

**REPRÉSENTATIONS SOCIALES DE LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL
CHEZ LES CHEFS D'ENTREPRISES PRIVÉES ET DES ADMINISTRATIONS
PUBLIQUES DU GABON**

**SOCIAL REPRESENTATIONS OF THE SEXUAL DIVISION OF LABOR
AMONG MANAGERS OF PRIVATE COMPANIES AND PUBLIC
ADMINISTRATIONS IN GABON**

Parfait MIHINDOU BOUSSOUGOU

Université Omar Bongo, Centre des Recherches et d'Etudes en Psychologie,
Libreville, Gabon

pmihndouboussougou@ymail.com

&

Moulin Aymar MBINA YEMBI

Université Omar Bongo, Centre des Recherches et d'Etudes en Psychologie,
Libreville, Gabon

mbinaaymar790@gmail.com

Résumé : Cette étude a pour objectif de démontrer que la représentation que les chefs d'entreprises privées et des administrations publique ont des compétences du genre féminin est tributaire de la représentation sociale qu'ils ont de la femme. L'étude pose l'hypothèse qu'au Gabon, les chefs d'entreprises privées et des administrations publiques ont une représentation dérisoire des compétences professionnelles du sexe féminin. La collecte des données s'est faite par voie de questionnaire de type Likert, auprès de 62 sujets de sexe masculin. Aucune loi de probabilité n'a été retenue pour constituer l'échantillon. Seule la disponibilité et la volonté des sujets à remplir le questionnaire ont prévalu. C'est un échantillon tout-venant. Le dépouillement des données s'est fait grâce au logiciel Excel (2007). Selon les résultats, il y a des effets prédictifs. Premièrement, la représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation du savoir-faire professionnel (RSFP) à 98% ($p < .000$). Deuxièmement, la représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des expériences professionnelles à 97%, ($p < .000$). Troisièmement, la représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des connaissances professionnelles (RCP) à 97%, ($p < .000$).

Mots clés : Compétence, Entreprise, Fonction, Formations, Genre.

Abstract : The purpose of this study is to demonstrate that the representation that private and public sector managers have of female skills is dependent on their social representation of women. The study poses the hypothesis that in Gabon, the heads of private companies and public administrations have a derisory representation of the professional skills of the female gender. The data were collected by means of a Likert-type questionnaire from 62 male subjects. No probability law was used to constitute the sample. Only the availability and willingness of the subjects to fill out the questionnaire prevailed. It is an all-comers sample. The data was processed using Excel (2007). According to the results, there are predictive effects. First, female gender representation (FSR) predicts variation in job skill representation (JSR) at 98% ($p < .000$). Second, female gender representation (FSR) predicts variation in occupational experience representation at 97%, ($p < .000$). Third, female gender representation (RSF) predicted variation in occupational knowledge representation (ROK) at 97%, ($p < .000$).

Key words: Competence, Company, Function, Training, Gender.

Introduction

Jadis, l'accès au monde de l'entreprise était un terrain exclusivement réservé à l'homme pourvoyeur parce que la féminité renvoyait à la maternité, justifiant l'emploi des tâches relevant du domestique ou du maternel. Désormais, dans tous les domaines, dans tous les contextes et même dans toutes les sociétés, voire dans celles dites civilisées, la question du genre féminin et masculin soulève des polémiques dans le monde du travail (F. Héritier, 2012, p.15). Qu'à cela ne tienne, on constate au fil de temps que même si l'égalité des droits est inscrite dans des manuels, les mentalités ont quelque peu du mal à s'adapter à celle-ci. En effet, c'est la prise en compte de ce hiatus incarné par un référentiel avant tout masculin dans le monde de l'entreprise (publique ou privée) qui permet de mieux comprendre à quelles résistances psychologiques se confronte la question de l'égalité de sexe dans le monde du travail.

