde adaptés.

4.2.4 Violence symbolique et intériorisation des stéréotypes

Sènou et Bonou-Gbo (2023) insistent sur le poids des normes organisationnelles dans la reproduction des déséquilibres de genre. L'étude de la praticienne-chercheuse confirme

cette réalité, tout en enrichissant la littérature par une exploration détaillée des violences symboliques vécues : interruptions de parole, silence imposé, doutes sur la légitimité professionnelle ou encore autodévalorisation. Ces constats montrent que les discriminations prennent parfois la forme de micro-agressions subtiles, difficilement mesurables dans les textes réglementaires, mais ressenties au quotidien par celles qui les subissent. Face à cette situation, il conviendrait de favoriser des ateliers sur l’affirmation de soi, d’organiser la formation des équipes à la communication inclusive et d’évaluer régulièrement le climat organisationnel.

4.2.5 Conséquences psychologiques et sociales

Alors que la littérature s’arrête souvent à la dimension sociale des discriminations de genre (isolement, marginalisation, ralentissement professionnel), l’analyse de la praticienne-chercheuse met en exergue la profondeur des blessures psychiques : peur, perte de confiance, retrait social. Ces aspects, encore peu analysés dans le contexte béninois, révèlent le besoin d’accompagnement psychologique structuré et accessible pour les victimes. Il serait donc judicieux de créer, au sein des entreprises et institutions, des espaces de parole confidentiels, d’encourager des dispositifs de soutien en santé mentale et de former les ressources humaines à la détection et à l’accompagnement des personnes en détresse.

4.2.6 Stratégies de résilience et d’adaptation

Enfin, bien que Sènou et Bonou-Gbo (2023) insistent fréquemment sur les blocages institutionnels à l’égalité professionnelle, l’analyse de la praticienne-chercheuse met en lumière la capacité de nombreuses femmes à faire preuve de résilience : entrepreneuriat, apprentissage continu, création de réseaux d’entraide et engagement associatif. Ces parcours soulignent l’émergence de solutions portées depuis la base et la pertinence d’une approche “capacitaire” pour transformer les réalités sociales. Soutenir l’entrepreneuriat féminin, structurer les réseaux professionnels entre femmes et intégrer l’égalité de genre dans toutes les formations sont autant de pistes concrètes à promouvoir.

4.2.7 Tableau explicatif des apports du mémoire par axe de discussion

Tableau 1. Les apports

Axe de discussion	Constats de la littérature	Apports du mémoire	Pistes proposées
1. Harcèlement sexuel et abus de pouvoir	Phénomène reconnu, mais souvent traité de manière distante (Doubogan et Hofmann, 2023).	Mise en lumière concrète du vécu, de l'impunité et de l'effet psychologique des violences.	Création de mécanismes de plaintes confidentielles, suivi psychologique en entreprise.
2. Discrimination systémique et stéréotypes	Stéréotypes persistants dans le management traditionnel (Gandigbe et al., 2025)	Observations d'autodévalorisation et de stratégies de contournement Identification des formes qui prennent la discrimination systémique.	Formations sur les biais inconscients, mentorat féminin, réforme des critères RH
3. Discrimination liée à la maternité et à la famille	Répartition inégale des tâches familiales freine la carrière (Gbaguidi et al., 2024)	Identification et description détaillée du « mythe de la maternité » dans les pratiques de recrutement	Interdiction de questions discriminatoires, horaires flexibles, soutien à la parentalité

4. Violence symbolique	Normes organisationnelles peu inclusives (Sènou et Bonou-Gbo 2023)	Étude fine des formes invisibles de dévalorisation organisationnelle	Ateliers d'estime de soi, suivi du climat organisationnel, promotion d'une communication inclusive
5. Conséquences psychologiques et sociales	Isolement souvent évoqué de manière générale (Gandigbe et al., 2025)	Éclairage sur la souffrance mentale : peur, burn-out, retrait	Espaces de parole, intégration de la santé mentale dans les politiques de gestion humaine
6. Résilience et adaptation des femmes	Blocages institutionnels recensés (Sènou et Bonou-Gbo 2023)	Visibilité donnée aux parcours de résistance féminine en réponse aux obstacles institutionnels et aux violences de genre	Soutien à l'entrepreneuriat féminin, réseaux d'entraide, intégration du genre dans les curricula

