

COLLOQUE INTERNATIONAL FEMMES UNIVERSITAIRES, FEMMES DE POUVOIR ?

13 - 14 NOVEMBRE 2014 - DAKAR (SÉNÉGAL)

› TEXTES DES COMMUNICATIONS



AGENCE
UNIVERSITAIRE
DE LA FRANCOPHONIE



Groupe des Amis
de la Francophonie



Radisson **BLU**
HOTEL DAKAR

TABLE DES MATIÈRES

Les freins à l'accès des femmes aux responsabilités Caroline de Haas	6
.....	
La présence des femmes sénégalaises dans l'enseignement supérieur : carrière, barrière et défis Rosalie Aduayi Diop	8
.....	
L'accès des femmes aux postes de responsabilité dans la haute fonction publique en France : obstacles et pistes d'amélioration Fabrice Larat	8
.....	
La dimension de genre dans les organisations ; Rapports de genre, plafond de verre, obstacles d'acier ; Le cas de l'enseignement supérieur roumain Daniela Roventa-Frumusani	10
.....	
Femme universitaire – Chef de département : cas de l'Université de Douala – Cameroun Rosalie Annie Ngono Ngane	11
.....	
Inégalités à l'encontre des femmes universitaires : en prendre conscience pour agir. Le cas de l'Université de Limoges. Valérie Legros	12
.....	
Femmes universitaires, oui mais jusqu'où ? Geneviève Brémond Sarr	12
.....	
Genre, recherche et enjeux de pouvoir dans le monde académique : la résistance des universités sénégalaises Fatou Diop Sall	13
.....	

Le plafond de verre dans l'enseignement supérieur et la recherche en France : analyse des mécanismes et préconisations Delphine Naudier	14
.....	
Agrégée des facultés de droit : diagnostic d'une denrée rare dans l'espace du CAMES Dandi Gnamou	14
.....	
Stratégie développée par l'équipe de nutrition de l'université Cheikh Anta Diop de Dakar pour promouvoir à travers la formation l'accès des femmes à des postes de responsabilité en nutrition et alimentation humaine Salimata Wade	15
.....	
Femmes et pouvoir dans les universités béninoises : entre reconnaissance académique et rapports de pouvoir Yvette Onibon Doubogan	16
.....	
La participation des femmes universitaires à la gestion du pouvoir : une question de principe Marcelline Nnomo Zanga	16
.....	
Femmes universitaires, activités associatives et aspirations au pouvoir Kmar Ben Ismaïl née Lattrache	17
.....	
Le triangle de velours et le pouvoir universitaire : une expérience Françoise Picq	18
.....	
Accès des femmes au pouvoir : état des lieux et spécificités du monde universitaire Soda Diouf Ba	19
.....	
Accès des femmes universitaires aux postes de responsabilité dans le domaine des sciences Evelyne Garnier-Zarli	21
.....	
Le pouvoir des femmes universitaires à travers le prisme de la formation Courou Kane Niang	22

**Femmes et sciences, avancées et résistances
dans la politique européenne de la recherche**

Agnès Hubert

23

**Les centres des sciences, les Geoparc, nouveaux outils
pour l'accès de femmes francophones africaines universitaires
aux postes de responsabilité**

Aïssatou Sophie Gladima

23

Le pouvoir et après ?

Cristina Robalo-Cordeiro

24

Du pouvoir des femmes ou un combat sans fin ?

Penda Mbow

27

**Stratégie, actions et outils de l'AUF pour favoriser
l'accès des femmes universitaires aux postes à responsabilité**

Leila Saadé et Soukaina Bouraoui

28

Jeudi 13 novembre 2014

I- L'ACCÈS DES FEMMES AU POUVOIR : ÉTAT DES LIEUX ET SPÉCIFICITÉS DU MONDE UNIVERSITAIRE

.....

I-1- FEMMES ET POUVOIR : HISTOIRE D'UNE RELATION COMPLEXE UNIVERSELLE

TABLE RONDE, animée par Nelly Fesseau, Secrétaire générale de l'AUF

.....

Les freins à l'accès des femmes aux responsabilités

Caroline de Haas

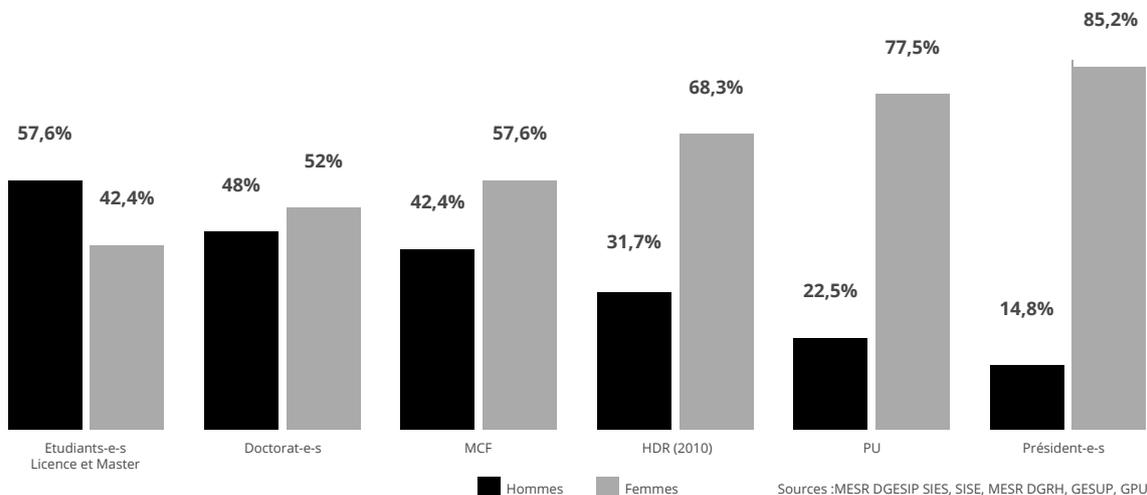
Militante syndicale et associative, et femme politique française. Elle est titulaire d'une licence d'histoire. Ancienne conseillère chargée des relations avec les associations et de la lutte contre les violences faites aux femmes auprès de Madame Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, porte-parole du Gouvernement. Fondatrice de l'Agence de Conseil en égalité professionnelle : EGAE, d'égal à égale.

Le monde universitaire n'échappe pas aux inégalités présentes dans la société. Il les reproduit et, dans un certain nombre de cas, les accentue. Malgré une présence de plus en plus importante – voire majoritaire – des femmes dans les populations étudiantes, l'accès aux responsabilités leur semble encore fermé.

Seuls 23 % des professeurs sont des femmes en France, au Canada, en Belgique et au Vietnam. La part des femmes présidentes d'université est faible dans toute la Francophonie (le taux le plus élevé étant le Canada avec 19%). En France, les chiffres clés de l'égalité dans l'enseignement supérieur¹ sont parlants :

.....
¹ Le document complet ici :
http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf

PART DES HOMMES ET DES FEMMES À L'UNIVERSITÉ EN 2011



Pour essayer de comprendre pourquoi les choses avancent si peu, deux éléments seront abordés. Nous nous arrêterons d'abord sur l'illusion de l'égalité, qui constitue sans doute l'un des principaux freins à l'égalité. Nous reviendrons ensuite sur toutes les raisons expliquant cet écart dans la prise de responsabilités, montrant ainsi l'aspect multi-factoriel de la problématique. Nous terminerons en abordant quelques pistes pour agir.

1. L'illusion de l'égalité, premier frein à l'égalité

Lorsque l'on aborde la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la réaction la plus courante est un soupir accompagné des yeux qui se lèvent au ciel. Parfois on entend « Franchement, vous n'avez pas d'autres priorités ? ». Comme si la question de l'égalité femmes – hommes était un enjeu anecdotique, qui relèverait plus du hobby.

Ce sentiment que l'égalité femmes – hommes n'est pas une priorité s'appuie principalement sur l'idée que les principaux droits auraient été gagnés, que le plus dur aurait été fait. Comme si les avancées récentes en matière d'égalité nous empêchaient de voir la réalité en face.

Les chiffres ou les images permettent de percuter l'illusion de l'égalité et de mobiliser les sociétés sur la nécessité d'agir. Nous prendrons trois exemples pour illustrer cette illusion de l'égalité. Les chiffres clés de l'égalité femmes – hommes dans l'enseignement supérieur en France, une campagne de communication du Ministère de l'Éducation Nationale pour recruter des enseignant-es et un cas de traitement de harcèlement sexuel à l'université.

A travers ces trois exemples, nous montrerons à quel point il existe un décalage important entre l'imaginaire collectif (« globalement, ça va, vous n'allez pas vous plaindre ») et la réalité.

Nous réfléchissons aussi à la spécificité de l'enseignement supérieur et de la recherche, domaines dans lequel l'illusion de l'égalité est particulièrement forte.

2. Double journée, stéréotypes, auto-censure, violences sexuelles, cooptations : les multiples causes des inégalités d'accès aux responsabilités

L'illusion de l'égalité est un frein important mais ce n'est pas le seul. Les raisons du faible accès des femmes aux fonctions de responsabilités, notamment dans l'enseignement supérieur et la recherche, sont nombreuses. Le phénomène est multi-factoriel.

Chaque raison doit être analysée pour mettre en place des stratégies adaptées. Nous reviendrons sur chacun des facteurs expliquant les inégalités d'accès aux responsabilités et, à travers des illustrations et des témoignages, essayeront d'en comprendre les raisons profondes.

Parmi ces facteurs, nous pouvons identifier : l'inégale répartition des tâches parentales entre les femmes et les hommes, les stéréotypes sexistes qui maintiennent les femmes à des fonctions subalternes, l'intégration par les femmes de ces stéréotypes qui les conduit à une forme d'auto-censure, l'importance des violences sexuelles ou encore les mécanismes de cooptations.

3. Comment agir ?

La communication se terminera par un temps sur les moyens d'action. Nous présenterons des bonnes pratiques mises en œuvre dans quelques pays francophone pour lutter contre les inégalités dans l'enseignement supérieur. Nous essayerons d'en extraire les conditions de la réussite (outil de diagnostic, moyens dédiés, impulsion politique, formation, communication...).

La nouvelle façon d'aborder les politiques publiques pour les droits des femmes en France sera présentée et interrogée pour identifier les points sur lesquels elle a permis une réelle transversalité. En conclusion, nous reviendrons sur les points clés d'une politique d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Nous nous arrêterons sur la nécessité d'une approche intégrée de l'égalité, dans ce domaine comme dans tous les autres.

