

L'emploi des femmes dans les PME du secteur automobile : l'analyse des risques dans les lavages-autos du district d'Abidjan

The employment of women in SMEs in the automotive sector: risk analysis in car washes in the district of Abidjan

SANGARE Tchétien épse KONE

Enseignant-Chercheur

Unité de Formation et de Recherches des Sciences Economiques et de Gestion

Université Félix Houphouët Boigny

Laboratoire des Sciences des Organisations (LSO)

sangarechetien@hotmail.com

DOMOA Chayé Danielle Larissa

Enseignant-chercheur

Unité de Formation et de Recherches des Sciences Economiques et de Gestion

Université Félix Houphouët-Boigny

Laboratoire des Sciences des Organisations (LSO)

danielledomoa@gmail.com

N'DA Eba Amoan Edwige

Enseignant-chercheur

Unité de Formation et de Recherches des Sciences Economiques et de Gestion

Université Félix Houphouët-Boigny

Laboratoire des Sciences des Organisations

edwigeeba@yahoo.fr

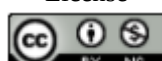
Date de soumission : 12/07/2023

Date d'acceptation : 10/08/2023

Pour citer cet article :

SANGARE T. & AL (2023) « L'emploi des femmes dans les PME du secteur automobile : l'analyse des risques dans les lavages-autos du district d'Abidjan », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 4 : Numéro 8 » pp : 238 - 255.

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



Résumé

Cette étude a pour objectif d'analyser les risques du métier des femmes dans les lavages-autos du District d'Abidjan. La méthodologie utilisée sur un échantillon de 229 femmes dans les lavages-autos du district d'Abidjan est la démarche quantitative. A l'aide d'un modèle probit, les résultats ont révélé que les risques physiques sont élevés tandis que les risques relationnels sont faibles. Par ailleurs, ces risques sont influencés positivement par le poids des équipements, la perception des hommes sur la femme au foyer, le harcèlement au travail et le temps passé au chômage. De tels résultats impliquent une sensibilisation des acteurs sur la prévention des risques dans le secteur des lavages-autos.

Mots clés : Emploi des femmes ; PME ; risques ; secteur automobile ; étude quantitative.

Abstract

This study aims to analyze the risks of the profession of women in car washes in the District of Abidjan. The methodology used on a sample of 229 women in car washes in the district of Abidjan is the quantitative approach. Using a probit model, the results revealed that physical risks are high while relational risks are low. Moreover, these risks are positively influenced by the weight of equipment, men's perception of housewives, workplace harassment and time spent unemployed. Such results imply raising the awareness of stakeholders on risk prevention in the car wash sector.

Keywords: Employment of women; SMEs; risks; automotive industry; quantitative study.

INTRODUCTION

Les femmes en 2008 représentaient plus de 40% de la main d'œuvre mondiale soit 1,2 milliard des travailleurs sur un total de 3 milliards (BIT, 2008). Cette part croissante des femmes dans la main d'œuvre est à l'origine d'une série de questions en termes d'exposition aux substances dangereuses (OIT). Une part significative de ces femmes se trouve également dans l'économie informelle où elles sont confrontées à des conditions de travail dangereuses et insalubres, des revenus faibles ou irréguliers, la précarité de l'emploi et l'absence à des informations. (Forastieri, 2000). Dans le secteur automobile, les femmes sont également sous-représentées, ce qui n'est pas le cas dans les métiers de services où elles sont plus représentées (ANFA, 2019). Pour comprendre cette inégalité, des études se sont intéressées à la problématique. C'est ainsi que les études de Fuller, Beck & Unvin (2005), Ashton & Maguire (1980) confirment que les recruteurs associent aux métiers dits « masculins », certains critères tels que les conditions physiques que les femmes ne remplissent pas généralement. Aussi, des auteurs comme Eckert & Faure (2007) pensent que les responsables dans les secteurs masculins pourraient exclure les candidatures féminines pour prévenir le risque de dysfonctionnement dans les relations sociales tels que le harcèlement sexuel, les tensions. Par ailleurs, Mariak & Kluge (1998) mettent l'accent sur l'impraticabilité des espaces de travail pour les femmes. Cependant, les études démontrent qu'une fois les portes franchies pour certaines, les femmes ne se retrouvent pas toujours au bout de leurs peines et leur insertion professionnelle ne se fait pas sans heurts : blagues, sexisme, harcèlement, isolement... (Fouquet & Rock, 1999). Les risques encourus par les travailleurs sont mieux connus car des études sur la Santé Sécurité au Travail (SST) se sont intéressées aux emplois dans des secteurs à prépondérance masculine. Ainsi, l'INRS a créé une liste de risques professionnels auxquels peuvent être confrontés les salariés. Selon Karen, Seifert & Couture (2006), les femmes affirment avoir été exposées à un grand nombre de risques tant physiques, organisationnels que relationnels dans l'exercice de leur métier. Selon le rapport final de Chassaing, Daniellou & Davezian (2012), entre 2005 et 2009, 6 salariés de l'industrie « Renault Techno centre » se sont donnés la mort. La multiplication de ces cas de suicides masque une recrudescence des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et un mal-être dans l'industrie automobile.

En Côte d'Ivoire, malgré les efforts qui sont faits, les femmes ivoiriennes restent confrontées à plusieurs difficultés dans le secteur privé comme le statut social, le harcèlement, le manque de confiance en soi, la pénibilité de certaines conditions de travail (CGECI, 2017). Ces faits marquants de suicides et de pénibilité des conditions de travail suscitent des interrogations quant au rôle des gestionnaires dans la prévention des risques dans le secteur de l'emploi. Face à ces risques, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Pour ce faire, il doit être en mesure de prouver qu'il a mis les moyens adéquats pour prévenir et réduire les risques auxquels sont exposés les salariés (Lefebvre-Dalloz, 2021). C'est pourquoi, aujourd'hui, l'accent est mis sur l'élimination des risques en milieu professionnel plutôt que sur l'exclusion des femmes des métiers dangereux (BIT, 2009). Cette prévention est désormais hissée au rang d'enjeu prioritaire (Recherche-Action, 2012). Elle devient donc une priorité aujourd'hui des organisations internationales et demeure une problématique que les chercheurs doivent chercher à résoudre (BIT, 2009). C'est dans cette perspective de prévention de risques dans le secteur automobile que nous avons décidé d'analyser ces risques auxquels s'exposent les femmes à travers l'article suivant : « **l'emploi des femmes dans les PME du secteur automobile : l'analyse des risques dans les lavages autos du District d'Abidjan** ».

La question centrale qui se pose est : quels sont les risques auxquels s'exposent les femmes dans le secteur automobile ?
De manière spécifique :

- Quelle est la cartographie des risques inhérents au métier des femmes dans le secteur des lavages-autos ?
- Quels sont les déterminants de ces risques dans les lavages-autos ?

