

CATEGORIE PROFESSIONNELLE, GENRE ET PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL BURKINABE : CAS DE

L'ONATEL-SA, Kinanya Donatien TOURE, Yao René YAO,

Awa NABALOU (Université Félix Houphouët Boigny_Abidjan – RCI)

tourekinya@gmail.com

Résumé

De nombreuses études ont montré que les discriminations liées au genre sont encore aujourd'hui très présentes que ce soit en matière d'accès à l'emploi, aux rémunérations ou au déroulement de carrière. Cette recherche vise à examiner le lien entre la catégorie professionnelle, le genre et la perception des discriminations liées au genre. L'enquête par questionnaire, menée auprès d'un échantillon de quatre-vingts sujets exerçant à l'ONATEL-SA a permis de collecter un ensemble de données à traiter. Les résultats obtenus permettent de déduire que les cadres supérieurs perçoivent plus positivement les discriminations liées au genre que les cadres moyens et les agents d'exécution. Aussi, les hommes ont une perception plus positive des discriminations liées au genre que les femmes. Ces résultats mettent en lumière le rôle du genre et surtout celui de la catégorie professionnelle dans la compréhension des inégalités en milieu de travail. Autrement dit, bien que nécessaires au fonctionnement des entreprises, les classifications hiérarchiques établies au sein de celles-ci contribuent à la construction des perceptions autour des discriminations liées au genre.

Mots clés : Perception - Discrimination - Catégorie professionnelle - Genre - Travail

PROFESSIONAL CATEGORY, GENDER AND PERCEPTION OF DISCRIMINATION IN THE BURKINABE WORKPLACE: CASE OF ONATEL-SA

Abstract

Numerous studies have shown that gender-based discrimination is still very present today, whether in terms of access to employment, remuneration or career development. This research aims to examine the link between occupational category, gender and the perception of gender-based discrimination. The questionnaire survey, conducted on a sample of eighty subjects working at ONATEL-SA, made it possible to collect a set of data to be processed. The results suggest that senior managers perceive gender discrimination more positively than middle managers and executing agencies. Also, men have a more positive perception of gender-based discrimination than women. These results highlight the role of gender and especially that of occupational category in understanding inequalities in the workplace. In other words, although necessary for the functioning of companies, the hierarchical classifications established within them contribute to the construction of perceptions around gender-based discrimination.

Keywords: Perception - Discrimination - Professional category - Gender – Work

Introduction

Ces dernières décennies on assiste à un regain d'intérêt pour les questions de genre en milieu de travail dans de nombreuses disciplines, notamment en sciences sociales et humaines. Le nombre de femmes sur le marché du travail ne cesse d'augmenter. Le regard que porte la société burkinabé sur les femmes semble connaît progressivement des changements. Être une femme ne signifie plus nécessairement endosser les rôles sociaux hérités de nos ancêtres : être une mère et la gardienne du foyer. Avec le développement considérable des différents secteurs d'activités, les femmes ont commencé à investir les postes à responsabilités (M.J. Davidson et R.J. Burke, 2004, cités par S. Denis, 2013). Toutefois, malgré le nombre croissant de femmes qualifiées, force est de constater qu'elles sont encore largement sous-représentées dans plusieurs domaines.

Au Burkina Faso, espace concerné par cette étude, elles représentent 51,7% de la population active (SCADD, 2011) et sont surreprésentées dans les catégories subalternes. Elles sont souvent reléguées au second plan et le plus souvent ignorées à cause des représentations socioculturelles construites autour d'elles. Non seulement on doute de leurs compétences professionnelles mais surtout de leurs capacités à diriger, à agir de manière efficace et efficiente. Face à un tel constat, il nous semble utile de nous pencher sur la question des discriminations sociales en milieu de travail burkinabé.

En psychologie sociale, la conception de la discrimination est indissociable de celle du préjugé, comme l'illustre une définition classique selon laquelle elle représente un comportement négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés (J.F. Dovidio et S.L. Gaertner, 1986). La discrimination peut être décrite comme une forme particulière et spécifique d'inégalité et ce, grâce à quatre critères. Le premier critère concerne l'existence de barrières invisibles entravant l'ascension hiérarchique des femmes et des minorités. Le deuxième implique que ces obstacles à l'avancement sont plus présents à mesure que l'on se rapproche du sommet de la hiérarchie. Troisièmement, ce sont les avancements dans la carrière des femmes, les promotions à des postes de direction qui sont à prendre en compte plutôt que le nombre de femmes à ces postes à un moment précis. Enfin, le dernier critère se rapporte aux inégalités grandissantes entre les hommes et les femmes au fur et à mesure qu'ils évoluent dans leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise (D.A. Cotter, 2001, cité par S. Denis, 2013).