La présence des femmes sénégalaises dans l'enseignement supérieur : carrière, barrière et défis

Rosalie Aduayi Diop

Enseignante chercheuse en Sociologie, Université Cheikh Anta Diop de Dakar (Sénégal)

L'objectif de la présente communication est de porter un autre regard sur la représentativité des femmes sénégalaises sur l'enseignement supérieur. En effet, le constat est qu'aujourd'hui, le Sénégal à l'instar des autres pays en développement, malgré des règles vraisemblablement équitables et exemptes de biais, les carrières des femmes dans l'université restent largement en recul par rapport à celles des hommes. Il s'agit d'apporter une contribution au débat actuel sur l'évolution de la représentation des femmes sénégalaises dans l'enseignement supérieur surtout universitaire, sur les obstacles et sur les manières d'y faire face. La structure du texte comprend deux parties principales. La première traite de la représentation des femmes sénégalaises à l'université. Qu'est ce qui peut expliquer ce phénomène ? Peut-on parler de luttes menées par les femmes pour acquérir des droits et leur place au sein de l'université ? L'analyse de l'évolution de leur représentation donnera certaines précisions là-dessus : d'une part, elle évoquera les principales barrières et, d'autre part, les actions entreprises par l'État, les partis politiques et la société civile pour contourner celles-ci.

Dans la deuxième partie, il sera question de l'implication des femmes dans l'enseignement supérieur, de leur mobilisation à travers les associations /réseau de promotion des droits de la femme visant à favoriser une plus forte représentation féminine à l'enseignement. Comment s'y prennent-elles pour favoriser l'émergence de certaines d'entre elles sur le devant de la scène politique ? Quelles stratégies sont-elles développées ? Quel est l'impact de leur action ? Et, pour conclure, il sera question de mettre en perspective les défis que les universitaires devraient relever pour une participation plus effective des femmes comme professeures ou dans des postes de responsabilité dans le milieu de la recherche.

L'accès des femmes aux postes de responsabilité dans la haute fonction publique en France : obstacles et pistes d'amélioration

Fabrice Larat

Directeur-adjoint de la Formation à l'École nationale d'administration (ENA) en charge de la recherche et du pôle masters, et rédacteur en chef de la Revue française d'administration publique.

Bien que la législation française interdise les discriminations à raison du genre, des formes plus subtiles persistent et sont particulièrement perceptibles dans les procédures de sélection et le recrutement de fonctionnaires de sexe féminin, en particulier au niveau des postes dirigeants. De même, un plafond de verre continue de freiner les carrières des femmes, en grande partie à cause de discriminations de fait.

En France, pendant longtemps, la mise à l'écart des femmes a été favorisée par une conception autoritaire voire militaire de la fonction publique. Les postes dirigeants de l'administration semblent avoir été maintenus hors de portée des femmes pendant un certain temps. Alors que le nombre de femmes intégrant l'administration aurait pu ou dû inciter une progression hiérarchique « naturelle », elles se sont vues reléguées dans des emplois relativement marginaux, sans véritable pouvoir.

Après avoir présenté un panorama du taux de féminisation des principaux postes administratifs à hautes responsabilités (préfet, ambassadeurs, recteur, directeurs d'administration centrale) en France, en comparant ces chiffres avec d'autres pays de l'Union européenne ou de l'OCDE, la présentation abordera la question des inégalités de fait, c'est-à-dire celles qui persistent malgré l'existence de mesures sensées éviter toute discrimination, telles les concours administratif.

A travers l'exemple de l'ENA, la communication analysera les raisons pouvant expliquer la part relativement faible de femmes reçues à ce concours permettant d'accéder aux fonctions d'encadrement supérieur de la fonction publique, et se penchera notamment sur les différents types d'obstacles rencontrés : sensibilité de certaines épreuves à la dimension genre, situations d'autocensure...

Ce sera l'occasion d'aborder certaines pistes d'amélioration susceptibles de servir d'exemple à la promotion des femmes à des postes à responsabilité dans d'autres domaines, comme la mise en place de quotas (Loi Sauvadet 12 mars 2012) ou certaines mesures d'incitation et de soutien de caractère non réglementaire.

I-2- ANALYSE COMPARÉE DU MONDE UNIVERSITAIRE ET DE LA RECHERCHE : OBSTACLES, RÉSISTANCES, RECONNAISSANCE ET RAPPORTS DE POUVOIR

TABLE RONDE, animée par Philippe Dessaint, journaliste TV5Monde

La dimension de genre dans les organisations ;
Rapports de genre, plafond de verre, obstacles d'acier ;
Le cas de l'enseignement supérieur roumain.

Daniela Roventa-Frumusani

Professeure en sciences de la communication, Faculté de Journalisme et de Sciences de la Communication, Directrice département Anthropologie culturelle et Communication, Université de Bucarest (Roumanie)

La visée de cette intervention c'est de s'inscrire dans l'histoire des efforts entrepris pour éradiquer l'arbitraire, l'injustice et la discrimination envers les femmes en utilisant l'arme de l'information. Pour faire avancer la cause de l'égalité, il faut d'abord assurément prendre le pouls des inégalités, rendre visibles leurs causes et leurs effets, comprendre le degré de leur résistance et les implications de leur persistance.

En dépit des modifications de jure (loi contre la discrimination de genre-2002 pour la Roumanie), de facto les changements arrivent plus lentement. L'inégalité de genre reste une caractéristique majeure de la société globale et par voie de conséquence de la Roumanie postcommuniste aussi.

Dans les sociétés contemporaines marquées par la désindustrialisation (chute de l'industrie manufacturière ou lourde, émergences des nouvelles technologies, boom des services et du care), la production et la reproduction, le marché et la famille sont de moins en moins séparés ; ils deviennent des espaces où le sexe, la race, la classe se confrontent afin de donner une signification (souvent nouvelle) et valeur au travail. La « crise de la production » entraîne des travaux temporaires, à mi-temps, éparpillés dans le temps et l'espace ce que des chercheuses féministes appellent du travail féminisé (moins payé, moins valorisé, temporaire, etc.); c'est pourquoi on parle de féminisation de la pauvreté.

Même si les femmes ont investi dans presque tous les métiers et dans toutes les professions, la ségrégation sexuée du travail demeure une réalité qui se traduit notamment par la persistance de l'inégalité salariale et symbolique.

L'entrée lente des femmes dans l'enseignement supérieur roumain a connu deux étapes : la première pseudo professionnelle et plutôt idéologique, pratiquée sous le régime communiste et la seconde postcommuniste, concurrentielle, méritocratique, mais hautement influencée par l'origine sociale, le contexte familial et la trajectoire scolaire.

En partant des déclinaisons sexuées d'un même métier (répartition inégale selon les spécialités à l'intérieur de la même sphère : plus de femmes juges pour enfants mais moins juges d'instruction, plus de femmes médecins pédiatres et moins neurochirurgiens et répartition inégale selon la pyramide sociale), on a voulu surprendre la ségrégation horizontale ainsi que celle verticale telle qu'elle peut être décelée dans les universités.

Nous avons étudié la dynamique de genre dans le milieu universitaire roumain (public et privé). Nous fondant sur des données statistiques, l'observation participante, ainsi que sur 12 entretiens en profondeur avec des enseignantes/chercheuses avec des postes de direction : présidentes de département, doyennes, vice-rectrices etc.), nous avons mis en évidence la persistance du plafond de verre et la difficulté d'articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Mots clés : travail professionnel/travail domestique ; articulation carrière/vie personnelle ; sphère publique/vs/sphère privée

Bibliographie sélective :

BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, 2008, Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre, Bruxelles, de Boeck

FASSA, Farinaz et KRADOLFER Sabine 2010, Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières. Zurich, Editions Seismo

CLAIR, Isabelle, 2012 Sociologie du genre, Paris, Armand Colin

HIRATA, Helena ; LABORIE, Françoise ; LE DOARÉ, Hélène et SENOTIER, Danièle 2000, Dictionnaire critique du féminisme, Paris, PUF.

LORBER, Judith 1994, Paradoxes of Gender, New Haven (CT), Yale University Press

MARX FERREE, Mira ; LORBER, Judith et HESS, Beth 1999, Revisioning Gender, London, Sage Publications.

ROVENTA-FRUMUSANI, Daniela, 2009 Concepts fondamentaux pour les études de genre, Paris, AUF, Ed. des Archives contemporaines

Femme universitaire – Chef de département : cas de l'Université de Douala – Cameroun

Rosalie Annie Ngono Ngane

Enseignante-chercheuse, Directrice du département de Biochimie, Faculté des Sciences, Université de Douala (Cameroun)

En Afrique, comme dans la plupart des sociétés du monde, la femme occupe une place primordiale. Cette place de mère nourricière, de protectrice, de gardienne lui est volontiers reconnue et consacre la posture sacralisante qui est la sienne, notamment en Afrique. Cette posture semble pourtant fonctionner dans une dichotomie systématique avec la notion de pouvoir, du moins au sens hiérarchique du terme. Les corollaires de « Femme » semblent être « soumission », « infériorité », et d'autres encore, y compris dans le contexte de la modernité et malgré les slogans d'égalité des droits, des devoirs et des chances. La validation de la problématique du genre par les instances féministes et le combat qui s'en suit au plan mondial pour une meilleure prise en compte des aptitudes voire des compétences avérées de la femme, ainsi que la reconnaissance des prérogatives qui s'y attachent, sont la preuve s'il en faut, de ce malaise universel.

La femme universitaire, c'est -à dire celle qui s'est affranchie de l'ignorance, et dont les capacités intellectuelles la prédisposent à une participation effective à la gestion des affaires de la cité a -telle pour autant accès aux postes de responsabilité politiques, administratives et universitaires auxquels elle serait en droit d'aspirer ?

Au-delà du décryptage factuel, caractérisé par une sous-représentation des femmes dans les instances dirigeantes, nous voulons essayer d'appréhender les causes des différentes situations observées dans l'espace « Cameroun » en général, et dans les Universités d'État en particulier, pour ensuite tenter d'ébaucher des voies de sortie.

Notre réflexion s'inscrit donc dans l'axe traitant de thèmes spécifiques où se croiseront formation universitaire et pouvoirs politique, économique ou autres.

Inégalités à l'encontre des femmes universitaires : en prendre conscience pour agir. Le cas de l'Université de Limoges.

Valérie Legros

Maître de Conférences, Chargée de mission pour l'Égalité entre les femmes et les hommes à l'université de Limoges (France)

En France, le contexte est actuellement porteur pour initier des actions d'égalité entre les femmes et les hommes à l'université. Depuis 2011, différents textes incitent à une action dans ce domaine, notamment début 2013, la signature d'une « Charte de l'égalité femmes-hommes » signée entre le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche et la Conférence des Président.e.s d'université. Il s'agira pour moi de m'appuyer sur mon expérience de chargée de mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université pour aborder certains obstacles à l'égalité réelle. A mon arrivée sur la mission fin 2011, j'ai été confrontée à l'absence de chiffres concernant l'université de Limoges, si ce n'est une quasi exactitude de la parité parmi les personnels de l'université (49,52% de femmes en 2011). Toutefois ce chiffre général doit être décomposé entre part des femmes parmi les universitaires enseignants et enseignants-chercheurs (35,37% en 2011) et part des femmes parmi les personnels de service : bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, etc. (66,73% en 2011). Le constat est donc celui d'une pénurie des femmes chez les universitaires. La part des femmes à Limoges est d'ailleurs moins importante qu'au niveau national.

