

## **Le capital humain favorise-t-il l'accès à l'emploi aux femmes de la ville de Beni en République Démocratique du Congo ?**

### **Does human capital contribute to women's access to employment in Democratic Republic of Congo, in the case of Beni town?**

**Rebecca MASIKA WASINGYA**

Professeure Associée en Sciences Economiques  
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion  
Université Chrétienne Bilingue du Congo (UCBC)

**Nelson KASEREKA KYUMA**

Docteur Ph.D en Sciences Economiques  
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion  
Université Libre des Pays des Grands Lacs (ULPGL/GOMA)

**Joseph MUNGWANA DJODJO,**

Masterant en Comptabilité et Finance à l'Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest (UCAO-Dakar)

**Date de soumission :** 22/05/2025

**Date d'acceptation :** 04/08/2025

MASIKA WASINGYA. R. & al. (2025) « Le capital humain favorise-t-il l'accès à l'emploi aux femmes de la ville de Beni en République Démocratique du Congo ? », Revue Française d'Économie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 8 » pp : 421- 441.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



## Résumé

L'objectif poursuivi dans cet article était d'apprécier l'effet du capital humain sur l'accès à l'emploi des femmes en ville de Beni. Sur base des données primaires d'un échantillon de 400 femmes, la régression logistique binomiale par l'estimateur de maximum de vraisemblance a conduit aux résultats suivants au seuil de 5% : (1) Un niveau d'étude supplémentaire réduit de **29%** la probabilité d'occuper un emploi par la femme à Beni ; (2) Le rapport de chance d'être en emploi est 35 fois plus élevé quand une femme en ville de Beni a une année supplémentaire en termes d'expérience professionnelle ; (3) le plafond de verre a un degré faible sur le marché de travail et (4) le cumul du parcours d'étude n'amplifie pas l'effet du capital humain sur la probabilité qu'une femme accède à l'emploi. À la vue de ces résultats, il est suggéré ce qui suit : l'introduction des femmes dans le marché de travail devrait être suivi d'un certain nombre d'éléments leur permettant d'augmenter conséquemment leur expérience professionnelle, à savoir le volontariat, le stage professionnel ; les femmes de la ville de Beni devraient amplifier le poids de leurs diplômes en acquérant des compétences sur l'utilisation des outils informatiques, créant un réseau professionnel (networking) et développant des soft skills en vue d'une entrée dans le marché de travail ; mais aussi, que les politiques de recrutement des entreprises à Beni prennent en compte le niveau d'étude des femmes.

**Mots clés :** Capital humain ; Accès à l'emploi ; Expérience professionnelle ; plafond de verre ; Femmes.

## Abstract

This study aimed to appreciate the human capital effect on women's employment access in Beni. Based on primary data, a sampling of 400 allowed the investigation, and the binary logistic regression by maximum likelihood estimation has led to those results on a significance of 5% : (1) The occupation to an employment of women in Beni is explained negatively by the level of schooling, thus one more schooling level reduces by 29% the probability to women to have an employment; (2) The odds ratio to be employed is more than 35 times when a woman at Beni has an additional unit in term of professional experience ; (3) the glass ceiling presents a low degree in the labor market and (4) the cumulative education does not amplify the human capital effect on the probability of a woman's access to employment. By those results, it is suggested that: The women's entry in labor market must be followed by several elements to allow them to increase their professional experience such as the voluntarism, professional internship; above having degrees, Beni's women must amplify their degrees in obtaining computer skills, building network and increasing soft skills for entry in labor market; moreover, enterprises recruitment policies in Beni must increase consideration on the level of schooling of women.

**Key word:** Human capital; Access to employment; Professional experience; Glass ceiling; Women.

## Introduction

La problématique de l'effet du capital humain sur l'emploi est d'actualité récente et brûlante, elle a fait l'objet de plusieurs études et leurs résultats ne sont pas unanimes. A titre illustratif, d'après Laurent (2001) et (Thiaw & Cabral, 2019), la formation acquise sur les bancs de l'école a un effet positif et significatif sur l'emploi et le niveau de salaire. (Sarfraz, et al., 2021) démontre une corrélation positive entre l'engagement à un emploi décent et l'éducation de la femme. (Docquier, et al. 1998) démontrent que, la connaissance par l'éducation et au travers de l'expérience professionnelle a un effet positif sur l'emploi et le degré des salaires. D'un point de vue microéconomique, le capital humain est valorisé par le niveau d'étude et l'expérience professionnelle (Laurent, 2001 ; Nejjari et al. 2020).

Depuis plusieurs années, il est constaté une arrivée massive des femmes sur le marché de travail (Belghiti-Mahut, 2004), que Claudia Goldin (1970) appelle « **la révolution silencieuse** ». Justifiée par la réduction des écarts entre le taux d'emploi féminins et masculins dans plusieurs pays occidentaux (Boivin, 2012). Cette participation est plus élevée en Afrique Subsaharienne que dans plusieurs régions en développement (UN-Women, 2011). À l'intervalle de 2012 – 2018, la République Démocratique du Congo (RDC) a enregistré un taux de participation des femmes dans la main-d'œuvre à 48% (Hyland, et al., 2020). Celle-ci a permis une grande transformation du marché de l'emploi (Boulet, 2012) ; c'est qui explique la diminution du pourcentage des femmes dans l'agriculture qui est passé de 25,1% à 12,5% (UN-Women, 2011). Des études ont montré que les femmes ne s'occupent pas uniquement des activités champêtres, des activités à faible revenu ; la croissance accrue de la participation des femmes dans le marché de travail a permis de renverser la tendance, car les femmes ne cessent d'occuper des postes aisés dans les entreprises, dans les professions hautement qualifiées, 80% des femmes au Québec occupent des emplois dans quelques secteurs (la santé, le travail de bureau et d'administration, éducation, restauration et hôtellerie) (Boivin, 2012) ; ceci corrobore avec les données de 2012 sur la RDC enregistrant 23% des femmes occupant le poste de top managers dans le secteur formel manufacturier (Hyland, Islam, & Muzi, 2020). Malgré ses éléments ci-haut, la question de l'emploi de la femme demeure critique.

