

Vol. 4, N°16, pp. 383– 394, DECEMBRE 2025

Copy©right 2024 / licensed under CC BY 4.0

Author(s) retain the copyright of this article

ISSN : 1987-1465

DOI : <https://doi.org/10.62197/JZBS6805>

Indexation : Copernicus, CrossRef, Mir@bel, Sudoc, ASCI, Zenodo

Email : RevueKurukanFuga2021@gmail.com

Site : <https://revue-kurukanfuga.net>

*La Revue Africaine des
Lettres, des Sciences
Humaines et Sociales
KURUKAN FUGA*

GENRE ET REPRESENTATIONS SOCIALES DANS L'ACCES AUX POSTES DE RESPONSABILITE : CAS DU PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE BURKINABE.

KOUMA Daouda, Maître de Conférences en Psychologie Sociale,
Université Joseph KI-ZERBO, Burkina Faso, email : da_kouma@yahoo.fr

MEDA Djirekar Thierry,

Doctorant en Psychologie sociale, du travail et des organisations,
Université Joseph KI ZERBO, Burkina Faso, email : thiermed@yahoo.fr

Résumé : La présente recherche porte sur les représentations sociales du personnel de l'Administration publique relatives à l'accès aux postes de manager selon le genre. Malgré l'affirmation du principe d'égalité professionnelle dans la fonction publique, l'accès aux postes de responsabilité demeure marqué par des disparités, soulevant la problématique des facteurs psychosociaux et socio-biographiques influençant les intentions d'accès aux fonctions managériales. L'objectif principal de l'étude est d'analyser les représentations sociales associées aux postes de manager, en tenant compte du genre ainsi que d'autres caractéristiques socio-biographiques telles que la catégorie professionnelle, la situation matrimoniale et la présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge. Sur le plan théorique, la recherche s'appuie sur les travaux relatifs au genre et à la théorie des représentations sociales. Méthodologiquement, une approche quantitative a été adoptée à travers l'administration d'un questionnaire auprès de 117 agents du secteur public (60 hommes et 57 femmes), complétée par une analyse de la littérature scientifique. Les résultats révèlent des liens corrélationnels significatifs entre les représentations sociales des postes de manager, les intentions d'accès aux responsabilités et certaines caractéristiques socio-biographiques. En recommandation, il est nécessaire de renforcer les politiques de promotion de l'égalité professionnelle afin de réduire l'influence des stéréotypes de genre dans l'Administration publique.

Mots-clés : Administration publique – Genre – Manager – Postes – Représentations sociales

Abstract : This study focuses on the social representations held by public administration personnel regarding access to managerial positions by gender. Despite the affirmation of the principle of professional equality in the civil service, access to positions of responsibility remains marked by disparities, raising the issue of psychosocial and socio-biographical factors influencing intentions to access managerial roles. The main objective of the study is to analyze the social representations associated with managerial positions, taking into account gender as well as other socio-biographical characteristics such as professional category, marital status, and the presence or absence of young children. From a theoretical perspective, the research draws on studies related to gender and social representations theory. Methodologically, a quantitative approach was adopted through the administration of a questionnaire to 117 public sector employees (60 men and 57 women), supplemented by a review of the scientific literature. The results reveal significant correlational relationships between social representations of managerial positions, intentions to access positions of responsibility, and certain socio-biographical characteristics. As a recommendation, it is necessary to strengthen policies promoting professional equality in order to reduce the influence of gender stereotypes within public administration.

Key words: Public administration – Gender – Manager – Positions – Social representations

INTRODUCTION

A l'instar de la plupart des pays en voie de développement, le Burkina Faso tente d'accorder une importance à l'égalité entre l'homme et la femme aussi bien dans la sphère politique qu'administrative. Ainsi, le genre semble alimenter la plupart des discours politiques. Le Ministère de la Promotion de la Femme (2009), estime dans la Politique Nationale Genre du Burkina Faso que c'est un sujet qui préoccupe aussi bien les autorités nationales que les partenaires au développement, puisqu'ils font de la question de l'équité et de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de droits civique, civil, politique, économique et social, un cheval de bataille. Cependant, bien que des efforts considérables aient été consentis, notamment dans le domaine de l'éducation, beaucoup reste encore à faire tant dans l'accès aux emplois fortement "masculinisés" que dans l'accès aux postes de décision, de responsabilité. Selon Bulard (1999, p. 2) :

pour occuper un poste à haut niveau de responsabilité, dans le public comme dans le privé, mieux vaut être un homme, fils de cadre supérieur, qu'une femme, fille d'ouvrier. Dans le premier cas, un garçon a 50 % de chance de devenir cadre avant trente ans ; dans le second, la demoiselle en a 3,5 %. Une « héritière » a naturellement plus de possibilités que son amie d'enfance dont les parents sont ouvriers ou employés, mais elle reste très en dessous des scores masculins. A titre d'exemple, la probabilité de devenir cadre avant trente ans est de 50,4% pour un fils d'ingénieur mais de 28% pour une fille de même origine. La barrière sexiste est à peine plus franchissable que le mur social.