CONCLUSION GÉNÉRALE

Au terme de ce mémoire consacré à la discrimination de genre dans le monde professionnel béninois, il apparaît clairement que ce phénomène, loin d'être marginal, façonne en profondeur les trajectoires des femmes et influence durablement l'organisation sociale et économique du pays. Cette recherche, menée à partir d'une démarche autopraxéographique, a permis de donner la parole à celles qui vivent quotidiennement ces inégalités, tout en confrontant leurs expériences aux analyses de la littérature scientifique et aux réalités institutionnelles du Bénin. Cette conclusion propose une synthèse des principaux enseignements, une réflexion sur la portée et les limites de l'étude, ainsi qu'une ouverture sur les perspectives d'action et de recherche pour une société plus équitable.

L'objectif principal de ce travail était de mieux comprendre la discrimination au travail basée sur le genre au Bénin, d'identifier ce qui freine l'égalité dans le monde professionnel, et de proposer des recommandations qui pourraient aider à faire évoluer les pratiques. L'analyse des témoignages vécus, croisée avec les apports de la littérature scientifique, a permis de dégager des pistes concrètes pour améliorer les politiques d'égalité existantes. Le choix méthodologique de l'autopraxéographie s'est révélé particulièrement pertinent pour saisir la dimension subjective de la discrimination et valoriser la voix des femmes, souvent absente des grandes enquêtes quantitatives, comme le recommandent Cornet et al. (2021) et Liani et al. (2020).

Les résultats de cette étude mettent en évidence le caractère systémique de la discrimination de genre en milieu professionnel au Bénin. Cette réalité s'enracine dans des structures, des normes et des pratiques collectives qui se manifestent à plusieurs niveaux. Le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, loin d'être des exceptions, jalonnent le parcours de nombreuses femmes, tant dans le milieu universitaire que professionnel. Les témoignages recueillis illustrent la diversité des formes que peut prendre cette violence : chantage, menaces, pressions psychologiques, comportements déplacés, mais aussi banalisation et silence institutionnel. Ces constats rejoignent les analyses de Doubogan & Hofmann (2023), qui

soulignent que la peur des représailles, l'absence de soutien et la stigmatisation sociale continuent de freiner la dénonciation et de perpétuer l'impunité.

La discrimination systémique et les stéréotypes de genre constituent un autre pilier de l'inégalité. Les femmes restent largement cantonnées à des rôles subalternes ou à des secteurs dits « féminins », alors que l'accès aux postes à responsabilité ou aux domaines techniques demeure difficile. Les stéréotypes, intériorisés dès l'enfance, orientent les choix scolaires et professionnels, limitent l'ambition et renforcent la perception d'une incompétence supposée, comme l'ont montré Blau et Kahn (2017) et Cornet et al. (2021). Cette réalité est renforcée par la valorisation de la maternité comme horizon principal de la réussite féminine, reléguant l'engagement professionnel au second plan. La pénalité liée à la maternité, abondamment documentée dans la littérature internationale, se retrouve dans les témoignages analysés : préjugés sur la disponibilité, doutes sur l'engagement, exclusion des postes exigeants, voire perte d'emploi ou absence de promotion.

Au-delà des discriminations explicites, la violence symbolique et l'intériorisation des stéréotypes jouent un rôle insidieux dans la reproduction des inégalités. Les femmes en viennent parfois à douter de leur légitimité, à intérioriser les attentes sociales et à s'auto-limiter dans leurs ambitions, comme l'ont souligné Gbaguidi et al. (2024). Les micro-agressions, la remise en question de la parole féminine, la dévalorisation du travail ou la stigmatisation des mères célibataires sont autant de mécanismes qui fragilisent l'estime de soi et freinent l'épanouissement professionnel. Les conséquences psychologiques et sociales de ces discriminations sont loin d'être anodines : peur, isolement, perte de confiance, anxiété, voire dépression, mais aussi détérioration des relations familiales et professionnelles.