Du point de vue social et culturel en Afrique, les femmes continuent à faire face aux barrières liées à l'accès à l'emploi et constituent un facteur de découragement pour embrasser l'emploi dans le secteur formel (Bago, et al., 2022). Le résultat issu de la recherche de (Djahini-Afawoubo, 2023) révèle qu'au Togo, les femmes ont une plus forte probabilité d'être employées dans le secteur informel ; expliquée par une faible scolarité ; et un manque de

qualification (Charles-Alexis, 2024). En effet, une sur cinq des femmes africaines emprunte la voie de l'école (Rees, 2016), expliquée par différents facteurs tels que : le mariage et les tâches ménagères. Notons, l'aspect informel de l'économie de l'Afrique sub-saharienne conduit certaines femmes d'occuper des emplois mal payés ; c'est qui explique le taux d'emploi dans le secteur informel de 88.6% en RDC (OIT, 2021), quant au Niger ; 96% des femmes mariées sont plus employées dans le secteur informel (Bago et al, 2022). Etant donné qu'une partie des femmes occupent des emplois dans l'informel, cela réduit leur épanouissement et leur évolution ; ceci malgré le progrès de la participation des femmes dans le marché de travail (Bago et al, 2022). Plusieurs études se sont intéressées à ce phénomène, à l'instar de (Bago et al, 2022) stipulant qu'une année complémentaire d'étude réduit la probabilité qu'une femme décroche un travail dans le secteur informel dans l'intervalle de 3.99% à 6.12%.

Il sied de souligner que, malgré la participation massive des femmes dans le marché de travail, dans certains pays cela ne se vérifie pas et moins encore à toutes les femmes (Hyland et al., 2020), pour preuve en RDC seules 62% des femmes font partie de la population active et à peine 6.4% d'entre elles ont un emploi salarié, contre 23,9% des hommes (Donald, et al., 2022). Dans ce papier, la curiosité scientifique des auteurs s'articule autour du questionnement suivant : le capital humain favorise-t-il l'employabilité de ce 6.4% des femmes en RDC en général et dans la ville de Beni en particulier ? Problématique peu abordée dans le contexte congolais, d'où la nécessité de combler ce vide.

Hormis l'introduction et la conclusion, cette communication est structurée de la manière suivante : la revue de littérature, l'approche méthodologique, les résultats et leur discussion.

## **1. Capital humain et emploi des femmes : revue de littérature**

Il est présenté ici une revue théorique et empirique sur la relation entre le capital humain et l'emploi des femmes. La relation « capital humain – emploi des femmes » ne peut plus être approchée comme une simple corrélation. Nous l'ancrons dans trois théories complémentaires, à l'occurrence : la théorie du capital humain, théorie du signal et la métaphore « plafond de verre ».

### **1.1. La Théorie du capital Humain**

La théorie du capital humain est née à la suite des idées et de formulations des auteurs américains, **Schultz (1950)** et Becker (1964). Comme l'indique (Rajae & Miloudi, 2023), le capital humain est tel que, les connaissances et les capacités possédant un individu suite à l'investissement dans l'éducation, la santé et l'apprentissage. Ayant comme base l'éducation, la théorie du capital humain fait comprendre que l'incitation d'investir dans l'éducation est

double : (1) l'éducation permet aux individus d'être plus productifs et accroît leur salaire, (2) et la durée de l'employabilité des individus est positivement corrélée avec l'accumulation en éducation, par ailleurs constitue une protection contre l'exclusion (Thiaw & Cabral, 2019). Ainsi, l'éducation est considérée comme un investissement car elle prépare la main d'œuvre et accroît sa productivité, et les acquis du parcours scolaire lui confèrent la forme de capital destiné à être développé (Nejjari, et al., 2020).

Les travaux de Becker (1964) s'inspirent largement des apports de Schultz (1950), à cette ère une tournure a été observée ; celle de l'éducation comme un bien de consommation à un bien d'investissement, différent des autres capitaux, mais ayant un trait commun qui est la dimension « temps », (Perrichet, 2006) en parle sous les avis de l'analyse de Becker faisant mention de la ressource rare qui est le temps, une ressource impartie pour l'homme, l'individu est confronté à effectuer un choix entre se lancer dans le business ou consacrer un certains nombres d'années en investissant dans l'éducation. C'est-à-dire, un arbitrage entre travailler et renoncer à un actuel revenu et suivre une formation lui permettra de percevoir des revenus futurs plus élevés qu'aujourd'hui (Grira, 2006). Ceci explique pourquoi le capital humain est un investissement au même titre que le capital physique ou le capital financier. D'autres auteurs comme (Othmane et al., 2023) affirment en disant que, l'investissement en capital humain est avantageux à long terme que les machines et les usines ; donnant la capacité aux femmes de sortir dans leur rôle traditionnel (Gakou & Kuépié, 2008). C'est de là que la théorie du capital humain a revêtu le sens des dépenses effectuées dans l'éducation, contribuant de manière positive les compétences d'un individu, accroît sa productivité mesurée par ses revenus futurs (Rajae & Miloudi, 2023). Les avis théoriques du capital humain ont toujours présenté un apport considérable dans l'employabilité, et plus des femmes. Le sermon de Georges Felouzis en 2008 sur le capital humain, présente ce dernier comme un élément préventif contre le chômage. Il en est de la sorte au Pakistan où le capital humain joue un rôle important dans l'emploi des femmes, d'après Sarfraz et al. (2021). Toutefois, les avis empiriques démontrent une adéquation entre le capital humain et l'employabilité des femmes. Ces limites ont fait surgir un certain nombre de privations de la part de la femme par le repoussement de l'engagement au mariage et la période de conception (grossesse) ; cela se révèle par l'étude de (Brizi & Rawlings, 2022) soulignant une hausse du taux de prévalence de la contraception au Kenya allant de 4% en 1978 à 56% en 2019. Et cela dans l'objectif de conserver ou demeurer compétitive sur le marché de travail.

## 1.2. Revue empirique : Quelques évidences du lien entre le capital humain et l'emploi des femmes

Le questionnement de l'effet du capital humain sur l'employabilité des femmes a fait l'objet de quelques travaux empiriques ces dernières années, leurs résultats sont restés controversés.

