

## Genre et performance entrepreneuriale en République Démocratique du Congo

Par

Janvier Mwishu Kasiwa  
(Université de Goma, RD Congo)

## ICBE POLICY BRIEF



Francis Hannaway / Wikimedia Commons

### RÉSUMÉ

Ce *Policy Brief* explore le rôle du genre dans la performance entrepreneuriale en République Démocratique du Congo. Il évalue l'influence du genre sur la performance des entreprises tout en identifiant les facteurs de différenciation entre entrepreneurs masculins et féminins. Après analyse des résultats, il recommande l'offre d'opportunités égales

entre l'homme et la femme en matière de création et de gestion des affaires, d'une part, et la mise en œuvre d'une politique managériale au sein des PME qui puisse valoriser les ressources humaines à travers l'investissement en capital humain, d'autre part.

#### SIEGE SOCIAL

TrustAfrica  
Lot 87, Sacré Coeur 3  
Pyrotechnie x VDN  
BP 45435  
Dakar-Fann, Senegal

T +221 33 869 46 86  
F +221 33 824 15 67  
E [info@trustafrica.org](mailto:info@trustafrica.org)  
W [www.trustafrica.org](http://www.trustafrica.org)

Le Fonds de Recherche sur le Climat d' Investissement et l'Environnement des Affaires (CIEA) est une initiative conjointe de TrustAfrica et du CRDI.

## INTRODUCTION

Le troisième objectif du Millénaire pour le développement plaide pour la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'une des voies qui renforce l'autonomisation des femmes réside dans la possibilité pour elles d'exercer un emploi rémunéré ou de gérer leurs propres affaires. L'entrée des femmes dans l'économie formelle, en tant qu'employées ou entrepreneurs, leur permet de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille et de jouer un rôle dans la création d'emplois et de croissance économique. Cependant, avoir un emploi ou démarrer une affaire peut être difficile pour elles dans plusieurs économies et leurs chances se voient quelque peu contraintes. Seulement un tiers des firmes dans le monde disposent d'une participation féminine dans leur capital et les entreprises détenues par les femmes tendent à avoir peu d'employés, de faibles capitaux investis et moins de ventes (World Bank 2010).

En République Démocratique du Congo, la Banque mondiale estime le pourcentage des firmes détenues en partie par des femmes à 38,92 % et le pourcentage des firmes avec un gestionnaire féminin à 13,68 %. En réalité, les femmes sont propriétaire d'une minorité des firmes enregistrées (moins de 10 %). En dépit de l'importance économique de l'entrepreneuriat féminin, les données disponibles suggèrent que les femmes font face à plus d'obstacles sur le marché des affaires que leurs homologues masculins. Par exemple, en République Démocratique du Congo, une femme mariée doit obtenir l'autorisation maritale avant de signer un contrat de travail ou de démarrer une affaire (Code de la famille de la RDC, article 448). Les chances de succès des entrepreneurs féminins restent moindres étant donné les différences dans la réglementation des affaires entre les entrepreneurs masculins et féminins, couplées à la considération sociale du rôle de femme au sein de la société congolaise. Dans pareil contexte, avoir une idée claire des facteurs déterminant les différences de performance entrepreneuriale entre hommes et femmes pourrait aider à l'élaboration de politiques améliorant le climat de l'investissement et l'environnement des affaires en République Démocratique du Congo. Telle est la principale motivation de cette étude.

Une large partie des travaux empiriques suggère que les entreprises détenues par les femmes sont moins importantes en termes de ventes annuelles, d'actifs et d'employés que celles détenues par les hommes (Chagnati et Parsuraman 1996 ; Rosa et al. 1996 ; Robb et Wolken 2002 ; Watson 2002 ; Coleman 2007 ; Ruane et Sutherland 2007). Diverses explications des différences entrepreneuriales entre hommes et femmes sont avancées par les études : elles seraient dues à des considérations psychologiques et sociales et aux contraintes institutionnelles.