A cet effet, bon nombre de travaux ont traité de la notion de compétence en rapport avec les stéréotypes du genre (R. Delmotte et A.M. Petitjean, 2016, p.1 ; C. Morin-Messabel, 2014, p.5). L'Observatoire des Inégalités (OI, 2021, p.1), elle aussi, s'est intéressée à cette question pour dénoncer le phénomène de la division sexuelle du travail, la sous-représentation des femmes, en ce qui concerne leur compétence, la rareté de ces dernières à des postes stratégiques. D'ailleurs, dans une étude menée en Afrique, la Banque mondiale (BM, 2010, p.1) montre que le taux de participation des femmes sur le marché du travail varie selon les pays à l'instar de l'Éthiopie, du Kenya, du Malawi et de l'Ouganda. Dans ces pays, la participation des femmes sur le marché du travail est moins de 40%. Au Ghana, elle est moins de 23% et au Gabon 39.1% des femmes ont un emploi précaire (PNUD ; 2022, p.1).

Pourtant, l'État gabonais prône la scolarisation universelle et la meilleure performance des filles en termes de réussite (Vice première primature, 2016, p.40). Paradoxalement, arrivées dans le monde du travail, les femmes obtiennent généralement des emplois de subalternes parce que les postes administratifs sont l'apanage des hommes (J.P. Provos, 2006, p.16). Pour preuve, au Gabon, 26% de femmes contre 74% d'hommes sont hissées aux grandes fonctions administratives (Vice première primature, 2016, p.40).

Les femmes sont donc moins nombreuses à accéder aux postes de décision dans l'administration publique (Vice première primature, 2016, p.40). Ces données laissent transparaître que même lorsque les femmes ont les capacités avérées pour assurer la direction des services publics, elles sont mises sous-tutelle d'un homme au niveau des hauts postes (Vice première primature, 2016, p.40). Tous ces faits mettent en évidence la division sexuelle du travail et la construction différenciée des aptitudes (N. Lamamra, 2014, p.151) dont le corollaire est la rareté des femmes en position de responsabilité et de décision (J.F. Giret et *al.*, 2008, p.10).

Or, les compétences sont des répertoires que certaines personnes maîtrisent mieux que d'autres, ce qui les rend efficaces dans une situation donnée (C. Lévy-Leboyer, 1996,

p.42). Elles ne relèvent pas du fait qu'on soit un homme ou une femme, mais plutôt de la capacité à pouvoir mobiliser ses connaissances et à les déployer dans l'exécution des tâches pour lesquelles on a été embauché.

Quand on sait qu'aujourd'hui les femmes sont tout aussi compétentes que les hommes au travail, quelle représentation les chefs d'entreprises privées et des administrations publiques du Gabon ont-ils des compétences de leurs employées de sexe féminin ? L'intérêt de mener cette recherche est de contribuer à l'exhaustivité de la littérature relative à la question de la division sexuelle du travail.

Nous nous intéressons à celle-ci parce qu'elle constitue un problème managérial et une question d'enjeu majeur dans le monde du travail. Il est question ici de sensibiliser la société afin de pallier ce phénomène de division sexuelle et de discrimination qui mine bon nombre d'entreprises dans nos pays. Par ailleurs, il convient de dire que l'appartenance à un genre est centrale dans la division sexuelle du travail dès lors que la construction différenciée des aptitudes est largement appuyée sur les différences physiologiques (G. Claudic et D. Kergoat, 2007, p.12; M. Guilbert, 1966, p.75).

En effet, la discrimination dont les femmes sont l'objet dans le monde de l'entreprise et les conceptions des individus qui en ressortent donnent à conclure que la division sexuelle s'intéresse uniquement au sexe social. Dès lors, on retiendra que la notion du genre est un sexe social, puisque la division sexuelle s'intéresse uniquement au sexe social des hommes et des femmes. Elle a pour caractéristique l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive, mais aussi la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (H. Hirata et D. Kergoat, 2008, p.199).

En fait, l'organisation sociale établit elle-même des différences biologiques et de socialisation qui définissent les rôles attribués aux hommes et aux femmes, d'une part, et, les stéréotypes de genre perçus comme l'origine des évaluations défavorables aux femmes dans les organisations, d'autre part. Ainsi, F. Héritier (2012, p.10) pense que la différenciation entre homme et femme met en relief les théories de base servant à expliquer comment le noyau dur de la représentation est stable et difficile d'être modifié.