Djahini-Afawoubo (2023) a trouvé que l'éducation réduit la probabilité d'occuper un emploi informel, l'effet de l'éducation est d'autant plus élevé que le niveau d'éducation atteint est important, les femmes ont une plus forte probabilité d'être employées dans le secteur informel. Pour Hassiba (2023), le niveau d'éducation est négativement corrélé à la participation des jeunes au marché du travail des quatre pays, l'âge est une variable significative, avoir une année d'âge supplémentaire augmente la chance d'avoir un emploi de 1,1% pour les hommes et de 0,9% pour les femmes quand il s'agit de la catégorie d'âge [25-29], pour les deux genres, la variable « niveau d'éducation » représente un avantage dans leur accès au marché du travail, les femmes mariées diminuent leurs chances d'occuper un emploi de -3,2 % par rapport aux célibataires.

Bago et al. (2022), ont trouvé qu'avoir un niveau élevé du capital humain réduit la probabilité pour une femme en recherche d'emploi de demeurer employées dans un emploi informel, une année complémentaire d'étude réduit la probabilité d'une femme à décrocher un travail dans le secteur informel dans l'intervalle de 3.99% à 6.12%, l'éducation augmente le nombre des heures de travail des femmes employées dans le secteur informel, (0.75 heure pour celles avec le niveau de primaire et 1.08 heure pour celles du secondaire et du niveau supérieur).

D'après les travaux de Sarfraz et al. (2021), le niveau d'éducation de la femme Pakistanaise joue un rôle important dans l'employabilité à des emplois décents, et l'engagement à un emploi décent est positivement corrélé aux femmes éduquées.

Lamine et Ousmane (2021) démontrent que l'accès à l'emploi qualifié au Mali dépend positivement de l'âge et de la zone de résidence ; par ailleurs une relation négative entre le capital humain, le genre et la situation matrimoniale sur l'accès à l'emploi qualifié au Mali, au Mali, les femmes ont 0.85 moins de chances d'occuper un emploi qualifié que les hommes, les individus âgés (45- 64 ans) et les vieux (65 et plus) ont plus de chance d'accéder à un emploi qualifié respectivement 1,2 et 2,5 fois de chances.

Selon Ibrahima et Benjamin (2011) d'aucun niveau d'instruction au niveau d'instruction primaire, la probabilité d'être employé diminue de 0,07, toute chose égale par ailleurs. Egalement, la probabilité d'être en emploi baisse de 0,30 (respectivement de 0,76) d'aucun niveau d'instruction au niveau d'instruction secondaire (respectivement au niveau d'instruction

supérieur). La probabilité pour les hommes de travailler est supérieure à 0,17 à celle des femmes d'être en emploi. De même, les jeunes vivant en milieu urbain ont une probabilité plus faible d'être en emploi que ceux vivant en milieu rural. Le niveau d'instruction ne contribue pas à l'employabilité des jeunes dans la commune d'Aboisso en Côte d'Ivoire.

D'après Kamanzi (2006), l'emploi des diplômés post-secondaire au Canada est significativement associé à la fois au capital humain et au capital social. Toutefois, l'influence du capital humain de l'individu est relativement plus élevée que celle de son capital social.

Laurent (2001) note que, (1) l'obtention d'un emploi est étroitement liée au niveau d'étude. Toute chose restant égale par ailleurs, un diplôme d'étude supérieur, ou universitaire accroît sa probabilité d'avoir un emploi respectivement de 12.29% et 14.76%, (2) La relation expérience professionnelle-salaire est une relation en dos d'âne.

### 1.3. Théorie du signal

Michael Spence (1973) pose le cadre initial en soutenant que, sur un marché du travail caractérisé par une information incomplète, le diplôme constitue un signal observable que les individus envoient aux employeurs pour laisser entrevoir une productivité intrinsèquement inobservable. Dans un prolongement dynamique, Wolpin (1977) puis Weiss (1995) montre que ce signal scolaire se déprécie au fil du temps : à mesure que les employeurs observent la performance effective des travailleurs, les salaires reflètent progressivement la productivité réelle plutôt que le simple titre académique.

Riley (2001) enrichit la perspective en soulignant que les firmes ne se fient plus à un indice unique ; elles agrègent désormais plusieurs indicateurs — diplôme, expérience professionnelle, résultats de tests cognitifs — pour estimer la valeur d'un candidat. En ajout, Lange (2007) précise que la prime salariale associée au diplôme dépend de la vitesse d'apprentissage des employeurs : plus ceux-ci acquièrent rapidement des informations sur la productivité réelle, plus la sur-rémunération initiale liée au signal éducatif s'amenuise.

Enfin, Coate et Loury (1993) démontrent que des stéréotypes de groupe peuvent fausser la lecture de ce signal : lorsque les employeurs anticipent des différences de performance sur la base du genre ou de l'origine ethnique, la valeur du diplôme se trouve biaisée, ce qui tend à renforcer les inégalités entre hommes et femmes ou entre groupes raciaux. Aux États-Unis, Altonji et Pierret (2001) exploitent la cohorte NLSY et montrent qu'après neutralisation du score cognitif AFQT, le diplôme procure encore une prime salariale d'environ 20 % lors de l'embauche ; cette sur-rémunération se réduit de moitié après cinq années d'expérience, signe

qu'un signal scolaire puissant au départ s'efface progressivement à mesure que la productivité réelle devient observable.

Dans l'Union européenne, une expérience de terrain réalisée par Giret, Michon et Pouget (2017) révèle qu'à qualifications techniques identiques, la mention d'un « titre d'ingénieur – grande école » sur le CV accroît les chances de convocation de 30 % par rapport à un diplôme universitaire standard, le prestige scolaire jouant ici le rôle de gage ex-ante de haute productivité.

En Afrique subsaharienne, Bago et al. (2022) constatent qu'en RDC une année supplémentaire d'études diminue la probabilité pour une femme d'occuper un emploi informel de 4 à 6 % ; toutefois, même au niveau licence, l'accès aux postes qualifiés reste largement bloqué, ce qui indique que le signal du diplôme est amoindri par la discrimination et la faiblesse des réseaux professionnels.

En Asie, Banerjee et Mukherjee (2019) montrent, à partir de données panel d'entreprises IT indiennes, que la possession d'une certification privée Cisco ou Oracle augmente le salaire d'embauche d'environ 15 %, mais que cet avantage s'annule après trois ans, confirmant le caractère transitoire du signal sur un marché du travail à rotation rapide.