De nos jours, il existe des études (M-T Lanquetin, 2007 ; S. Doumbia et D. Meurs, 2003 ; S. N. Ekamena Ntsama, 2014 etc...), qui visent à décrire les discriminations liées au genre en analysant plusieurs aspects : l'accès à l'emploi, la rémunération, le déroulement de carrière, les procédures de promotion, de

sélection, l'accès à la formation etc. Sur le plan international, de nombreuses études (T. Couppié, D. Epiphane et C. Fournier, 1997 ; D. Meurs et S. Ponthieux, 2000 et M. Mercat-Bruns, 2002, etc...) ont montré que les discriminations liées au sexe sont encore aujourd'hui très présentes que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de déroulement de carrière. En 2005, les femmes n'occupaient qu'un quart des postes d'encadrement des entreprises du secteur privé et semi-public, alors qu'elles étaient majoritaires à l'université, et l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes était de 21 % (Rapport du Service du Droit des Femmes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, France, 2007).

Au niveau national, malgré l'engouement actuel pour la mixité, la diversité dans le milieu de travail et la législation en faveur de l'égalité des chances, les chiffres n'ont guère évolué depuis une décennie. En effet, à la faveur de l'avènement de la 4ème république en 1991, le Burkina Faso a entamé des réformes dans tous les domaines. Ces réformes ont toujours prôné l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme comme un objectif de développement. Ainsi, après la conférence de Beijing en 1995, des actions spécifiques ont été engagées et mises en œuvre. Au titre de ces actions, nous pouvons retenir principalement, la création d'un ministère dédié à la promotion de la femme et à l'égalité des sexes en 1997 ; l'adhésion au protocole facultatif à la Convention sur l'Élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes ; la ratification à la charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique en 2003; l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action de la promotion de la femme 2004-2010 ; l'adoption et la mise en œuvre d'une Politique Nationale Genre (2009) et son plan d'action opérationnel ; l'adoption de loi sur le quota aux postes électifs (législatif et municipal, 2009); la ratification de la Déclaration solennelle sur l'Egalité entre les hommes et les femmes en 2009.

Malgré toutes ces actions et la volonté affirmée du gouvernement, on constate que les chiffres restent bas en matière de promotion de l'égalité de sexe. En effet les femmes sont sous-représentées dans les fonctions de décision ou postes à responsabilité. Avec une présence estimée à 19% au parlement (24 femmes sur 127 postes disponibles), 5 ministres dans un gouvernement de 32 membres, 21 femmes maires pour 370 communes, 3 femmes présidentes d'institutions sur 15 postes disponibles (Rapport National Beijing, 2014).

Au niveau de l'ONATEL-SA, les chiffres restent aussi bas en matière d'égalité du genre. En 2018, l'effectif de l'entreprise s'établissait à 718 agents contre 743 en 2017. Les femmes étaient au nombre de 134 et représentaient 18,66% de l'effectif total de 2018 (ONATEL SA, 2019). En 2020, l'entreprise comptait 672 agents contre 687 en 2019 et les femmes, au nombre de 126, représentaient 18,75% de l'effectif total (ONATEL SA, 2021).

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2021), les inégalités de genre constituent l'une des principales formes d'inégalités. Elles transcendent le débat sur les inégalités et restent omniprésentes dans toutes les sphères de la vie

sociale et économique touchant ainsi tous les pays quel que soit leur niveau de développement (OCDE, Atteindre l'égalité femmes-hommes – Un combat difficile, 2017). Elles trouvent souvent leur origine dans la discrimination et les stéréotypes tenaces concernant la place des femmes dans la société, la valeur de leur travail et leur position sur le marché du travail. Les femmes assument généralement l'essentiel des activités non rémunérées de soin (OIT, 2021). Les inégalités apparaissent parfois bien avant qu'une personne n'entre sur le marché du travail et limitent les possibilités qui s'offrent à elle. Pour plusieurs femmes, l'expérience des inégalités commence dans l'enfance avec des chances inégales d'accès à une éducation de qualité dues à la pauvreté, au genre, à l'origine familiale ou à d'autres facteurs, notamment l'absence de statut ou d'identité juridique. Cela se traduit ensuite presque systématiquement par des possibilités d'emploi moins nombreuses et des revenus plus faibles. De nombreuses filles sont confrontées à l'inégalité des chances et à des stéréotypes de genre tenaces dans l'accès à l'éducation ainsi que dans d'autres aspects de leur vie (OIT, 2021). Ainsi, si bon nombre d'auteurs (G. Becker, 1971 ; E. Phelps, 1972 ; E. Lazear et S. Rosen, 1990) se sont intéressés à la question des discriminations liées au genre en milieu de travail, la manière dont les différentes catégories professionnelles perçoivent les discriminations liées au genre n'a pas connu le même engouement. Pourtant, dans leur étude, K. Briard et E. Valat (2018) soulignent que les différences dans la structure des positions occupées entre les femmes et les hommes peuvent expliquer une part substantielle des écarts de rémunérations. Partant de ce constat, il nous semble important de comprendre comment les différentes catégories professionnelles se différenciant par leur genre et leur positionnement hiérarchique perçoivent les discriminations en milieu de travail. Dans cette optique, nous tenterons de répondre alors à la question suivante : La perception des discriminations liées au genre est-elle tributaire de la catégorie professionnelle et du sexe des salariés ?