1. Considération théorique

Pour étudier la relation entre genre et compétence, nous retenons la théorie du noyau central de J.C. Abric (1987) et la théorie des rôles sociaux de A. Eagly (1987). En ce qui concerne la première théorie, rappelons que toute représentation est organisée autour du noyau central (J.C. Abric, 1987, p.25). La représentation qu'on a d'un objet peut varier selon les individus. Mais, il n'en demeure pas moins que les éléments de base de celle-ci demeurent les mêmes. Ces éléments constituent des principes centraux de la représentation de l'objet représenté (J.C. Abric, 1994, p.80). Lesdits éléments se

regroupent en une structure que J.C. Abric (1994, p.80) nomme de noyau central. Celui-ci assure deux fonctions essentielles : une fonction génératrice de sens et une fonction organisatrice de sens.

Assurément, le noyau central et les éléments périphériques fonctionnent comme une entité où chaque partie joue un rôle spécifique mais complémentaire de l'autre. Leur organisation et leur fonctionnement sont régis par un double système : le système central structurant les cognitions relatives à l'objet. Ces systèmes, central et périphérique, (J.C. Abric, 1994, p.80) sont composés des informations retenues, sélectionnées et interprétées des jugements formulés à propos de l'objet et de son environnement, des stéréotypes et des croyances. Ils sont l'interface entre le noyau central et la situation concrète dans laquelle s'élabore ou fonctionne la représentation. Les éléments périphériques sont donc en relation directe avec le noyau central, c'est-à-dire que leurs présences, pondérations, valeurs et fonctions sont déterminées par le noyau.

Le noyau central détermine, donc, la nature des liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation. Dans ce sens, il est l'élément unificateur et de stabilité de la représentation. Il constitue la clé de voûte d'une représentation (P. Mihindou Boussougou, 2015 p.110). Fort de ce qui précède, il convient de dire que, pour comprendre le monde environnant, les individus ont besoin des cadres de référence et des normes pour prendre position face à des situations qui les incombent (P. Mihindou Boussougou, 2020, p.244). A partir de cette théorie, il paraît aisé de comprendre la mise en valeur de la structure basique qui organise et génère l'image de la notion de compétence au sein du monde du travail, d'une part, et, d'autre part, de comprendre la représentation que les chefs d'entreprises et de l'administration publique du Gabon ont des compétences des femmes.

Concernant la deuxième théorie, selon A. Eagly (1987, p.756), les différences rencontrées entre le genre masculin et féminin sont davantage liées aux représentations socioculturelles de l'homme et de la femme qu'aux différences biologiques, bien qu'elles tiennent compte de ces dernières. En effet, il existe évidemment des différences physiques entre les hommes et les femmes à l'instar de la taille et de la force musculaire qui sont plus importantes chez l'homme. Dès lors, dans la plupart des sociétés, les activités de la femme sont liées à la reproduction, activité assurément physique. Du coup, le terme de féminité renvoie automatiquement à la non-compétence, celui de la masculinité est associé à la compétence. Ces deux théories confortent notre vue et nous conduisent finalement à émettre trois hypothèses partielles.

Premièrement, au Gabon, la représentation que les chefs d'entreprises privées et des administrations publiques ont du sexe féminin détermine celle de leurs savoirs-faire professionnels. Deuxièmement, au Gabon, la représentation que les chefs d'entreprises privées et des administrations publiques ont du sexe féminin conditionne celle de leurs

expériences professionnelles. Troisièmement, au Gabon, la représentation que les chefs d'entreprises privées et des administrations publiques ont du sexe féminin influence celle de leurs connaissances professionnelles. Ces hypothèses ont été éprouvées à l'aide d'un dispositif méthodologique.