#### **1.4. La métaphore du plafond de Verre**

D'après (Laufer & Muller, 2011), le plafond de verre désigne une particularité d'inégalité causant un frein dans l'accession des femmes à des postes de pouvoir formel dans les organisations et trouve sens par le fait qu'il y a recrutement massif des femmes en évolution de carrière stagnante caractérisée par des postes de gestion sans réels défis (Duchesneau, 2015). Cette même source reprend les propos de Buscatto et Marry en (2009), soulignant que le plafond de verre représente les freins persistants auxquels font face les femmes qualifiées afin d'accéder au niveau hiérarchique les plus élevés. Deux éléments sous-tendent la métaphore du plafond de verre, à savoir : les progrès des femmes dans les professions qualifiées et la réalité décisionnelle de plus en plus continue dans leurs parcours de carrières (Laufer & Muller, 2011) pouvant laisser passer le regard et non les personnes, « mais tout en y bloquant l'accès » (Duchesneau, 2015).

Deux causes sont énoncées par les auteurs sur la persistance du plafond de verre, à savoir : la maternité et le mariage. En ce qui concerne (Sarfraz et al, 2021), l'interruption dans la carrière professionnelle et l'inaccessibilité aux emplois décents sont suite à la conception (grossesse) des femmes. Cela est attesté par l'étude de (Hassiba, 2023) trouvant que les femmes mariées diminuent leur probabilité d'être en emploi de 3.2%. Inversement, plusieurs auteurs à

l'occurrence de Gadea (2000) et Laufer (2005), ont pu développer la théorie de l'escalier inversé stipulant que plus les hommes ont des enfants, plus ils parviennent à décrocher un statut plus élevé dans la firme. Parmi les pistes d'éclatement du plafond de verre figurent l'éducation. Le remède au plafond de verre est l'éducation, celle-ci permet aux femmes de se soustraire de la réalité du plafond de verre comme l'indique (Toé, 2014) en se référant à Kanter (1989).

Le mariage quant à lui influence les trajectoires professionnelles des femmes sur plusieurs plans. Notamment, la pression sociale et les attentes familiales. Le mariage est associé à des responsabilités domestiques accrues, et dans de nombreuses cultures les femmes mariées assument souvent une part plus importante des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, ce qui peut limiter l'investissement des femmes dans leur carrière. Aussi il y a la discrimination implicite, certains employeurs considèrent que les femmes mariées sont moins disponibles ou moins engagées dans leur travail, ce qui peut influencer les décisions de promotion (BEC, 2017). Et enfin réseaux professionnels masculins les cercles de pouvoir restent majoritairement masculins, et les femmes mariées peuvent avoir moins d'opportunités de réseautage et de mentorat (Buscatto & Marry, 2009).

À l'égard de cette liste non exhaustive des travaux des auteurs, retenons que l'emploi des femmes est conditionné par un niveau quelconque du capital humain ; en plus, ce dernier a un effet significatif pouvant être positif ou négatif. Ainsi, il est difficile de conclure que l'analyse de l'effet du capital humain sur l'emploi est saturée, plusieurs brèches restent à exploiter pour renchérir la littérature. Les recherches exploitées font mention de certains gaps, à savoir : (1) Du point de vue contextuel, (2) Nécessité d'utiliser la variable médiatrice « Nombre d'année d'étude » pour approfondir l'effet du capital humain sur l'emploi des femmes.

## **2. Approche méthodologique**

Cette partie concerne la présentation des sources des données et l'échantillonnage, les différentes méthodes de recherche utilisées, ainsi que la spécification du modèle économétrique.

### **2.1. La collecte des données**

L'étude en examen est basée sur des données de type primaire au travers d'un questionnaire d'enquête administré auprès des femmes faisant partie de la population active de la ville de Beni. Sur base de l'outil de collecte des données, Kobo Collect, les données ont été recueillies dans la période allant du 19 Août 2024 au 31 Août 2024.

## 2.2. La taille et le calcul de l'échantillon

Dans l'optique de déterminer l'échantillon, le Plan Local de Développement Inclusif et Durable réalisé en 2022 par différents services étatiques sous la direction de la Mairie de la ville de Beni ; avec le financement du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR), renseigne le nombre des femmes faisant partie de la population active en ville de Beni étant de 269 206. La taille de l'échantillon a été calculée par la formule de Slovin (1960) :  $[n = N / (1+Ne^2)]$

Où :

- **N** : Taille de la population (269 206 femmes faisant partie de la population active de la ville de Beni)
- **n** : Taille de l'échantillon
- **e** : Marge d'erreur (0.05)

$$n = 269206 / (1+269206*0.05^2) = 399,406$$

Cette formule est valable car la population cible est connue. Le résultat de cette formule donne un échantillon de 399,406  $\approx$  400 femmes (en quête d'un nombre pair, 400 femmes a été jugé réaliste).

## 2.3. La technique d'échantillonnage

Pour atteindre cet échantillon, la technique d'échantillonnage non probabiliste de type occasionnel a été utilisée. Car il est question de s'adresser à des enquêtées vers qui l'accès est facile et commode. Par conséquent, toutes les femmes n'ont pas la même probabilité de faire partie de l'échantillon. Sur ce, les résultats observés sur l'échantillon ne peuvent pas être généralisés à toute la population d'étude.

## 2.4. Variables explicatives

La particularité de travaux scientifiques s'exprime par les variables retenues pour analyser l'objet de la recherche, ainsi dans le cadre de cette étude ; cette figure présente les différentes variables explicatives faisant examen de cette communication.

Variables explicatives	OBS
1. Niveau d'étude	Celle-ci représente la mesure de base du capital humain et valoriser par Théodore Schultz et Gary Becker (Nejjari et al., 2020).

<b>2. Expérience professionnelle</b>	Les études primaires ont longtemps attesté l'incontournable effet du capital humain par le niveau d'étude comme facteur clé d'être en emploi, certes cela a fait une multitude d'affirmations ; d'autres études l'ont réfuté. Ainsi, elle est utilisée pour combler les insuffisances de la variable niveau d'étude Hassiba (2023).
<b>3. Nombre d'année d'étude</b>	Schultz en 1993 souligne que, les recherches faites au 20 <sup>e</sup> siècle ont mis un accent particulier sur le nombre d'années des études, cette variable permet d'expliquer au mieux le retour sur investissement en éducation et en santé des hommes et des femmes. En plus de cela, cette mesure est beaucoup utilisée pour tester la robustesse du modèle économétrique à l'égard de Djahini-Afawoubo (2023).