Mon premier travail a été de mettre en évidence des inégalités à l'encontre des femmes, car la communauté universitaire croit naïvement qu'elle est très égalitaire. Il s'agissait donc de confronter les représentations aux faits, aux réalités chiffrées de notre université d'appartenance, celle de Limoges. De mon point de vue, le premier obstacle est la difficulté de reconnaissance des inégalités faites aux femmes. Le travail sur des bilans chiffrés sexués, mais surtout des statistiques locales met en évidence les inégalités à l'encontre des femmes dans son propre environnement de travail. Les chiffres sont d'autant plus importants que les femmes et les hommes composant les équipes dirigeantes sont eux-mêmes des « scientifiques » de sciences « dures », et qu'ainsi ils sont familiarisés avec les chiffres. Ce point de vue sera illustré par un exemple de l'effet de la prise de conscience dans l'université de Limoges : l'obtention des promotions chez les professeures et maîtresses de conférences depuis 2012. Ce premier travail de prise de conscience constitue un premier pas pour ensuite engager un changement des façons de penser, pour introduire la problématique du genre, du sexe, dans les pratiques de gestion dans l'université, pour ensuite envisager la mise en œuvre de mesures particulières, ciblées, adossées à un état des lieux contextualisé. La comparaison et le partage de données et de bonnes pratiques entre universités françaises (CPED), européennes (Projets européens, Equalim et internationales peut aider et enrichir ce processus.

Femmes universitaires, oui mais jusqu'où ?

Geneviève Brémond Sarr

Enseignante-chercheuse en Droit privé à l'Université Assane Seck de Ziguinchor. Conseil juridique / Bureau d'Information du Justiciable / Ziguinchor (Sénégal).

Le constat est bien là, le monde professionnel et celui de l'université en particulier reste encore très masculin. Malgré les efforts faits en faveur de la promotion de la femme, on la retrouvera plus à des fonctions subalternes où à la maison qu'à des postes à haute responsabilité. Cependant à force de décrier les inégalités et les injustices dont elles sont victimes, on oublie celles qui ont pu accéder à ces postes tant convoités par les hommes et rêvés par les femmes.

Mais le chemin parcouru est long et n'a pas été sans embûche et pourtant à force de courage, de volonté et d'abnégation mais aussi parfois de sacrifice, ces femmes ont atteints les sommets. Nous en connaissons certaines telles que Sheryl Sandberg, Hillary Clinton, Christine Lagarde, Ellen Johnson Sirleaf, ou Eva Marie Coll Seck. Ces femmes occupent des postes de directrice, de chef d'entreprise ou de fonctions politiques ou de la haute administration.

Parmi toutes ces réussites, aucune n'occupe une fonction à haute responsabilité dans l'enseignement supérieur. Au Sénégal, malgré les efforts de féminisation de l'administration mais aussi de promotion des enseignantes du supérieur par la mise en place du Programme d'appui pour les enseignantes du supérieur (PAPES), aucune femme n'occupe la fonction de recteur d'une université sénégalaise. Ces fonctions au-delà de l'expérience dans l'enseignement exigent des conditions préalables de nomination. Le défaut des femmes dans la haute hiérarchie universitaire résulte-t-il du fait de l'absence de femme ayant atteint les grades requis pour être candidat ou pour être nommé, ou s'explique-t-il du fait d'autres paramètres ?

Dans une période où la société a pris conscience du déséquilibre établi entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et que des solutions commencent à être proposées pour inverser la tendance afin de diminuer les différences de traitement en matière professionnelle, nous devons nous interroger de la place des femmes dans l'enseignement supérieur et notamment des enseignantes chercheuses. Pour répondre à notre problématique, nous proposons de réaliser une cartographie des enseignantes dans l'enseignement supérieur par discipline, grade et fonction occupée.

A partir de cette cartographie, nous rencontrerons les enseignantes chercheuses afin de nous entretenir avec elles en vue d'établir les facteurs de réussite ainsi que les obstacles rencontrés dans la gestion de leur carrière.

Afin de compléter ces données d'enquête, nous rencontrerons la jeune génération pour faire un état sur les ambitions des jeunes filles, et notamment leur motivation à intégrer l'enseignement supérieur et recenser par ailleurs les difficultés qu'elles rencontrent pour atteindre leurs objectifs.

Ces éléments d'enquête permettront d'établir une stratégie pour une amélioration de la gestion des carrières des femmes universitaires afin que le nombre de candidates aux postes à responsabilité soit comparable à celui des hommes dans quelques années.

Genre, recherche et enjeux de pouvoir dans le monde académique : la résistance des universités sénégalaises

Fatou Diop Sall

Enseignante-Chercheuse, Section de Sociologie, Université Gaston Berger de Saint-Louis (Sénégal), Coordinatrice du Groupe d'Études et de Recherches Genre et Sociétés (GESTES).

L'imbrication de multiples discriminations et rapports de pouvoir entrave encore énormément la participation politique des femmes au processus de prise de décisions. Leur capacité à contrôler les ressources publiques reste marginale, même si elle a connu des progrès.

De nombreux chercheurs ont réfléchi sur Femmes, pouvoir et accès aux instances de décision : il s'agit d'un sujet d'actualité qui n'est pas suffisamment abordé, particulièrement le cas des femmes universitaires. La nécessité d'accorder de l'attention à l'approche genre au niveau scientifique et institutionnel s'impose pour répondre à des questions importantes :

Quelle est la contribution de la production scientifique en général et des études sur les femmes en Afrique ?

Le débat créé autour de l'analyse de genre comme critique face à la connaissance sexiste a-t-il contribué à une transformation sociétale ?

Quelles perspectives pour bousculer la place et le poids des femmes dans les lieux de pouvoir à l'université ?

Le plafond de verre dans l'enseignement supérieur et la recherche en France : analyse des mécanismes et préconisations

Delphine Naudier

*Sociologue affiliée à l'équipe CSU du CRESPPA au CNRS et de l'Université Paris 8, elle enseigne à l'EHESS et est membre de l'ANEF. Ses travaux portent notamment sur l'histoire et la sociologie des idées et des pratiques féministes et la sociologie des carrières professionnelles et culturelles des femmes, telles que les écrivaines, les attachées de presse et les universitaires et chercheuses dans les carrières scientifiques en France. Elle a ainsi réalisé une enquête sur la place des femmes à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales qui a donné lieu à un rapport en 2003, « Comparaisons des carrières masculines et féminines des enseignants de l'EHESS : premiers résultats. In: Réflexion sur l'accès, la promotion et les responsabilités des hommes et des femmes à l'École des hautes études en sciences sociales ». EHESS, Paris, pp. 29–37. Elle a ensuite participé à l'enquête collective sur l'insertion professionnelle des femmes au sein de cet établissement dirigée par Isabelle Backouche et Christian Topalov en 2008 et a publié avec Isabelle Backouche et Olivier Godechot, « Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, 51 (2009) 253–274. Elle a, en outre, contribué à la rédaction du livre blanc de l'ANEF en rédigeant, en collaboration avec Geneviève Pezeu, le chapitre 4 sur les inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.*

Alors que les femmes ont de longue date participé à la production des savoirs en France, qu'elles accèdent, depuis les années 1960, en plus grand nombre aux études supérieures, qu'elles assurent la transmission des savoirs comme enseignantes du primaire et du secondaire, le point d'achoppement reste l'accès aux professions de l'enseignement supérieur et de la recherche alors même qu'elles sont très présentes dans les cursus qui ouvrent les portes à ces carrières. Invisible et impensée, en raison du préjugé ancien selon lequel le monde académique garantirait une plus grande égalité de carrière entre hommes et femmes du fait d'un recrutement plus méritocratique et universel, la question des inégalités professionnelles entre les carrières masculines et féminines fait depuis peu de temps l'objet d'interrogations en sociologie et en histoire des sciences. Le livre blanc de l'ANEF a dressé le bilan de ses travaux et s'est attaché à alerter une fois de plus les instances de tutelle, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et les établissements publics à caractère scientifique et technologique et les universités, sur la persistance des inégalités professionnelles dans ces secteurs. Dans le cadre de cette communication, nous montrerons en quoi la question de la place des femmes dans le champ académique s'inscrit dans des logiques systémiques qui façonnent les inégalités professionnelles entre hommes et femmes. C'est pourquoi nous reviendrons dans un premier temps sur le dispositif législatif mis en œuvre en faveur des politiques d'égalité professionnelle depuis les années 1980, puis en deuxième lieu, nous dresserons le constat de la féminisation contrastée des carrières académiques dans l'administration, la recherche et l'enseignement supérieur où se maintient le plafond de verre et nous analyserons les mécanismes qui expliquent la construction et la pérennisation des inégalités professionnelles dans ces secteurs pour enfin conclure sur les préconisations concrètes de l'ANEF pour lutter contre les inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Agrégée des facultés de droit : diagnostic d'une denrée rare dans l'espace du CAMES

Dandi Gnamou

Professeure de droit international, Cheffe du département de droit public, Université d'Abomey-Calavi (Bénin)

Vecteur de progrès dans une société globale fondée sur le savoir, l'enseignement supérieur est une des composantes essentielles du développement socio-économique et culturel des États². Certains États africains ont décidé, dans le cadre du Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES), de miser sur la qualité de l'enseignement supérieur. Ils ont créé le concours d'agrégation, concours d'accès aux postes d'enseignants de rang magistral dont les candidats sont évalués par des jurys internationaux d'universitaires en provenance des pays tels la France, le Canada ou la Belgique.

² Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur, 1998, http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_fre.htm

Les lauréats de ce concours, fortement masculinisé, captent la plupart des postes à responsabilité au sein des universités, voire d'autres cercles de pouvoir. Or, comme dans l'enseignement secondaire et la vie économique, il est nécessaire d'agir sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur³. Certes, la faible représentation des femmes aux postes de responsabilité à l'université n'est pas une spécificité des pays en développement⁴ et se trouve aussi dans le domaine du droit⁵. Mais en Afrique, la situation est accentuée car peu de femmes poursuivent des études supérieures à l'université. Pourtant, depuis une vingtaine d'années, on assiste à une multiplication des instruments internationaux pour une meilleure prise en compte de l'accès équitable des femmes à tous les niveaux, comme l'illustre les objectifs du millénaire pour le développement⁶.

Dès lors, qu'est-ce qui justifie la rareté des agrégées en droit dans l'espace CAMES ? Les instruments internationaux seraient-ils inadaptés ? Leur réception en droit interne favorise-t-elle effectivement la présence des femmes au sein du pouvoir universitaire ? Quelles solutions peuvent être esquissées pour respecter à la fois le principe de non discrimination dans la participation et la réussite au concours d'agrégation, et la représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'enseignement supérieur ?