Dans la société, le genre attribue des positions et des pouvoirs différents aux hommes et aux femmes. Cette distinction est souvent appréhendée de manière binaire en associant, par exemple, le pôle actif et productif aux hommes et l'axe passif et reproductif aux femmes comme le souligne Gavray (2008). Ainsi, selon cette auteure, les postes de responsabilité sont jugés comme étant plus actifs et plus productifs que les autres postes. Elle précise que le fonctionnement de la société repose sur de nombreux stéréotypes qui rendent naturelles les constructions sociales. Ceux-ci permettent donc l'anticipation des comportements d'autrui ainsi que de ses compétences ou ses incompétences, de ses ambitions, de ses projets, etc. De plus, des rôles féminins et masculins accompagnent les constructions sociales entre les femmes et les hommes. En effet, à ces constructions sociales sont associées des images et des représentations stéréotypées des deux genres, de leurs capacités, de leurs attitudes, de leurs projets de carrière et également de leurs domaines d'activités. Il existe donc une perception différenciée des postes de responsabilité selon le genre.

Dans la plupart des pays, le genre féminin semble représenter la majorité de la population. Au Burkina Faso, selon l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD), (2020), il est ressorti au 5ème Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) que la population actuelle est de 20 487 979 habitants, dont 10 593 951 de femmes soit 51,7% et 9 894 028 d'hommes soit 48,3%. Le rapport de masculinité est de 93 hommes pour 100 femmes. Ce qui confirme une prédominance numérique des femmes par rapport aux hommes. Cependant, malgré leur importance numérique, les hommes ont longtemps dominé et continuent encore de dominer aussi bien la sphère politique qu'administrative. À ce propos, Ilboudo (2006, p. 129) fait constater que « le monde politique constitue très certainement l'un des derniers bastions du machisme¹ ». Au Burkina Faso, il a fallu attendre l'avènement de la Révolution (1983-1987) pour voir un nouvel élan réclamant une égalité entre le genre masculin et celui féminin. Tiendrébéogo- Kaboret (2002) estime que les femmes burkinabè sont restées

¹ Comportement qui sous-tend l'idéologie de la suprématie du mâle ou de l'homme

en marge du processus de prise de décision jusqu'à l'avènement de la Révolution Démocratique et Populaire (RDP) en 1983, qui est venue rompre avec cette tradition en associant les femmes à tous les niveaux de conception, de décision et d'exécution. Dès lors, on assiste dans presque tous les discours politiques à la prise en compte du genre dans le processus du développement. Même dans certains recrutements de l'Administration publique, comme la gendarmerie, l'armée, la police, la garde de sécurité pénitentiaire, la brigade des sapeurs-pompiers, etc. on prend en compte la question du genre afin de réduire l'injustice, l'inégalité longtemps entretenues.

Selon le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale (2024), l'effectif des agents de la fonction publique selon le genre était de 137 884 agents de genre masculin contre 69 599 agents de genre féminin en 2019, 144 062 agents de genre masculin et 72 775 agents de genre féminin en 2020 soit une hausse de 4,48 % pour le genre masculin et une hausse de 4,56 % pour le genre féminin; 148 951 agents de sexe masculin et 74 693 agents de genre féminin en 2021 soit une hausse de 3,39 % pour le genre masculin et une hausse de 2,64 % pour le genre féminin ; 153 306 agents de genre masculin et 76 628 agents de genre féminin en 2022 soit une hausse de 2,92 % pour le genre masculin et de 2,59 % pour le genre féminin ; 155 338 agents de genre masculin et 76 825 agents de genre féminin en 2023 soit une hausse de 1,33 % pour le genre masculin et de 0,26 pour le genre féminin. La réalité des chiffres montre une différence numérique importante selon le sexe. Qu'en est-il de la trajectoire professionnelle ? Il est fort probable que la trajectoire professionnelle ou la représentation de celle-ci en fonction du sexe soit différente, variable en fonction du genre. Des études sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (Méda, 2001 ; Guerin, St-Onge, Chevalier, Denault & Deschamps, 1997), montrent que les femmes et les hommes n'ont pas souvent les mêmes ambitions professionnelles à cause d'un certain nombre de contraintes telles que la gestion du foyer, les pesanteurs socioculturelles, etc. Aussi, selon Garner, Méda et Senik (2005), ces contraintes s'arbitrent différemment, selon les caractéristiques socio-biographiques. Occuper donc des postes de responsabilité exige un certain nombre de sacrifices à tel point qu'en fonction du genre du sujet, cela peut être difficile à accomplir. Être responsable peut exiger que l'on travaille au-delà des heures habituelles et même parfois les week-ends, avec toutes les conséquences sociales que cela peut engendrer telles que les conflits de couples, les conflits familiaux, les troubles psychologiques, etc. (Méda, 2019). Dans cette même étude, il est ressorti que les femmes mariées concilient difficilement leur vie privée et celle professionnelle par rapport aux hommes mariés. Aussi, cet auteur montre que la présence d'enfant à bas âge chez les sujets du genre féminin constitue une véritable équation pour elles dans leur tâche professionnelle par rapport aux sujets du genre masculin.