Comme objectif général, il s'agit d'analyser les risques inhérents au métier des femmes dans les lavages-autos d'Abidjan. Plus spécifiquement, il s'agit d'établir une cartographie des risques dans le secteur de lavages-autos d'une part et d'autre part, d'expliquer les déterminants des risques auxquels les femmes s'exposent dans ce secteur en vue d'une meilleure prise en charge de ces risques. Cette étude présente un double intérêt managérial et scientifique :

- au plan managérial, cette étude permettra aux responsables des lavages-autos de connaître les risques les plus élevés auxquels les femmes sont exposées afin de mieux les gérer et prévenir ;
- au plan scientifique, cette étude permettra d'enrichir la littérature existante sur le concept de la gestion des risques en milieu professionnel dans le secteur automobile.

Afin d'atteindre notre objectif de recherche, cet article a été divisé en trois parties. La première partie étudie la revue de la littérature ciblée. La seconde partie traite de la méthodologie utilisée. La troisième partie présente et analyse les résultats d'une part et d'autre part, discute ces résultats et propose les recommandations de l'étude.

1. La littérature

Cette littérature se subdivise en deux types de littérature qui sont théorique et empirique. La partie théorique fait un positionnement pour la théorie de la discrimination à l'embauche. Quant à la partie empirique, elle analyse les risques dans le secteur des lavages-autos en mettant en exergue les caractéristiques de ces différents risques dans le secteur automobile.

1.1. Des femmes peu représentées pour une théorie de la discrimination à l'embauche

Selon le rapport de l'ONU-FEMME¹ en 2020, les femmes continuent d'être sous-représentées dans divers domaines. Les statistiques à l'échelle mondiale illustrent bien ce déséquilibre. C'est ainsi qu'au plan politique en 2020, seulement 24,9% des parlementaires dans le monde sont des femmes. La sous-représentativité des femmes est également flagrante dans le domaine de l'industrie cinématographique où en 2020, une femme sur 96 s'est vue décernée le titre de « festival de cannes ». Dans le monde du travail, les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée des soins et des travaux domestiques non rémunérés car en 2019, seulement 6,6% des directeurs généraux sont des femmes. Dans le secteur automobile, selon Baly (2021), les femmes restent toujours sous-représentées comme dans la mécanique et la carrosserie où elles ne représentent que 1 à 2% des employés. Pour les économistes, ce faible taux de l'offre du travail des femmes s'explique par la théorie de discrimination à l'embauche qui se base sur des préjugés à l'encontre des femmes. Ainsi, selon (Becker, 1957), des employeurs ou agents sont prêts à renoncer à une partie de leur revenu dans le but de ne pas travailler avec les femmes. Pour ces économistes, le nombre de femmes embauché est un argument à influence négative dans un contexte d'informations parfaites. Cependant, dans un contexte d'informations imparfaites, cet écart s'explique par la différence de traitement entre les hommes et les femmes sur des écarts de performance (Robinson, 1933). Pour eux, les disparités s'expliquent par le monopole des hommes sur les femmes. Pour Ghirardello & Plancke (2006), la marginalisation des femmes sur le marché du travail est imputable à des actions individuelles d'essence discriminatoire. Cependant, ces théories par les préjugés se sont avérées peu convaincantes dans leur validité empirique (Havet, 2004). C'est pourquoi, les modèles de discrimination statistique obtiennent plus de crédibilité car ces modèles intègrent les concepts de la théorie du capital humain dans un contexte d'informations plus complexes et sont basés sur les croyances (Arrow, 1972) et les erreurs de mesures (Phelps, 1972).

¹ ONU FEMMES est l'organisation de l'ONU qui met en œuvre des programmes politiques et normes visant à défendre les droits fondamentaux des femmes.

1.2 Des risques spécifiques dans les PME du secteur automobile

Dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME), les salariés sont plus exposés aux risques professionnels notamment dans le secteur automobile où les femmes sont plus exposées. Cette exposition s'explique par la diversité de ces PME d'une part et d'autre part par les grandes difficultés que les responsables rencontrent à mettre en œuvre une démarche organisée de prévention des risques et protection des travailleurs du fait de leurs faibles ressources (Commission Européenne, 2007). Les normes ISO 31000² présentent le risque comme l'effet de l'incertitude sur l'atteinte des objectifs. Le référentiel COSO³ définit le risque comme la possibilité qu'un événement se produise et affecte la réalisation des objectifs. Dans le cadre de la gestion des risques en management, le risque représente la possibilité qu'un événement survienne et dont les conséquences seraient susceptibles d'affecter les personnes, les outils, l'environnement, les objectifs ou la réputation de l'entreprise. Face à toutes ces définitions, nous retenons que le risque professionnel est la probabilité pour un employé d'être exposé à une situation dangereuse et de subir des effets nocifs pour sa santé physique et mentale (Lefebvre -Dalloz, 2021). Dans les PME, il existe plusieurs types de risques professionnels dont les salariés font face. Selon une étude de la Dares en 2023, les risques sont classifiés selon les métiers. Dans les métiers féminisés de service où les proportions des femmes sont importantes, les salariés subissent des contraintes liées à l'organisation du travail, au conflit de valeurs et au manque de formation. Par contre, dans les métiers masculinisés où les femmes sont peu présentes, les salariés sont confrontés à des forts risques physiques. Le secteur automobile est un domaine très vaste où les risques sont spécifiques aux différents postes exercés. Ainsi, l'on y trouve des risques physiques, chimiques, relationnels et psychologiques. Les risques physiques et chimiques dans ce secteur comprennent un ensemble de dangers provenant de l'entourage direct des travailleurs tels que le risque de brûlure, les huiles de coupe, les projections de métaux, les produits chimiques occasionnant des problèmes respiratoires ou allergiques. Par ailleurs, la chaîne de montage implique de la part des travailleurs, des mouvements répétitifs entraînant des troubles musculo-squelettiques (ErgoFrance, 2020).

Toutefois, la course vers les véhicules, la montée sur ces véhicules, le poids des aspirateurs, la manipulation des produits d'entretien, le lavage des moteurs sont autant de risques dont les salariés sont exposés dans les lavages-autos. Si les risques physiques sont importants dans le secteur automobile, les risques psychologiques liés aux états dépressifs ne doivent pas être négligés car ils affectent la santé mentale du salarié et sont source de dépression et suicide.

1.3 Les femmes fortement exposées au poids des risques dans les PME

Dans les PME, le risque est perçu comme une composante identitaire du métier (Champroux & Brun, 2000). Les responsabilités sont répétées sur les attitudes individuelles. La dangerosité des équipements est minimisée. Le coût des accidents et arrêts de travail sont sous-estimés (Favaro, 1999). Ainsi, l'exposition aux risques professionnels est plus élevée que dans les grandes entreprises (Céreq, 2008). Dans le secteur automobile, les indicateurs en matière de risques professionnels ne sont pas satisfaisants (INRS, 2005). Ce secteur génère un grand nombre de risques. Ces risques qui partent des risques physiques aux risques chimiques en passant par les risques psychologiques exposent le salarié à des accidents de travail, au stress, aux poussières nocives et à l'émanation de solvants et vapeurs acides, à l'aspiration aux vibrations et bruits à forte intensité impulsionnelle. Ainsi, selon l'étude de Dares en 2023, dans les métiers féminisés de services où les femmes sont plus représentées comme le nettoyage, elles subissent de multiples contraintes liées à l'organisation du travail et sont plus exposées aux conflits de valeur. Dans les métiers féminisés de bureau tels que

² ISO 31000 :2018 est le référentiel sur le management du risque pour gérer toute forme de risque en entreprise.