**Figure 1 Variables explicatives**

Source : auteurs

### 2.5. Modèle économétrique

Le modèle économétrique adopté dans le cadre de cette étude est celui de la régression logistique de type binomial soutenu par l'estimateur de *maximum de vraisemblance* matérialisé par le logiciel Statistical Package For Social Sciences, version 20 (SPSS 20). Ce dernier est une technique qui permet d'ajuster une surface de régression ayant des données dont la variable dépendante est dichotomique (Desjardins, 2005). Une variable dichotomique est une variable qualitative et catégorielle qui ne peut prendre que deux valeurs : « 0 » comme absence, ou « 1 » comme présence. Et dans ce cas précis, la variable dichotomique "emploi des femmes" mesurée par l'occupation ; prise à sa forme simple d'une variable dichotomique (1 occupée et 0 si non).

En référence des études antérieures collectées dans le cadre de ce papier, l'accessibilité à l'emploi par les femmes est liée au capital humain exprimé par le niveau d'étude, l'expérience professionnelle et le nombre d'années d'étude (Kamanzi, 2006 ; Lamine & Ousmane, 2021 ; Nounagnon, 2022 et Djahini-Afawoubo, 2023). La spécification du modèle est formulée comme suit :

$Y_j = A_0 + A_1X_1 + A_2X_2 + A_3X_3 + \varepsilon$  ; Avec : Y: emploi ;  $A_0$ : la constante ;  $X_1$  : niveau d'étude ;  $X_2$  : expérience professionnelle et  $X_3$  : nombre d'année d'étude et  $\varepsilon$  : le terme d'erreur ;  $A_i =$  coefficients des variables, avec  $i=1, \dots, n$

### 3. Présentation et discussion des résultats

Cette partie présente et discute les différents résultats obtenus dans ce papier. L'estimation et la robustesse du modèle a été faite à partir du logiciel SPSS 20. Le test choisi afin de ressortir

la liaison et la significativité entre les variables est le test de Wald qui obéit à la loi de Khi-Deux (Monbet, 2013).

**Tableau 1: Emploi\*Expérience professionnelle**

Tests du Khi-deux			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	69.232 <sup>a</sup>	3	.000
Rapport de vraisemblance	70.632	3	.000
Association linéaire par linéaire	52.610	1	.000
Nombre d'observations valides	400		

Source: auteurs

Il ressort de ce tableau qu'au seuil de 5%, le Khi-deux calculé à 69.232 et la probabilité associée à Khi-deux calculé (P= 0.000). Etant donné que (P= 0.000) est inférieure au seuil de 0.05. Ainsi, il y a une dépendance entre l'expérience professionnelle et l'occupation à un emploi.

**Tableau 2 : Liaison du modèle pris dans son ensemble**

Variables dans l'équation							
		A	E.S.	Wald	Ddl	Sig.	Exp(B)
<b>Etape 0</b>	Constante	0.754	0.107	49.454	1	0.000	2.125

Source: auteurs

A la lumière de ce tableau, les variables niveau d'étude et expérience professionnelle ont des effets significatifs sur l'emploi de femmes en ville de Beni. Avec la p-value associée (**0.000**) est inférieure au seuil de 0.05.

**Tableau 3: Probabilité initiale (-2LL)**

Historique des itérations <sup>a,b,c,d</sup>					
Itération		-2log-vraisemblance	Coefficients		
			Constante	EXP_PROF	NIV_ETUD
<b>Etape 1</b>	1	446.593	-.719	.773	
	2	438.646	-1.202	1.135	
	3	438.335	-1.315	1.224	
	4	438.335	-1.321	1.228	
	5	438.335	-1.321	1.228	
<b>Etape 2</b>	1	442.739	-.002	.772	-.174
	2	433.399	-.134	1.158	-.267
	3	432.954	-.167	1.264	-.292
	4	432.952	-.169	1.270	-.293
	5	432.952	-.169	1.270	-.293

c. -2log-vraisemblance initiale : 501.496

Source: auteurs

Il ressort de ce tableau que la probabilité log (-2LL) initiale est de : 501.496. C'est sur base de cette probabilité que l'on cherche à améliorer en ajoutant des variables prédictives.

**Tableau 4 : Evaluation de la signification du modèle de régression (Combinaison du Récapitulatif des modèles et Tests de spécification du modèle)**

Récapitulatif des modèles			
Etape	-2log-vraisemblance	R-deux de Cox & Snell	R-deux de Nagelkerke
<b>1</b>	438.335 <sup>a</sup>	.146	.204
<b>2</b>	432.952 <sup>a</sup>	.157	.220

Source: auteurs

**Tableau 5 : Tests de spécification du modèle**

Tests de spécification du modèle				
		Khi-Chi-deux	Ddl	Sig.
<b>Etape 1</b>	Etape	63.161	1	.000
	Bloc	63.161	1	.000
	Modèle	<b>63.161</b>	1	.000
<b>Etape 2</b>	Etape	5.382	1	.020
	Bloc	68.543	2	.000
	Modèle	<b>68.543</b>	2	.000

Source: auteurs

Les tableaux 4 et 5 ci-haut, récapitulatif des modèles, fournissent les valeurs -2LL pour chaque étape du modèle. Connaissant la probabilité log (-2LL) initiale est de **501.496** ; les étapes du modèle sont inférieures à la probabilité -2LL respectivement : **63.161** (501.496-438.335) et **68.543** (501.496-432.952). À la lumière de ces deux tableaux, le modèle final permet de prédire significativement mieux l'accès à l'emploi par les femmes de la ville de Beni.