La question générale qui se pose est relative à l'observabilité des liens théoriques entre le genre, les représentations sociales et l'accès aux postes de responsabilité dans l'Administration publique burkinabè. Au regard de la particularité du contexte de l'Administration publique burkinabè, peut-on établir des liens observables entre le genre et les représentations sociales dans l'accès aux postes de responsabilité ? Autrement dit, comment, en fonction du genre, les travailleurs de l'Administration publique se représentent-ils les postes de responsabilité ? Cette interrogation principale nous conduit aux questionnements spécifiques suivants : Lequel des deux genres a une représentation positive des postes de responsabilité ? Lequel des deux genres s'intéresse le plus aux postes de responsabilité ? La catégorie professionnelle influence-elle sur le projet d'accéder aux postes de responsabilité ? La situation matrimoniale des sujets est-elle un frein au désir d'accéder à des postes de responsabilité ? La présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge chez les sujets, influence-t-elle leur trajectoire professionnelle ?

L'hypothèse principale suppose que les représentations sociales des postes de responsabilité dans l'Administration publique, les aspirations d'en occuper ou non dépendent du genre, de la catégorie professionnelle, de la situation matrimoniale, de l'absence ou de la présence

d'enfant(s) à bas âge chez les sujets. La première hypothèse stipule que les sujets du genre masculin qui officient dans le secteur public, ont une représentation positive des postes de responsabilité contrairement à ceux du genre féminin. La deuxième hypothèse estime que plus que les sujets du genre féminin, ceux du genre masculin aspirent à occuper des postes de responsabilité dans l'Administration publique. La troisième hypothèse affirme que les sujets du genre masculin qui sont des cadres supérieurs (catégories P et A) et des cadres moyens (catégorie B) ont tendance à vouloir occuper les postes de décision contrairement à ceux du genre féminin qui sont dans les mêmes catégories. La quatrième hypothèse avance que les sujets mariés du genre féminin, qui exercent dans l'Administration publique ont tendance à ne pas accepter les postes de responsabilité, contrairement aux sujets mariés du genre masculin. La cinquième et dernière hypothèse postule que les sujets de genre masculin qui travaillent dans la Fonction publique et ayant des enfants à bas âge aspirent toujours aux postes de responsabilité par rapport aux sujets de genre féminin qui sont dans les mêmes situations.

1. Méthodologie

Cette recherche concerne uniquement le personnel de l'Administration publique Burkinabè et est circonscrite essentiellement à la commune urbaine de Ouagadougou. Plusieurs raisons ont motivé le choix de ce site. La raison première est que, Ouagadougou étant la capitale politique du Burkina Faso, c'est également le siège des institutions politiques et administratives du pays. La deuxième raison est que c'est la localité où l'on trouve le plus d'employés de l'Administration publique, parce que nombre d'employés convoient d'officier à Ouagadougou. De plus, il y a une forte concentration de la population qui offre la possibilité de rencontrer plusieurs sujets avec une diversité de représentations sociales sur la problématique abordée par la présente étude. Enfin, des contraintes professionnelles et financières ne nous permettaient pas de nous rendre dans d'autres villes du Burkina Faso.

1.1. Échantillonnage et échantillon

Nous avons utilisé un échantillonnage de type raisonné parce que les caractéristiques des enquêtés sont fixées à l'avance. Il faut être du genre masculin ou féminin et obligatoirement un employé du secteur public. Ainsi, 220 fiches ont été distribuées. L'enquête sur le terrain nous a permis d'obtenir 170 fiches. Ce qui signifie que 50 fiches ont été égarées. Après vérification, il est ressorti que 53 fiches n'étaient pas correctement renseignées. Elles ont donc été déclassées. Finalement, l'effectif enquêté s'est stabilisé à 117 personnes. La répartition de l'échantillon selon les variables impliquées est faite comme suit : 60 sujets du genre masculin et 57 sujets du genre féminin ; 42 sujets cadres supérieurs (catégories P et A), 42 sujets cadres moyens (catégorie B) et 33 sujets agents d'exécution (catégorie C) et agents d'appui (catégories D et E) ; 80 sujets mariés ou vivant maritalement contre 37 sujets célibataires ; 86 sujets qui sont parents d'enfants à bas âge contre 31 sujets sans enfants à bas âge.

1.2. Nature de l'étude et mode de traitement des données

L'étude a été réalisée selon une démarche quantitative. Les données collectées sur la base d'un questionnaire ont été traitées avec le logiciel SPSS. Pour vérifier les relations statistiques entre les différentes variables, nous avons utilisé le test de X^2 . Nous posons deux hypothèses (H_0 et H_1) statistiques pour mesurer la relation probable entre les variables concernées. H_0 qui est l'hypothèse de nullité exprime l'indépendance ou l'absence de relation entre deux variables considérées. H_1 qui est l'hypothèse alternative exprime la relation de dépendance entre deux variables considérées. Le degré de significativité de X^2 détermine l'existence ou l'absence de relation entre deux variables. Nous avons considéré comme valeur de probabilité théorique $p = 0,05$. Nous comparons le X^2 calculé au X^2 théorique. Si X^2 calculé $> X^2$ théorique, on rejette l'hypothèse nulle et on conclut que les variables sont dépendantes. Si X^2 calculé $< X^2$ théorique,

on accepte l'hypothèse nulle et on conclut que les variables sont indépendantes. À la fin de cette démarche méthodologique, les résultats obtenus sont présentés dans le point qui suit.