C'est dans cette optique que nous nous proposons d'évaluer l'influence du genre sur la performance des entrepreneurs congolais, tout en identifiant les facteurs de différences entrepreneuriales entre hommes et femmes. La performance entrepreneuriale est mesurée par la croissance des ventes annuelles et la croissance du nombre de salariés. Ceci nous permet d'appréhender les notions de performance économique et de performance sociale en termes de création d'emplois. Les résultats de l'étude pourront contribuer à la production des connaissances pouvant servir à la compréhension de l'approche genre dans l'entrepreneuriat en République Démocratique du Congo.

**En dépit de l'importance économique de l'entrepreneuriat féminin, les données disponibles suggèrent que les femmes font face à plus d'obstacles sur le marché des affaires que leurs homologues masculins.**

## MÉTHODOLOGIE

L'étude utilise des données primaires et secondaires. Les données primaires proviennent de l'enquête que nous avons effectuée grâce au financement de TrustAfrica entre avril et mai 2012 auprès de 90 petites et moyennes entreprises (PME), appartenant à divers secteurs d'activités dans trois villes de la province du Nord-Kivu (Goma, Butembo et Beni). Ces données primaires ont été complétées par des données secondaires issues

d'une enquête auprès de 120 PME dans les villes de Kinshasa, Lubumbashi, Kisangani et Matadi organisée par la Banque mondiale en 2006 et 2010. La taille totale de l'échantillon est ainsi de 210 entreprises. Différentes analyses ont été effectuées en recourant principalement à des méthodes statistiques et économétriques. La méthode de décomposition d'Oaxaca (1973) et de Blinder (1973) a permis d'évaluer l'influence du genre sur la performance entrepreneuriale tout en relevant les facteurs déterminant les différences de performance entre les entrepreneurs masculins et féminins.

## RÉSULTATS

### Genre et performance entrepreneuriale

L'étude appréhende la performance entrepreneuriale sous deux aspects, à savoir économique et social en termes de création d'emploi. Les résultats de l'étude suggèrent que le genre est un déterminant significatif de la performance entrepreneuriale. En effet, la valeur prédite du taux de croissance des ventes annuelles est de 35,05 % pour les entreprises gérées par les femmes, contre 17 % pour celles gérées par les hommes. Ce qui signifie que les entrepreneurs féminins sont plus performants en termes de croissance des ventes annuelles que les entrepreneurs masculins. En revanche, la prédiction de la croissance du nombre d'employés au sein des entreprises gérées par les femmes est négative pendant qu'elle est positive chez leurs homologues masculins (respectivement -1,36 % et 4,18 %). Les entrepreneurs féminins sont ainsi moins performants en la matière que leurs homologues masculins. Il existe d'autres caractéristiques déterminant la performance entrepreneuriale. En effet, l'expérience du Top Manager dans le secteur d'activité de l'entreprise agit positivement sur la croissance des ventes annuelles tout en n'expliquant pas la croissance du nombre d'employés. En fait, l'augmentation d'une année dans l'expérience du Top Manager implique une augmentation de 2 % des ventes annuelles.

Le fait que l'entreprise ait bénéficié d'un découvert bancaire auprès d'une institution financière améliore significativement sa performance en termes de croissance des ventes annuelles, de l'ordre de 66 %.

### Déterminants des différences entrepreneuriales selon le genre

Les résultats de l'étude révèlent qu'il existe une différence significative de performance entrepreneuriale selon entre les entrepreneurs masculins et ceux féminins. La différence de dotations entre entrepreneurs féminins et entrepreneurs masculins explique à 55,6 % la différence de performance en termes de ventes annuelles.

Pour ce qui est de la croissance du nombre d'employés, la moyenne prédite du nombre d'employés est de 4,18 % pour les hommes contre -1,36 % pour les femmes comme nous l'avons mentionné plus haut. L'ajustement du niveau de dotation (caractéristiques entrepreneuriales) des entrepreneurs féminins à celui des entrepreneurs masculins pourrait accroître le nombre d'employés des premiers de 15,86%. Il existe donc une différence de performance en termes de croissance du nombre d'employés entre entrepreneurs masculins et féminins de 84,14 % non expliquée par les caractéristiques entrepreneuriales et pouvant l'être par la discrimination de genre.