L'objet de cette communication est de mettre en évidence les mécanismes de productions des inégalités et des discriminations, en s'interrogeant sur les processus de recrutement et de promotion des agrégés dans l'espace CAMES. L'analyse des textes internationaux, et leur réception en droit interne permettra, d'une part, de jauger l'aptitude des textes internationaux à influencer le droit interne, et, d'autre part, d'examiner les virtualités de ces derniers pour lever les obstacles à une meilleure représentativité des femmes dans le pouvoir universitaire.

L'étude prendra en compte les résultats et rapports du CAMES sur les concours d'agrégation en sciences juridiques organisés ces vingt dernières années.

Stratégie développée par l'équipe de nutrition de l'université Cheikh Anta Diop de Dakar pour promouvoir à travers la formation l'accès des femmes à des postes de responsabilité en nutrition et alimentation humaine

Salimata Wade

Professeure Titulaire de Physiologie et Nutrition humaine, Responsable de la formation en Master et Doctorat en Nutrition et Alimentation Humaine, FST, Université Cheikh Anta Diop de Dakar (Sénégal).

Dans le cadre de la mise en place depuis 1997 d'une formation nouvelle en Master et Doctorat à la Faculté des Sciences (FST) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD), l'Équipe de Nutrition, dirigée par une femme a mis en œuvre une stratégie genre axée sur la qualité et la performance et ayant comme issue la promotion des femmes pour leur accès à des postes à responsabilité dans le domaine de la Nutrition et Alimentation Humaine. Depuis sa création jusqu'en 2012, la formation a permis à 43 étudiants dont 28 femmes d'être titulaires d'un diplôme de 2ème cycle (Master), à 09 étudiants dont 05 femmes d'être titulaires d'un diplôme de Doctorat de 3ème cycle et à 02 étudiantes d'être titulaires d'un Doctorat d'Université. Toutes ces femmes diplômées ont trouvé un emploi adapté à leur formation. La majorité d'entre elles occupe des postes de responsabilité dans le domaine de la santé/nutrition/alimentation visant à la résolution des problèmes nutritionnels de l'Afrique, en particulier du Sénégal. Le but de la communication est de présenter 1) le contexte de la mise en place de la formation

3 Le Rapport de 2012 de la Banque mondiale sur le développement souligne que les Etats qui agiront sur ces inégalités auront un avantage manifeste sur les autres. Rapport sur le développement du monde, 2012.

4 Ainsi, à la création du programme de chaires d'excellence en recherche au Canada en 2010, les 19 premiers titulaires de ces chaires étaient tous des hommes. En France, la charte pour l'égalité femmes/hommes en milieu universitaire a été aussi fortement motivée par le faible taux de représentation des «femmes en milieu universitaire». BENOIT Maud, <http://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2013/03/femmes-carriere-universitaire>, « Femmes et carrières universitaires », consulté le 18 août 2014.

5 MEKKI Mustapha, « Regards indiscrets sur la place des femmes dans les professions du droit », Semaine juridique, Edition Générale, n° 29, 18 juillet 2011, p. 877.

6 Voir l'OMD n°3 : promouvoir l'égalité femmes hommes, égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

en Nutrition et Alimentation Humaine à la FST, UCAD, 2) la stratégie mise en œuvre pour un accès équitable des femmes à la formation avec un accent particulier sur les contraintes physiologiques et socioculturelles à lever, 3) les résultats obtenus, 4) les perceptions et recommandations pour un accès des femmes aux postes à responsabilité à travers la formation universitaire.

.....

I-3- FEMMES ET POUVOIR : DE LA RECONNAISSANCE À L'ACCÈS AU POUVOIR

TABLE RONDE, animée par Nelly Fesseau, Secrétaire générale de l'AUF

.....

Femmes et pouvoir dans les universités béninoises : entre reconnaissance académique et rapports de pouvoir

Yvette Onibon Doubogan

Maître assistante en Sociologie du développement, Enseignante-chercheuse, Département de Sociologie-Anthropologie, Faculté des lettres et Sciences humaines, Université de Parakou (Bénin). Présidente de l'Initiative Yara Obirin Didé pour l'autonomisation économique de la femme.

La problématique de la participation des femmes aux instances de décisions est l'une des questions de l'approche genre et développement qui fait l'objet de beaucoup de recherches et débats actuellement. Une participation accrue des femmes aux instances de décision tant dans les postes électifs, nominatifs que dans les ménages contribue à l'amélioration du statut de la femme et l'accroissement de l'équité dans les orientations stratégiques de développement.

L'université comme toutes les organisations est un lieu de hiérarchie et de pouvoirs. Après un premier travail sur les déterminants de la participation des femmes aux instances de décision au Bénin, cette recherche investit le domaine académique pour poser la problématique des inégalités de genre dans le corps professoral dans les universités du Bénin. Les résultats obtenus permettront de présenter les statistiques sur la présence des femmes dans les différentes entités universitaires au Bénin en tant qu'enseignantes et chercheuses, leurs grades et les responsabilités qu'elles occupent. Ces données seront comparées à celles des hommes pour montrer les disparités existantes dans les parcours des enseignants et enseignants des universités et les disparités observées tant dans les systèmes de pouvoirs hiérarchique, symbolique, de service que de contre pouvoir. Comment s'exprime ces disparités ? Quels en sont les déterminants ? Comment les politiques nationales en faveur de l'équité et l'égalité de genre abordent ces questions ?

Mots clés : université, pouvoir, discrimination, équité, égalité, politique de genre.

.....

La participation des femmes universitaires à la gestion du pouvoir : une question de principe

Marcelline Nnomo Zanga

Professeure titulaire de littérature et civilisations africaines, Université de Yaoundé I, Présidente du Cercle de Recherche Internationale sur la Femme Africaine (CREIFA), Présidente de l'Association des Femmes Enseignantes du Supérieur (AFESUP) spécialiste des questions du genre et des women studies. Ancienne Inspectrice générale des Affaires académiques au ministère de l'Enseignement supérieur du Cameroun.

La forme interrogative de la formulation de ce thème est suffisamment évocatrice, tant le déphasage est grand entre ce qui semblerait aller de soi et la réalité des faits. En effet, la construction des sociétés

démocratiques ayant pour socle la gouvernance, la responsabilisation et la justice sociale, celle-ci devrait, selon toute logique, fonder les programmes et cadres de développement sur la contribution équitable des femmes et des hommes, sur la seule base du critère de la compétence, la seule qui soit objective, mesurable et évaluable. Cette option ne semble malheureusement pas être la vision partagée par la plupart des dirigeants francophones. Pourtant, la participation des femmes universitaires à la gestion du pouvoir est une question de principe. Principe démocratique d'abord, dans la mesure où, ce faisant, elles exprimeraient leur pleine et entière citoyenneté notamment en contribuant activement à l'administration de l'espace public ; principe de gouvernance ensuite, au regard de la mise en valeur de leur compétence à la vision globale de l'institutionnalisation de l'approche genre dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de développement. Peut-être faudrait-il conduire un plaidoyer institutionnel dans l'espace francophone sur la réalité développée par BANERJEE et OQUIST (2000), selon laquelle « l'absence des points de vue des femmes dans la formation des instruments politiques les plus fondamentaux (...) a assuré le maintien de l'inégalité de genre ». C'est à ce prix en effet que les femmes « actrices de développement et vectrices de paix », pourraient véritablement jouer leur rôle dans l'ambitieux programme de développement économique de l'espace francophone. Il se dit que ces pays gagneraient au moins deux points de croissance si elles impliquaient plus de femmes à la gestion du pouvoir, « car elles savent gouverner autrement ». Si l'acceptation d'une compétence asexuée au service du développement était admise au-delà des préjugés androcentriques ayant pour seuls véhicules les construits socioculturels et misogynes fondés sur la répartition des rôles sociaux de sexes, la présence des femmes universitaires dans les instances dirigeantes des universités par exemple, ne serait pas aussi disproportionnée qu'elle ne l'est en ce moment. Paradoxe ! Il y a lieu d'aller chercher dans les fondements du monde les origines des inégalités (J.-Jacques Rousseau : Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes (1979), ou encore dans l'histoire d'Athènes pour s'entendre dire qu'en 431 avant Jésus-Christ, « la misogynie, selon Périclès, structurait déjà l'imaginaire politique de la cité et les pratiques sociales qui considéraient les femmes comme d'éternelles mineures, déniées de capacité civique, juridique et, bien sûr, politique ». Le pouvoir s'écrit à la plume masculine et se conjugue au masculin depuis des lustres.

Une fois que les causes des inégalités dans la gestion du pouvoir sont connues, il ne semble pas exagéré de les relativiser, et d'interpeller la conscience politique des femmes universitaire dans leurs rapports au pouvoir, car autrement, le risque serait grand de tomber dans la victimisation et le déni de responsabilité. Ces préoccupations doivent être appréhendées ensemble si l'on veut adresser efficacement la question de la faible représentativité des femmes universitaires dans les sites et lieux d'expression du pouvoir.

Femmes universitaires, activités associatives et aspirations au pouvoir

Kmar Ben Ismaïl née Lattrache

Professeure, Département de Géologie de la Faculté des Sciences (FST), Université « Tunis El Manar », Tunisie

En Tunisie, le nombre des Femmes universitaires ne cesse de s'accroître, même dans les spécialités limitées autres fois aux hommes comme la géologie. En 1972 la section maîtrise sciences naturelles option géologie compte 12 garçons et une fille, actuellement le nombre des étudiantes en licences et Mastères de géologie dépasse celui des étudiants. Il en est de même pour le taux de réussite. Les majeures de promotions à ces niveaux, sont généralement des filles. Cependant le nombre des enseignantes au département de géologie n'est que de 25% (par apports à celui des enseignants). Trois raisons sont à l'origine de ce déséquilibre.

1. Des raisons culturelles, après la Licence ou le Mastère les filles généralement se marient et enfantent. Ces responsabilités constituent pour la plupart un obstacle, pour continuer leur travaux de recherche particulièrement sur le terrain; ce qui implique l'abandon de la thèse ou le retard de sa réalisation. Résultat le nombre des doctorantes est faible.
2. Des raisons sociales, dans les sociétés masculines, il est très difficile pour les femmes d'accéder à des postes de responsabilité (professeur, doyen, recteur) même si la législation du pays reconnaît l'égalité du genre. Rares sont celles qui s'imposent par l'effort gigantesque qu'elles doivent fournir. Quand il s'agit d'élection pour de tels postes de pouvoir, à part les hommes ce sont parfois les femmes qui votent pour les hommes. Au département de biologie le nombre des femmes est

presque égal à celui des hommes mais ceci ne les a pas favorisées pour avoir des postes de responsabilité.