³ Le COSO est un référentiel de contrôle interne mis en œuvre par les dirigeants à tous les niveaux de l'entreprise et destiné à fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation des objectifs liés à l'efficacité et l'efficacités des opérations, la fiabilité des informations financières et la conformité aux lois et règlements.

assistantes, elles subissent moins de charges émotionnelles et conflits de valeurs. Par contre, dans les métiers masculinisés ouvriers où elles sont peu présentes, elles sont confrontées à de forts risques physiques et sont moins exposées aux conflits de valeur et contraintes émotionnelles. Ainsi, dans le secteur des lavages-autos où les femmes sont peu présentes, elles sont plus confrontées aux risques de travail intense, de pénibilité physique que les hommes (Briard, 2022). Dans les métiers masculinisés non ouvriers tels que techniciennes, gardiennage, elles sont moins exposées aux risques physiques. Face à cette diversité de risques, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultats vis-à-vis de ses salariés. Dans le cadre de cette obligation, il doit être en mesure de prouver qu'il a mis en œuvre des moyens adéquats pour prévenir et réduire le risque. La prévention de ces risques doit être considérée comme un investissement et avantage concurrentiel et non comme un coût par l'employeur (Bourhis & Chênevert, 2009). Cette prévention dans le secteur automobile doit être une nécessité pour protéger la sécurité des salariés et éviter la mise en péril de la responsabilité du gestionnaire car les cas de suicides font peser un risque pénal à l'entreprise. C'est pourquoi, depuis 2002, les entreprises doivent évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés sous peine de voir la remise en cause de leur responsabilité civile et pénale (Verdier, 2009). Pour y arriver, cette prévention doit passer par la mise en place de technologies et d'outils adéquats, l'assainissement des lieux de travail, la distribution de l'équipement de protection, la formation des salariés au système de santé, la sécurité au travail, la mise en place d'un comité de spécialistes de sécurité, l'établissement des horaires flexibles et surtout responsabiliser les salariés car ils ont tendance à négliger le port de leur équipement de protection en pensant que c'est à l'employeur qu'il revient de régler leurs problèmes (Pérusse, 2005).

2. La méthodologique de recherche

Conformément à la littérature, nous collectons les informations relatives aux poids du risque culturel, physique, organisationnel et relationnel. Nous analysons également les déterminants de ces risques. En outre, nous nous intéressons aux caractéristiques sociodémographiques, notamment le niveau d'instruction et la nationalité. Nous collectons également des informations sur les caractéristiques de l'emploi, plus précisément, la fonction de la femme dans le lavage-auto, la rémunération en fonction du SMIG, la localisation de l'entreprise, le type de contrat de travail, l'ancienneté dans l'emploi (en mois), l'ancienneté dans l'entreprise (en mois), le temps passé dans le chômage avant obtention de l'emploi actuel (en mois), le nombre de femmes dans l'entreprise et le nombre d'hommes dans l'entreprise. Notre méthodologie à démarche quantitative débute d'abord par la présentation du terrain d'investigation, la description du questionnaire et de l'échantillonnage. Ensuite, nous mettrons en évidence la méthode de collecte et d'analyse des données. Enfin, nous présenterons le modèle théorique à travers la description des variables à l'étude.

2.1 La présentation du champ d'étude : le secteur du lavage-auto en Côte d'Ivoire

Notre champ d'investigation concerne les PME du secteur automobile plus précisément les lavages-autos du District d'Abidjan. En effet, ce secteur tenu autrefois par les expatriés a été progressivement repris par les nationaux à la faveur de la crise qui a frappé durement la Côte d'Ivoire. Ainsi selon les études de N'Gresso (2022), ce secteur constitue un gagne-pain pour les jeunes en général et en particulier pour les ivoiriens. A côté des lavages traditionnels, émergent aujourd'hui des types modernes avec toutes les commodités (matériels industriels, cafeteria, restaurant, cave ...) pour satisfaire la clientèle de plus en plus exigeante. C'est donc un service de qualité varié offert à une clientèle variée avec des prix qui varient de 500 FCFA à 20 000 FCFA en fonction des types de véhicules et services proposés qui partent de simple lavage au lavage complet des véhicules. C'est par conséquent un métier endurant avec un salaire acceptable qui nourrit son homme.

2.2 Description du questionnaire et de l'échantillonnage

La collecte des données s'est faite au moyen d'un questionnaire semi-directif administré par les auteurs dans la période de mars à avril 2023 dans le District d'Abidjan. La plupart des questions sont des questions à échelles de Likert où le répondant a la possibilité de choisir l'échelle qui correspond au mieux à son opinion. Le questionnaire est composé de quatre parties. La première partie concerne les caractéristiques sociodémographiques du répondant telles que la nationalité, l'âge, la situation matrimoniale... La seconde partie concerne les caractéristiques de l'emploi telles que la fonction dans l'emploi, l'ancienneté... La troisième partie porte sur le poids accordé aux risques pour l'élaboration d'une cartographie et la quatrième partie porte sur les déterminants de ces risques (culturel, organisationnel, physique et relationnel). La nature de notre échantillonnage est non probabiliste à choix raisonné étant donné qu'il n'existe pas une base de sondage fiable des PME en général et en particulier des lavages-autos en Côte d'Ivoire (Le Maux, 2007). La taille de l'échantillon est de 229 femmes des lavages-autos issues de 13 communes du district d'Abidjan. La ville d'Abidjan a été choisie car elle concentre la plupart des lavages dits modernes avec toutes les commodités qui sont au cœur de la présente étude.

2.3 Description des variables et modèle d'analyse

Nous analysons les déterminants des risques inhérents au métier des femmes dans le secteur des lavages-autos dans le District d'Abidjan en utilisant des modèles probits ordonnés. En effet, le modèle de probit ordonné permet d'estimer l'effet des variables explicatives sur la variable dépendante en tenant compte de la catégorisation ordonnée de la variable dépendante. Cela permet d'obtenir une mesure précise de l'impact de chaque variable sur la probabilité de se situer dans une catégorie particulière de la variable dépendante. La spécification de notre modèle est définie comme suit :

$$\text{Risque}_i^* = \alpha_i + \beta X_i + \gamma Z_i \varepsilon_i \quad (1)$$

Où Risque_i^* , désigne le risque : (culturel, physique, organisationnel et relationnel) afférant à l'activité de la femme, une variable catégorielle, prenant la valeur « 3 » si le risque est perçu de manière élevée par la femme, « 2 » si le risque est perçu de manière modérée par la femme et « 1 », si le risque est perçu de manière faible par la femme. Cette variable « risque » est la variable expliquée dans le modèle.

