
M.E.S., Numéro 134, Vol. 2, mai – juin 2024

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mis en ligne : le 31 mai 2024



Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux
Kinshasa, mai - juin 2024

DES INEGALITES DE GENRE DANS LES AVANTAGES REÇUS A L'ISSUE DE LA FORMATION ORGANISEE PAR LES ENTREPRISES

par

Patience KIMVULA YA-MALOSA

Dieudonné MANZANZA NTIE

Chefs de Travaux

Guylord KAKENZA KITUMBA

Professeur Associé

*(Tous) Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation,
Université de Kinshasa*

Résumé

Le présent article se rapporte aux différences de traitement dû au genre, en matière des avantages octroyés à l'issue de la formation en cours d'emploi organisée dans quelques entreprises de la ville de Kinshasa. L'étude met en relief les entreprises privées et publiques à secteur d'activité égale. Elle concerne quatre entreprises en raison de deux entreprises de télécom et deux entreprises des transports. Un échantillon stratifié de 357 sujets composés des agents et cadres de ces entreprises a répondu à notre questionnaire d'enquête. Les résultats obtenus révèlent l'existence d'une discrimination basée sur le genre. Pour les mêmes modules de formation reçue au sein d'une même structure, les hommes ont plus de chance de bénéficier divers avantages, allant de la promotion aux primes de diverses natures, contrairement à leurs collègues de sexe féminin. Les conclusions de l'étude rappelle qu'il est de l'intérêt des gestionnaires des entreprises de promouvoir l'égalité des chances hommes-femmes en vue de l'atteinte des objectifs de l'organisation.

Mots-clés : *inégalités, stéréotypes, préjugés, genre, discrimination*

Abstract

This article relates to differences in treatment due to gender, in terms of benefits granted following on-the-job training organized in some companies in the city of Kinshasa. The study highlights private and public companies with equal sectors of activity. It concerns four companies due to two telecom companies and two transport companies. A stratified sample of 357 subjects composed of agents and executives of these companies responded to our survey questionnaire. The results obtained reveal the existence of discrimination based on gender. For the same training modules received within the same structure, men are more likely to benefit from various advantages, ranging from promotion to bonuses of various kinds, unlike their female colleagues. The conclusions of the study remind us that it is in the interest of business managers to promote equal opportunities between men and women in order to achieve the organization's objectives.

Keywords : *inequalities, stereotypes, prejudices, gender, discrimination*

INTRODUCTION

En République Démocratique du Congo, des inégalités de droits, de sexe et d'accès à la formation persistent entre les hommes et les femmes. Ces inégalités font perdre aux entreprises, l'utile contribution des uns et des autres à l'atteinte des objectifs des organisations (Kimvula, 2020 ; Mubiala Katala, 2021). Des stéréotypes et des préjugés de tout genre alimentent et entretiennent ces inégalités faisant des uns des êtres forts et des autres des êtres faibles. Cette dichotomie hiérarchisée masculine et féminine dans la société imprègne, une série d'oppositions symboliques entre les valeurs positives et attributs : raison/émotion, force/faiblesse, activité/passivité. Cette façon de voir et de faire a préjudicié la femme, qui en a payé des lourds tributs. Victimes de plusieurs discriminations et restrictions, la femme, surtout, si elle est mariée, ne peut pas bénéficier de certains avantages au nom de quoi, ils sont assurés par son mari. À ce sujet, Kimball cité par Matlin (2007) note que la société devrait être restructurée de façon à accentuer la coopération et non l'agression envers la femme, partenaire de l'homme.

Si des progrès ont été réalisés pour réduire les inégalités en matière de l'éducation, avec à la clé plusieurs programmes de scolarité de la jeune fille et de la femme, il reste de nombreux défis à relever sur le plan professionnel. En Afrique, il existe des disparités sur le plan social et

professionnel. Des fragmentations accentuées par des stéréotypes qui donnent à l'homme des avantages et à la femme, la mère nourricière. Ces problèmes sont essentiellement dus à la survivance des préjugés qui privilégient l'éducation des hommes par rapport à celle des femmes. Cela a des répercussions sur la vie professionnelle des femmes : la place de la femme est au foyer et dans l'agriculture alors que l'homme est dans le travail rémunéré (Power, 1979 ; Ndia Bintu, 2018 ; Kitumba Gagedi, 2020 ; Busugutsala Gandayi Gabudisa, 1997).