**L'expérience du Top Manager est un facteur de performance pour les hommes tandis que l'éducation en nombre d'années d'études est l'élément clé du capital humain déterminant la performance des entrepreneurs féminins.**

Les principales caractéristiques déterminant la différence de performance entre entrepreneurs féminins et masculins sont l'accès au crédit, l'investissement et le capital humain. Par exemple, l'accès au crédit se révèle plus profitable aux entrepreneurs féminins qu'à leurs homologues masculins. De même, les entrepreneurs féminins tirent beaucoup plus profit de l'acquisition de terres et de bâtiments alors que les entrepreneurs masculins profitent de l'investissement en équipements et machines de production. L'expérience du Top Manager est un facteur de performance pour les hommes tandis que l'éducation en nombre d'années d'études est l'élément clé du capital humain déterminant la performance des entrepreneurs féminins.

## IMPLICATIONS ET RECOMMANDATIONS

Les résultats de l'étude aboutissent à la nécessité d'engager une politique de promotion de l'entrepreneuriat et des ressources humaines des entreprises. Ainsi, il est opportun que les entrepreneurs masculins et féminins mettent en œuvre des programmes de formation et d'échange d'expériences sur la gestion des affaires au sein des entreprises. Par ailleurs, il est nécessaire que les entreprises gérées par les femmes privilégient le

crédit sous forme de découvert bancaire car la ligne de crédits détériore leurs performances.

Il est aussi opportun que le gouvernement mette en œuvre une politique d'opportunités égales entre hommes et femmes en matière de création et de gestion des affaires. Ceci passe par une réglementation équitable.

En définitive, les chefs d'entreprises féminins sont appelés à investir dans l'acquisition des équipements et matériels de production afin que cela se répercute sur la croissance du nombre de leurs employés.

## CONCLUSION

De quelle manière le genre agit-il sur la performance entrepreneuriale en République Démocratique du Congo ? Telle était la question centrale à laquelle ce *Policy Brief* entendait apporter une réponse. Pour ce faire, il a été question d'évaluer l'influence du genre sur la performance des entreprises et d'identifier les facteurs de différence entre entrepreneurs masculins et féminins.

Les résultats suggèrent que l'entrepreneuriat féminin a un effet favorable sur la performance économique (croissance des ventes annuelles). Cependant, l'effet sur la performance sociale (croissance du nombre d'employés) est négatif, bien que non significativement. Dans l'ensemble, l'accès au crédit, l'investissement en capital et l'investissement en équipements et matériels de production sont des éléments de performance.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Blinder, A.S., 1973, "Wage discrimination-reduced form and structural estimates", *Journal Human Resources*, 8, pp. 436-455.

Chagnati, R., and Parasuraman, S., 1996 "A study of the impacts of gender on business performance and management patterns in small businesses", *Entrepreneurship, Theory & Practice*, Winter 1996, pp. 73-75.

Coleman, S., 2007, "The Role of Human and Financial Capital in the Profitability and Growth of Women-Owned Small Firms", *Journal of Small Business Management*, 45, (3), pp. 303-319.

Oaxaca, R., 1973, "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economics Review*, 14, pp. 693-709.

Robb, A., and Wolken, J., 2002, "Firm, Owner, and financing characteristics: differences between male and female-owned small businesses", *Federal Reserve Board of Governors, Working Paper*.

Rosa P., Carter, S., and Hamilton, D., 1996, "Gender as a determinant of small business performance: Insights from a British Study", *Small Business Economics*, 8, pp. 463-478.

Ruane, F., and Sutherland, J., 2007, "Firm performance characteristics and gender ownership in a globalised economy", *Institute for International Integration Studies, Discussion Paper*, n° 200.

Watson, J., 2002, "Comparing the Performance of Male – and Female – Controlled Businesses: Relating Outputs to Inputs", *Entrepreneurship, Theory & Practice*, 26, (3), pp. 91-100.

World Bank, 2010, *Women, Business and the Law: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies*, Pilot Report.