2. Résultats

Les résultats de cette recherche appréhendent les liens entre le genre, les représentations sociales et l'accès aux postes de responsabilité dans l'Administration publique burkinabè.

2.1. Les représentations sociales des postes de responsabilité

Les représentations sociales des postes de responsabilité en termes de positivité ou de négativité, ressortent dans le tableau ci-dessous :

Tableau I : Répartition des enquêtés selon leur représentation des postes de responsabilité

Représentations sociales des postes de responsabilité	Effectif	Pourcentage
Positives	87	74,36
Négatives	30	25,64
Total	117	100

Source : Enquête de terrain réalisée du 30 juin au 14 août 2020

Il ressort de ce tableau que 87 sujets des 117 enquêtés, soit 74,36%, ont une perception positive des postes de responsabilité dans l'Administration publique. Cette prédominance montre que les postes de responsabilité sont généralement associés à des aspects valorisants : prestige, pouvoir décisionnel, autonomie, opportunités de carrière ou encore reconnaissance professionnelle. Elle traduit une vision favorable du leadership et peut indiquer une aspiration forte à occuper ces postes. Seulement 30 sujets sur les 117 enquêtés soit 25,64% ont une représentation négative des postes de responsabilité, une proportion non négligeable qui révèle que certains se représentent les postes de responsabilité comme source de risques ou de contraintes plutôt que d'opportunités. Nous notons que la tendance générale qui se dégage est près des 3/4 des sujets de notre échantillon a une représentation positive des postes de responsabilité dans le secteur public.

2.2. Analyses inférentielles et vérification des hypothèses

Cette sous-section est consacrée aux analyses inférentielles visant à tester les hypothèses de recherche formulées.

Hypothèse 1 : Les sujets du genre masculin qui officient dans le secteur public, ont une représentation positive des postes de responsabilité contrairement à ceux du genre féminin.

Le tableau II ci-dessous permet d'observer les représentations sociales des postes de responsabilité en termes de positivité ou de négativité selon le genre :

Tableau II : Représentations sociales des postes de responsabilité dans l'Administration publique en termes de positivité ou de négativité en fonction du sexe des enquêtés

Genre	Représentations sociales des postes de responsabilité chez les enquêtés		Total
	Positive	Négative	
Masculin	51	9	60
Féminin	36	21	57
Total	87	30	117

Source : Enquête de terrain réalisée du 30 juin au 14 août 2020

X^2 calculé = 9,51 ddl = 1 p = 0,05 X^2 théorique = 3,84

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 87 sujets qui ont une représentation positive des postes de responsabilité, 51 d'entre eux sont du genre masculin et 36 du genre féminin. Au regard de notre échantillon, nous notons que majoritairement les hommes ont une représentation positive des postes de responsabilité. Par ailleurs, sur les 30 sujets qui ont une représentation négative des postes de responsabilité, 21 sont du genre féminin et 9 du genre masculin. Il en ressort que majoritairement les femmes ont une représentation négative des postes de manager. Ces données théoriques semblent soutenir l'hypothèse. Vérifions avec le test du X^2 .

Nous obtenons à $p = 0,05$ un X^2 calculé de 9,51 et un X^2 théorique de 3,84. X^2 calculé > X^2 théorique. Il y a un lien statistiquement significatif entre le genre et les représentations sociales des postes de responsabilité dans l'Administration publique. Nous rejetons H_0 et acceptons H_1 .

Hypothèse 2 : Plus que les sujets du genre féminin, ceux du genre masculin aspirent à occuper des postes de responsabilité dans l'Administration publique.

Le tableau III ci-dessous permet d'observer les intentions d'occuper des postes de responsabilité selon le genre :

Tableau III : Intentions d'occuper les postes de manager dans l'Administration publique selon le genre

Genre	Les intentions envers les postes de responsabilité		Total
	Intention d'occuper des postes de responsabilité	Pas d'intention d'occuper des postes de responsabilité	
Masculin	40	20	60
Féminin	21	36	57
Total	61	56	117

Source : Enquête de terrain réalisée du 30 juin au 14 août 2020

X^2 calculé = 10,41 ddl = 1 $p = 0,05$ X^2 théorique = 3,84

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 61 sujets qui ont l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 40 d'entre eux sont du genre masculin et 21 du genre féminin. Au regard de notre échantillon, nous notons que majoritairement les hommes ont l'intention d'occuper des postes de responsabilité. Par ailleurs, sur les 56 sujets qui n'ont pas l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 36 sont du genre féminin et 20 du genre masculin. Il en ressort que majoritairement les femmes n'ont pas l'intention d'occuper des postes de manager. Ces données semblent confirmer l'hypothèse. Vérifions avec le test du X^2 ?