3. Il faut reconnaître aussi que les femmes ont généralement peur de la lourdeur de la responsabilité et celles qui se présentent à de tels postes ne sont pas nombreuses. Pour accéder au pouvoir, il est nécessaire que les femmes aient une formation universitaire de haut niveau mais aussi qu'elles soient actives sur le plan associatif (présidente ou autre poste de responsabilité dans une association). Ceci leur permettrait d'apprendre à gérer et à être responsables, d'avoir plus de contact et de faire preuve de leurs compétences. Ainsi, elles se feront connaître et gagneront la confiance des autres et pourront accéder à des postes de pouvoir.

Le triangle de velours et le pouvoir universitaire : une expérience

Françoise Picq

Maître de conférences en sciences politiques à l'Université Paris-Dauphine (Paris 9), France. Co-fondatrice et Vice-présidente de l'ANEF (Association nationale des études féministes)⁷. Docteure d'État en science politique. Ses travaux portent sur l'histoire du féminisme et de la conquête des droits des femmes, notamment participation politique, parité, égalité professionnelle, enseignement supérieur et recherche... Enseignante-chercheuse (retraîtée) à l'Université Paris-Dauphine (Paris 9), où elle a été vice-présidente (CEVU) et chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes (1997-2005).

Je souhaite dans cette communication appliquer la grille de lecture du «triangle de velours» à ma petite- expérience de pouvoir universitaire.

Le triangle de velours désigne le fonctionnement du secteur de l'action publique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. La cause des femmes avance par l'action conjuguée de « Fémocrates », de militantes associatives et d'universitaires, (Alison Woodward, « Building Velvet Triangles : Gender and Informal Governance »). Le Chapitre 1 du Livre blanc « Les liens entre la recherche féministe, les associations et les pouvoirs publics : le triangle de velours » présente un certain nombre d'exemples de réussites : au niveau européen, national, régional, local et dans différents secteurs.

Triangle de velours pour faire avancer la cause des femmes : une expérience personnelle

Il n'était pas facile d'être féministe dans cette prestigieuse université de gestion (Paris-Dauphine) au début des années 2000, quand le hasard d'élections gagnées m'a amenée au poste de vice-présidente CEVU. J'avais certes des alliés politiques dans le Conseil que je présidais, comme militante syndicaliste de longue date, mais j'étais totalement isolée comme féministe dans l'équipe de direction de l'université. Avant même de réagir j'étais disqualifiée. J'ai dû avancer masquée, me faire oublier comme féministe (sinon comme femme) pour m'imposer par mon travail; mes idées sur des questions «générales», ma gestion des problèmes, avant d'oser me découvrir. Mais ma seule présence était un appui pour celles et ceux qui protestaient contre l'absence de femmes dans certaines manifestations officielles (le prix Dauphine).

Je poursuivais de façon tout à fait parallèle mes activités de recherche (féministe) et associative (ANEF) quand le contexte européen et national est devenu plus favorable. Avec le gouvernement Jospin, Francine Demichel à la direction des Enseignements supérieurs, et Armelle Lebras Chopard, Chargée de mission ; avec la signature de la convention interministérielle sur l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2000), et l'offre faite aux universités de signer des Conventions et d'obtenir des financements sur le Fonds social européen, j'ai pu convaincre mon

⁷ L'ANEF: L'Association nationale des études féministes a été créée en 1989 (regroupant les associations régionales issues du colloque de Toulouse (décembre 1982). Elle s'est donné pour but de développer, diffuser et valoriser les enseignements et recherches « féministes, sur les femmes et les rapports de sexe et de genre », par toutes actions nécessaires, y compris l'action concertée auprès des pouvoirs publics... L'ANEF participe à divers réseaux européens (ENWS, WISE, Athena, AOIFE, Atgender)...et aux Congrès de la Recherche féministe dans la francophonie. Elle organise des journées thématiques couplées à ses AG, dont : « Femmes et Europe » (1993), « Pouvoir, parité, représentation politique » (1994), « Femmes et mouvements de femmes face à la situation algérienne ; analyse et solidarité » (1995), « Eudes féministes, militantisme et mouvement des femmes » (1996) dont les Actes sont édités. En 2003 l'ANEF rend son Rapport sur le « premier recensement national des enseignements et des recherches sur le genre en France » (réalisé par les ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche). En 2014 elle publie le Livre blanc « Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche » (éditions La dispute).

université et réaliser des avancées inimaginables. Le financement européen, ma position d'expertise par rapport au ministère (recensement des enseignements et recherche sur le genre, statistiques sexuées...) et au Service des droits des femmes (analyse des résultats du recensement confiée à l'ANEF, la construction de l'Espace européen de l'Enseignement supérieur qui ouvrait à la création de nouveaux diplômes (LMD)... j'ai pu favoriser une prise de conscience des décideurs de l'université (enquête sur le devenir professionnel des diplômées et diplômés de Dauphine) et développer les connaissances (séminaires, enseignements nouveaux, colloque), tandis que mon expérience (avec celle d'autres chargées de mission) était utile à la mise en œuvre d'une politique par le ministère.

Accès des femmes au pouvoir : état des lieux et spécificités du monde universitaire

Soda Diouf Ba

Chef de Division, Supervision des soins DMTASC, Rectorat de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis (Sénégal)

INTRODUCTION

Il est nécessaire pour les gouvernements de comprendre la nécessité de la participation politique des femmes et le cadre juridique relatif dans les contextes spécifiques mondiaux, régionaux et nationaux. Elles sont rares et discrètes dans l'histoire et la mémoire nationale.

ÉTAT DES LIEUX

Bien que les femmes représentent plus de la moitié de l'électorat dans pratiquement tous les pays et qu'elles aient le droit de vote et soient éligibles dans presque tous les États Membres de l'ONU, elles sont toujours gravement sous-représentées parmi les candidates aux postes politiques. Le point commun de ces lois électorales est-il « neutres » ? Atteindre la parité dans l'enseignement primaire, possible, mais ...!

2/3 des adultes analphabètes sont des femmes. Les salaires des femmes représentent 70-90% de ceux des hommes. Les femmes passent au moins deux fois plus de temps que les hommes au travail domestique. Les taux de violence physique varient de quelques pourcentages à plus de 59%. Fracture numérique selon le sexe

Les femmes sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté.

OBSTACLES

Les obstacles à la participation politique des femmes peuvent inclure :

Des aspects structurels : Par exemple, les femmes peuvent faire face aux défis juridiques dans l'inscription au vote si elles sont incapables d'obtenir des copies des documents d'identification nécessaires pour le faire. Les femmes sont confrontées à des obstacles économiques car s'engager dans la vie politique, notamment présenter sa candidature pour un poste, nécessite un financement. Les femmes n'ont pas souvent la sécurité et / ou l'indépendance économique. Comme nous l'avons noté précédemment, les femmes sont plus susceptibles d'être analphabètes et peuvent avoir le sentiment qu'elles ne sont pas qualifiées pour faire de la politique.

Des barrières sociales, culturelles et religieuses : par exemple, en raison de la définition des rôles sexuels dans de nombreuses sociétés, les femmes peuvent être exclues des réseaux formels et informels nécessaires pour avancer dans la vie politique. Il peut y avoir des perceptions négatives de la politique comme une sale affaire ne convenant qu'aux hommes. Certains essaient d'utiliser la religion comme excuse suggérant qu'une religion ou une autre ne permet pas aux femmes de participer à la vie politique.

Le temps et l'espace : les femmes ont de multiples responsabilités en tant qu'épouses et mères et ont souvent peu de temps libre. Les femmes peuvent avoir des limites à la mobilité, comme par exemples les tâches ménagères qui ne leur permettent pas de sortir de la maison aussi souvent, le manque d'accès aux zones où les hommes se rassemblent généralement pour s'engager dans des débats politiques, et moins d'accès aux transports. Dans les milieux plus conservateurs, les femmes ne sont pas autorisées de voyager sans chaperon.

La sécurité : les femmes peuvent avoir des inquiétudes quant à leur sécurité, car elles peuvent être menacées pour leurs convictions politiques ou tout simplement s'exposer à plus de risques lorsqu'elles

voyagent pour participer à des événements politiques.

Le manque de confiance : Un obstacle majeur auquel les femmes sont souvent confrontées au manque de confiance dans leur capacité de leadership.

Alors que l'histoire ne retient que le nom des hommes « Mme le..... ».

Partout dans le monde les femmes ont défendu la démocratie et la dignité humaine. Vrai ou faux? Pourtant la question de la place des femmes en politique continue à se poser. Oui, mais quand ?

Quand est-ce que la « compétence » des femmes est mise en cause ?

L'inégalité des sexes dans la prise de décision reste un grand obstacle à la démocratie.

Alors que la participation politique des femmes améliore la démocratie.

Ban Ki-moon, table ronde sur l'égalité des sexes et la Démocratie 04 mai 2011, siège de l'ONU.

AVANTAGES

Meilleurs niveaux de vie.

Représentation des préoccupations des électeurs marginalisés (Besoins Sociaux Base).

Styles de leadership collaboratif/participatif.

Travail de tous les partis (consultation).

Consolidation de la paix (négociation).

Meilleures décisions : «TOUT ce que tu fais pour moi sans moi est contre moi ».

« Le succès sans la démocratie est improbable. La démocratie sans les femmes est impossible. »

« La participation politique des femmes se traduit par des gains tangibles pour la démocratie, y compris une plus grande réactivité aux besoins des citoyens, une coopération accrue entre partis et groupes ethniques et la paix plus durable. » Madeleine K. Albright.

- Conditions optimales pour la participation des femmes
- Redéfinir les priorités politiques, à inscrire dans les programmes politiques de nouvelles questions qui reflètent leurs préoccupations spécifiques, leurs valeurs et leurs expériences, et à répondre à ces préoccupations et à éclairer d'un jour nouveau les questions politiques générales.
- Millicent Fawcett fondatrice de l'Union nationale pour le suffrage des femmes (the National Union of Women's Suffrage) en 1897 :
- « Si le Parlement fait des lois et si les femmes doivent obéir à ces lois, alors les femmes doivent faire partie des instances de prise de décision quant à ces lois ».
- Les femmes sont des partenaires égales des hommes à tous les niveaux de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'État.

PERSPECTIVES

Nous voulons plus:

- d'électrices (éclairées) ; Femmes dirigeantes de parti ; Femmes élues à tous les niveaux ; Femmes dirigeantes efficaces ; De programmes inclusifs des partis ; De politique publique inclusive ; Groupes de femmes parlementaires ; L'aile féminine au sein des partis politiques ; Réorganisations de la société civile.
- de groupes intersectoriels : Albanie: l'égalité dans la prise de décision, réseau multi-partisan, Campagne de sensibilisation sur la violence domestique, Campagne de lobbying sur l'autonomisation économique des femmes.