Pour répondre à cette interrogation, deux approches théoriques ont été mobilisées : La théorie de la dominance sociale de J. Sidanuis et F. Pratto (1999) et celle de l'identité sociale de H. Tajfel et J.C. Turner (1979, 1986).

La Théorie de la dominance sociale (J. Sidanuis et F. Pratto, 1999) propose une explication fondée sur la construction et le maintien des hiérarchies sociales. Un des postulats de base de cette approche est que dans chaque société existe une hiérarchie sociale avec un groupe hégémonique au sommet, des groupes dominés à la base et qu'une lutte existe entre les groupes dominants et dominés afin de maintenir ou améliorer leur position au sein de la hiérarchie sociale. Dans le cadre de notre étude ce modèle permettra de rendre compte des différences au niveau des perceptions de la discrimination liée au genre à partir de la catégorie (homme ou femme) à laquelle appartient chaque salarié.

La seconde approche théorique convoquée (théorie de l'identité sociale de H. Tajfel et J.C. Turner, 1979, 1986) postule que, la seule catégorisation entraîne la discrimination envers l'exogroupe dans le but de différencier son groupe d'appartenance de celui-ci. L'enjeu de la différenciation est d'établir une identité

collective positive. Cette dernière résulte d'une comparaison intergroupe favorable à l'endogroupe. Cette approche théorique associe, en effet, la catégorisation sociale et l'autoévaluation à travers l'identité sociale et la comparaison intergroupe afin de fournir une explication aux différentes formes de comportements sociaux, de conflits et de changements sociaux (théorie de l'identité sociale de H. Tajfel et J.C. Turner). Ainsi la division entre le « Nous » (l'endogroupe) et le « Eux » (l'exogroupe) se retrouve en milieu de travail à travers les catégories socioprofessionnelles. Lorsque nous évaluons des groupes comme potentiellement différents, nous cherchons à privilégier certains groupes sociaux au détriment des autres, c'est-à-dire que nous avons tendance à favoriser notre groupe d'appartenance ou endogroupe au dépend des groupes de non-appartenance ou exogroupes (H. Tajfel et J.C. Turner, 1986). Appliquée au monde du travail, nous pouvons présumer que le processus de catégorisation en milieu de travail (cadre supérieur, cadre moyen et agent d'exécution) pourrait donner lieu à des différences d'attitudes, de comportements et de perceptions.

À la lumière des approches sollicitées, nous émettons, d'une part, l'hypothèse selon laquelle les cadres supérieures auront une perception plus positive des discriminations liées au genre que les cadres moyens et les agents d'exécution. Et d'autre part, vu la dominance patriarcale de la société burkinabè, nous présumons que les hommes auront une perception plus positive des discriminations liées au genre que leurs homologues femmes. Afin de procéder à la vérification de ces hypothèses nous adoptons la démarche méthodologique suivante.

1. Methodologie

1.1. Définition des variables

Deux types de variables sont à définir : les variables indépendantes (la catégorie professionnelle et le genre) et la variable dépendante (la perception des discriminations liées au genre).

1.1.1. La catégorie professionnelle

Dans le milieu de travail, tous les employés ne sont pas logés à la même enseigne. Il existe des classifications qui permettent de distinguer les employés en fonction de leur niveau d'embauche. Cette classification est appelée catégorie professionnelle. La catégorie professionnelle constitue la classe dans laquelle les salariés sont regroupés. Dans le cadre du privé, à l'ONATEL-SA précisément, on distingue trois catégories : les cadres supérieurs, les cadres moyens et les agents d'exécution.

1.1.2. Le genre

Par la notion de *genre* nous entendons la construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes. Cette notion fait référence à l'appartenance sexuelle et renvoie aux rôles, responsabilités

et identités socialement construites pour les femmes et les hommes. De nature qualitative, les modalités que nous attribuons à cette variable sont : les hommes et les femmes.