Nous obtenons à $p = 0,05$ un X^2 calculé de 10,41 et un X^2 théorique de 3,84. X^2 calculé > X^2 théorique, nous pouvons dire qu'il y a un lien statistiquement significatif entre le genre et les intentions d'occuper des postes de responsabilité dans l'Administration publique. Par conséquent nous rejetons H_0 et acceptons H_1 .

Hypothèse 3 : Les sujets du genre masculin qui sont des cadres supérieurs (catégories P et A) et des cadres moyens (catégorie B) ont tendance à vouloir occuper les postes de décision contrairement à ceux du genre féminin qui sont dans les mêmes catégories. Les intentions envers les postes de responsabilité selon le genre et la catégorie professionnelle figurent dans le tableau suivant.

Tableau 41 : Les intentions envers les postes de responsabilité dans l'Administration publique selon le genre et la catégorie professionnelle

Les intentions envers les postes de responsabilité	Total
--	-------

Catégories professionnelles	Intention d’occuper des postes de responsabilité		Pas d’intention d’occuper des postes de responsabilité		
	Genre				
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	
Cadres supérieurs	18	9	6	9	42
Cadres moyens	19	9	5	9	42
Agents d’exécution et agents d’appui	3	3	9	18	33
Total	40	21	20	36	117

Source : Enquête de terrain réalisée du 30 juin au 14 août 2020

X^2 calculé = 21,28 ddl = 2 p = 0,05 X^2 théorique = 5,99

Sur les 61 sujets qui ont l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 27 sont cadres supérieurs dont 18 hommes et 9 femmes, 28 sont des cadres moyens dont 19 hommes et 9 femmes, 6 sont des agents d'exécution dont 3 hommes et 3 femmes. Majoritairement, les sujets du genre masculin qui sont des cadres supérieurs et des cadres moyens, ont l'intention d'occuper des postes de responsabilité. Par ailleurs, sur les 56 sujets qui n'ont pas l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 15 d'entre eux sont cadres supérieurs dont 9 femmes et 6 hommes, 14 sont des cadres moyens dont 9 femmes et 5 hommes, 27 sont des agents d'exécution dont 18 femmes et 9 hommes. Ces données laissent penser que les sujets du genre féminin qui sont des cadres supérieurs, des cadres moyens et agents d'exécution, n'ont pas l'intention d'occuper des postes de responsabilité. Que nous dit le test de X^2 ?

Nous obtenons à p = 0,05 un X^2 calculé de 21,28 et un X^2 théorique de 5,99. X^2 calculé > X^2 théorique. Il y a un lien statistiquement significatif entre le genre, la catégorie professionnelle et les intentions d'occuper des postes de responsabilité dans l'Administration publique. Par conséquent, nous rejetons H_0 et acceptons H_1 .

Hypothèse 4 : Les sujets mariés du genre féminin, qui exercent dans l'Administration publique ont tendance à ne pas accepter les postes de responsabilité, contrairement aux sujets mariés du genre masculin.

Les intentions envers les postes de responsabilité selon le genre et la situation matrimoniale sont mentionnées dans le tableau ci-après.

Tableau 5: Les intentions envers les postes de responsabilité selon le genre et la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	Les intentions envers les postes de responsabilité				Total
	Intention d'occuper des postes de responsabilité		Pas d'intention d'occuper des postes de responsabilité		
	Genre				
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	
Célibataires	9	14	7	7	37
Marié (e)-s	31	7	13	29	80

Total	40	21	20	36	117
-------	----	----	----	----	-----

Source : Enquête de terrain réalisée du 30 juin au 14 août 2020

X^2 calculé = 16,04 ddl = 2 p = 0,05 X^2 théorique = 5,99

Le tableau ci-dessus enseigne que sur les 61 sujets qui ont l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 38 sont mariés dont 31 du genre masculin et seulement 7 du genre féminin, 23 célibataires dont 14 du genre féminin et 9 du genre masculin. Contrairement aux femmes, même quand les hommes sont mariés, ils ont toujours l'intention d'occuper des postes de responsabilité. Par ailleurs, sur les 56 sujets qui n'ont pas l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 42 sont mariés dont 29 femmes et 13 hommes, 14 sont célibataires dont 7 hommes et 7 femmes. Majoritairement, les femmes mariées n'ont pas l'intention d'occuper des postes de manager contrairement aux hommes. Théoriquement les données supportent l'hypothèse. Qu'en est-il des résultats du test de X^2 ?

Nous obtenons à p = 0,05 un χ^2 calculé de 16,04 et un X^2 théorique de 5,99. X^2 calculé > X^2 théorique. Il y a un lien statistiquement significatif entre le genre, la situation matrimoniale et les intentions d'occuper des postes de responsabilité dans l'Administration publique. Par conséquent, nous rejetons H_0 et acceptons H_1 .