X_i , est un vecteur de variables aléatoires contenant, le niveau d'instruction, la nationalité, la fonction de la femme dans le lavage-auto, l'ancienneté dans l'emploi (en mois), l'ancienneté dans l'entreprise (en mois), le temps passé dans le chômage avant obtention de l'emploi actuel (en mois), le nombre de femmes dans l'entreprise, le nombre d'hommes dans l'entreprise. Ces variables constituent donc des variables de contrôle.

Z_i , est un ensemble de variables explicatives : du risque culturel (modèle 1, tableau 2), du risque physique (modèle 2, tableau 3), organisationnel (modèle 3, tableau 4), relationnel (modèle 4, tableau 5) et ε_i , le terme d'erreur. Les variables explicatives sont donc les déterminants de ces risques qui sont contenus dans ces différents tableaux. Pour coder ces variables : 0 si le risque n'est pas perçu et 1 si le risque est perçu.

3. Résultats, discussion et recommandations

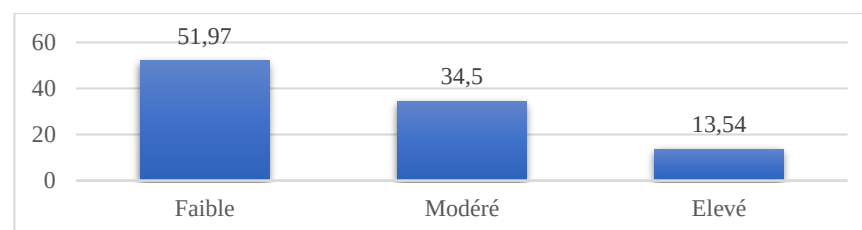
Dans cette section, il sera d'abord question de présenter les résultats en faisant une analyse descriptive et une analyse économétrique. Ensuite, nous allons discuter ces résultats au regard de la littérature. Enfin, des recommandations seront faites afin d'aider les acteurs à mieux gérer les risques du métier des femmes dans le secteur automobile.

3.1 Analyses descriptives et économétriques

3.1.1 Présentation et interprétation des résultats descriptifs

Nos résultats descriptifs portent majoritairement sur la localisation du lavage, le type de contrat, l'âge, le niveau d'instruction, la nationalité, la situation matrimoniale des femmes et la cartographie des risques.

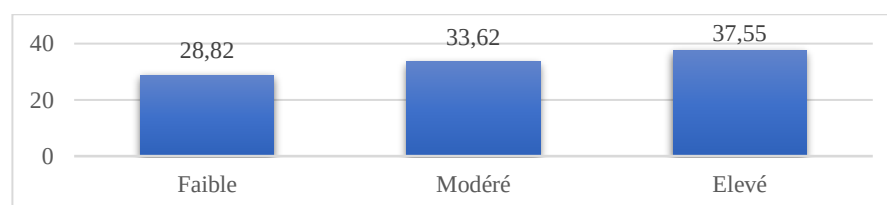
Figure 1 : Perception du risque culturel de la femme



Source : Auteurs

La figure 1 met en exergue que plus de la moitié (51,97%) des femmes exerçant dans un lavage-auto perçoivent faiblement le risque culturel. Ce risque est mesuré par la vision des hommes de la société traditionnelle qui condamnent les femmes à rester au foyer.

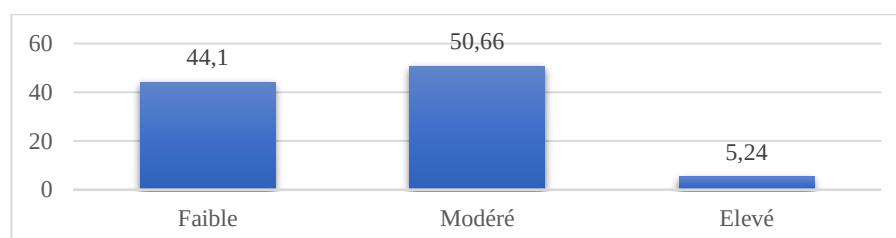
Figure 2 : Perception du risque physique de la femme



Source : Auteurs

Quant au risque physique, 28,82% des femmes exerçant dans un lavage-auto le perçoivent faiblement, 33,62% modérément et 37,5% élevé. Ce risque est mesuré surtout par le poids des équipements qui ne sont pas toujours adaptés aux femmes.

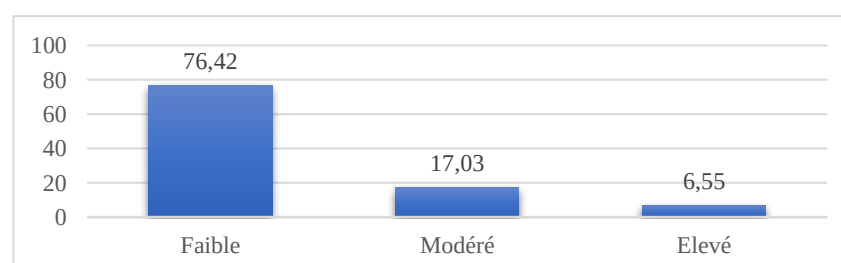
Figure 3 : Perception du risque organisationnel de la femme



Source : Auteurs

Au niveau du risque organisationnel, 50,66% des femmes le perçoivent de manière modérée, 44,1% de manière faible et 5,24% de manière élevée. Ce risque est mesuré par l'exposition aux accidents de travail, aux maladies et à la précarité de l'emploi.

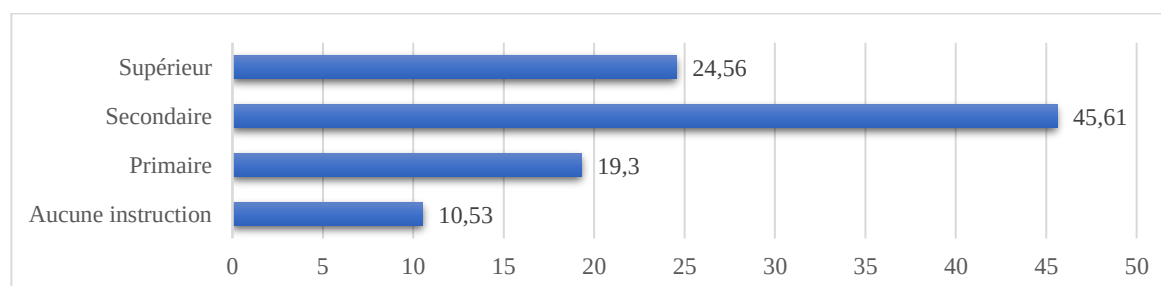
Figure 4 : Perception du risque relationnel de la femme



Source : Auteurs

Concernant le risque relationnel, la figure 4 met en évidence que les femmes exerçant dans un lavage-auto le perçoivent globalement faible (76,42%). Dans les lavages-autos, ce risque se mesure par les blagues, le harcèlement et l'isolement dont les femmes sont victimes. En définitive, nous pouvons dire que dans les lavages-autos, les risques physiques sont les plus élevés avec 37,55%. Ces risques étant plus élevés, emmènent certaines femmes à se focaliser sur les services annexes et gérance en évitant d'être des laveuses (à peine 30%). Les risques relationnels sont les plus faibles (76, 42%) car la majorité des femmes représente des gérantes (responsables) et ne sont pas exposées aux blagues des hommes. Les risques organisationnels sont les plus modérés avec un taux de 50,66%.