2. Méthodologie

2.1. Description des variables

Cette recherche est menée à partir de deux variables nominales : la représentation du genre sexuel au travail (variable indépendante) et la représentation des compétences professionnelles (variable dépendante). La variable indépendante signifie que le genre constitue un opérateur de la division sexuelle du travail, mais il opère également comme un habitus sexué (S. Monchatre, 2018, p.1). Selon B. Bahouayila (2016, p.16), cette variable comprend deux modalités (féminin et masculin). De ces modalités, le sexe féminin a été a priori mis en étude parce que l'affirmation de l'identité sexuée de la femme radicalement différente de l'identité sexuée de l'homme reste compatible avec l'évidence de la nature humaine (C. Courbières, 2013, p.143). La variable dépendante retenue ici signifie que les compétences investies par les femmes et les hommes au sein de divers secteurs professionnels en tant qu'elles sont en perpétuelle construction et reconfiguration (S. Monchatre, 2018, p.25). Pour définir les modalités de cette variable, nous nous sommes intéressés aux travaux de G. Le Boterf (2000) et de P. Zarifian (1999) (cités par Y. Matillon, 2003, p.6) pour qui la compétence est la mise en œuvre d'une combinaison de savoirs (connaissance, savoir-faire et expérience) professionnels. Trois modalités ont été retenues (savoir-faire professionnels, expériences professionnelles et connaissances professionnelles). La première renvoie à l'habileté à résoudre les problèmes pratiques dans l'exercice d'une activité, la deuxième à la capacité réflexive d'une personne au regard des caractéristiques des situations rencontrées et la troisième au niveau d'instruction.

2.2. Terrain et population d'étude

2.2.1. Terrain

Cette recherche est menée auprès de neuf structures dont quatre entreprises privées (la Société d'énergie et d'eau du Gabon, Gabon télécom, la Compagnie d'exploitations commerciales africaines et la Compagnie minière de l'Ogooué) et cinq administrations publiques (le ministère de la santé, le patrimoine, le ministère des affaires sociales, l'institut national d'action sanitaire et sociale et l'institut national de la jeunesse et des sports). Le choix de la première entreprise se justifie par le fait que c'est une entreprise qui est représentée dans tout le pays. Elle a une administration bien organisée dans chaque province du pays. Le choix de la deuxième entreprise se

justifie par le fait qu'elle est implantée dans la plupart des capitales provinciales avec une direction bien structurée dans chacune de ses implantations. Le choix de la troisième entreprise se justifie par le fait qu'elle est l'entreprise au Gabon qui embauche le plus des nationaux, puis elle est une entreprise qui équivaut aux entreprises pétrolières que compte le pays.

Le choix de la quatrième entreprise relève du fait qu'elle soit de grande envergure dès lors qu'elle appartient à un groupe international (Eramet). Le fait qu'elle appartienne à un groupe international laisse penser qu'elle regorge des compétences, féminines et masculines, aussi bien nationales qu'internationales.

2.2.2. *Population d'étude*

Cette recherche a été menée auprès des chefs d'entreprises privées et des administrations publiques du Gabon dont l'âge se situe entre 40 et 68 ans, l'ancienneté professionnelle entre 20 et 45 ans et l'ancienneté dans la fonction entre 2 ans et plus.

2.3. *Échantillonnage*

Cet échantillon comprend des chefs d'entreprises privées et des administrations publiques du Gabon (15 chefs d'entreprise et 47 chefs d'administrations publiques), N=62. Aucune technique d'échantillonnage particulière n'a été utilisée pour obtenir cet échantillon. Cependant, pour une raison de représentativité trois intervalles en termes d'âges et d'anciennetés dans la fonction ont été définis. Le nombre d'enquêtés, en termes d'âge et d'ancienneté, par intervalle était comparable. C'est un échantillon tout-venant. Cet échantillon est ainsi défini parce que le seul critère qui a prévalu était la volonté et la disponibilité des chefs d'entreprises et des administrations publiques. Au-delà de la volonté et de la disponibilité, les critères d'inclusion qui ont prévalu étaient faire partie d'une des entreprises ou d'une des administrations publiques retenues, puis faire partie de l'un des intervalles définis.

2.4. *Instrument de mesure*

La collecte des données s'est effectuée entre septembre et novembre 2021, au moyen d'un questionnaire de type Likert. Ce questionnaire comptait 3 degrés (d'accord, pas du tout d'accord et totalement d'accord), trois axes et cinq questions par axe. Le premier axe a pour objet d'obtenir des données sur la représentation des savoirs-faire des femmes. Le deuxième vise à des informations sur la représentation des expériences professionnelles des femmes et le troisième renseigne sur la représentation des connaissances professionnelles des femmes.

2.5. *Traitement des données*

Selon P. Vergès (2001, p.537), l'analyse des représentations sociales appelle une méthodologie appropriée certes, mais il existe d'autres types d'analyses des

représentations sociales. Dès lors, pour analyser les données, trois analyses de régression multiples à l'aide du logiciel SPSS ont été réalisées. La première analyse avait pour objectif de voir si la représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des savoirs-faire professionnels (RSFP). La deuxième avait pour but de voir si la représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des expériences professionnelles (REP) et la troisième de voir si la représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des connaissances professionnelles (RCP) des femmes.