Dans un passé récent, Lamari et Schurings (1999) écrivirent que dans des milieux agro-écologiques difficiles, souvent marqués par la pauvreté et l'insuffisance d'infrastructures, la majorité de filles se trouve très tôt impliquée dans l'accomplissement de nombreuses tâches productives qui sont toujours proches de leur rôle de mère nourricière dont certaines sont relatives à faire paître les animaux, et à extraire le lait. Cette situation préjudicie fortement la femme. En outre, certains chefs d'entreprises, pour la plupart homme, ont du mal à voir la femme se faire une place dans les milieux des hommes qui sont devenus une chasse gardée et ne permettent pas à la femme d'accéder dans des postes de prise de décisions et ne bénéficie pas de formations de la même manière que celle de l'homme pour être efficace (Maruani, 2006 ; Borcelle, 1985 ; Mubiala Katala, 2005).

En effet, les milieux de travail font face à des nouvelles réalités, des transformations accélérées (développement rapide des technologies et la complexité grandissante des fonctions de travail), qui rendent nécessaire le développement soutenu des compétences de la main-d'œuvre et forcent les organisations à améliorer sans cesse la qualité de leurs produits et services (Unesco, 1997 ; Cornet, 2008 ; Lemièrre, 2006, 2008 ; Association des manufacturiers du Québec, 1995).

Au cours des dernières années, la formation en cours d'emploi s'est imposée comme une pièce de rechange, un moyen essentiel de mise à jour des connaissances et de perfectionnement des compétences du personnel. Les nouvelles exigences du monde de travail suscitent des attentes qui obligent chaque travailleur (homme-femme) à renouveler sans cesse ses connaissances pour bien occuper un poste donné. Car, la compétence n'est jamais définitivement acquise. Les hommes vieillissent et se renouvellent tout à la fois. Par le biais de la formation, les travailleurs et travailleuses deviennent de véritables acteurs de changement organisationnel et de la rentabilité de l'organisation. Dans cette optique, Beich (2009) renchérit que la formation en cours d'emploi rapporte à l'entreprise des bénéfices au même titre que les autres fonctions de l'entreprise (Brunetaux, 2003 ; Dominicé, 2002 ; Lavarde, 2008 ; Karnas, 2010 ; Novogratz, 2013). Comme l'écrit Heyzer (cité par Riadh, 1996), le renforcement du pouvoir des femmes et des hommes dans une structure de production signifie l'acquisition de plus de capacités de contrôle, plus de confiance en soi et en ses aptitudes pour créer, pour faire valoir ses points de vue, réaliser ses conceptions, et influencer la sphère de décision.

Malheureusement, la réalité des entreprises en République démocratique du Congo fait de la formation en cours d'emploi un produit essentiellement masculin. Très peu de femmes en bénéficient. Beaucoup d'efforts sont conjugués pour former les hommes que des femmes. Ceci pourrait justifier la présence de nombreux hommes dans des postes de responsabilité par rapport aux femmes, car c'est de la formation que dépend le développement des ressources humaines et en partie l'accès à des postes de responsabilités. Il convient ainsi de se poser la question de savoir si le peu de femmes travailleuses qui participent à la formation en cours d'emploi ont la même chance de bénéficier des mêmes avantages que leurs collègues hommes. Notre objectif dans cette étude est de vérifier s'il existe des inégalités de genre dans les avantages obtenus à l'issue de la formation organisée par les entreprises.

I. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1.1. Milieu de l'étude

Nous avons mené notre recherche au sein de quatre entreprises : Office de gestion du fret multimodal (OGFREM), Groupe Ledy, Société congolaise des Postes et Télécommunications (SCPT) et Vodacom Congo. En rapport avec les secteurs d'activités, les deux premières entreprises sont du secteur de transports et les deux dernières évoluent dans la télécommunication. Pour ce qui

est du régime de gestion, l'OGEFREM et la SCPT sont des entreprises du portefeuille de l'Etat, tandis que Ledyà et Vodacom sont des entreprises privées.