Hypothèse 5 : Les sujets de genre masculin qui travaillent dans la Fonction publique et ayant des enfants à bas âge aspirent toujours aux postes de responsabilités par rapport aux sujets de genre féminin qui sont dans les mêmes situations.

Les intentions envers les postes de responsabilité selon le genre et la présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge apparaissent dans le tableau ci-après :

Tableau 6 : Intentions envers les postes de manager selon le genre et la présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge

Les intentions envers des postes de responsabilité					
Présence ou absence d'enfant (s) à bas âge	Intention d'occuper des postes de responsabilité		Pas d'intention d'occuper des postes de responsabilité		Total
	Genre				
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	
Présence d'enfant(s) à bas âge	33	11	13	29	86
Absence d'enfant(s) à bas âge	7	10	7	7	31
Total	40	21	20	36	117

Source : Enquête de terrain réalisée du 30 juin au 14 août 2020

χ^2 calculé = 8,13 ddl = 2 p = 0,05 χ^2 théorique = 5,99

Il ressort du tableau ci-dessus que sur les 61 sujets qui ont l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 44 ont des enfants à bas âge dont 33 du genre masculin et 11 du genre féminin ; 17 sont sans enfant(s) à bas âge dont 10 du genre féminin et 7 du genre masculin. Contrairement aux femmes, même quand les hommes ont des enfants à bas âges, ils ont toujours l'intention d'occuper des postes de responsabilité. Par ailleurs, sur les 56 sujets qui n'ont pas l'intention d'occuper des postes de responsabilité, 42 ont des enfants à bas âge dont 29 sont du genre féminin et 13 du genre masculin, 14 sont sans enfant(s) dont 7 sont du genre masculin et 7 autres du genre féminin. Majoritairement, quand les femmes ont des enfants à bas âges, elles n'ont pas l'intention d'occuper des postes de manager. Les données semblent soutenir l'hypothèse. Vérifions cela avec le test de X^2 .

Nous obtenons à $p = 0,05$ un χ^2 calculé de 8,13 et un χ^2 théorique de 7,82. χ^2 calculé > χ^2 théorique. Il y a un lien statistiquement significatif entre le genre, la présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge et les intentions d'occuper des postes de responsabilité dans l'Administration publique. Par conséquent nous rejetons H_0 et acceptons H_1 .

Discussion

A travers la discussion des résultats de notre enquête, nous cherchons à mettre en exergue l'influence des différentes variables susceptibles d'influencer les représentations dans l'accès aux postes de responsabilité dans l'Administration publique Burkinabè. C'est aussi le lieu d'établir un parallèle entre nos résultats et ceux d'études antérieures.

Il y a plus de gens qui ont une représentation positive des postes de responsabilité dans l'Administration publique. Ces résultats semblent contredire les travaux de Demarthon (2014) qui estime que les gens ont tendance à avoir des représentations négatives des postes de manager à cause du stress qu'ils occasionnent.

Cependant, il ressort que majoritairement les hommes ont une représentation positive des postes de manager par rapport aux femmes. Cette perception positive des hommes envers les postes de responsabilité peut influencer positivement leur trajectoire professionnelle.

En revanche, une perception négative des postes de manager par les femmes peut influencer aussi négativement leur trajectoire professionnelle. Cette représentation différenciée des postes de manager selon le genre permet de convenir avec Gavray (2008) qui l'explique de manière binaire en associant le pôle actif et productif aux hommes et l'axe passif et reproductif aux femmes.

Ces résultats peuvent correspondre à la position de Laufer (1982) lorsqu'elle aborde le sujet sous l'angle de la nature sexuée du pouvoir organisationnel en soulignant que si les femmes ont pu avoir accès aux rangs inférieurs des positions organisationnelles, elles ont été longtemps exclues et considérées comme illégitimes dans les sphères du pouvoir organisé ; cette situation peut amener la femme à s'intéresser moins aux postes de responsabilité. Si tel est le cas, exercer donc des responsabilités administratives revient à disposer d'un certain nombre de pouvoirs. Ainsi, si majoritairement les hommes ont plus l'intention d'accéder aux postes de manager que les femmes, cela suppose que plus que les femmes, les hommes aiment exercer leur pouvoir, leur autorité. C'est pour cette raison que Laufer (2003, pp. 52-53) écrit : « *On ne peut donc séparer une lecture des phénomènes liés à l'exercice du pouvoir dans les organisations de la dimension sexuée du pouvoir. Le pouvoir des hommes dans les organisations, c'est aussi le pouvoir des hommes sur les femmes* ». Aussi, les résultats de notre étude corroborent ceux de Piolot (2016) réalisés en France, où elle soutient que les femmes s'intéressent moins aux postes de responsabilité que les hommes, tous secteurs confondus. Nos résultats sont également en concordance avec ceux de Bosquet, Combes, Garcia-Peñalosa (2014, p. 2) qui justifient cette situation en ces termes : « *Deux explications-discrimination ou attitude différente face à la recherche de promotion se présentent pour expliquer les écarts de carrière entre hommes et femmes* ». Le croisement du genre avec la catégorie professionnelle montre une influence sur les intentions de carrière des enquêtés. Il apparaît que majoritairement les cadres supérieurs et les cadres moyens qui sont du genre masculin ont un penchant pour les postes de manager contrairement au genre féminin qui sont dans les mêmes catégories. C'est ce qui sort des travaux d'Elliot, Dale et Egerton (2001). En effet, elles ont choisi d'analyser la question sous l'angle de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en prenant en compte l'aspect genre. Pour elles, plus les femmes sont de catégorie supérieure, plus elles ont du mal à concilier la sphère privée d'avec celle professionnelle. Cette situation devient encore plus difficile si elles doivent gérer d'autres responsabilités professionnelles. Ainsi, ce serait un motif pour le genre féminin de freiner ses ambitions professionnelles au bénéfice de l'équilibre familial. Nos résultats sont aussi en accord avec le point de vue de Buscatto et Marry (2009) et de Cintrat (2014)