3. Résultats

Les analyses de régression multiples avaient pour objectif de voir s'il existe des liens significatifs entre la représentation de la gente féminine au travail et la représentation des compétences des celles-ci.

Tableau n°1 : Croisement de la représentation du sexe féminin avec la représentation des savoirs-faire professionnels des femmes

Observations	Bêta	R ²	F	Sig.
Constante				,000
Représentation du sexe féminin (RSF)	,986	,981	187,285	,000

Source : Données de l'enquête réalisée.

*Bêta = coefficient de régression,

**R² = Coefficient de corrélation élevé au carré,

***F = variabilité,

****Sig. = seuil de significativité.

Le tableau n°1 montre les principaux résultats de l'analyse de régression multiple du prédicteur représentation du sexe féminin (RSF). Ses principaux indices sont le coefficient de régression (B), la variabilité (F), le seuil de significativité (Sig.) et le coefficient de corrélation élevé au carré (R²). Il y a un effet prédictif de la représentation du sexe féminin (RSF) sur la représentation des savoirs-faire professionnels des femmes (RSFP) ($p < .000$). La représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des savoirs-faire professionnels des femmes (RSFP) à 98%.

Tableau n°2 : Croisement de la représentation du sexe féminin avec la représentation des expériences professionnelles des femmes

Observations	Bêta	R ²	F	Sig.
Constante				,000
Représentation du sexe féminin (RSF)	,981	,975	145,519	,000

Source : Données de l'enquête réalisée.

Le tableau n°2 montre les principaux résultats de l'analyse de régression multiple du prédicteur représentation du sexe féminin (RSF). Ses principaux indices sont le coefficient de régression (B), la variabilité (F), le seuil de significativité (Sig.) et le

coefficient de corrélation élevé au carré (R^2). Il y a un effet prédicteur de la représentation du sexe féminin (RSF) sur la représentation des expériences professionnelles des femmes (REP) ($p < .000$). La représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des expériences professionnelles des femmes (REP) à 97%.

Tableau n°3: Croisement de la représentation du sexe féminin avec la représentation des connaissances professionnelles des femmes

Observations	Bêta	R ²	F	Sig.
Constante				,000
Représentation du sexe féminin (RSF)	,937	,972	127,838	,000

Source : Données de l'enquête réalisée.

Le tableau n°3 montre les principaux résultats de l'analyse de régression multiple du prédicteur représentation du sexe féminin (RSF). Ses principaux indices sont le coefficient de régression (B), la variabilité (F), le seuil de significativité (Sig.) et le coefficient de corrélation élevé au carré (R^2). Il y a un effet prédicteur de la représentation du sexe féminin (RSF) sur la représentation des connaissances professionnelles des femmes (RCP) ($p < .000$). La représentation du sexe féminin (RSF) prédit la variation de la représentation des connaissances professionnelles des femmes (RCP) à 97%.

4. Discussion

Selon A. Leroi-Gourhan (1945, p.25), l'évolution des pratiques sociales ou professionnelles est un déterminant puissant dans le changement d'état des représentations sociales. Pour S. Moscovici (1969, p.9), D. Jodelet (1984, p.362) et J.C. Abric (1987, p.64), ces représentations sociales permettent de comprendre les attitudes et les comportements des individus aussi bien en situation individuelle qu'en situation de groupe. Ainsi, au regard des représentations sociales de la division sexuelle du travail que cette recherche a étudiées chez les chefs d'entreprises privées et des administrations publiques du Gabon, il ressort du premier résultat que la représentation du sexe féminin prédit la variation de la représentation des savoirs-faire professionnels des femmes. Ce résultat laisse percevoir que dans les entreprises et les administrations publiques du Gabon auprès desquelles la présente recherche a été réalisée, il existe deux (2%) de chance que les savoirs-faire professionnels des femmes soient perçus à leur juste valeur. Il converge avec celui de A. Brahic (2013, p.60) pour qui les croyances illusoire et culturelles sont des choses que l'on tient pour vrai malgré l'évidence du contraire. Il rejoint également les travaux de J. Leplat (1992, p.269) pour qui la représentation est une activité mentale qui assure la planification et le guidage de l'action. Ainsi, P. Mihindou Boussougou (2015, p.27) pense que pour comprendre le monde environnant les individus ont besoin des cadres de référence et des normes pour prendre position face à des situations qui les incombent. A partir du