**Tableau 6 : Variable dans l'équation**

Variables dans l'équation									
		A	E.S.	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	IC pour Exp(B) 95%	
								Inférieur	Supérieur
<b>Etape 1<sup>a</sup></b>	EXP_PROF	1.228	0.181	45.888	1	0.000	3.413	2.393	4.869
	Constante	-1.321	0.302	19.061	1	0.000	0.267		
<b>Etape 2<sup>b</sup></b>	NIV_ETUD	-0.293	0.131	<b>5.014</b>	1	<b>0.025</b>	<b>0.746</b>	0.577	0.964
	EXP_PROF	1.27	0.186	<b>46.48</b>	1	<b>0.000</b>	<b>3.562</b>	2.472	5.133
	Constante	-0.169	0.594	0.081	1	0.776	0.844		
<b>a. Variable(s) entrées à l'étape 1 : EXP_PROF.</b>									
<b>b. Variable(s) entrées à l'étape 2 : NIV_ETUD.</b>									

Source : auteurs

D'après ce tableau, les variables prédictives (niveau d'étude et l'expérience professionnelle) introduite dans l'équation présentent un effet significatif à 5% du seuil respectivement de 0.025 et de 0.000. Sur ce, il existe un effet significatif qui est positif d'une part et négatif d'autre part du capital humain (dans la combinaison du niveau d'étude et de l'expérience professionnelle) sur l'accès à un emploi par les femmes de la ville de Beni ; ainsi le rapport de chance d'être en emploi augmente de 35 fois lorsqu'une femme en ville de Beni a une année supplémentaire d'expérience professionnelle et il varie entre 2 et 5 de la population. Une diminution de 29% de la probabilité d'occuper un emploi par la femme de la ville de Beni lorsqu'elle passe d'un niveau d'étude à un autre, car le coefficient (-0.29) évolue en sens inverse ; plus une femme à Beni à un niveau d'étude supplémentaire cela diminue la chance d'occuper un emploi et le rapport de chance d'être en emploi diminue de 75 fois pour une année supplémentaire d'étude. À partir de ce tableau, nous pouvons établir le modèle :  $Emploi = - 0.169 + (- 0.293)*NIV\_ETUD + 1.27*EXP\_PROF + \epsilon$

**Tableau 7 : Contribution du cumul du parcours académique**

Variables hors de l'équation			Score	Ddl	Sig.
<b>Etape 1</b>	Variables	NIV_ETUD	5,141	1	0,023
		CUMUL_PARC_ETUD	0,814	1	0,367
	Statistiques globales		5,26	2	0,072
<b>Etape 2</b>	Variables	CUMUL_PARC_ETUD	0,126	1	<b>0,723</b>
	Statistiques globales		0,126	1	0,723

Source : auteurs

Le résultat dans le tableau 7 présente la variable médiatrice « cumul du parcours d'étude » comme n'ayant pas d'effet sur la probabilité qu'une femme accède à l'emploi. Cela est constaté par son Sig (0.723) est supérieur au seuil de 5%. Utilisant la méthode ascendante : rapport de vraisemblance, la variable cumul du parcours d'étude a été injectée en dehors du modèle.

**Tableau 8 Teste d'applicabilité de la métaphore « plafond de verre » dans le contexte des femmes en ville de Beni**

En vue de tester cette applicabilité, une observation descriptive de la variable « catégorie socio-professionnelle » est nécessaire ; et au-dessus d'une analyse inférentielle mettant en balance le niveau d'étude des femmes et leurs catégories socio-professionnelles.

**Tableau 8.1 Catégorie socio professionnelle**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide
Cadre de direction	24	6,0%	8,8%
Agent de maîtrise	58	14,5%	21,3%
Agent d'exécution	190	47,5%	69,9%
Total	272	68,0%	100,0%
Système manquant	128	32,0%	
	400	100,0%	

Source : auteurs

Au moment de la récolte des données, 272 femmes sont en emploi sur 400. 8,8% représente les femmes ayant l'emploi en tant que cadre de direction, 21,3% sont des agents de maîtrise et 69,9% des agents d'exécution. Constatons que, les majors partis des femmes faisant partie de la population active en ville de Beni sont des agents d'exécution.

**Tableau 8.2 Tableau croisé entre l'état matrimonial et la catégorie socio professionnelle**

Tests du Khi-deux			
	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
<b>Khi-deux de Pearson</b>	27.010 <sup>a</sup>	6	0.000
<b>Rapport de vraisemblance</b>	25.208	6	0.000
<b>Association linéaire par linéaire</b>	12.504	1	0.000
<b>Nombre d'observations valides</b>	272		

Source : auteurs

Sur base de 400 femmes enquêtées, celles ayant un emploi au moment de l'enquête (272) ; l'analyse croisée révèle ce qui suit : La valeur de Khi-deux calculé est 27.010 et la probabilité associée à Khi-deux calculé ( $P= 0.000$ ). Etant donné que ( $P= 0.000$ ) est inférieure au seuil de 0.05, ainsi, il y a une dépendance entre l'état matrimonial et la catégorie socioprofessionnelle.

**Tableau 8.3 Analyse du sens de relation entre l'état matrimonial et la catégorie socio professionnelle**

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
<b>Nominal</b>	<b>par</b>		
	Phi	0.315	0.000
<b>Nominal</b>	V de Cramer	0.223	0.000
<b>Nombre d'observations valides</b>		272	

Source : Auteurs

Dans la quête de l'analyse du plafond de verre dans le contexte de ce présent travail, la mise en évidence de l'état matrimonial et la catégorie socioprofessionnelle par le V de Cramer révèle une valeur de 0.223 (tend vers 0). À la vue de cette valeur, la relation entre les deux variables demeure faible.

**Tableau 8.4 Tableau croisé entre le niveau d'étude et la catégorie socio professionnelle**

Tests du Khi-deux			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	29.254 <sup>a</sup>	8	.000
Rapport de vraisemblance	31.195	8	.000
Association linéaire par linéaire	7.143	1	.008
Nombre d'observations valides	272		

Source : auteurs

À la lumière de ce tableau, le niveau d'étude et la catégorie socioprofessionnelle des femmes faisant partie de la population active sont dépendantes.

Les résultats provenant de ce papier, précédemment présentés corroborent ou rejettent celles de certaines autres études antérieures similaires.