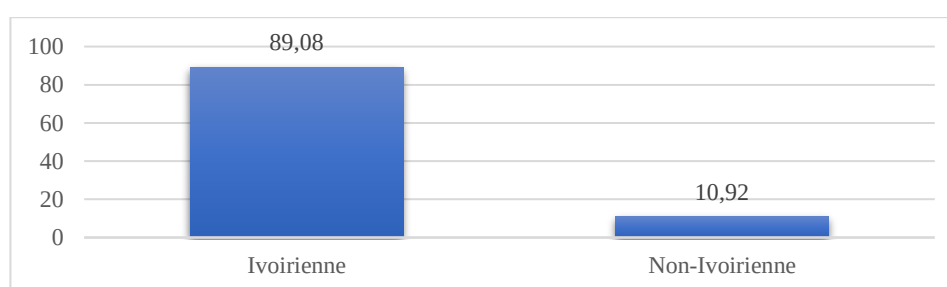
Figure 5 : Niveau d'instruction de la femme



Source : Auteurs

Concernant les caractéristiques sociodémographiques, il ressort de l'analyse des données que 10,53% des femmes constituant notre échantillon sont illettrées, 19,3% ont un niveau primaire, 45,61% un niveau secondaire et 24,56% un niveau supérieur.

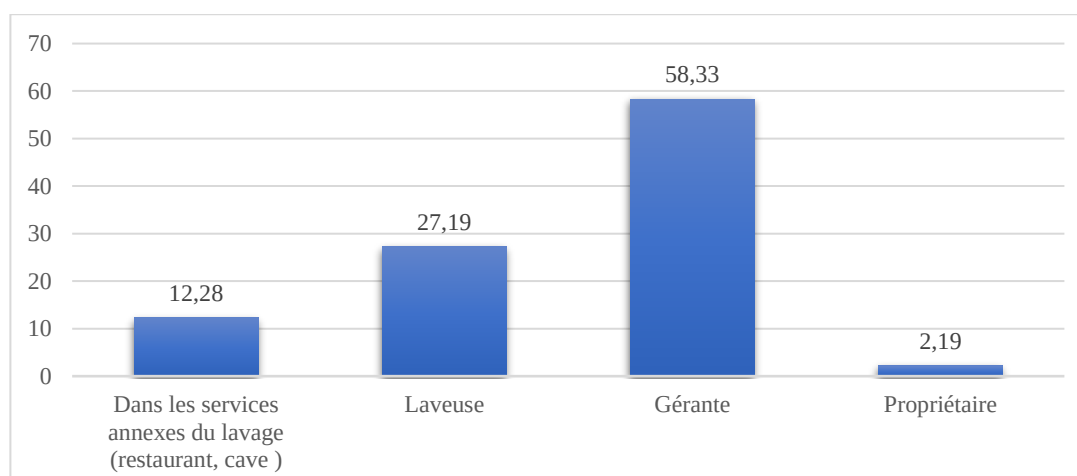
Figure 6 : Nationalité de la femme



Source : Auteurs

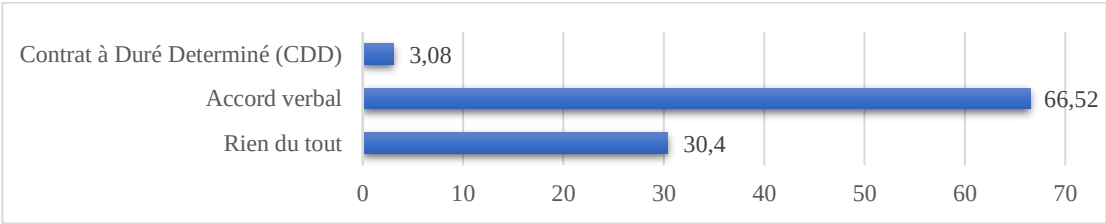
Selon la figure 6, le secteur des lavages-autos est tenu majoritairement par les ivoiriennes à hauteur de 89,08%. Les non-ivoiriennes représentent seulement 10,92%.

Figure 7 : Fonction de la femme dans le lavage-auto



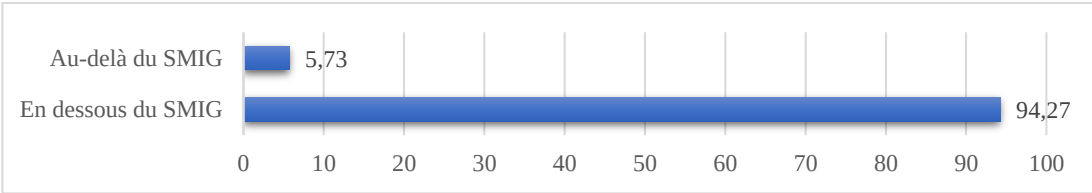
Source : Auteurs

Figure 8 : Type de contrat de travail de la femme



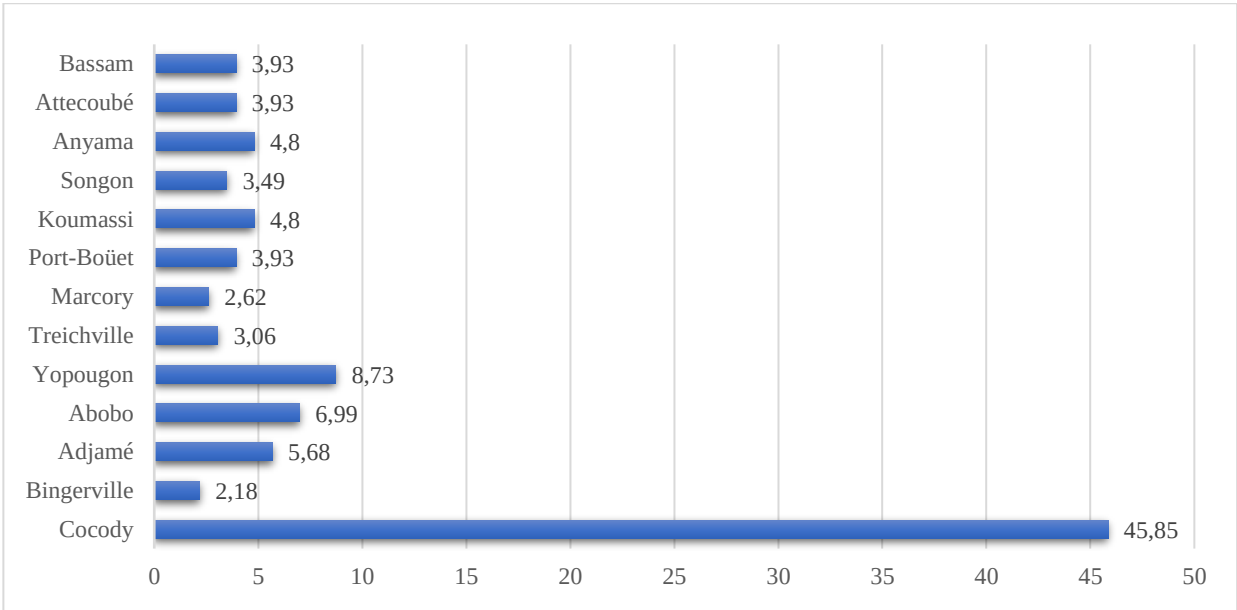
Source : Auteurs

Figure 9 : Rémunération de la femme en fonction du SMIG



Source : Auteurs

Figure 10 : Localisation de l'entreprise de la femme



Source : Auteurs

Selon la figure 7, les femmes travaillant dans un lavage-auto sont majoritairement les gérantes (58,33%). Elles exercent principalement en se référant à un accord verbal (66,52%) selon la figure 8. De plus, selon la figure 9, leur rémunération se situe en deçà du SMIG soit 75 000 FCFA (94,27%). Selon la figure 10, la commune de Cocody abrite la majorité des lavages enquêtés (45,85%). Il faut dire que cette commune étant la plus huppée du District, abrite plus de lavages de type moderne utilisant le matériel industriel avec des services annexes.