1.1.3. La perception des discriminations liées au genre

La perception des discriminations liées au genre constitue notre variable dépendante. Elle est basée sur les croyances qu'entretiennent les hommes et les femmes à propos des rôles sociaux que la configuration de la société leur attribue via la culture, les stéréotypes et les préjugés. De nature qualitative, cette variable revêt deux modalités : la perception positive des discriminations liées au genre et la perception négative des discriminations.

Dans le cadre de cette étude, la perception est qualifiée de positive lorsqu'elle traduit l'acceptation des discriminations. À l'opposé, elle est qualifiée de négative lorsqu'elle traduit le rejet des discriminations socialement construites autour du genre.

1.2. Échantillon : composition et caractéristiques

Notre étude porte sur les agents de l'ONATEL-SA. Le choix de cette population répond à plusieurs raisons dont les principales sont le faible taux de femmes dans cette société et le fait que ces dernières soient sous-représentées dans les postes à responsabilité. Pour la construction de nos échantillons, nous utiliserons la technique d'échantillonnage raisonné. Notre échantillon est constitué de 80 sujets repartis en plusieurs groupes par rapport au genre, à la catégorie professionnelle, à l'âge et au niveau d'études. Ces caractéristiques sont consignées dans le tableau ci-après :

Tableau I : Répartition de l'échantillon selon le genre, l'âge et la catégorie professionnelle

Catégories	Cadre supérieur		Cadre moyen		Agent d'exécution		Total
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	
22-34	6	2	1	22	1	8	40
35-47	13	2	5	2	2	0	34
58-60	6	1	4	1	2	2	16
Total	25	5	10	25	5	10	80

Source : données de l'enquête, 2014

Tableau II : Répartition de l'échantillon selon le genre et le niveau d'études

	Doctorat	Master	Licence	BAC	BEPC	Total
Masculin	3	24	6	5	2	40
Féminin	1	15	19	3	2	40
Total	4	39	25	8	4	80

Source : données de l'enquête, 2014

Notre échantillon est constitué des travailleurs permanents de l'ONATEL-SA. Nous nous intéressons aux cadres supérieurs, moyens, et aux agents d'exécution. Les sujets interrogés appartiennent à plusieurs catégories d'âge : 22 à 34 ans, 35 à 47 ans et 48 à 60 ans. Le choix de ces intervalles se justifie par le fait que l'âge peut influencer la perception des discriminations liées au genre. En effet les théoriciens du développement de l'adulte analysent les changements perceptuels au cours de la vie adulte en proposant des séquences de développement en fonction de l'âge, de l'expérience, de la perception de l'environnement et de la façon dont l'individu compose avec les thèmes majeurs de la vie. Ainsi, pour D.J. Levinson (1986), il y a l'ère du début de l'âge adulte (22-40 ans), l'ère du mitan de la vie (40-55 ans) et l'ère de l'âge adulte avancé (à partir de 60 ans). Cela correspond approximativement à notre répartition en tranche d'âge. Pour les besoins de la recherche, les niveaux d'études choisis, (BEPC, BAC, LICENCE, MAITRISE, DOCTORAT) se situent pratiquement dans ces tranches d'âge. Pour ce qui est du genre, nous retiendrons, autant d'hommes que de femmes.

1.3. Outil de collecte de données et procédure d'enquête

Le questionnaire est notre outil de collecte de données. Il comporte deux parties essentielles :

- La première permet d'identifier les sujets à travers des informations sociodémographiques tels que le genre, la tranche d'âge, la catégorie professionnelle et le niveau d'études, en vue de respecter les caractéristiques de l'échantillon mais aussi de contrôler les variables parasites.
- La seconde partie évalue la perception des discriminations liées au genre. La perception des discriminations est évaluée à l'aide de l'échelle de discrimination contemporaine des femmes (*Contemporary Gender Discrimination Scale*) de M.C. Rosell et S. Hartman (2001). Les items, adaptés au cadre de notre étude, sont appréciés sur une échelle ordinale qui présente 4 possibilités de réponse allant de 1 (Fortement en désaccord) à 4 (Fortement d'accord).

En ce qui concerne l'enquête proprement dite, elle s'est déroulée pendant trois jours auprès des salariés de l'ONATEL-SA rencontrés aux heures de pauses. Le questionnaire fut administré selon le mode individuel. Les salariés ont dans un premier moment reçu chacun un exemplaire du questionnaire à remplir. Les consignes ont été expliquées ensuite à chacun pour faciliter le remplissage. Un temps de 15 minutes fut accordé à chaque enquêté pour répondre aux questions.