SPÉCIFICITÉ DU MONDE UNIVERSITAIRE : RAPPEL

LA DEMOCRATIE ? « Le Gouvernement du Peuple, par le Peuple, pour le Peuple ». Depuis peu, les travaux sur genre et politique se développent. Dans un contexte qui se caractérise par une crise de la représentation, l'accès des femmes au pouvoir suscite beaucoup d'interrogations: Quel sera l'apport de la science politique ? Politique = mensonge, hypocrisie, indignité ? La chronologie mondiale de l'accès des femmes au pouvoir exécutif permet-elle d'identifier des aires géopolitiques favorables, défavorables ? Des climats politiques hostiles (la guerre froide notamment) ? Ou au contraire porteurs ? Vivons-nous une réelle évolution ? Doit-on en attendre des changements dans la manière de faire de la politique ? Quel serait la portée symbolique du partage égal du pouvoir exécutif ?

- Le temps des questions ??
- Conclusion

De manière générale, les citoyennes et citoyens semblaient avoir du mal à supporter le fait de se voir imposer des femmes leaders, à moins que ce soit le fait que les femmes leaders étaient en moyenne moins instruites et expérimentées que les dirigeants masculins.

Depuis quelques années, l'explication centrale est désormais la différenciation des sexes opérée par le genre et observée à travers les discours, les images et les symboles. Les mythes de la féminité enracinés dans l'imaginaire social alimentent l'exclusion des femmes. Dans les médias, les femmes symbolisent une sexualité à la fois désirée et dangereuse, incontrôlable.

Vendredi 14 novembre 2014

II- L'UNIVERSITÉ COMME LIEU D'APPRENTISSAGE DU POUVOIR POUR LES FEMMES

II-1- FORMATION UNIVERSITAIRE ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES FEMMES

TABLE RONDE, animée par Philippe Dessaint, journaliste TV5Monde

Accès des femmes universitaires aux postes de responsabilité dans le domaine des sciences

Evelyne Garnier-Zarli

Professeure de classe exceptionnelle des universités françaises. Doyenne de la Faculté des sciences et technologie de l'Université Paris-Est Créteil, durant 10 ans, elle anime depuis 8 ans la CIRUISEF (Conférence Internationale des Responsables des Universités et Institutions Scientifiques d'Expression Française, réseau institutionnel de l'AUF) qui regroupe, en 2014, 142 membres représentant 27 pays de l'espace francophone.

Le monde universitaire, en particulier scientifique est régi par des règles suffisamment rigoureuses, pour qu'une femme puisse y faire une carrière à l'aune de ses ambitions.

Le travail de recherche est important et est jugé à la quantité et à la qualité des publications.

Les prises de responsabilité sont toujours appréciées et reconnues.

Par contre lorsque les règles ne sont plus définies et touchent à la subjectivité des jugements, comme des postes politiques, la carrière des femmes est plus compliquée.

Nous ressentons souvent des blocages lorsque le choix doit se faire entre un homme et une femme, et tout particulièrement lorsque l'entité qui propose le poste est régie par une majorité d'hommes.

Les femmes de ma génération n'ont pas été suffisamment préparées à postuler à des postes de pouvoir, les jeunes générations bénéficient depuis plusieurs années d'une formation plus ciblée.

De plus, les femmes qui ont des responsabilités ne recherchent pas forcément les honneurs, elles s'attachent beaucoup plus au travail bien fait.

C'est une satisfaction personnelle qui souvent leur suffit.

On peut penser, en discutant avec nos jeunes étudiantes, que les nouvelles générations évolueront différemment. Elles souhaitent s'imposer mieux et plus vite.

Cette évolution remarquée est longue mais il est permis d'espérer qu'un judicieux équilibre finisse par se mettre en place.

Le pouvoir des femmes universitaires à travers le prisme de la formation

Couro Kane Niang

Enseignante-chercheuse en littérature française à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (Sénégal)

La présente communication s'attachera à montrer la nécessité de la formation universitaire pour la promotion et l'accès des femmes aux postes de responsabilité. Elle ambitionne notamment de voir comment améliorer la représentativité des femmes parmi les élites du monde académique. Mais au préalable, une analyse des obstacles de divers ordres s'impose afin d'apporter les remèdes appropriés.

CONSTAT :

- les obstacles qui retardent ou empêchent l'accès des femmes à un niveau avancé d'études ;
- les problèmes qui se posent à elles lors de l'insertion professionnelle ou de l'avancement ;

REMÈDES :

- Tutorat : comment accompagner les femmes soucieuses de réussir, comment les aider à franchir les obstacles, les barrières, la domination masculine.

Il s'agit d'un contrat d'assistance et de dialogue :

- mettre en place un cadre de réflexion, d'échanges et de rencontre, visant à proposer des solutions adaptées aux populations ciblées (renforcement de capacités, encadrement d'étudiantes en difficulté, accompagnement et conseil lors de l'insertion professionnelle).

La réalisation de ces objectifs peut être atteinte à travers plusieurs types d'actions que nous pouvons mener, et qui correspondent à des propositions de solutions adaptées aux cibles :

- organiser des activités (à présenter lors de la communication)
- expérience bénéfique du PAPES au Sénégal (Projet d'Appui à la Promotion des enseignantes-chercheuses du Supérieur)
- renforcer les compétences des universitaires à travers une formation en leadership (l'exemple heureux de l'atelier de la COFULEF sur la formation en genre et leadership, autonomisation des femmes)

En effet, les enseignantes-chercheuses du Supérieur, par delà leurs missions conventionnelles de formatrices, participent également, par leur seule visibilité, à la promotion du genre et de l'équité. Dès lors, renforcer leurs capacités d'intervention dans leur milieu professionnel (et de vie), c'est, entre autres possibilités, mettre à leur disposition des outils éprouvés pour les aider à analyser leur contexte d'exercice et à construire des dispositifs de solidarités multifformes et convergentes afin de favoriser la promotion du plus grand nombre (hommes et femmes).

L'ouverture aux autres secteurs professionnels donne aussi une occasion de bâtir des opportunités de collaboration par le décroisement, à travers la mise en place de compétences relationnelles avérées, susceptibles d'être démultipliées, partagées.

En mettant en place une telle initiative, on réussit à :

Créer des réseaux de partenaires pour une meilleure synergie des opérations ;

Mettre en place des dispositifs fiables de suivi et d'évaluation.

Les résultats attendus, à plus ou moins long terme, sont :

l'établissement d'une base de dialogue entre tous les protagonistes, à partir d'une collecte méthodique et raisonnée des compétences en la matière (personne ressource – responsable de relations – évaluateur – techniciens).

Femmes et sciences, avancées et résistances dans la politique européenne de la recherche

Agnès Hubert

Chercheuse associée au Programme de REcherche des Savoirs sur le Genre (PRESAGE) à Sciences Po Paris, ancienne fonctionnaire de la Commission européenne, en charge de la politique européenne d'égalité des femmes et des hommes, Belgique.

La politique européenne de la recherche, réputée pour être longtemps restée l'une des politiques les plus masculines et imperméables à la question du genre, est devenue, à partir de 1999, un modèle en matière de gender mainstreaming ou intégration de l'objectif d'égalité entre femmes et hommes dans les politiques et programmes pertinents. En quelques années, une série d'instruments pour l'intégration d'une perspective de genre dans les programmes de recherche a été mise en place par la Commission européenne. Deux Programmes Cadre de Recherche et Développement ont ainsi été marqués, sur une période de dix ans, par une orientation nouvelle pour une participation accrue des femmes dans la recherche et la prise en compte de la perspective de genre dans les sciences. Dans une progression que l'on pouvait penser continue, l'Espace européen de la Recherche qui se mettait en place l'était « avec les femmes, par les femmes et pour les femmes ». Quelques années plus tard, à la faveur d'une refonte de la politique de recherche, les plans égalité dans les grands projets de recherche sont remisés et la question de la place des femmes dans la recherche est liée au changement structurel dans les organisations.

Ces évolutions dans les orientations de la politique européenne d'égalité dans la recherche permettront une réflexion sur les jeux des acteurs et actrices dans un contexte institutionnel complexe et multiculturel. Elle mettra en valeur les opportunités et résistances à l'égalité dans les milieux de la recherche scientifique dans le contexte plus large des avancées de l'intégration européenne.

Les centres des sciences, les Geoparc, nouveaux outils pour l'accès de femmes francophones africaines universitaires aux postes de responsabilité

Aïssatou Sophie Gladima

Directrice générale de l'Agence Nationale de la Recherche Scientifique Appliquée (ANRSA). Enseignante-chercheuse au département de Géologie, UCAD, Dakar. Ancienne Ministre des Télécommunications, des Postes et des Technologies de l'information et de la Communication, Sénégal

Dans les universités africaines francophones, il est malheureux de constater la disparité voir l'inexistence de poste de responsabilité dédiés aux femmes dans certaines universités (Niger, Mali, Sénégal).

Il est clair que les barrières religieux, socio culturelles ont été dans la majeure partie la cause. Sans compter leur non participation à des manifestations scientifiques internationales (max 5 africaines francophones parmi 100 participants, souvent venant du Maroc ou de la Tunisie). Dans d'autres domaines d'étude (droit, langue ou économie), certes les responsabilités au sein des universités est faible leur leur participation est plus relevé. Fort de ce constat et à défaut de ne pouvoir faire un changement radical auprès des femmes dans leur société, dans le domaine des sciences, l'idée nous était venue d'organiser en association de femmes., premier outil pour casser la barrière liée à notre nature et mieux accepter par les conjoints.

Force est de constater que les jeunes scientifiques vont faire évoluer les paradigmes (barrières linguistiques, religieux, socio culturelles), mais il est nécessaire de bien amorcer le virage en utilisant cette force féminine universitaire non utilisant et pas loin de la retraite avec la création de nouveaux outils pour des formations scientifiques informelles à travers les centres des Sciences, les forêts modèles, les réserves de la biosphères ou les géoparcs où la dimension genre est pris en compte avec l'introduction de nouveaux curricula en licence et master. Ces nouveaux outils adaptés à la nature, la morphologie et la sociologie de l'espace francophone africain devrait permettre l'émergente d'une élite féminine dans ces universités.

Mots clé : centre des sciences, géoparc, femmes, université, francophone, africains

II-2- CONDITIONS DU LEADERSHIP DE LA FEMME : OUTILS, STRATÉGIE, DÉFIS, PRÉCONISATIONS

TABLE RONDE animée par Nelly Fesseau, Secrétaire générale de l'AUF

Le pouvoir et après ?

Cristina Robalo-Cordeiro

Professeure de littérature à l'Université de Coimbra (Portugal), Directrice du Bureau Maghreb de l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF) à Rabat (Maroc).

Posons d'abord que, en principe, l'Université de notre temps se méfie du Pouvoir. Université et Pouvoir, semble-t-il, ne font pas bon ménage. C'est là peut-être l'effet d'une ancienne et cuisante leçon, maintes fois répétée du reste : le principe d'autorité a trop longtemps bloqué le progrès de la connaissance pour que au moins quelques-uns n'aient pas appris, depuis la condamnation de Galilée et à plusieurs reprises encore après lui, combien il est périlleux, dans le temple du Savoir, de se laisser conduire par la « libido dominandi », ce désir beaucoup plus dommageable à l'évolution scientifique que la recherche du plaisir sensuel.