Tableau 1 : Statistiques descriptives des variables continues

Variable	Obs	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Ancienneté dans l'emploi (en mois)	229	5,026	4,127	1	24
Ancienneté dans l'entreprise (en mois)	229	6,153	4,278	1	28
Temps passé dans le chômage avant Obtention de l'emploi actuel (en mois)	229	7,367	6,038	1	36
Nombre d'enfants à charge	229	0,88	1.364653	0	8
Nombre de femmes dans l'entreprise	229	2,541	1,666	1	10
Nombre d'hommes dans l'entreprise	229	10,611	4,961	3	32
Nombre total d'employés	229	13,153	5,561	4	33

Source : Auteurs sous stata 16

Selon le tableau 1 ci-dessus, en moyenne, les femmes constituant notre échantillon, ont travaillé environ 5 mois dans leur poste actuel et 6 mois en tant qu'employée de l'entreprise. En outre, elles passent en moyenne environ 7 mois avant d'obtenir un nouveau poste en cas de perte de l'emploi et ont au moins 1 enfant à charge. L'entreprise de lavage-auto emploie en moyenne 11 hommes et 3 femmes, soit un total de 14 employés.

3.1.2 Présentation et interprétation des résultats économétriques

Tableau 2 : Estimation des modèles oprobit (risque culturel)

Variables	Coefficients estimés (Ecart-type)
Perception que la femme doit rester au foyer (Non, Modalité de référence)	1,612** (0,658)
Perception que la femme doit se consacrer à l'éducation des enfants (Non, Modalité de référence)	-0,0489 (0,549)
Perception que le métier de lavage-autos est un métier d'homme (Non, Modalité de référence)	-0,200 (0,328)
Niveau d'instruction (Aucune instruction, Modalité de référence)	
<i>Primaire</i>	-0,783 (0,479)
<i>Secondaire</i>	-0,0570 (0,411)
<i>Supérieur</i>	0,0738 (0,490)
Nombre d'enfants à charge	-0,00869 (0,106)
Fonction de la femme dans le lavage-auto (dans les services annexes du lavage, Modalité de référence)	
<i>Laveuse</i>	-1,109** (0,467)
<i>Gérante</i>	-0,354 (0,483)
<i>Propriétaire</i>	5,162*** (0,910)
Ancienneté dans l'emploi (en mois)	-0,0232 (0,0353)
Ancienneté dans l'entreprise (en mois)	0,0117 (0,0332)
Temps passé dans le chômage avant obtention de l'emploi actuel (en mois)	-0,0654*** (0,0218)
Nombre de femmes dans l'entreprise	0,188** (0,0755)
Nombre d'hommes dans l'entreprise	-0,0768*** (0,0258)
Nationalité (Ivoirienne, Modalité de référence)	
<i>Non-Ivoirienne</i>	-0,569 (0,395)
<i>/cut1</i>	-1,139* (0,665)
<i>/cut2</i>	-0,0955 (0,649)
Observations	146

Source : Auteurs

Note : Erreurs types robustes sont exprimées entre parenthèses *** indique une significativité à 1% ; ** indique une significativité à 5% ; * indique une significativité à 10%. La variable dépendante y dénote le poids du risque. $y=1$ si le risque (culturel, physique, organisationnel et relationnel) afférant à l'activité de la femme est perçu de manière faible par la femme; $y=2$, si le risque est perçu de manière modéré par la femme ; $y=3$, si le risque est perçu de manière élevé par la femme.

Le tableau 2 met en exergue la régression oprobit pour analyser des déterminants du risque culturel. Notre variable d'intérêt est le risque culturel catégorisé en trois modalités : 1. Faible, 2. Modéré, 3. Elevé. Nos variables explicatives sont : la perception que le rôle de la femme est soit de prendre soin du foyer, soit de se consacrer à l'éducation des enfants ou encore la perception que le métier de lavage-auto est destiné aux hommes. Nous incluons également dans notre modèle des variables de contrôle (le niveau d'instruction, la nationalité et des variables liées aux caractéristiques de l'emploi). Nos résultats montrent que le risque culturel est fortement influencé (1,612**) par la perception des hommes qui pensent que la femme doit rester au foyer. Ce qui se justifie par le fait que ce risque est significatif (5,162***) au niveau des femmes propriétaires dirigeantes.

Tableau 3 : Estimation des modèles oprobit (risque physique)

Variables	Coefficients estimés (Ecart-type)
Perception des difficultés liées au poids de l'équipement (Non, Modalité de référence)	0,805** (0,365)
Perception des difficultés liées aux conditions physiques du métier (Non, Modalité de référence)	0,273 (0,342)
Niveau d'instruction (Aucune instruction, Modalité de référence)	
<i>Primaire</i>	-0,386 (0,395)
<i>Secondaire</i>	-0,154 (0,403)
<i>Supérieur</i>	0,0646 (0,450)
Nombre d'enfants à charge	-0,145 (0,101)
Fonction de la femme (dans les services annexes du lavage, Modalité de référence)	
<i>Laveuse</i>	-2,525*** (0,596)
<i>Gérante</i>	-1,971*** (0,604)
<i>Propriétaire</i>	-1,408* (0,722)
Ancienneté dans l'emploi (en mois)	0,0179 (0,0284)
Ancienneté dans l'entreprise (en mois)	0,0121 (0,0274)
Temps passé dans le chômage avant obtention de l'emploi actuel (en mois)	0,00518 (0,0152)
Nombre de femmes dans l'entreprise	-0,0516 (0,0654)

Nombre d'hommes dans l'entreprise	0,0410** (0,0196)
Nationalité (Ivoirienne, Modalité de référence)	
<i>Non-Ivoirienne</i>	-0,318 (0,270)
<i>/cut1</i>	-2,095*** (0,643)
<i>/cut2</i>	-0,758 (0,615)
Observations	159

Source : Auteurs

Nos résultats contenus dans le tableau 3 montrent que le risque physique est fortement influencé par le poids de l'équipement (0,805**) et le nombre d'hommes dans l'entreprise (0,0410**). Ce nombre dans les lavages-autos rend donc les conditions de travail plus pénibles pour les femmes en terme du poids des équipements qui n'est pas adapté aux femmes (aspirateur, la montée sur les véhicules, le lavage des moteurs de voiture...).