1.4. Procédure d'analyse des données

Pour le traitement statistique des données collectées, nous avons eu recours au logiciel SPSS. À partir de ce logiciel, nous avons sorti des tableaux croisés pour l'analyse des relations entre les variables. Dans cette étude, nos hypothèses sont

formulées en termes de comparaison. Nous comparons des groupes indépendants sous l'angle de la perception des discriminations liées au genre. Nous posons ainsi deux hypothèses statistiques (H_0 et H_1). H_0 , l'hypothèse nulle, exprime l'absence de relation entre les variables considérées. H_1 , l'hypothèse alternative, exprime la relation de dépendance entre les variables.

Rappelons que, nous cherchons à vérifier s'il existe un lien statistiquement significatif entre la catégorie professionnelle et la perception de la discrimination, d'une part, et, le genre et la perception de la discrimination, d'autre part. Pour ce faire, le test statistique du Khi-deux est utilisé pour l'analyse des données. Ce choix s'explique par le fait que les variables en présence dans nos hypothèses sont de nature qualitative.

Pour la prise de décision, nous utilisons le seuil de probabilité $\alpha = .05$. Ainsi, si p -valeur est inférieure à α (.05), nous rejetons H_0 et retenons H_1 . Dans ces conditions il existe un lien statistique significatif entre les variables mises en relation. En revanche, si p -valeur est supérieure à α (.05), nous rejetons H_1 et retenons H_0 . Dans ce cas de figure, il n'existe aucun lien significatif entre les variables observées. Les résultats obtenus à l'issue de nos investigations sont présentés dans la section qui suit.

2. Résultats

2.1. Perception de la discrimination selon le genre

Les données qui permettent d'observer le lien entre la perception des discriminations et le genre sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau III : Perception de la discrimination en fonction du genre

Perception de la discrimination		Genre		
		Femme	Homme	Total
Perception négative	Observé	26	14	40
	Attendu	20.0	20.0	40.0
	% par ligne	65.0 %	35.0 %	100.0 %
Perception positive	Observé	14	26	40
	Attendu	20.0	20.0	40.0
	% par ligne	35.0 %	65.0 %	100.0 %
Total	Observé	40	40	80
	Attendu	40.0	40.0	80.0
	% par ligne	50.0 %	50.0 %	100.0 %

Source : traitement de données

À partir des données du tableau, on s'aperçoit que, sur un total de 40 agents ayant une perception positive des discriminations liées au genre, on retrouve 26 hommes qui ont une perception positive des discriminations liées au genre contre 14 femmes. À partir de cette différence, vérifions s'il existe un lien statistiquement significatif entre le genre et la perception des discriminations liées au genre.

Tableau IV : Test du Khi-2

	Valeur	ddl	p
χ^2	7.20	1	0.007
Correction de continuité du χ^2	6.05	1	0.014
Test exact de Fisher			0.013
N	80		

Source : traitement de données

- H_0 : Il n'existe aucune différence significative entre la proportion d'hommes ayant une perception positive des discriminations liées au genre et celle des femmes ayant une perception négative des discriminations.
- H_1 : Il existe différence significative entre la proportion d'hommes ayant une perception positive des discriminations liées au genre et celle des femmes ayant une perception négative des discriminations.

À 1 ddl, $X^2 (1, N=80) = 7.20$; $p (0.007) < .05$, par conséquent nous rejetons H_0 et nous retenons H_1 . Il existe donc un lien statistique significatif entre le genre et la perception des discriminations. Nous pouvons alors conclure qu'il y a un lien d'association significatif entre le genre et la perception des discriminations liées au genre. Ce lien d'association pourrait s'expliquer à partir des rapports de dominance et d'hierarchie sociales établies par la société en faveur des hommes (J. Sidanuis et F. Pratto, op. cit). En effet, les stéréotypes sociaux, plus en défaveur des femmes, conduisent les hommes à avoir une perception plus acceptable des discriminations liée au genre que leurs homologues femmes.

2.2. Perception de la discrimination et catégorie professionnelle

Les données permettant d'examiner la relation entre la perception des discriminations liées au genre et la catégorie professionnelle sont consignées dans le tableau suivant :

Tableau V : Perception de la discrimination en fonction de la catégorie professionnelle

Perception de la discrimination		Catégorie professionnelle			Total
		Agent d'exécution	Cadre Supérieur	Cadre moyen	
Perception négative de la discrimination	Observé	10	10	20	40
	Attendu	7.00	15.0	18.0	40.0
	% par ligne	25.0 %	25.0 %	50.0 %	100.0 %
Perception positive de la discrimination	Observé	4	20	16	40
	Attendu	7.00	15.0	18.0	40.0
	% par ligne	10.0 %	50.0 %	40.0 %	100.0 %
Total	Observé	14	30	36	80
	Attendu	14.00	30.0	36.0	80.0
	% par ligne	17.5 %	37.5 %	45.0 %	100.0 %