lorsqu'elles affirment que les femmes, même qualifiées, ont des difficultés pour accéder aux positions professionnelles les plus élevées. Cependant, nos résultats contrastent avec ceux réalisés en 2009 par l'Association RH Entreprise et Personnel (en France) qui estimaient que les cadres ont tendance à ne plus vouloir devenir managers, parce qu'ils trouvent la position de manager comme potentiellement aussi inconfortable que des "godasses" trop petites. Les nôtres prouvent que ce n'est pas le statut de cadre qui justifie le refus des sujets d'exercer dans des postes de manager mais plutôt le genre qui a une influence sur la trajectoire professionnelle. On rappelle une fois de plus que le genre masculin convoite toujours plus les postes de manager par rapport au genre féminin. En prenant en compte la situation matrimoniale en fonction du genre, il en ressort que cela a une influence sur les projets de carrière. En effet, même quand les hommes sont mariés, cela n'a pas d'influence négative sur leur carrière. Par contre, quand les femmes sont mariées, elles doivent faire un arbitrage entre la gestion du foyer et leur emploi. Cela nous donne l'impression que le mariage pourrait être un atout pour l'ascension professionnelle des hommes mais un obstacle pour l'émergence professionnelle des femmes.

Ces résultats nous permettent d'être en accord avec Culter et Jackson (2002) qui estiment que lorsque les deux membres d'un couple travaillent à temps plein, les femmes envisagent moins souvent que les hommes de prétendre à un poste de management exigeant davantage d'implication et de disponibilité. Cette difficulté ou ce désintérêt pour les postes de manager évoqué(e) par les sujets mariés et qui sont issus du genre féminin que nous observons dans nos résultats, est aussi mis en exergue par Laufer (2005). Pour elle, les négociations conjugales jouent un rôle prépondérant dans les carrières des hommes et des femmes. Les choix effectués au sein d'un couple se font souvent en défaveur des femmes en ce sens que c'est le parcours professionnel des hommes qui dicte davantage la dynamique. Cependant, estime-t-elle, pour ce qui est de l'absence liée à des imprévus relatifs aux enfants, l'entreprise semble davantage tolérante envers les mères qu'envers les pères. Nos résultats sont aussi en congruence avec ceux de Buscatto et Marry (2009), qui affirment que le mariage, et par là même le statut matrimonial, est un atout pour la carrière des hommes alors qu'il est un frein pour celle des femmes. A travers la métaphore "*du plafond de verre*" ces auteurs attirent l'attention sur les obstacles durables et souvent invisibles auxquels se heurtent les femmes qualifiées pour accéder aux positions professionnelles les plus élevées. Au regard de toutes ces contraintes qui inhibent les ambitions professionnelles des femmes, nous sommes en droit de dire que nos résultats sont aussi comparables à ceux de Le Douarin et Doniol-Shaw (2008, p. 8) qui trouvent que : « ... *l'accès aux fonctions supérieures demeure plus rapide pour les femmes célibataires ou mariées sans enfants...* ».

Enfin, les résultats annoncent que le genre et la présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge ont un impact sur les projets de carrière. En effet, les données de l'enquête montrent que lorsque les sujets du genre masculin ont des enfants à bas âge, cela n'impacte pas leur représentation dans l'accès aux postes de responsabilité contrairement aux sujets du genre féminin qui sont dans la situation. Ces résultats sont en accord avec Méda (2019), Lethielleux (2004), Culter et Jackson (2002) et Bastid (2003) qui montrent que même quand les hommes ont des enfants à bas âge, ils arrivent toujours à mener correctement leur vie professionnelle et peuvent toujours prétendre à des postes de responsabilité contrairement aux femmes. Cela montre que plus que les hommes, les femmes s'investissent mieux dans la vie familiale, ce qui freine leurs ambitions professionnelles.