Tableau 4 : Estimation des modèles oprobit (risque organisationnel)

Variables	Coefficients estimés (Ecart-type)
Perception de la pénibilité des conditions de travail pour les femmes (Non, Modalité de référence)	-0,156 (0,417)
Perception de l'exposition des femmes aux accidents de travail (Non, Modalité de référence)	1,328*** (0,424)
Perception de l'exposition des femmes aux maladies (Non, Modalité de référence)	0,0589 (0,435)
Perception du manque de l'équipement de protection (Non, Modalité de référence)	-0,542 (0,541)
Perception du manque de protection sociale du métier de la femme (Non, Modalité de référence)	-1,552*** (0,500)
Rémunération mensuelle de la femme en fonction du SMIG (En dessous du SMIG, Modalité de référence)	
Au-delà du SMIG	-1,004 (0,876)
Type de contrat de travail (Aucun contrat, Modalité de référence)	
<i>Accord verbal</i>	0,785* (0,471)
<i>Contrat à durée déterminée</i>	-6,538*** (0,948)
Niveau d'instruction (Aucune instruction, Modalité de référence)	
<i>Primaire</i>	-0,864 (0,785)
<i>Secondaire</i>	-2,176** (0,866)
<i>Supérieur</i>	-1,167 (0,918)

Nombre d'enfants à charge	0,000477 (0,288)
Fonction de la femme dans le lavage-auto (dans les services annexes du lavage, Modalité de référence)	
<i>Laveuse</i>	-1,254* (0,642)
<i>Gérante</i>	-0,111 (0,750)
<i>Propriétaire</i>	0,263 (0,881)
Ancienneté dans l'emploi (en mois)	-0,00572 (0,0508)
Ancienneté dans l'entreprise (en mois)	-0,0746* (0,0418)
Temps passé dans le chômage avant obtention de l'emploi actuel (en mois)	0,0521** (0,0238)
Nombre de femmes dans l'entreprise	0,00843 (0,139)
Nombre d'hommes dans l'entreprise	-0,226*** (0,0511)
Nationalité (Ivoirienne, Modalité de référence)	
Non-Ivoirienne	1,761*** (0,454)
/cut1	-4,789*** (1,283)
/cut2	-1,688 (1,112)
Observations	83

Source : Auteurs

Le risque organisationnel est influencé par l'exposition des femmes aux accidents de travail (1,328***), le contrat verbal (0,785**), le temps passé dans le chômage (0,0521**) et la nationalité (1,761***).

Tableau 5 : Estimation des modèles oprobit (risque relationnel)

Variables	Coefficients estimés (Ecart-type)
Perception d'être victime l'isolement dans les relations professionnelles (Non, Modalité de référence)	-1,063** (0,435)
Perception d'être victime de blagues de la part des hommes (Non, Modalité de référence)	-0,617** (0,302)
Perception d'être victime d'harcèlement (Non, Modalité de référence)	1,100***
Niveau d'instruction (Aucune instruction, Modalité de référence)	(0,408)
<i>Primaire</i>	-0,677 (0,478)
<i>Secondaire</i>	-1,692*** (0,504)

<i>Supérieur</i>	-1,337*** (0,476)
Nombre d'enfants à charge	0,137 (0,124)
Fonction de la femme dans le lavage-auto (dans les services annexes du lavage, Modalité de référence)	
<i>Laveuse</i>	-0,220 (0,496)
<i>Gérante</i>	0,635 (0,571)
<i>Propriétaire</i>	2,104*** (0,727)
Ancienneté dans l'emploi (en mois)	-0,00144 (0,0451)
Ancienneté dans l'entreprise (en mois)	-0,0423 (0,0366)
Temps passé dans le chômage avant obtention de l'emploi actuel (en mois)	0,0564** (0,0235)
Nombre de femmes dans l'entreprise	0,0122 (0,0939)
Nombre d'hommes dans l'entreprise	-0,130*** (0,0383)
Nationalité (Ivoirienne, Modalité de référence)	
<i>Non-Ivoirienne</i>	0,140 (0,511)
<i>/cut1</i>	-1,255* (0,753)
<i>/cut2</i>	-0,126 (0,740)
Observations	180

Source : Auteurs

Nos résultats montrent que ce sont les propriétaires qui sont plus victimes d'harcèlement dans les lavages-autos (2,104***). Par ailleurs, le temps passé dans le chômage influence positivement le risque relationnel (0, 0564**).

Au total, selon nos résultats, les coefficients liés au risque culturel consigné dans le tableau 2, au risque physique (tableau 3), au risque organisationnel (tableau 4) et au risque relationnel (tableau 5) sont positifs et significatifs aux différents seuils conventionnels, dénotant qu'ils influencent positivement et significativement le risque lié au métier de lavage auto. Les conditions sociales, physiques et culturelles jouent donc un rôle primordial dans la création d'un environnement malsain au sein des lavages-autos du District d'Abidjan. Elles peuvent exercer une pression de conformité excessive, qui peut mettre en danger la sécurité au travail. Elles peuvent en outre contribuer aux inégalités et aux formes de discrimination qui augmentent les risques au travail notamment pour les femmes. De ce fait, elles peuvent être exposées à des conditions de travail plus dangereuses, à un accès limité à la formation et à l'équipement de sécurité, ou à des opportunités réduites de participer aux décisions liées à la sécurité. Cependant, la perception d'être victime d'isolement dans les relations professionnelles et celle d'être victime de blagues de la part des hommes réduisent le risque relationnel. Par ailleurs, un niveau d'instruction élevé des femmes réduit les risques liés au métier de lavage-auto. En effet, les femmes ayant un niveau

d'instruction plus élevé bénéficie d'une plus grande connaissance et de compétences spécifiques au secteur de lavage auto. Cela peut aider à comprendre et à gérer les risques professionnels de manière plus efficace, ainsi que les probabilités d'accidents et d'incidents liés à un manque de compétences de travail. Ce manque peut augmenter les risques au travail, notamment en termes d'utilisation inadéquate d'équipements ou de non-respect des protocoles de sécurité. Cependant, nous notons que le temps passé dans le chômage avant l'obtention de l'emploi réduit le risque culturel. En effet, les femmes après une période prolongée de chômage, peuvent être très motivées dans leur nouvel emploi, grâce à un fort engagement dans l'emploi tout en ne considérant pas le risque lié aux normes sociales.