1.2. Population et Échantillon

La population de l'étude est constituée de tous les employé(e)s de quatre entreprises ci-haut citées. Elle est finie et constituée de 5000 employés, qui se présentent de la manière suivante : SCPT : 1953 employés (soit 39,1%) ; Ogefrem : 1548 employés (soit 30,9%) ; Vodacom Congo : 1093 employés (soit 21,9%) et Groupe Ledyà : 406 employés (soit 8,1%).

Pour déterminer la taille de notre échantillon, nous nous sommes référés à la table de la détermination de la taille de l'échantillon proposé par Krejcie et Morgan (1970). Pour ces auteurs, chaque valeur de la population (effectif -N-) correspond à un échantillon (valeur tabulée -S-). Avec une population de 5000 sujets, nous avons un échantillon qui correspond à la valeur tabulée de 357 sujets. Nous avons extrait notre échantillon de 357 sujets, en utilisant la technique d'échantillonnage aléatoire stratifié pondéré. C'est une technique qui permet de tirer un échantillon qui tient compte de la représentativité du poids de chaque catégorie majeure de la population, définie par le chercheur (Laveault & Grégoire, 2014 ; Rouanet, Le Roux, & Bert, 1991). Dans notre cas, les différentes entreprises sont considérées comme des strates. La pondération se rapporte au poids (pourcentage) de l'effectif de chaque entreprise par rapport à l'ensemble de la population.

Pour sélectionner les sujets de chaque strate, nous avons fait recours à la technique de l'Urne (tirage au sort avec remise). Les 357 sujets de l'échantillon de notre recherche se répartissent de la manière suivante : SCPT : 139 participants ; OGEFREM : 110 participants ; Vodacom Congo : 78 participants et Groupe Ledyà : 30 participants. Les tableaux n°1 et n°2 présentent l'échantillon respectivement selon les sexes et les régimes de gestion par entreprise.

Tableau I. Présentation de l'échantillon par sexe selon les entreprises

		Entreprises				Total	
		Groupe Ledyà	SCPT	OGEFREM	Vodacom		
Sexe	Féminin	n	12	45	35	37	129
		% dans le sexe	9,3	34,9	27,1	28,7	100,0
		% du Total	3,4	12,6	9,8	10,4	36,1
Sexe	Masculin	n	18	94	75	41	228
		% dans le sexe	7,9	41,2	32,9	18,0	100,0
		% du Total	5,0	26,3	21,0	11,5	63,9
Total		n	30	139	110	78	357
		% de Total	8,4	38,9	30,8	21,8	100,0

Les données du tableau n°2 indiquent que par rapport à l'ensemble de l'échantillon, les femmes représentent 36% et les hommes 64%. Par rapport aux entreprises, les femmes sont plus nombreuses à la SCPT (35%) et elles sont moins nombreuses au Groupe Ledyà (9,3%). Cette même supériorité numérique est aussi observée pour les hommes au sein des mêmes entreprises.

Tableau II. Présentation de l'échantillon par sexe selon les régimes de gestion

			Régimes de gestion		Total
			Privé	Portefeuille de l'État	
Sexe	Féminin	n	49	80	129
		% dans le sexe	38,0	62,0	100,0
		% du Total	13,7	22,4	36,1
Sexe	Masculin	n	59	169	228
		% dans le sexe	25,9	74,1	100,0
		% du Total	16,5	47,3	63,9
Total		n	108	249	357
		% du Total	30,3%	69,7	100,0

S'agissant des régimes de gestion, il y a plusieurs femmes dans les entreprises relevant du portefeuille de l'État (62%) que dans les entreprises privées (38%). Ce même constat est aussi observé pour les hommes (74% portefeuille et 26% privées).

A côté de cet échantillon quantitatif, nous avons recouru à un échantillon qualitatif composé de quatre responsables (cadre de direction) de la formation, en raison d'un responsable par entreprise.