Conclusion

Notre objectif était de connaître et d'analyser les représentations sociales du personnel de l'Administration publique dans l'accès aux postes de manager selon le genre, en prenant en compte bien d'autres caractéristiques comme la catégorie professionnelle, la situation

matrimoniale, la présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge. Pour la réalisation de l'étude, nous avons fait une enquête par questionnaire auprès du personnel de l'Administration publique Burkinabè. Les résultats ont montré que les hommes ont plus d'ambitions d'occuper des postes de manager. Ces résultats mettent également en exergue une persistance des pesanteurs socioculturelles qui peuvent inhiber la trajectoire professionnelle des femmes : femme égale représentation négative des postes de manager, femme égale manque de chance pour les postes des responsabilités, femme égale manque de temps pour les postes de manager, femme plus mariage égale sacrifice d'ambition professionnelle au profit du bien-être familial, femme plus enfants à bas âge égale contraintes familiales, renonciation aux promotions, etc. Ces résultats montrent les différences éventuelles de comportements, de valeurs ou de contraintes sociales et professionnelles entre les hommes et les femmes qui travaillent dans le secteur public face à la question de la promotion professionnelle. Nous pensons avoir atteint notre objectif dans la mesure où nous avons pu vérifier les représentations sociales selon dans l'accès aux postes de manager en fonction des caractéristiques socio-biographiques comme le genre, la catégorie professionnelle, la situation matrimoniale, la présence ou l'absence d'enfant(s) à bas âge. Cependant, il est souhaitable que d'autres études puissent être menées avec des variables socio-biographiques telles que l'âge, l'ancienneté de service, l'emploi occupé, le niveau d'études, la filière d'études, etc., afin d'apporter d'autres éléments de réponses sur ce sujet.

Références bibliographiques

Bastid, Françoise. (2003). *Au-delà du genre, l'équilibre vie professionnelle/vie privée facteur de diversité des carrières des femmes et des hommes cadres*. Actes du Congrès de l'AGRH, France.

Bosquet, Clément, Combes, Pierre-Philippe & Garcia-Peñalosa, Cecilia. (2014). « Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ? Une analyse des promotions universitaires en économie ». *LIEPP, Policy Brief*, n°14.

Bulard, Marie. (2003). *Sexisme ordinaire au travail*. Genève : Graduate Institute Publications.

Buscatto, Marie & Marry, Catherine. (2009). « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle ». *Sociologie du Travail*, vol. 51, n°2, pp. 170-182.

Cintrat, Françoise. (2014). *Comment l'ambition vient aux filles ?* Paris : Éditions Eyrolles.

Cutler, Miriam M. & Jackson, Angela L. (2002). « A Glass Ceiling or Work/Family Conflicts? » *Journal of Business & Economic Studies*, vol. 8, n°2, pp. 73-82.

Elliot, Barbara J., Dale, Angela & Egerton, Muriel. (2001). « Returning to work after childbirth... » In Marshall, Victor, Heinz, Walter R., Kreuger, Hans & Verma, Anil (dir.), *Restructuring Work and the Life-Course* (pp. 312-391). Toronto : University of Toronto Press.

Garner, Hélène, Méda, Dominique & Senik, Claudia. (2005). « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale... ». *Travail et Emploi*, DARES, n°102.

Gavray, Catherine. (2008). *Sociologie de la famille : Les enjeux du genre*. Notes de cours, Université de Liège.

Guérin, Gilles, St-Onge, Sylvie, Chevalier, Luc, Denault, Karine & Deschamps, Maryse. (1997). « Le conflit Emploi-Famille : ses causes et ses conséquences ». *Relations Industrielles*, Montréal.

Ilboudo, Monique. (2006). *Droit de cité : Être femme au Burkina Faso*. Ouagadougou : Éditions Hamaria S.A.

Laufer, Jacqueline. (1982). *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris : Flammarion.

Laufer, Jacqueline. (2003). *L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre*. Rapport DARES, Paris.

Laufer, Jacqueline. (2005). « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel ». *Travail et Emploi*, n°102, pp. 31-44.

Le Douarin, Laurent & Doniol-Shaw, Guillemette. (2008). « L'accès des femmes aux emplois supérieurs... ». *Politiques et Management Public*, vol. 26, n°2, pp. 75-98.

Lethielleux, Laurent. (2004). *Profil et facteurs explicatifs du choix des individus privilégiant leur vie privée à leur carrière*. PRAG GREGOR – IAE de Paris.

Meda, Dominique. (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion.

Méda, Djirekar Thierry (2019). *Genre et conciliation entre vie privée et vie professionnelle : cas de l'Administration publique burkinabè*. Mémoire de Master GRH, Université Joseph Ki-Zerbo, Ouagadougou.

Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Administration. (2024). *Annuaire statistique 2023. Faso*. Ouagadougou.

Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale. (2018). *Livre blanc 2017 de la Fonction publique*. Ouagadougou.

Ministère de la Promotion de la Femme. (2009). *Document de la politique nationale genre du Burkina Faso*. Ouagadougou.

Piolot, Lucie. (2016). « Peu de femmes dans les postes à responsabilité... ». *Huffington Post*. Consulté le 21/10/2019 à 15h25.

Tiendrebeogo-Kaboré, Alice. (2002). *Les obstacles à la participation des femmes au parlement....* International IDEA, Stockholm, p. 40.