Malgré l'ampleur des obstacles, ce mémoire met en lumière la capacité de résilience et d'adaptation des femmes béninoises. Face à l'adversité, elles développent des stratégies de contournement et de résistance : recours à des intermédiaires masculins, documentation des faits de harcèlement, investissement dans la formation continue, création d'entreprise, engagement militant, solidarité féminine et réseautage. Ces parcours de résilience témoignent d'une force remarquable et d'une volonté de transformer l'adversité en moteur de réussite,

rejoignant les analyses de (Valente et al., 2020). Ils montrent aussi que le changement ne viendra pas seulement d'en haut, mais qu'il s'enracine dans les initiatives individuelles et collectives, dans la capacité à s'organiser, à se soutenir et à faire entendre sa voix.

L'un des apports majeurs de cette recherche est de souligner le décalage persistant entre les textes et la réalité. Si le Bénin a ratifié de nombreux instruments internationaux et adopté des politiques nationales ambitieuses en faveur de l'égalité, la mise en œuvre concrète de ces mesures reste entravée par la prégnance des normes sociales, la force du droit coutumier, la faiblesse des dispositifs de contrôle et l'insuffisance des ressources allouées (Gandigbe et al., 2025). Le manque de recherches scientifiques sur la discrimination de genre au Bénin, déjà relevé dans la littérature, rend d'autant plus difficiles l'élaboration de politiques publiques adaptées et la prise en compte des réalités locales. Ce mémoire, faisant ressortir l'expérience des femmes, contribue à combler en partie ce vide et propose un éclairage inédit sur les dynamiques propres au marché du travail béninois.

Il convient également de rappeler les limites de cette étude. L'approche autopraxéographique, si elle permet une immersion profonde dans l'expérience vécue, comporte une part de subjectivité et ne prétend pas à l'exhaustivité ni à la représentativité statistique. Le nombre limité de témoignages analysés invite à la prudence dans la généralisation des résultats. Le contexte spécifique du Bénin, marqué par ses propres dynamiques sociales, économiques et culturelles, limite la transférabilité des conclusions à d'autres pays ou régions. Néanmoins, la convergence des résultats avec ceux d'autres études africaines et internationales renforce la validité des constats et justifie la pertinence de l'approche qualitative adoptée (Anyanwu & Augustine, 2012 ; Cornet et al., 2021).

Au regard des résultats obtenus, plusieurs recommandations émergent pour renforcer la lutte contre la discrimination de genre au Bénin. Il apparaît essentiel de renforcer la formation des gestionnaires et des responsables des ressources humaines sur les enjeux de l'égalité professionnelle, la prévention du harcèlement et la gestion de la diversité. Il convient également de développer des dispositifs de soutien psychologique et juridique afin d'accompagner les victimes, tout en garantissant la confidentialité et la protection contre les

représailles. L'implication active de la société civile, des ONG et des associations féminines dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques d'égalité s'avère indispensable. Par ailleurs, il importe de promouvoir la solidarité féminine, le mentorat et la création de réseaux de soutien pour renforcer l'autonomie et la confiance en soi des femmes. Les politiques publiques doivent être adaptées aux réalités locales, en tenant compte des spécificités culturelles, économiques et sociales de chaque région. Enfin, il est crucial de renforcer la sensibilisation et l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, notamment en intégrant la question du genre dans les curricula scolaires et en luttant contre les stéréotypes dans les médias et les espaces publics.