(1) Le capital humain pris dans sa globalité présente un effet significatif, positif ou négatif, sur la probabilité qu'une femme de Beni accède à l'emploi. Pour l'**effet positif**, ce résultat est apparié à celui de Bago et al. (2022) stipulant que, le niveau élevé en capital humain réduit la probabilité qu'une femme en recherche d'emploi demeure dans le secteur informel ; en Chine, il est démontré un impact positif et significatif du capital humain et social sur l'employabilité d'après le travail de (Shiyuan et al, 2022 ; Wang et Ze, 2023). Concernant l'**effet négatif**, les résultats de cette recherche corroborent avec ceux de Lamine et Ousmane (2021) trouvant une relation négative entre le capital humain et l'emploi qualifié,

(2) Le niveau d'éducation a tendance à agir significativement et négativement sur l'emploi. C'est-à-dire, un niveau d'étude supplémentaire réduit de **29%** la probabilité d'occuper un emploi par la femme en ville de Beni et le rapport de chance décroît de 75 points. Ces résultats démontrent que le signal que la détention du diplôme véhicule est faible. Suite à plusieurs facteurs liés à l'informalité de l'économie comme le souligne Djahini-Afawoubo (2023) stipulant que les femmes ont une plus forte probabilité d'être employées dans le secteur informel, l'influence du capital social sur l'employabilité, etc. **La théorie du signal** n'est pas infirmée ; elle est conditionnée : le diplôme reste un indicateur de productivité potentielle, mais

sa capacité de « séparer » les candidats est neutralisée par l’informalité de l’économie. Ce résultat corrobore avec l’étude de Djahini-Afawoubo (2023) et Bago et al, (2022), trouvant qu’un individu avec un niveau d’étude secondaire et universitaire a probabilité d’accéder à un emploi informel diminuant respectivement de 10 point de pourcentage et 48 point de pourcentage, au mieux une année complémentaire d’étude réduit la probabilité qu’une femme décroche un travail dans le secteur informel ; Ibrahima et Benjamin (2011) par leur recherche ont trouvé une diminution de 0.07 dans la probabilité d’être employé par des jeunes n’ayant aucun niveau d’instruction et ceux du niveau primaire dans la commune d’Aboisso en Côte d’Ivoire. Il en est de même dans le contexte de l’Afrique du Nord, Hassiba (2023) affirme que la relation est négative entre le niveau d’éducation à la participation des jeunes au marché de travail des 4 pays (Algérie, Tunisie, Maroc et Egypte). Certaines études antérieures ont un avis contre, dans le contexte du Pakistan, l’étude Sarfraz et al. (2021) démontre que l’accès à l’emploi décent des femmes Pakistanaise dépend positivement du niveau d’éducation, tout comme la recherche de Laurent (2001) stipulant l’obtention d’un diplôme supplémentaire accroît la probabilité d’avoir un emploi en Belgique, Thiaw et Cabral (2019) dans leur communication soulignent qu’une hausse d’un point du niveau d’instruction supérieur accroît la probabilité d’occuper un emploi qualifié de 35.17 points au Burkina Faso, de 5.08 point au Niger, de 5.24 points au Sénégal et de 4.10 points au Bénin,

(3) Les estimations économétriques ont permis d’analyser l’une de variable principale, à savoir l’expérience professionnelle ; d’après les résultats, elle présente un effet positif et significatif sur la probabilité qu’une femme à Beni accède à l’emploi, démontrant un rapport de chance de 35 fois lorsqu’une femme en ville de Beni à une année supplémentaire d’expérience professionnelle. Précisons que cette variable a fait moins l’objet d’une étude, ainsi la plupart des auteurs l’ont mesurée par l’âge des répondants ; c’est ainsi que Lamine et Ousmane (2021) dans leur étude ont conclu par ceci, les individus âgés de 45 ans, 64 et plus ont 1.2 – 2.5 fois de chances d’accéder à un emploi qualifié,

(4) Dans l’optique de l’approfondissement du travail, le concept « plafond de verre » a permis d’analyser la face cachée de la massivité des femmes dans le marché de travail énoncé par Claudia Goldin (1970). Les résultats (voir tableau 8.2, 8.3 et 8.4) révèlent une dépendance entre l’état matrimonial, le niveau d’étude et la catégorie socioprofessionnelle des femmes en ville de Beni ; il s’observe tout de même une faible dépendance entre ces différentes variables.

## Conclusion

En définitive, l'objectif de cette communication était d'apprécier l'effet du capital humain sur l'accès à l'emploi des femmes en ville de Beni. Afin de mener cette recherche à bord, la régression logistique binaire par l'estimateur de maximum de vraisemblance a été utilisée sur base d'un échantillon de 400 femmes actives. Pour aboutir aux résultats, trois philosophies ont conduit ce travail, à savoir la théorie du capital humain, la théorie du signal et la métaphore du plafond de verre.

Quant à la première, le capital humain (niveau d'étude et l'expérience professionnelle) a un effet significatif, positif ou négatif sur la probabilité qu'une femme de Beni accède à l'emploi. Néanmoins, la variable prédictive (le niveau d'étude) a un effet significatif et négatif sur la probabilité d'accéder à l'emploi, mais aussi le cumul du parcours d'étude n'a aucun effet sur la probabilité qu'une femme accède à l'emploi. En deuxième position, l'on constate que l'informalité de l'économie dissipe le signal du diplôme, la théorie du signal n'est donc pas infirmée, mais dissipée. Troisièmement, la réflexion tournant autour de 6.4% des femmes ayant l'emploi a permis d'interroger l'état matrimonial, le niveau d'étude et la catégorie socioprofessionnelle pour détecter les traces du plafond de verre dans le marché de travail en ville de Beni. Ainsi, la mise en évidence de ces trois variables par des tests d'indépendance a montré une dépendance ayant un degré faible à la suite à la valeur de V de Cramer de 0,223.

A l'égard des résultats ci-haut, cette étude recommande ce qui suit : les femmes de la ville de Beni doivent augmenter conséquemment leur expérience professionnelle par (le volontariat, le stage professionnel, etc), au-delà d'obtenir des diplômes, les femmes à Beni devraient amplifier le poids de cela en acquérant des compétences sur l'utilisation des outils informatiques, créant un réseau professionnel (networking) et développant des soft skills en vue d'une entrée et/ou de maintenance dans le marché de travail ; mais également, que les politiques de recrutement des entreprises à Beni prennent en compte le niveau d'étude des femmes.

Nonobstant les prouesses de ce travail, il présente une limite par le fait qu'il ne puisse point généraliser les résultats observés sur l'échantillon de toute la population d'étude suite à la technique d'échantillonnage non probabiliste (du type occasionnel).