1.3. Collecte et analyse des données

Dans cette étude, nous avons fait recours à la méthode d'enquête. Le questionnaire a été utilisé lors de notre enquête pour collecter les données. Ce questionnaire a collecté les informations sur l'obtention des avantages à l'issue de la formation (oui/non), les types d'avantages obtenus (voyages, mutations, promotions, prime d'encouragement, etc.) et les caractéristiques sociodémographiques des répondants. Après les explications que nous fournissions aux enquêtés, ces derniers devraient répondre à notre questionnaire à leur guise et nous retourner les protocoles dûment rempli au jour et à la date convenue. Les informations du questionnaire ont été complétées par l'interview libre sur l'objet de notre recherche avec les responsables des ressources humaines des entreprises enquêtées, au jour de la remise du questionnaire. Ceci dans l'objectif de disposer des données nécessaires pour appuyer la compréhension, l'explication et la discussion des résultats quantitatifs du questionnaire. Les données collectées ont été dépouillées et analysées avec le logiciel SPSS. Nous avons procédé à la régression logistique pour estimer les chances des femmes travailleuses de bénéficier des mêmes avantages que leurs collègues hommes, à l'issue de la formation en cours d'emploi. Les données des interviews ont fait l'objet d'une analyse de contenu et ont permis d'expliquer les résultats quantitatifs et d'appuyer la discussion des résultats.

II. RESULTATS

En ce qui concerne les inégalités de genre en matière de formation en cours d'emploi, les résultats du tableau n° 3 indiquent que toutes choses égales par ailleurs, les avantages bénéficiés à l'issue de la formation sont significativement influencés par le sexe. La probabilité pour les hommes de bénéficier d'un avantage à l'issue de la formation est élevée que pour les femmes ($B = 0,445$; $p < 0,05$; $\text{Exp}(B) = 1,561$).

Tableau III. Régression de l'obtention des avantages sur le sexe

Variables	Modalité estimée/Référence	B	E.S.	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance pour Exp(B) 95%	
								Inférieur	Supérieur
Sexe	Masculin/Féminin	,445	,233	3,641**	1	,050	1,561	,988	2,466
V. Contrôle									
Secteur d'activités	Télécom/Transports	,022	,263	,007	1	,934	1,022	,611	1,710
Régime de gestion	Portefeuille/Privé	-,010	,244	,002	1	,968	,990	,614	1,597
Age		,000	,014	,001	1	,980	1,000	,974	1,028
Ancienneté		-,012	,017	,478	1	,489	,988	,955	1,022
Grade	Dirigeant (réf.)	---	---	---	---	---	---	---	---
	Exécutant	-,041	,420	,009	1	,923	,960	,421	2,188
	Maitrise	,230	,299	,590	1	,443	1,258	,700	2,261
	Collaboration	,348	,310	1,266	1	,260	1,417	,772	2,600
Niveau d'études	Primaire (réf.)	---	---	---	---	---	---	---	---
	D6	1,103	1,008	1,198	1	,274	3,014	,418	21,736
	G3	,519	,966	,289	1	,591	1,681	,253	11,154
	L2	,614	,951	,416	1	,519	1,848	,286	11,927
	DES/DEA	-,133	1,048	,016	1	,899	,876	,112	6,828
	Doctorat	2,269	1,506	2,270	1	,132	9,666	,505	184,887
Modèle									
Chi-carré		21,059*							
ddl		13							
Pseudo R ²	Cox & Snell	,136							
	Nagelkerke	,148							

* : Significatif p < 0,10 ; ** : Significatif p < 0,05 ; *** : Significatif p < 0,01 ; **** : Significatif p < 0,001.

Les résultats quantitatifs ne peuvent pas tous seuls renfermer tous les contours de cette étude. Les éléments de réponse de nos sujets à l'interview nous donnent des orientations suivantes :

Par rapport à la participation aux formations : Les résultats additionnels des échanges verbaux avec les responsables de formation des entreprises enquêtées tendent à souligner que les hommes sont plus ouverts et disponibles à participer aux formations en cours d'emplois, alors que les portes et opportunités de formation en cours d'emploi sont ouvertes à tous les salariés sans distinction de sexe.