Ce mémoire ouvre également des perspectives pour de futures recherches. Il serait pertinent de multiplier les études qualitatives et contextuelles sur la discrimination de genre au Bénin, en diversifiant les secteurs d'activité, les profils des participantes et les méthodologies d'enquête. L'analyse de la dimension intersectionnelle des discriminations, l'évaluation de l'impact des politiques publiques et l'étude des trajectoires de résilience et d'empowerment constituent autant de pistes à explorer pour enrichir la compréhension des dynamiques locales et proposer des solutions adaptées.

En définitive, la lutte contre la discrimination de genre ne saurait se réduire à l'adoption de lois ou à la création de politiques publiques. Elle nécessite une transformation profonde des mentalités, un questionnement des pratiques quotidiennes et une réelle valorisation des voix ainsi que des expériences des femmes. L'analyse des parcours présentés dans ce mémoire met en évidence que, malgré de nombreux obstacles, les femmes déploient une résilience, une créativité et un engagement remarquables, qui deviennent de véritables moteurs de changement. Il revient désormais à l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse des pouvoirs publics, des entreprises, de la société civile, des communautés ou des individus, de s'investir dans une démarche collective et inclusive afin de construire un environnement professionnel plus juste, plus équitable et respectueux des droits de chacun et de chacune.

Chaque victoire individuelle, chaque parcours de résilience, chaque prise de parole contribue à faire reculer les frontières de l'inégalité et à ouvrir la voie à une société où l'égalité de genre

ne sera plus un idéal lointain, mais une réalité partagée. C'est dans cette perspective d'espoir, d'engagement et de transformation que s'inscrit la conclusion de ce mémoire, avec la conviction que le changement est possible, à condition de ne jamais renoncer à le porter, à le défendre et à l'incarner au quotidien.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abolade, D. A. (2021). Gender Equality and Sustainable Development in Nigeria : Issues and Challenges. *Trends Economics and Management*, 15(37).
<https://doi.org/10.13164/trends.2021.37.9>

African Development Bank. (2020). *Africa Gender Index Report 2019—Analytical report*.
<https://www.afdb.org/en/documents/africa-gender-index-report-2019-analytical-report>

African Union. (2024). *Benin—Security and Threats*. <https://au.int/en/countries/benin>

Afrobarometer. (2024). *Au Bénin, des cas de harcèlement, de discriminations et violence à l'égard des filles et des femmes sont toujours perceptibles*.
https://www.afrobarometer.org/wp-content/uploads/2024/05/R10-Comm-de-presse-Discrimination-et-violence-contre-les-femmes-Afrobarometer_23mai24.pdf

Ahouanganvo, A. A. (2024). *Plafond de verre dans les organisations béninoises*. Université du Québec à Rimouski. <https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/3132/>

Albert, M.-N., & Cadieux, P. (2017). L'autopraxéographie : Des réflexivités comme moyen de construire du savoir scientifique ou de prendre du recul par rapport à une pratique difficilement vécue. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, HS(Supplement), 163-175.
<https://doi.org/10.3917/rips1.hs04.0163>

Albert, M.-N., Lazzari Dodeler, N., Couture, M.-M., & Michaud, N. (2023). L'autopraxéographie, une méthode pour construire des savoirs à partir de son expérience dans une perspective complexe et interdisciplinaire. *Journal of Interdisciplinary Methodologies and Issues in Sciences*, Vol 11-Thinking...(Domaine 1 :...), 10387.
<https://doi.org/10.46298/jimis.10387>