deuxième résultat, on observe que la représentation du sexe féminin prédit la variation de la représentation des expériences professionnelles des femmes. Ce résultat corrobore ceux de R. Delmotte et A.M. Petit Jean (2016, p.5) et C. Morin-Messabel (2014, p.3) pour qui, il existe un lien entre la notion de compétence et les stéréotypes du genre. Ce résultat rejoint aussi le point de vue de l'Observatoire des Inégalités (OI, 2021, p.1) qui traite de stéréotypes du genre dans le monde du travail pour dénoncer le phénomène de la division sexuelle du travail, la sous-représentation des femmes en ce qui concerne leurs compétences, la rareté de ces dernières à des postes stratégiques et les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes. On observe à partir du troisième résultat que la représentation du sexe féminin prédit la variation de la représentation des connaissances professionnelles des femmes. Ce résultat est concordant avec les travaux de D. Jodelet (1989, p.362) qui soutient que l'individu a tendance à se comporter de façon logique et cohérente avec lui-même, car la représentation constitue pour lui un guide pour l'action. En dernière analyse, il convient de dire que les représentations permettent de comprendre les chefs d'entreprises privées et publiques face à des situations inhérentes à leurs milieux professionnels, notamment la relégation de la gente féminine aux secondes fonctions.

Conclusion

Les résultats de cette recherche renseignent que la division sexuelle du travail est connue avec acuité chez les chefs d'entreprises privées et publiques du Gabon. Il ressort de l'étude qu'il y a un lien entre la représentation du sexe féminin et la représentation de ses compétences professionnelles. Il est donc urgent que ces chefs se détachent des théories de jugements des individus et des stéréotypes du genre sexuel. Il serait souhaitable que la probité prime sur la représentation des compétences, quelle que soit la nature du genre sexuel. Il s'agit d'une probité qui irait dans le sens de la reconsidération de la place de la femme dans les entreprises privées et les administrations publiques du Gabon. Somme toute, cette recherche se veut une contribution à la construction objective des représentations des compétences du genre sexuel en milieu professionnel. Elle se révèle comme une piste pour des recherches ultérieures qui éclaireront sur l'intérêt de la représentation de la femme et pour une place qui conviendrait à ses compétences.

Références bibliographiques

- ABRI Jean Claude, 1994, *Pratiques sociales et représentations*, Presse Universitaire de France, Paris.
- ABRI Jean Claude, 1987, *Coopération, compétition et représentations sociales*, DelVal, Cousset.
- BAHOAYILA Bardin, 2016, « Cours de statistique descriptive », *Congo-Brazzaville*, (en ligne) consulté le 18 avril 2022, <https://hal.archives-ouvertes.fr/cel-01317598>
- BANQUE MONDIALE, 2010, « Les disparités hommes-femmes sur le marché du travail en Afrique sont dues à la rareté des emplois, et non à la discrimination », *banque mondiale et afd*, (En ligne), consulté le 17 avril 2022, <https://www.adequation.org.spip.article>
- BRAHIC André, 2013, « Science et croyance : l'illusion du vrai et la certitude du faux », *Raison présente*, n°1, pp.59-85.
- CLAUDIC Guichard et KERGOAT Danièle, 2007, « Le corps aux prises avec l'avancée en mixité », *Cahier du genre*, n°8, pp.5-18.
- COURBIERES Caroline, 2013, « Représentations du féminin : sexe, concept et définitions », *Nec Plus communication & langages*, n°175, p. 141-152.
- DELAMOTTE Régine et PETIT JEAN Anne Marie, 2016, « Ompétences littéraciques, selon les dispositifs d'écriture, en situation de raccrochage scolaire : ce que nous apprend la question du genre », *Revue de recherches en littérature médiatique multimodale*, (En ligne), consulté le 10 février 2022, <https://doi.org/10.7202/1046995ar>
- EAGLY Alice, 1987, « Reporting sex differences », *American psychological association*, n°7, pp. 742-756.
- FORTINO Sabine, 1998, « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, n°4, pp.363-384.
- GIRET Jean François, GUEGNARD Christine et PAUL Jean Jacques, 2008, *Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe*, RESUP, Dijon.
- GUILBERT Madeleine, 1966, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Mouton, La Haye.
- HERITIER Françoise, 2012, *Masculin / féminin 1. La pensée de la différence*, Odile Jacob, Paris.
- HIRATA Helena et KERGOAT Danièle, 2008, *Division sexuelle du travail professionnel et domestique. Brésil, France, Japon. Travail et genre. Regard croisé. France Europe Amérique Latine*, La Découverte, Paris.