Par rapport aux avantages liés à la formation : Les entretiens (verbatim) réalisés avec les responsables de formation des entreprises enquêtées précisent que les hommes et les femmes qui bénéficient des actions de formation sont rétribués de façon différente. De manière générale, les hommes ont plus de chances de bénéficier de plusieurs avantages (voyages, mutations, promotions, prime d'encouragement), consécutifs à leur participation aux formations.

III. DISCUSSION DES RESULTATS

Les résultats de l'étude ont montré qu'il existe des inégalités de genre dans les avantages obtenus à l'issue de la formation organisée par les entreprises. Le peu de femmes travailleuses qui participent à la formation en cours d'emploi n'ont pas la même chance de bénéficier des mêmes avantages que leurs collègues hommes. Ces résultats corroborent ceux d'autres chercheurs qui ont trouvé que des inégalités de droits en matière des avantages reçus à la suite de la formation existent entre les hommes et les femmes (Kimvula, 2020 ; Mubiala Katala, 2021; Matlin, 2007 ; Ndia Bintu, 2018). Les résultats de cette étude contribuent à la littérature sur la promotion de l'égalité des chances hommes-femmes en suggérant qu'il est impérieux de promouvoir la justice sociale et de décourager les différentes formes de discriminations professionnelles à l'endroit des femmes travailleuses. La femme qui a timidement fait son entrée en entreprise, milieu traditionnellement réservés aux hommes, devrait bénéficier des avantages issus de la formation au même titre que son partenaire de sexe masculin. La société devrait être restructurée de façon à accentuer la coopération et non l'agression envers la femme, partenaire de l'homme. La femme partenaire traditionnel de l'homme, l'idéal serait l'équité dans le traitement en milieu professionnel, notamment en matière de formation en cours d'emploi. En outre, lorsqu'on parle de ressources humaines, il n'y a pas que l'homme. La femme est aussi une ressource, une main d'œuvre au même titre que l'homme et capable de contribuer au développement de l'entreprise et de la nation (Ravet 2007 ; Sohn, 2009 ; Thuillier, 2018 ; Bard, 2007). En occident, avec la pénurie de la main d'œuvre due aux deux guerres mondiales, la femme a prouvé qu'elle était à même de faire prospérer et pérenniser l'entreprise et la société (Kabambi Ntanda, 2015 ; Denis & Sappia, 2004 ; Dupont, 2004). La présence des femmes et des hommes, partenaires de tout le temps dans les entreprises, milieux longtemps réservés aux hommes doit s'inscrire dans la logique selon laquelle, les entreprises sont de vastes domaines sociaux, qui emploient tout le monde et qu'il y a de la place pour tout le monde (Lallement, 2010 ; Battagliola, 2007 ; Baudelot & Establet, 2006 ; Larouche, 1984 ; Karnas, 2010).

CONCLUSION

La formation en cours d'emploi est indispensable dans le monde professionnel actuel. C'est une béquille pour les organisations et un levier sur lequel s'appuie la transformation. Car, les connaissances acquises aujourd'hui peuvent paraître coupées de réalités. À ce sujet, il est donc plus que nécessaire de former et de rétribuer équitablement tous ceux qui participent d'une manière ou d'une autre à l'atteinte des objectifs de l'organisation. Les réalités de terrain ont montré qu'il y a un problème. Les hommes et les femmes travailleuses au sein des entreprises enquêtées participent tous à la formation en cours d'emplois mais ne bénéficient pas de mêmes avantages à la suite de cette formation. Il y a des avantages réservés aux uns et pas aux autres, alors que la femme est une ressource au même titre que l'homme. C'est de la discrimination qui demeure encore dans cet espace professionnel. Il est une obligation de promouvoir de l'égalité des chances hommes-femmes en encourageant la justice sociale et en décourageant les différentes formes de discriminations professionnelles à l'endroit des femmes travailleuses.