- Albert, M.-N., & Michaud, N. (2020). Chapitre 12. Les utilisations de l'autopraxéographie pour le dirigeant-chercheur: In *Produire du savoir et de l'action* (p. 141-152). EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.peret.2020.01.0141>
- Almond, D., Cheng, Y., & Machado, C. (2023). Large motherhood penalties in US administrative microdata. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(29), e2209740120. <https://doi.org/10.1073/pnas.2209740120>
- Anyanwu, J. C., & Augustine, D. (2012). Gender equality in employment in Africa : Empirical analysis and policy implications. *African Development Review*, 24(2), 123-136. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8268.2012.00396.x>
- Avenier et Gavard-Perret. (2008). *Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique-3.pdf*.
- Banque mondiale. (2025, mars 31). *Niger- Vue d'ensemble*. <https://www.banquemondiale.org/fr/country/niger/overview>
- Benschop, Y. (2009). *The micro-politics of Gendering in Networking*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:144877884>
- Bigah, E. A. (2024). *La conciliation entre travail et vie personnelle des femmes en Afrique de l'Ouest : Cas du Togo [Dissertation]*. Université du Québec à Rimouski.
- Birkelund, G. E., Larsen, E. N., Polavieja, J. G., Radl, J., & Yemane, R. (2022). *Gender Discrimination in Hiring : Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment*. *European Sociological Review*. 38(3), 337-354.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap : Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Butler, J. (1999). *Gender trouble feminism and the subversion of identity*. Routledge. <http://site.ebrary.com/id/10054731>

Channar, Z. A., Abbassi, Z., & Ujan, I. A. (2011). Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 5, 177-191.

CNESST. (s.d). *La discrimination basée sur le sexe, ça veut dire quoi?*
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/editions-numeriques/articles-equite-salariale/discrimination-basee-sexe-ca-veut-dire-quoi>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2024). *La discrimination*.
<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>

Cornet, A., Kamdem, E., Sem, P., Hakizumukama, A., Abboubi, M. E., Peretti, J.-M., & St-Onge, S. (2021). *La gestion des ressources humaines en Afrique subsaharienne et en Afrique du Nord*. Les Éditions du Commerce.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job : Is There a Motherhood Penalty?1. *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. JSTOR Arts & Sciences I Collection.
<https://doi.org/10.1086/511799>

Coullaré, J., & Coron, C. (2025). Lutte contre les discriminations, diversité(s) et inclusion. Vingt ans de quantification de la différence dans une grande entreprise française. *Revue française de gestion*, N° 320(1), 19-43. Cairn.info. <https://doi.org/10.1684/rfg.2025.59>

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*.
<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Cukier, W., Parkin, A., Saiphoo, A., & Edwards, M. (2024). Genre, diversité et discrimination en milieu de travail. *Septembre 2024*.

de Beauvoir, S. (1949). *LE DEUXIÈME SEXE: Tome 2, L'expérience vécue (PDF)* (Édition du Club France Loisirs, Paris, avec l'autorisation des Éditions Gallimard). Paris: Gallimard.

Doubogan, Y. O., & Hofmann, E. (2016). *Harcèlement sexuel dans l'espace universitaire au Bénin : Représentations, facettes et implications sociale*. <https://revuebaobab.net/wp-content/uploads/2023/03/article-18-5.pdf>

Falola, T. O., & Ajayi, A. J. F. (2025). *Daily life and social customs in Nigeria in Cultural life*. <https://www.britannica.com/place/Nigeria/Daily-life-and-social-customs>

FAO. (2022). *The cotton-4 (C-4) countries in the context of the global cotton market : Situation and short-and medium-term outlook*. <https://openknowledge.fao.org/bitstreams/162a57a2-a754-4139-a1bf-ad89f39c9346/download>

Fine, A. (2000). Pierre BOURDIEU, La domination masculine, Paris, Seuil, 1998, coll. Liber, 134 p. *Clio*, 12. <https://doi.org/10.4000/clio.201>

Fox-Robertson, C., & Wójcik, D. (2024). The triple glass ceiling : FinTech gender inequalities. *Finance and Society*, 10(2), 137-156. <https://doi.org/10.2218/fas.2023.16>

Fracchiolla, B., & Schmidt, L. (2022). La discrimination sexiste au parlement allemand : Enjeux institutionnels et linguistiques. *Corela*, HS-36. <https://doi.org/10.4000/corela.14628>

Freedom House. (2024). *Benin*. <https://freedomhouse.org/country/benin/freedom-world/2024>