Source : traitement de données

Les effectifs du tableau montrent que la perception des discriminations liées au genre varie selon la catégorie professionnelle. En effet, 20 cadres supérieures sur un total de 30 ont une perception positive des discriminations liées au genre alors que chez les cadres moyens on note 16 individus sur un total de 36 et 4 agents d'exécution sur un total de 14. Dans ce même ordre d'idées, 10 cadres supérieures ont une perception négative des discriminations liées au genre tandis que 20 cadres moyens et 10 agents d'exécution ont une perception négative des discriminations liées au genre. A partir de ces constats préliminaires, vérifions s'il existe un lien statistiquement significatif entre la catégorie professionnelle et la perception des discriminations.

Tableau VI : Test du Khi-2

	Valeur	Ddl	p
χ^2	6.35	2	0.042
Correction de continuité du χ^2	6.35	2	0.042
Test exact de Fisher			0.042
N	80		

Source : traitement de données

- H_0 : Il n'existe aucune différence significative entre la proportion de cadres supérieurs ayant une perception positive des discriminations liées au genre et celle des cadres moyens et agents d'exécution ayant une perception négative des discriminations.
- H_1 : Il existe une différence significative entre la proportion de cadres supérieurs ayant une perception positive des discriminations liées au genre et celle des cadres moyens et agents d'exécution ayant une perception négative des discriminations.

À 2 ddl, $X^2 (2, N=80) = 6.35 ; p (0.042) < .05$, par conséquent nous rejetons H_0 et retenons H_1 . Il existe un lien statistique significatif entre le fait d'appartenir à une catégorie professionnelle et la perception des discriminations liées au genre. Autrement dit, les cadres supérieurs, les cadres moyens et les agents d'exécution n'ont pas la même perception des discriminations liées au genre

La théorie de l'identité sociale de H. Tajfel et J.C. Turner (op.cit) énoncée plus haut permet de comprendre ce résultat à travers le concept de catégorisation qu'elle met en avant. En effet, le fait de se sentir membre d'un groupe entraîne chez nous une forme de discrimination envers l'exogroupe (le groupe auquel nous n'appartenons pas). Cette catégorisation nous pousse à favoriser notre groupe d'appartenance au dépend des groupes de non-appartenance. Ici, ce processus de catégorisation apparaît à travers les catégories professionnelles et donne lieu à des différences de comportements et, par conséquent, de perceptions entre les différentes catégories professionnelles.

3. Discussion

Cette recherche visait à examiner, d'une part, la relation entre le genre et la perception des discriminations liées au genre et, d'autre part, le lien entre la catégorie professionnelle et la perception des discriminations. Les résultats obtenus vont dans le sens de nos prévisions. Le premier résultat montre que les hommes ont une perception plus positive des discriminations liées au genre que leurs homologues femmes. Le deuxième résultat indique que les cadres supérieures perçoivent plus positivement les discriminations liées au genre que les cadres moyens et les agents d'exécution. Ces résultats s'inscrivent dans la même perspective que ceux de A. L. Wagner, P. Tisserant et M. Kubiak (2011). Ces auteurs ont en effet montré que les personnes ayant une forte orientation à la dominance sociale (les hommes) traduisent davantage une intention de comportements discriminatoires que celles à faible orientation à la dominance sociale (les femmes). Les hommes ont donc une perception plus positive des discriminations que les femmes car ayant une forte orientation à la dominance sociale contrairement à celles-ci. De même, conformément aux résultats des travaux de F. Pratto, J. Sidanius et S. Lévin (2006), les femmes refusent davantage

les inégalités que les hommes. Elles tendent à se montrer plus clairvoyantes à l'égard des discriminations subies par les groupes minoritaires et plus ouvertes à leur présence sur le lieu de travail.

Dans la même perspective, L. Kohlberg (1966) apporte une explication des discriminations fondée sur les valeurs. Selon l'auteur, lorsque certaines valeurs ont été acceptées par la société, elles tendent à être renforcées dans le cours du temps par le développement d'un mythe à travers lequel ces valeurs sont justifiées. L'acceptation de la dominance masculine comme schéma d'organisation sociale est renforcée par beaucoup de mythes culturels ainsi que des exemples quotidiens de rapports sociaux entre sexes. Pour leur part, F. Pratto, J. Sidanus, L.M. Stalloworth, et B.F. Malle (1994), estiment que de façon générale, les garçons, à l'opposé des filles, développent une préférence pour les métiers renforçateurs de la hiérarchie sociale et donc de la différence entre hommes et femmes.