3.2 Discussion des résultats et implication managériale

Nos résultats ont montré que les risques physiques dans les lavages-autos sont plus élevés et influencés par le poids des équipements. Ce qui est conforme à la vision de (ErgoFrance, 2020) qui dit que les mouvements répétitifs entraînent des Troubles Musculo-Squelettiques chez les employés dans le secteur automobile. Ces résultats rejoignent également la vision de (Briard, 2022) qui défend l'idée selon laquelle, dans les métiers masculinisés comme les lavages-autos, les femmes sont plus exposées aux risques physiques que les hommes. Par ailleurs, nos résultats ont montré que le secteur des lavages-autos est fortement influencé par l'exposition des femmes aux accidents de travail, au harcèlement des hommes. Ce qui est conforme aux études de (Céreq, 2008) et (INRS, 2005) qui concluent que l'exposition aux risques professionnels dans les PME est plus élevée que dans les grandes entreprises. Au regard donc de nos résultats, nous recommandons aux managers des lavages-autos de professionnaliser ce secteur afin de permettre aux femmes d'être protégées dans leur emploi. Pour y arriver, une connaissance du droit, une sensibilisation et une égalité du genre s'avèrent nécessaires.

Conclusion générale

En définitive, de nombreuses études dans la littérature se sont focalisées sur les risques physiques, organisationnels et relationnels dans le secteur automobile. Le volet culturel a été ignoré dans l'analyse des risques. L'objectif principal donc de cette étude était d'analyser les différents risques dans le secteur des lavages-autos du District d'Abidjan. Il ressort de l'étude que les risques physiques sont les plus élevés tandis que les risques relationnels sont les plus faibles. Toutefois, l'étude a révélé que les risques physiques sont fortement influencés par le poids des équipements et le nombre d'hommes présents dans les lavages. Quant aux risques culturels, nos études ont révélé que la culture a une influence sur la perception des risques dans le secteur automobile. En effet, ces risques sont fortement influencés par la perception des hommes de la société traditionnelle en Afrique qui pensent que la femme doit rester au foyer et s'occuper de l'éducation des enfants. Ainsi, les femmes qui se retrouvent parmi ces hommes traditionnels sont rejetées et condamnées par la société traditionnelle. C'est donc un risque pour elles de se retrouver dans un secteur à dominance masculine. Les résultats obtenus sont à considérer comme une contribution scientifique à l'enrichissement de la littérature existante. Pour une meilleure prise en charge de ces risques, il appartient donc aux gestionnaires de sensibiliser les femmes, d'adapter le matériel et surtout de les former aux métiers d'hommes. Les limites d'une telle étude résident dans la collecte des données au niveau de la réticence de certains acteurs d'une part et d'autre part, la compréhension de l'obtention des résultats de l'étude quantitative. Une étude qualitative pourra donc essayer de comprendre ces résultats au niveau des femmes en demandant leur avis à travers un guide d'entretien pour une meilleure prise en charge de ces risques. De plus, lors de la collecte des données, nous avons constaté que ces femmes sont fréquemment accusées à tort ou à raison de vols par les clients. Ce qui contraint les employeurs à les licencier ou déduire ces sommes dues de leur salaire. Pour ce faire, d'autres études pourraient mettre l'accent sur les facteurs explicatifs des risques physiques élevés dans les lavages-autos à travers une étude qualitative ou encore comprendre les licenciements abusifs pour cas de vols dans les lavages-autos.

RÉFÉRENCES

- Arrow, K. (1972). Models of job discrimination. Dans A. Pascal, *Racial Discrimination: Economic Life* Lexington Books (pp. 83-102). DC Heath: A.Pascal.
- Ashton, D., & Maguire, M. (1980). Les jeunes femmes sur le marché du travail. Récupéré sur ISBN, 9780203803677.
- Baly, R. (2021). La place des femmes dans les métiers des services de l'automobile. *Le journal de l'automobile*.
- Biard, K. (2022). *Métiers de femmes, métiers d'hommes: en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes different –elles?* La Dares, Enquêtes, Revues Travail et Emploi.
- BIT . (2009). *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*.
- Bourhis, A., & Chênevert, D. (2009). *Gérez ! La GRH pour les gestionnaires*. Editions du Renouveau Pédagogiques INC.
- Céreq . (2008). *Quand l'école est finie...Premiers pas dans la vie active de la Génération* . Marseille.: Editions Marseille.
- Champoux , D., & Brun, J.-P. (2000). CPrise en charge de la sécurité dans les petites entreprises manufacturières : état de la situation et pistes pour l'intervention et la recherche.
- Chassaing, K., Daniellou, F., & Davezian, P. (2012). ChPrévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile: élaboration d'une methode d'action syndicale. . Dans *Recherche-Action* (p. 360). Agence d'outils IRES, Emergence.
- Dares . (2023). *Conditions de travail : les différences hommes-femmes face aux risques professionnels* . Editions les clés du soleil.
- Eckert , H., & Faure, S. (2017). *Les jeunes et l'agencement des sexes*. (l. g. Coll., Éd.) Editions La dispute.
- Favaro, M. (1999). La prise en charge de la sécurité dans les PME, quelques réflexions préalables à la conception d'actions de prévention. *Cahiers de notes documentaires-Hygiène et sécurité au travail*, 174(1), 3-12.
- Forasti, V. (2000). *Note on woman and Gender Issues on occupational Safety and Health*. Genève: BIT Safework.
- Fouquet, A., & Rock, C. (1999). Les femmes et les politiques d'emploi. *Travail, Genres et Sociétés*, 2(2), 47-70.
- Fuller, A., Beck, V., & Unwin, L. (2005). *Employeurs, jeunes et ségrégation sexuelle* . Angleterre.: Editions Voced plus.
- Gary, B. (1957). *The Economics of Discrimination, Economic Research* . Editions Amazon : Books.
- Ghirardello, A., & Plancke, V. (2006). *Analyse de la discrimination à l'embauche. Pluraliser les actions positives pour réviser les conventions, L'économie des conventions, Méthodes et résultats*. Editions La découverte.
- Havet, N. (2004). Ecart salariaux et disparités professionnelles entre sexes: développements théoriques et validité empirique. *Revue d'Analyse Économique*, 80(1), 5-39.
- INRS . (2005). Les expositions aux produits cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques. *DMT Etudes et enquêtes*, 104(4), 471-483.
- Karen, M., Seifert, A., & Couture, V. (2006). Karen, M., Seifert, A Les femmes dans les métiers non traditionnels: le général, le particulier et l'ergonomie. *Editions Travailler*, 1(15), 131-147.

- Le Maux, B. (2007). Note de Recherche. L'électeur median est-il vraiment décisif ? Un examen des communes françaises. *Revue d'économie régionale et urbaine*(5), 921-944.
- Lefebvre . (2021). *Formation, Loi Santé au travail : le nouveau Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)*. Editions Legislatives, Lefebvre Dalloz.
- N'Gbesso, A. (2022). Le lavage d'auto, un gagne-pain pour les jeunes d'Abengourou. AIP-Côte D'Ivoire, Leader de l'Information de proximité.
- Pérusse, M. (2005). Le coffre à outils de la prevention des accidents en milieu de travail. Napierville Québec: Le 3e édition groupe de communication Sansectra.
- Phelps, E. (1972). The statistical Theory of Racism and Sexisme. *American Economic Review*, 4(62), 659-661.
- Robinson, J. (1933). *The Economics of Imperfect competition*. Editions London Macmillan.
- Verdier, E. (2009). *PME et prevention des risques professionnels: difficile dialogue ou impossible rencontre?* (Vol. 12). Editions Après-demain.