Gandigbe, G. V. S., Mignanwande, Z. F., Tossou, Y. B., Codjo-Seignon, K. L. M., Agbo, S. I. E., Gbaguidi, F. N. C., Anagonou, S. G. E., Guedou, F. A., Nichter, M., Juan Jimenez, C., Johnson, R. C., & Gine-March, A. (2025). Inequities and factors associated with gender and disability in NTD-endemic communities in Benin and Côte d'Ivoire : An intersectional approach to interventions. *Frontiers in Global Women's Health*, 6, 1575082. <https://doi.org/10.3389/fgwh.2025.1575082>

Gbaguidi, justin, Agbozo, P., & Tomavo, L. (2024, septembre 5). Les violences et discriminations envers les femmes posent toujours des défis au Bénin. *Dépêche N°848*

d'Afrobarometer. <https://www.afrobarometer.org/wp-content/uploads/2024/09/AD848-Violence-et-discrimination-envers-les-femmes-au-Benin-Afrobarometer-4sept24.pdf>

Giordano, Y., & Jolibert, A. (2016). Pourquoi je préfère la recherche quantitative/Pourquoi je préfère la recherche qualitative. *Revue internationale P.M.E.: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 29(2), 7. <https://doi.org/10.7202/1037919ar>

Govender, G., & Muringa, T. P. (2025). “Women Will Never Be Equal to Men” : Examining Women Journalists’ Experiences of Patriarchy and Sexism in South Africa. *Journalism and Media*, 6(1), 27. <https://doi.org/10.3390/journalmedia6010027>

Guba et Lincoln. (1994). *Competing Paradigms in Qualitative Research*.

Hack-Polay, D., Opute, J., & Rahman, M. (2020). Resisting global universalistic practices : The endurance of culture and particularism in African HRM. *Journal of Work-Applied Management*, 12(1), 55-68. <https://doi.org/10.1108/JWAM-11-2019-0032>

Heilman, M., & Caleo, S. (2018). *Combatting gender discrimination : A lack of fit framework*. <https://doi.org/10.1177/1368430218761587>

INEE. (2019). *Discrimination fondée sur le genre*. <https://inee.org/fr/glossaire-ESU/discrimination-fondee-sur-le-genre>

INSEE. (2024). *Des écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui se réduisent, mais qui restent plus prononcés dans le Grand Est (PDF)*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8306751>

International Crisis Group. (s.d). *Bénin*. <https://www.transparency.org/en/countries/benin>

International Labour Organization. (2024). *Trackling racial and ethnic discrimination in the world of work*. https://g20.utoronto.ca/2024/Tackling_racial_and_ethnic_discrimination_in_the_world_of_work_ILO-IPEA.pdf

- Isaac, C., Lee, B., & Carnes, M. (2009). *Interventions that affect gender bias in hiring : A systematic review. Academic medicine ;, journal of the Association of American Medical Colleges.* 1440-1446.
- Jaoul, M. (2022). Caroline Boyer-Capelle et Delphine Tharaud (dir.) (2021), Dictionnaire juridique de l'égalité et de la non-discrimination, L'Harmattan, coll. Le Droit aujourd'hui, 394 p. *Les cahiers de la LCD*, 14(3), 147-149. <https://doi.org/10.3917/clcd.014.0147>
- Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2014). Sex-based harassment in employment : New insights into gender and context. *Law and human behavior*, 38(1), 58-72.
- Kazianga, H., Levy, D., Linden, L. L., & Sloan, M. (2013). The Effects of « Girl-Friendly » Schools : Evidence from the BRIGHT School Construction Program in Burkina Faso. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 41-62. <https://doi.org/10.1257/app.5.3.41>
- Konstantinova, E. (2020). *A Meta-Analytic Approach to Gender Pay Gap : A Case of Discrimination?* <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/121225/120371372.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Liani, M. L., Nyamongo, I. K., & Tolhurst, R. (2020a). Understanding intersecting gender inequities in academic scientific research career progression in sub-Saharan Africa. *Science and Technology*.
- Liani, M. L., Nyamongo, I. K., & Tolhurst, R. (2020b). Understanding intersecting gender inequities in academic scientific research career progression in sub-Saharan Africa. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 12(2), 278-299.
- Manandhar, M., Hawkes, S., Buse, K., Nosrati, E., & Magar, V. (2018). Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development. *Bulletin of the World Health Organization*, 96(9), 644-653. <https://doi.org/10.2471/BLT.18.211607>