En ce qui concerne le rapport entre catégories professionnelles et perceptions des discriminations liées au genre en milieu de travail, un parallèle pourrait être établi entre nos conclusions et les travaux de H. Tajfel et J.C. Turner (op. cit). En effet, selon la théorie des conflits réels, la répartition inégale de ressources rares entre les groupes entraîne un fort ethnocentrisme et une rivalité entre le groupe privilégié et le groupe subordonné (La théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner. - *Psycho Analyse*). H. Tajfel et J.C. Turner (op. cit) proposent alors dans leur étude une hypothèse concernant les conflits intergroupes dans une société hiérarchisée. Pour eux, la distribution inégale des ressources rares génère un conflit entre les groupes dominants (cadres supérieurs) et les groupes dominés (cadres moyens et agents d'exécution) si ces derniers rejettent leur évaluation négative initialement acceptée ; ils remettent ainsi en cause le statu quo et cherchent à acquérir une identité sociale positive. Les groupes dominants (cadres supérieurs) tentent alors soit de justifier et de maintenir le statu quo, soit de créer une nouvelle hiérarchie mais qui reste en leur faveur. Ainsi ces derniers (cadres supérieurs) auront une perception plus positive des discriminations que leurs homologues cadres moyens et agents d'exécution.

Toutefois, certains travaux n'aboutissent pas aux mêmes résultats que les nôtres. Par exemple, J.F. Dovidio et M.R. Helb (2005) ont mené une étude concernant la propension à discriminer. Ces auteurs décrivent la propension à discriminer comme une réponse de l'individu à ses stéréotypes et émotions envers l'exogroupe. La propension à discriminer se traduirait ensuite en comportements discriminants sous l'effet de variables modératrices liées à des différences individuelles. Pour eux, les femmes devraient avoir une plus faible dominance sociale que les hommes. Elles devraient également endosser une plus faible propension à discriminer que les hommes. A l'issue de leur étude, on n'observe aucune différence significative entre les femmes et les hommes concernant la propension à discriminer. Ces résultats transcendent donc le cadre du clivage entre un groupe dominant et discriminant et un groupe dominé et discriminé, ou même entre un endogroupe et un exogroupe (H. Tajfel, 1978), puisqu'ils suggèrent que

les intentions de comportements discriminants se portent sur l'endogroupe (dans le cas des femmes) de la même manière que lorsqu'il s'agit de l'exogroupe (dans le cas des hommes).

Notre étude s'est réalisée auprès d'un échantillon de petite taille et nos choix méthodologiques nous ont conduit à ne travailler qu'avec les trois catégories professionnelles (existant à l'ONATEL) parmi tant d'autres (dans d'autres entreprises). De ce fait, il nous paraît juste de préconiser une certaine prudence quant à la généralisation de nos résultats.

Conclusion

Cette recherche visait à examiner les relations entre la catégorie professionnelle, le sexe et la perception des discriminations liées au genre en milieu de travail, plus précisément à l'ONATEL-SA. Cet objectif a été atteint au regard des résultats obtenus. Les conclusions révèlent d'une part, que les cadres supérieures perçoivent plus positivement les discriminations liées au genre que les cadres moyens et les agents d'exécution. D'autre part, les hommes ont une perception plus positive des discriminations liées au genre que leurs homologues femmes. On pourrait ainsi conclure que le genre et la catégorie professionnelle contribuent à l'accentuation des inégalités en milieu de travail.

Cette étude n'est pas exhaustive, elle peut être enrichie si d'autres études abordent d'autres aspects tels que la mixité. En effet la mixité, d'abord conçue comme une préoccupation éthique et une réponse à des impératifs légaux, est désormais présentée comme un atout et un gage de performance au sein des organisations (H.Y. Meynaud, S. Fortino et J. Calderon, 2009), ce qui devrait conduire à une inflation des travaux sur cette thématique en vue de comprendre les conditions qui l'optimisent.

Références bibliographique

- BECKER Gary, 1971, *The Economics of Discrimination*, 2nd édition, University of Chicago Press.
- BRIARD Karine et VALAT Emmanuel, 2018, À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? Document d'études Dares n°2018-215, 12 février 2018.
- COTTER David A., HERMSEN Jean M., OVADIA Seth et VANNEMAN Reeve, 2001, The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80, 2, p. 655-682.
- COUPPIE Thomas., EPIPHANE Dominique et FOURNIER Christine, 1997, Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ? », *Céreq-Bref*, n° 135.
- DAVIDSON Marilyn J. et BURKE Ronald J, 2004, Les femmes dans le management. Une perspective mondiale, *Revue française de gestion*, 4, 151, p.129-143.
- DENIS Sarah, 2013, Antécédents et conséquences de la perception d'un plafond de verre chez les femmes managers, *Mémoire de Master en sciences psychologiques* à

finalité spécialisée en psychologie du travail et des organisations, Université de Liège.