Mais l'Université en Occident, pour laïcisée qu'elle soit, n'a pas rompu tout à fait le cordon ombilical qui l'a reliée durant tout le Moyen Age et bien après lui, à l'Eglise ou disons aux Eglises. De cette liaison viscérale, il reste quelque chose, ne serait-ce que le souvenir, au Sud comme au Nord de l'Europe, dans les pays de culture catholique comme dans les contrées luthériennes. La théologie, de Salamanque à Tartu, a pendant des siècles « régné » sur les autres sciences, en abusant plus d'une fois de son caractère sacré, avec ou sans le secours de l'Inquisition, et naturellement en laissant les femmes en dehors des murs de l'Alma Mater.

Les révoltes de mai 68 ont cependant montré que, la théologie depuis longtemps disparue de la Sorbonne, des rejetons avaient surgi, presque aussitôt, à sa place. Dans les années 1880, le scientisme, « religion de la science », imposait ses dogmes avec la superbe arrogance d'un pouvoir intellectuel fort de ses preuves. Et notons que ce sont les mêmes années 1880 qui voient reconstruire l'Université (parmi ces nouveaux bâtisseurs nous relevons un groupe significatif de professeurs protestants). Nous-mêmes nous avons connu, dans notre jeunesse, la force de la mainmise du structuralisme sur les sciences humaines et sur les études littéraires elles-mêmes. N'était-ce pas là l'attestation d'un pouvoir et, peut-être, du plus totalitaire et du plus insidieux des pouvoirs : le pouvoir du discours, le pouvoir de la langue ! Beaucoup d'entre nous ont dû attendre la Leçon inaugurale de Roland Barthes au Collège de France (7 janvier 1977) pour se résoudre à l'irréversible : le pouvoir n'est pas telle ou telle institution, encore moins tel ou tel ministre ou préfet de police, « le pouvoir [je cite un passage de la p. 12 de la Leçon] est le parasite d'un organisme trans-social, lié à l'histoire entière de l'homme et non pas seulement à son histoire politique, historique. Cet objet en quoi s'inscrit le pouvoir, de toute éternité humaine, c'est : le langage – ou pour être plus précis, son expression obligée : la langue. » Autrement dit, il n'y a pas grand-chose à faire pour contrôler le pouvoir en soi et autour de soi, sinon, comme R. Barthes nous y invite (sans trop d'illusions), à pratiquer la sémiologie...

De toute façon, le « discours de l'Universitaire », si nous prêtons maintenant l'oreille à Jacques Lacan, disposera toujours d'un pouvoir assez dérisoire par comparaison avec le « discours du Maître ». Ce n'est donc jamais l'universitaire – et l'Université – qui commandent. En réalité, ils sont forclos du vrai, du seul pouvoir qu'est l'Argent, ce « sang des sociétés » écrivait Balzac. Le Budget annuel a pris la place du Dogme éternel. Les doyens, les présidents d'université, - et en cela ils restent des clercs - attendent anxieusement de connaître le montant de la « portion congrue » reçue du Ministère pour élaborer une « stratégie » à l'aune de ce financement toujours improbable.

En somme, les universitaires sont beaucoup plus des gens de savoir que de pouvoir et, parmi eux, les dirigeants, les « responsables » sont, avant toute chose, des gens de devoir. C'est sans doute ici que réside la dernière grandeur des universitaires : devant la fragmentation vertigineuse de la connaissance, résultant de la nécessaire division du travail scientifique, il leur reste le culte de l'Intelligence ou, selon une expression désuète, le souci de la Vérité, le sentiment de la « Valeur de la science » (titre du livre de Henri Poincaré) avec, parfois, le goût de transmettre la passion de la recherche et de former de bons esprits.

Une remarque doit être faite cependant : si l'Université n'a pas vocation à être un lieu de pouvoir (à moins que noter des travaux d'étudiants ou élire un collègue au Conseil de l'Université soit pour certains une grande source de jouissance, « libido dominandi »), elle est en revanche, et le sera de plus en plus (si personne ne s'avise de la séparer de ses laboratoires), un lieu de puissance. Puissance du savoir directement ou indirectement transformable en technologie. C'est la technologie, plus que la « Science » elle-même (que Valéry taxait déjà de mythe), qui est en train de transformer la condition humaine. Et ici l'Université, surtout évidemment dans ses enseignements et investigations de pointe, a tous les atouts d'un joueur de premier plan, d'un redoutable « stakeholder ». Cette Puissance, issue du savoir, s'accompagnera-t-elle d'autant de Sagesse (pour reprendre le binôme dont Georges Friedmann a fait le titre d'un grand livre trop négligé) ?

C'est maintenant que la question du pouvoir des femmes à l'Université peut être introduite. Sa complexité a quelque chose de décourageant pour la réflexion. C'est pourquoi je n'ai pas voulu l'aborder de front. Elle nous est d'ailleurs montrée par le suggestif « Texte de présentation » du Colloque comme une sorte d'énigme. A en croire les résultats de diverses enquêtes statistiques (où, notons-le, ni l'Armée ni l'Eglise ne figurent), c'est dans l'Enseignement Supérieur que l'élément féminin serait le plus sous-représenté parmi les responsables d'établissements. Paradoxe criant si l'on considère que, dans la plupart de nos pays, les femmes forment la moitié, voire un peu plus, de la population étudiante.

Il y a là une étrange anomalie qu'on devrait pouvoir toutefois ramener à de plus justes proportions. Il convient en effet de tenir compte de la méthode choisie pour évaluer la représentation féminine dans les diverses sphères dirigeantes. Il s'agit d'une approche statistique qui a l'avantage d'être relativement facile à appliquer et absolument simplificatrice (l'anatomie décidant à elle seule de l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe). Ainsi sur un nombre X de présidents d'université, dans tel pays, on relève un nombre Y de femmes. Le rapport mathématique apparaît immédiatement. Comment contester l'objectivité de cette méthodologie ? Personne ne songera à mettre en doute la sûreté d'une analyse reposant sur des pourcentages et que feraient aujourd'hui les gouvernements sans le recours à ces procédés numériques dont l'Opposition peut discuter l'exactitude (un pourcentage « se bricole », voir les taux de chômage...) mais ne récuse jamais le principe. Cette « socio-physique », universellement acceptée, tombe cependant sous la même critique que la psychophysique qui régnait dans les laboratoires de psychologie à l'époque de Fechner. Elle a le défaut, et certes l'avantage, de ramener le phénomène humain à la quantité. La « qualité », la subjectivité, l'histoire individuelle, la liberté échappent à la mesure et à la quantification, comme l'a rappelé Bergson dans le premier chapitre des Données Immédiates de la Conscience (1889). Dénombrer les banquières, compter les femmes chefs d'entreprise ou secrétaires d'Etat est nécessaire sans être suffisant. Introduire, au demeurant, dans un gouvernement ou un conseil d'administration un certain nombre de membres du sexe faible ne peut être qu'un écran de fumée, un palliatif : rien dans le fond n'est changé.

Et pourtant le pouvoir féminin existe comme il a toujours existé depuis qu'il y a des cours et des princes. Toute la littérature française (pour ne pas parler de la latine), de Saint-Simon à Orsenna, nous enseigne que le pouvoir féminin est d'autant plus fort qu'il est latent, indirect, occulte. Voici, entre mille échantillons possibles, un extrait d'une chronique de Guy de Maupassant, intitulée « Politiciennes » : « On pourrait, je crois, prouver, l'histoire en main, que fort peu de politiciens ont échappé aux influences féminines. Dans notre patrie, principalement, pays de la loi salique, elles ont exercé plus que partout ailleurs leur pouvoir dirigeant sur les maîtres de l'État. » (Maupassant, Chroniques littéraires et parisiennes, Œuvres complètes, Ed. Gonon, Paris, p. 157). La précision « pays de la loi salique » est importante puisque c'est au nom de cette prétendue loi mérovingienne que les femmes ont été écartées du trône de France, autrement dit empêchées d'exercer personnellement le pouvoir et, peut-être, par voie de conséquence, éloignées des responsabilités politiques et des affaires économiques (sérieuses), donc réduites à agir, disons sous le manteau.

On me répondra que le mouvement démocratique, depuis la Révolution française et avec les flux et reflux que l'on sait, a eu, entre autres visées, d'intégrer les Françaises dans le corps des citoyens actifs – même s'il a fallu en France attendre 1945 pour que le droit de vote leur soit accordé (les Portugaises

en revanche l'ont obtenu dès 1910). Et que, qui plus est, une citoyenne valant aujourd'hui un citoyen, il est devenu légitime d'utiliser des procédés strictement numériques pour avoir une connaissance juste (même si elle sera toujours plus ou moins « approchée ») de la représentation féminine dans les hiérarchies des différentes catégories socio-professionnelles. Aussi depuis que les femmes universitaires peuvent aspirer à occuper des charges administratives élevées, on voit mal pourquoi on ne les ferait pas entrer dans des graphiques sur un pied d'égalité (juridique) avec leurs collègues masculins.

Le modèle mathématique, laissé à lui seul, rencontre cependant assez rapidement les limites de son domaine de compétence. S'il nous permet de constater que, en termes généraux, certaines régions géographiques sont plus propices que d'autres à la promotion des femmes universitaires à la tête de leurs institutions (universités, grandes écoles, laboratoires, bibliothèques), aucune explication ne sera suggérée par ces données numériques brutes. Il faudra alors regarder du côté de l'anthropologie familiale pour comprendre la relation entre la structure familiale et le système des valeurs (morales et politiques) prédominant dans ces contrées. Il se peut bien que le point de vue d'un Emmanuel Todd nous aide à percer le mystère du « féminisme » scandinave, lequel reste impénétrable si l'on s'en tient à la considération d'un simple tableau statistique.

M'étant ainsi aventurée à récuser une présentation strictement quantitative qui se voudrait exclusive (mais qui songerait ici à la vouloir telle ?), je peux en arriver au problème que j'ai voulu suggérer dans le titre, sans doute trop désinvolte, de mon intervention : « Le pouvoir et après ? » Comme il me faut aller vite, je ne craindrai pas d'être brutale, c'est-à-dire sincère. Je dirai d'abord être convaincue qu'il y a sinon une science, en tout cas une technique de la conquête et de la conservation du pouvoir. La politique nous en donne la preuve, avec, il est vrai, pas mal de ratages. On sait qu'à Athènes, les sophistes étaient des professeurs de science politique appliquée : ils enseignaient, à travers la rhétorique, à gagner le plus grand nombre de suffrages. Les sophistes sont aujourd'hui, sous d'autres noms, devenus légion, ayant ajouté à l'art du discours beaucoup d'autres compétences (en particulier d'ordre économique, financier et... informatique). Les historiens de la philosophie ont tendance, depuis Nietzsche, à se montrer plus compréhensifs que Socrate à l'endroit de ces « consultants » qui, comme Protagoras lui-même, se voulaient surtout, à tort ou à raison, des professeurs de vertu et de civisme.