- Manzi, F. (2019). Are the Processes Underlying Discrimination the Same for Women and Men? A Critical Review of Congruity Models of Gender Discrimination. *Frontiers in Psychology*, *v10* (2019): 469. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00469>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, *77*(4), 625-647. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- Moradi, B., & Huang, Y.-P. (2008). Objectification Theory and Psychology of Women : A Decade of Advances and Future Directions. *Psychology of women quarterly*, *32*(4), 377-398.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *109*(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Murgia, A., & Poggio, B. (2019). *Gender and precarious research careers : A comparative analysis* (1-1 online resource). Routledge; WorldCat. <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781315201245>
- Nations Unies. (2024). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. <https://docs.un.org/fr/CEDAW/SP/2024/2>
- Nguyen, N., Ganesh, N., Versteeg, S., & Gulseren, D. (2024). *Discrimination against women in the workplace: Review and recommendations for more inclusive organizations*. *International Journal of Employment Studies*. 72-108.
- Nishitani, K., & Kawaguchi, A. (2023). What institutional characteristics determine and mitigate gender inequality in the workplace? An empirical analysis of Japanese firms. *Women's Studies International Forum*, *97*. ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102683>

Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., Lindner, N. M., Devos, T., Ayala, A., Bar-Anan, Y., Bergh, R., Cai, H., Gonsalkorale, K., Kesebir, S., Maliszewski, N., Neto, F., Olli, E., Park, J., Schnabel, K., Shiomura, K., Tulbure, B. T., Wiers, R. W., ... Greenwald, A. G. (2009). National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(26), 10593-10597. <https://doi.org/10.1073/pnas.0809921106>

Obwori, A. W. (2023). Gender inequality, occupational segregation, and economic growth : Evidence from Sub-Saharan Africa. *Journal of African Business*, 24(3), 345-368. <https://doi.org/10.1080/15228916.2023.2171234>

OECD. (2021). *SIGI 2021 Regional Report for Africa*. OECD. <https://doi.org/10.1787/a6d95d90-en>

OECD. (2023). *Social Institutions and Gender Index (SIGI) Global report : Discriminatory social institutions : A mixed picture of progress and setbacks*. <https://www.oecd.org/en/about/programmes/social-institutions-and-gender-index-sigi.html#Global-report>

Oladosu-Uthman, H. (2024a). Gender inequality in the house of God : Comparing Islam and traditional religions in Yorubaland and Lomé. *Journal of African Religions*, 12(1), 45-63.

Oladosu-Uthman, H. (2024b). *Gender Inequality in the House of God : Comparing Islam and Traditional Religions in Yorubaland and Lome in West Africa*. 26.

Organization International Labour. (2018). *Women and men in the informal economy : A statistical picture*. ILO.

OXFAM International. (2025). *Benin Poverty and Inequality*. <https://www.oxfam.org/en/what-we-do/countries/benin>