Ce travail ouvre d'autres perspectives de recherche, à savoir : une analyse de l'effet du capital humain du point de vue macroéconomique sur l'emploi, une analyse microéconomique de l'effet du capital humain sur l'emploi à l'échelle du pays (RDC), une intégration d'une technique d'échantillonnage probabiliste, et une incorporation d'une régression logistique multinomiale ; afin de mieux cerner l'apport du capital humain sur l'emploi des femmes.

## Bibliographie

- Bago, J.-L., Souratié, W. D., Ouédraogo, E., & Zahonogo, P. (2022). Human capital and women's informal work: Theory and Evidence. *Journal of Economic Development*.
- BEC, F. L. (2017). Agir sur le plafond de verre : les bons réflexes du CE. *Repere*.
- Belghiti-Mahut, S. (2004). Les déterminants de l'avancement hiérarchiques des femmes cadres. *Cairn Info*.
- Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité: Réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Regards sur le travail*.
- Boulet, M. (2012). Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible au Québec. *Project Muse*.
- Brizi, N., & Rawlings, L. (2022). *Libérer le capital humain des femmes et des filles : un levier de changement pour l'Afrique*. Récupéré sur Banque Mondiale Blogs: <https://blogs.worldbank.org/fr/nasikiliza/liberer-le-capital-humain-des-femmes-et-des-filles-un-levier-de-changement-pour-lafrique>
- Buscatto, M., & Marry, C. (2009, Juin). Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au xxe siècle. *Open Edition Journals*.
- Charles-Alexis, B. (2024). Emploi des jeunes en République du Congo : Quels déterminants? *Revue Française d'Economie et de Gestion*.
- Desjardins, J. (2005). L'analyse de régression logistique. *Tutorial in Quantitative Methods for Psychology*.
- Djahini-Afawoubo, D. M. (2023). Niveau d'étude et probabilité d'être employé dans le secteur informel au Togo. *Région et Développement*.
- Docquier, F., Laurent, S., & Perelman, S. (1998). Capital humain, emploi et revenus du travail. *CADRE*.
- Donald, A. A., Hwang, H., & Phipps, V. (2022). Autonomisation économique des femmes en RDC: Obstacles et opportunités. *African Can End Poverty*.
- Duchesneau, C. (2015). Quels sont les facteurs susceptibles de contribuer à l'éclatement du plafond de verre? Cas tirés du secteur public et parapublic au Québec.
- Gakou, A. D., & Kuépié, M. (2008). Niveau et déterminant de l'insertion des femmes sur le marché de travail au Mali. *STATECO*.
- Grira, H. (2006). Capital humain au Bangladesh. *HAL Open Science*.
- Hassiba, G. (2023). Emploi informel et accès des femmes au marché du travail en Afrique du Nord. *Algerian Scientific Journal Platform*.

- Hu, T. (2013). Une analyse de l'emploi et du salaire des diplômés universitaires en Chine à l'entrée sur le marché de travail.
- Hyland, M., Islam, A., & Muzi, S. (2020). Firm's discriminatory Behavior, and Women's Employment in the Democratic Republic of Congo. *Policy Research Working Paper*.
- INSEE. (2022). *Femmes et hommes, l'égalité en question*. Institut national de la statistique et des études économiques.
- Lamine, T. S., & Ousmane, M. (2021). Le rôle du capital humain dans l'accès à l'emploi dans le contexte malien: une analyse empirique. *Revue Française*.
- Laufer, J., & Muller, P. (2011). Le plafond de verre dans l'administration, enjeux. *OpenEdition Journals*.
- Laufer, Jacqueline. (2005). La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel.
- Laurent, S. (2001). Capital humain, emploi et salaire en Belgique et dans ses régions. *CAIRN.INFO*.
- Marry, M., & Catherine, B. e. (2009, Avril-Juin). "Le plafond de verre dans tous ses éclats". *La féminisation des professions supérieures au XXe siècle*. Récupéré sur [Journals.openedition.org: https://journals.openedition.org/sdt/16326](https://journals.openedition.org/sdt/16326)
- Monbet, V. (2013). Statistique inférentielle : tests.
- Nejjari, I., Abdelhal, S., & Lebzar, B. (2020). Mesurer le capital humain : Dimensions et méthodes alternatives. *Revue de publicité et de communication marketing*.
- OIT. (2021). *Programme pays de promotion du travail décent (PPTD) pour la République Démocratique du Congo 2021-2024*.
- Othmane, L., Yasmina, B., & Mohammed, E. K. (2023). Education et capital humain: une analyse régionale par économétrie spatiale pour le cas du Maroc. *Revue Française d'Economie et de Gestion*.
- Perrichet, A. (2006). Investir dans une thèse: Capital humain ou capital culturel? *Hal Science*.
- Rajae, O., & Miloudi, K. (2023). Valorisation du capital humain et digitalisation RH : étude empirique sur les employés d'un centre d'appel . *Revue Internationale des Sciences de Gestion*.
- Rees, M. (2016). *L'éducation en Afrique : l'avenir du continent à la croissance la plus rapide*. Récupéré sur Banque européenne d'investissement: <https://www.eib.org/fr/stories/africa-education>

Sarfraz, M., Andlib, Z., Kamran, M., Khan, N. U., & Bazkiaei, H. A. (2021). Pathways towards Women Empowerment and Determinants of Decent Work Deficit: A South Asian Perspective. *Administration Sciences*.

Schultz, T. P. (1993). Human capital investment in women and men : Micro and Macro Evidence of Economic Returns. *An International Center for Economic Growth Publication* .

Simko, j., & Tuicu, L. (2015). *Determinants of human capital: A study on Swedish municipalities*.

Sissoko, E. F., Dembele, K., Maiga, A., & Tangara, T. (2024). Défis et Perspectives : Comprendre le Labyrinthe du Chômage au Mali (1991- 2022). *International Journal of accounting, Finance, Auditing, Management, Economics*.

Thiaw, M., & Cabral, F. J. (2019). Capital humain et emploi dans la zone UEMOA : Cas du Benin, du Burkina, du Niger et du Sénégal. *ISSR Journal*.

Toé, M. (2014). Les déterminants individuels du plafond de verre : cas de la composition des instances de gouvernance des entreprises françaises cotées. *Erudit*.

UN-Women. (2011). *Transition des études au marché du travail dans six pays africains: Comment les femmes s'en tirent elles?*