- JODELET Denise, 1984, « Réflexions sur le traitement de la notion de représentation sociale en psychologie sociale », *Communication. Information médias théories*, n°6, pp.14-40.
- JODELET Denise, 1989, *Représentations sociales : Un domaine en expansions*, Presse Universitaire de France, Paris.
- KERGOAT Danièle, 2001, *Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion*, Presses Universitaires de France, Paris.
- KERLAN Françoise, 2004, *Guide de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*. Organisation, Paris.
- LAMAMRA Nadia, 2014, « Le bon corps au bon endroit ». Incorporation des normes de genre en formation professionnelle en alternance. *Raisons éducatives. Former envers et contre le genre*, n°18, pp.151-170.
- LE BOTERF Guy, 2000, *Construire les compétences individuelles et collectives*, Éditions d'Organisation, Paris.
- LEPLAT Jacques, 1992, *L'analyse du travail en psychologie ergonomique*, Octarès, Toulouse.
- LEROI-GOURHAN André, 1945, *Evolution et techniques II-Milieu et techniques*, De Boeck Université, Bruxelles.
- LEVY-LEBOYER Claude, 1996, *La gestion des compétences*, Organisation, Paris.
- MATILLON Yves, 2003, « Modalités et conditions d'évaluation de compétences professionnelles des métiers de la santé », *Rapport public* (en ligne), le 10 février 2022, <https://www.vie-publique.fr>
- MIHINDOU BOUSSOUGOU Parfait, 2015, *Représentation des risques d'accidents typiques du milieu hospitalier chez les infirmiers du CHL Gabon : Approche psychosociale du travail et des organisations*, Thèse de doctorat. Amiens: Université de Picardie Jules Verne, p.275.
- MIHINDOU BOUSSOUGOU Parfait, 2020, « Prise de risque de contamination de la Covid-19 chez les infirmiers de quatre structures hospitalières de Libreville-Gabon: recherche par la représentation, les croyances illusoires et culturelles », *Revue Espace, Territoires, Sociétés et Santé*, n°6, pp.241-254.
- MONCHATRE Sylvie, 2018, *Le genre comme compétence*, Association Regards sociologiques, Strasbourg.
- MORIN-MESSABEL Christine, 2014, Applications de la psychologie sociale: thématique du genre en éducation. *Revue électronique de Psychologie Sociale*, n°6, pp.24-33.

- MOSCOVICI Serge, 1969, « The group as a polarizer of attitudes », *Journal of personality and social psychology*, n°12, pp.125-35.
- OBSERVATOIRE DES INEGALITES, 2021, Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes. *Etat des lieux*, (En ligne), consulté le 24 juin 2021,<https://www.inegalites.fr/>
- ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPENT ECONOMIQUE, 2020, Ecart salarial femmes-hommes. *Ocde*, (En ligne), consulté le 17 avril 2022, <https://www.ocdeilibrary.org/indicator>
- PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT, 2022, Objectif développement durable, *pnud au Gabon*,(En ligne), consulté le 17 avril 2022,<https://www.undp.org>.
- VERGES Pierre, 2021, « L'analyse des représentations sociales par questionnaires », *Revue française de sociologie*, n°42, pp. 537-561.
- VICE PREMIERE PRIMATURE, 2016, Plan décennal pour l'autonomisation de la femme gabonaise période 2015-2025. *Ministère de la santé des affaires sociales et de la solidarité nationale*, (En ligne), consulté le 17 avril 2022, <https://www.banquemondiale.org.feature>
- ZARIFIAN Philippe, 1999, Objectif compétence, Éditions Liaisons, Paris.