- Petit, P., Duguet, E., L'Horty, Y., Du Parquet, L., & Sari, F. (2013). Discrimination à l'embauche : Les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? *Economie et statistique*, 464(1), 141-153. <https://doi.org/10.3406/estat.2013.10234>
- Pietropaoli, I., & Baez, N. L. X. (2020). Gender discrimination in brasilian labour market and the role of the private sector (PDF). *Rio de Janeiro*, 13(02), 610-631. <https://doi.org/10.12957/rqi.2020.45898>
- Plickert, G., & Sterling, J. (2017). Gender Still Matters : Effects of Workplace Discrimination on Employment Schedules of Young Professionals. *Laws*, 6(4), 28. <https://doi.org/10.3390/laws6040028>
- Rajput, A. (2024, mai 5). WORKPLACE DISCRIMINATION AGAINST WOMEN AND ANTI- DISCRIMINATION LAWS IN INDIA (PDF). *International Journal of Novel Research and Development* (www.ijnrd.org). <https://www.ijnrd.org/papers/IJNRD2405081.pdf>
- Rosette, A. S., Ponce de Leon, R., Koval, C. Z., & Harrison, D. A. (2018). *Intersectionality : Connecting experiences of gender with race at work. Research in Organizational Behavior*, 38, 1-22.
- Sènou Barthélémy Mahugnon & Bonou-Gbo Hamdy. (2023). *Le marché du travail béninois discrimine-t-il ?* <https://doi.org/10.5281/ZENODO.8300881>
- Sheppard, C. (2018). Contester la discrimination systémique au Canada : Droit et changement organisationnel. *La Revue des droits de l'homme (En ligne)*, 14. <https://doi.org/10.4000/revdh.4161>
- Son Hing, L. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace : A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100968. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>

Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace : The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>

Togo Tourisme. (2022). *Un riche patrimoine historique et culturel*. <https://togotourisme.tg/un-patrimoine-historique/>

Transparency International. (2023). *Benin – Corruption Perceptions Index*. <https://www.transparency.org/en/countries/benin>

UNICEF. (2022). *Le mariage d'enfants en Afrique de l'Ouest et centrale : Aperçu statistique et réflexion sur l'élimination de cette pratique*. https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2022/08/WCAR-CM-Report_FR.pdf

Valente, P. K., Schrimshaw, E. W., Dolezal, C., LeBlanc, A. J., Singh, A. A., & Bockting, W. O. (2020). Stigmatization, Resilience, and Mental Health Among a Diverse Community Sample of Transgender and Gender Nonbinary Individuals in the U.S. *Archives of Sexual Behavior*, 49(7), 2649-2660. <https://doi.org/10.1007/s10508-020-01761-4>

Valerie, W., & William, D. Jr. (2022, mars 25). *Understanding black-white disparities in labor market outcomes requires models that account for persistent discrimination and unequal bargaining power*. <https://www.epi.org/unequalpower/publications/understanding-black-white-disparities-in-labor-market-outcomes/>

Van de Ven, P., Zwijsenburg, J., & De Queljoe, M. (2018). *Including unpaid household activities : An estimate of its impact on macro-economic indicators in the G7 economies and the way forward* (OECD Statistics Working Papers 2018/04; OECD Statistics Working Papers, Vol. 2018/04). <https://doi.org/10.1787/bc9d30dc-en>

Verniers, C., & Vala, J. (2018). The motherhood penalty in Europe : A meta-analysis on the extent, causes, and moderators. *Journal of Social Issues*, 74(3), 665-689. <https://doi.org/10.1111/josi.12284>

Wieberneit, M., Thal, S., Clare, J., Notebaert, L., & Tubex, H. (2024). Silenced Survivors : A Systematic Review of the Barriers to Reporting, Investigating, Prosecuting, and Sentencing of Adult Female Rape and Sexual Assault. *Trauma, Violence, & Abuse*, 25(5), 3742-3757. <https://doi.org/10.1177/15248380241261404>

Workman-Stark, A., Berdahl, J. L., & Cortina, L. M. (2023). *How organizations can address toxic workplace cultures to tackle sexual harassment*. <https://www.athabascau.ca/news/research-and-innovation/business-and-industry/opinion-how-organizations-can-address-toxic-workplace-cultures-to-tackle-sexual-harassment.html>

World Bank. (2025). *Benin Economic outlook 2025 : Raising domestic revenue mobilization while protecting the poor*. <https://www.worldbank.org/en/country/benin/publication/benin-economic-outlook-2025-raising-domestic-revenue-mobilization-while-protecting-the-poor>

Worldmeter. (2025). *Benin Population*. <https://www.worldometers.info/world-population/benin-population/>