DOUMBIA Salih et MEURS Dominique, 2003, Quelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le secteur moderne en Afrique ? L'exemple du Mali. *Revue internationale du Travail*, 142,3, p. 321-344.

DOVIDIO John F. et GAERTNER Samuel L, 1986, Préjugés, discrimination et racisme : tendances historiques et approches contemporaines. Dans JF Dovidio, & SL Gaertner (Eds.), *Prejudice, Discrimination and Racism* (pp. 1-34). Orlando, FL : Presse académique.

DOVIDIO John. F. et HELB Richeson M, 2005, Discrimination at the level of the individual : cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work* (pp. 11-35). Mahwah, NJ : Society for Industrial and Organizational Psychology.

EKAMENA Ntsama Sabine Nadine, 2014, Les écarts salariaux de genre au Cameroun. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 9, 2, p. 124 -146.

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE, 2009), ("Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ..."). Rapport annuel. <http://www.halde.fr/rapport-annuel/2009/>, consulté en janvier 2023.

KOHLBERG Lawrence, 1966, Un développement cognitif analyse des concepts de rôle sexuel des enfants et attitudes. Dans Le développement de la différence sexuelle références, éd. E. Maccoby, p. 82-172. Stan-Ford, Californie : Université de Stanford. Presse.

LANQUETIN Marie-Thérèse, 2007, L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (à propos de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006) », *Droit Social*, n° 7/8, pp. 861-878.

LAZEAR Edward et ROSEN Sherwin, 1990), Male-Female wage differentials in Job Ladders, *Journal of Labor Economics*, 8, 1, p. 106-123.

LEVINSON Daniel . J, 1986, A conception of adult development. *American psychologist*, 41,1, p.3-13.

MERCAT-BRUNS Marie, 2002, Discrimination fondée sur l'âge et fin de carrière, *Retraite et société*, 2, 36, p.109-135

MEURS Dominique et PONTHEUX Sophie, 2000, Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires en hommes et femmes » *Economie et Statistiques*, n°337-338.

MEYNAUD Hélène Yvonne., Fortino Sabine et Calderón José, 2009, La mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance, *Cahiers du Genre*, 2, 47, p.15-33.

OIT (Organisation Internationale du Travail), 2021, Les inégalités et le monde du travail. Conférence internationale du travail, 109^e Session, Rapport IV.

PHELPS Edmund, 1972, The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review*, 62,4, p. 659-661.

PNDES, 2016-2020, Plan National de Développement Économique et Social, Burkina Faso. En ligne, à partir de : http://cns.bf/IMG/pdf/pndes_2016-2020-4.pdf. Consulté le 30/10/2023.

PRATTO Félicia, SIDANIUS Jim et LEVIN Shana, 2006, Théorie de la dominance sociale et dynamique des relations intergroupes : bilan et perspectives. *Revue européenne de psychologie sociale*, 17, 1, p.271-320.

PRATTO Felicia., SIDANIUS James., STALLWORTH Lisa M. et MALLE Bertram. F, 1994, Social dominance orientation : A personality variable predicting social and political attitudes, in *journal of and social psychology personality*, p.741-763.

ROSELL Michelle Ceynar et HARTMAN Shelly. L, 2001, Self-presentation of beliefs about gender discrimination and feminism. *Sex Roles: A Journal of Research*, 44, 11-12, p. 647-659.

SIDANIUS Jim et PRATTO Félicia, 1999, *Social dominance : An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York : Cambridge University Presse.

Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD, 2011-2015) : nouvelle politique de développement du Burkina Faso (2011-2015). (Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD)

TAJFEL Henri et TURNER John, 1979, An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel and W. Austin (Eds), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-48). ("H. Tajfel and J. Turner, "The Social Identity Theory of Intergroup ...") Pacific Grove, CA/ Brooks/Cole.

TAJFEL Henri et TURNER John, 1986, The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel and W. Austin (Eds), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed. pp. 7-24). Chicago : Nelson-Hall.

WAGNER Anne Lorraine., TISSERANT Pascal et KUBIAK Marjorie, (2011, sous presse), "Propension à discriminer à l'égard du genre et dominance sociale." ("Social Dominance Orientation, Right-Wing Authoritarianism, Sexism, and ...") *Psychologie du travail et des organisations*.