REFERENCES

- Association des manufacturiers du Québec. (1995). *Mémoire présenté à la commission des Etats généraux sur l'éducation*. Québec : AMQ.
- Bard, C. (2007). *Les premières femmes au Gouvernement*. Paris : Histoire politique.
- Battagliola, F. (2004). *Histoire du travail des femmes*. Paris : la Découverte.
- Baudelot, C., Establet, R. (2006). *Allez les filles : une révolution silencieuse*. Paris : le Seuil.
- Borcelle, G. (1985). *Métiers au féminin : pour une égalité des chances*. Paris : Unesco.
- Brunetaux, J-B. (2003). *Gestion des ressources humaines*. Yaoundé : Pucac.
- Busugutsala Gandayi Gabudisa. (1997). *Politiques éducatives au Congo Kinshasa. De Léopold II à Mobutu*. Paris : L'Harmattan.
- Cornet, A., & Laufer. (2008). *Genre et ressources humaines*. Paris : vuibert.
- Denis, P. & Sappia, C. (2004). *Femmes d'Afrique dans une société en mutation*. Louvain-La-Neuve : Académia Bruyant.
- Dominicé, P. (2002). *L'histoire de vie comme processus de formation*. Paris : L'Harmattan.
- Kabambi Ntanda. J.V. (2015). *Psychologie du Travail*. Kinshasa : FPSE/Unikin, cours inédit.
- Karnas, A. (2010). *Accroissement de la productivité et psychosociologie du travail*. Bruxelles : éditions de l'Université Libre de Bruxelles.
- Kimvula ya Malosa, P. (2020). *Perception de la formation en cours d'emploi de la femme travailleuse par les cadres de la SCTP*. Kinshasa, Unikin, FPSE, Mémoire de DES, Inédit.
- Kitumba Gagedi Gasagisa Mwanza, J.M. (2020). *Organisation et Législation Scolaire*. Kinshasa : FPSE/Unikin, cours inédit.
- Krecjie, R & Morgan, D. (1970). *Determining samplesize for research activitie. Educationnel and psychological measurement*. 30, 607-610.
- Lallement, M. (2010). *Le travail sous tensions*. Paris : Sciences humaines.
- Lamari, M. & Shurings, H. (1999). *Forces féminines et dynamiques rurales en Tunisie*. Paris : L'Harmattan.
- Larouche, V. (1984). *Formation et perfectionnement en milieu organisationnel*. Ottawa : JCL.
- Lavarde, E. (2008). *Guide Méthodologique de la recherche en Psychologie*. Bruxelles : De Boeck.
- Laveault, D. & Grégoire, J. (2014). *Introduction aux théories des tests en Psychologie et en Sciences de l'Education*. Louvain-la-Neuve : De Boeck.
- Lemièrre, S. (2006). *Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable*. Paris : travail, genre et société.
- Lemièrre, S. (2008). *Les différentes facettes des inégalités de salaire entre hommes et femmes*. Paris : travail, genre et société.
- Maruani, M. (2006). *Travail et emploi des femmes*. Paris : la Découverte/repères.
- Matlin, W.M. (2007). *Psychologie des femmes*. Bruxelles : De Boeck.
- Mubiala Katala, A. (2005). *Femmes congolaises et relations Professionnelles*. Kinshasa : Unikin, FPSE, Thèse de doctorat inédite.
- Mubiala Katala, A. (2021). *Psychologie sociale*. Kinshasa, Unikin : FPSE, cours inédit.
- Ndia-Bintu Kayembe. (2018). *L'éducation au Congo-Kinshasa. Quelle évolution ? Quel avenir ?* Quebec : AQPT.
- Novogratz, J. (2013). *Guide de formation pour le développement des PME pour les femmes au Rwanda*.
- Ravet, H. (2007). *Carrières féminines en milieu masculin*. Paris, genre et sociétés.
- Riadh, Z. (1996). *Education et formation professionnelle des femmes dans le monde arabe et en Europe*. Tunis : fondation Konrad Adenauer.
- Schurings. (1999). *L'évaluation formative dans un enseignement différencié*. Grenoble : Cresson.
- Sohn, A-M. (2009). *Sois un homme. La construction de la masculinité au XIXè siècle*. Paris : le Seuil.
- Thuillier, G. (2018). *Les femmes dans l'administration*. Paris : PUF.
- Unesco. (1997). *5ème conférence internationale sur l'éducation des adultes*. Hambourg, Allemagne 14-18 Juillet.
- Unesco. (2010). *Rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes*. Paris : Unesco.