Si l'on veut aider les femmes à briguer des postes de responsabilité (surtout lorsque l'accès se fait par concours), il importe de les encourager à fréquenter les lieux où on vous apprend à persuader d'abord et à gouverner ensuite, moyennant bien sûr de nombreuses connaissances durement acquises (à commencer par la maîtrise parfaite de... l'anglais !). Le jour ne tardera pas où la plupart des présidents/présidentes d'université, en France, seront d'anciens/ d'anciennes élèves de l'ENA (on en compte déjà un certain nombre, et qui font d'aussi bons dirigeants universitaires que les autres...). N'étant ni énarque ni française, je peux me régaler d'une telle fiction « dystopique » où, à l'Université, les femmes, sans plus avoir besoin du principe de parité et enfin décomplexées, useraient de leur pouvoir au grand jour, armées de leurs aptitudes politiques naturelles cyniquement mises en œuvre et augmentées de quelques compétences techniques. Laissez-moi citer à nouveau Maupassant : « La politique, science de second ordre, où le flair instinctif, la rouerie naturelle, la séduction, l'habileté, les finesses et les subtilités triomphent sans cesse des raisonnements les plus sains, se prêtent infiniment bien au développement complet de toutes les qualités natives de la femme » (id.)...

J'admets volontiers que le machiavélisme que le romancier prête, non sans admiration, aux Egérie de la Troisième république a quelque chose de fantasmagorique et que sa grande intelligence, s'il vivait de nos jours, lui ferait tenir d'autres propos, surtout s'il lui fallait prendre la parole devant vous ce 14 novembre 2014 à Dakar. Ne fut-il pas l'un des premiers à s'insurger contre le colonialisme français en Afrique du Nord ? Mais vous ne pouvez pas reprocher à une professeure de littérature de ne pas se souvenir de certaines de ses lectures surtout quand il est question d'un sujet aussi « scabreux » que le rapport des femmes avec le pouvoir. Mon intention se borne à suggérer que les progrès de la condition féminine – et à l'université même – appellent, non seulement des mesures positives, des réorientations, des préconisations, des médiations ajustées selon les régions et les cultures, mais qu'elles impliquent beaucoup plus qu'un simple « changement de mentalité ». Une fois définitivement (?) revêtue de sa dignité, pleine et entière d'être humain, égale en droits à l'homme, la femme, si elle continue à aspirer à être mère, continuera à porter le handicap qui la retardera toujours dans le « cursus honorum ». C'est pourquoi l'Université restera encore longtemps un bastion masculin, même si de plus en plus de femmes sont destinées à remplir des fonctions de responsabilité administrative supérieure, comme nous le souhaitons tous et toutes.

A supposer toutefois que les femmes parviennent à prendre le pouvoir dans l'enseignement supérieur

ou, tout au moins, à l'exercer à part égale avec les hommes, trouveraient-elles la force de le changer ? Auraient-elles l'énergie, le génie de limiter l'emprise de la rationalité technocratique et de donner plus de place au féminin lui-même, ou pour utiliser un mot trop longtemps tourné en dérision mais qui désigne une autre forme d'intelligence que celle qui ne fait que manier des chiffres et des graphiques : je veux dire à « l'intuition » (à laquelle Bergson, penseur du féminin s'il en est, a rendu toute sa légitimité épistémologique) ? Suffira-il que les femmes soient plus nombreuses à remplir de hautes responsabilités à l'Université pour que le pouvoir universitaire (pour autant qu'une telle chose existe vraiment) se féminise ? Si l'esclave prenant la place du maître, exerce la maîtrise avec la même violence que le maître destitué, peut-on dire que cette subversion en valait la peine ? Et si le terme d'intuition peut nous gêner (précisément parce qu'on l'oppose, dans l'éternel dialogue d'Animus et d'Anima, au viril raisonnement déductif), revenons à la sagesse ou à cette vertu de prudence mise si haut par Aristote. Qui niera que ce sont là des qualités (plutôt) féminines et que la gouvernance universitaire ne perdra rien à leur faire une place plus grande au pied et, pourquoi pas ?, à la tête du Pouvoir ?

Du pouvoir des femmes ou un combat sans fin ?

Penda Mbow

Ministre conseiller de la Francophonie auprès du Président de la République du Sénégal, Maître-assistante d'Histoire médiévale, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Présidente du Mouvement citoyen, Sénégal

La question du pouvoir se situe au cœur de la réflexion contemporaine mais surtout des rapports de sexe. Dans les sphères politique, économique, culturelle, familiale, les femmes ont-elles exercé le pouvoir ?

Pouvoir d'influence ou de décision ? Les femmes sont-elles marginalisées ou exclues de l'exercice du pouvoir ? La question est complexe car la réalité historique africaine est différente de celle des sociétés indo-européennes. Seulement le XXe siècle a vu émerger une sorte de destin commun à toutes les femmes. Elles ont connu des conquêtes dont la plus fondamentale demeure l'accès à l'éducation mais surtout à l'enseignement supérieur.

Au Sénégal, les premières bachelières entrèrent à l'université avec l'accession du pays à la souveraineté internationale ; très peu nombreuses au début, de nos jours les jeunes filles brillent dans tous les secteurs.

Seulement ces expériences nouvelles ne s'accompagnent pas toujours de réussites éclatantes dans le leadership et la vie politique. Plus on gravit l'échelle du pouvoir, plus l'absence des femmes se fait remarquer ; existe-t-il une spécificité de la politique par exemple ? Pourquoi les femmes sont-elles quasiment exclues des instances universitaires, du commandement territorial ? En tous cas, les facteurs d'acculturation (religions monothéistes, colonisation...) ont fini par installer une sorte de schizophrénie dans la société avec son corollaire de réactions relevant d'un conservatisme injustifié.

Le travail de transformation de la société, accompagné d'une véritable maîtrise de son corps par la femme, évidemment éduquée, peut jeter les bases d'une révolution égalitaire. Dans notre communication, nous reviendrons dans un premier temps sur la dialectique sexe et pouvoir.

Ensuite, nous aborderons l'importance de l'engagement social de la femme universitaire. Enfin, les conditions d'un succès du leadership de la femme.

Stratégie, actions et outils de l'AUF pour favoriser l'accès des femmes universitaires aux postes à responsabilité

Leila Saadé

Leila Saadé, Coordonnatrice du réseau « Femmes universitaires », Présidente de l'École doctorale de Droit du Moyen-Orient, membre du Conseil scientifique de l'AUF, Professeure de Droit à l'Université Libanaise, Liban

Soukeina Bouraoui

Membre du Comité scientifique du réseau « Femmes universitaires », Directrice exécutive du Centre de formation et de recherche pour les femmes arabes « CAWTAR », Tunisie

« LE RÉSEAU FRANCOPHONE DE FEMMES RESPONSABLES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE ET AUTRES ACTIONS STRATÉGIQUES DE L'AUF » PAR LEILA SAADÉ

Rappel des principes et des valeurs que véhicule et défend l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF), au premier rang desquels le principe de l'égalité dont découlent les principes de l'égalité Homme-Femme, de l'égalité des droits et des devoirs et de l'égalité des chances.

Le constat alarmant de la place fort réduite qu'occupent les femmes dans les moyennes et hautes sphères des hiérarchies des institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche dans l'écrasante majorité des pays a poussé l'AUF à adopter, lors de son Assemblée générale à São Paulo (Brésil) en mai 2013, la Déclaration des représentantes universitaires francophones et à lancer une initiative en faveur des femmes universitaires visant à améliorer leur accès aux postes de responsabilité.

A l'occasion de la réunion du comité de pilotage de cette initiative, composée d'une dizaine de femmes responsables universitaires représentant les différentes zones géographiques de l'AUF, qui a eu lieu les 13 et 14 mars 2014 à Cancun (Mexique), il a été décidé :

- La création du « Réseau francophone des femmes responsables dans l'enseignement supérieur et la recherche » qui, par la formation et la mobilisation des universités membres de l'AUF, favorisera l'accès des femmes aux postes de responsabilité au sein de ces institutions.
- La mise en place de modules de formation à distance francophones proposant aux femmes universitaires des outils pour les former aux stratégies professionnelles et institutionnelles. Ces modules trouvent leur source dans la convention de partenariat qui a, en octobre 2013, été signée entre l'AUF et l'Organisation universitaire interaméricaine (OUI).
- La création d'un observatoire sur le genre, afin de mettre en lumière la place des femmes responsables dans l'enseignement supérieur et la recherche, puis de mesurer l'évolution de leurs rôle et statut.

« LA MISE EN PLACE DE MODULES DE FORMATION À DISTANCE SUR LE GENRE » PAR SOUKEINA BOURAOUI

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes en droit et devant le droit, est aujourd'hui reconnu par la grande majorité des États de l'Espace Francophone, il se trouve même dans leurs Constitutions, son application reste cependant défailante.

L'évidence scientifique démontre pourtant que la présence des femmes dans les postes de décision et dans la vie publique en général, est générateur de qualité et de développement. Les chiffres révèlent que dans les Universités - lieux de savoir et de formation - les femmes ne sont pas plus de 28% pour les postes de professeurs et moins de 20% dans des postes de direction, cela alors même que les étudiantes sont souvent les lauréates de ces universités.

Certaines universités dans d'autres espaces ont pris des mesures pour améliorer la situation : c'est le cas des universités faisant partie de l'Organisation universitaire interaméricaine (OUI) qui a développé un programme «EMULIES» en direction des femmes universitaires.

Dans le cadre de son initiative en faveur des femmes universitaires, l'Agence et l'OUI ont conclu un partenariat visant la promotion de l'accès des femmes universitaires aux postes de responsabilité. En s'inspirant de l'expérience de l'OUI, les actions de l'Agence en faveur des femmes universitaires comportent trois volets que le professeur Leila Saadé a présenté en première partie de cette conférence.

Voici le deuxième volet de cette initiative qui consiste en la mise en place de modules d'enseignement à distance, dont l'objectif principal est de :

«sensibiliser les dirigeants universitaires à l'accès des femmes aux postes de responsabilité en soulignant le « devoir » des universités à mettre en avant le « Genre » dans ses formations».

Ce volet serait complété par l'introduction dans la charte d'adhésion des établissements universitaires à l'Agence d'un article sur l'égalité Homme-Femme ainsi que la possibilité de l'attribution d'un label « Genre » aux établissements ayant mis en œuvre des mesures concrètes en faveur de l'égalité femme-homme.

Nous avons préparé les Termes de référence de ces modules qui feront l'objet d'un appel à contributions de la part de l'AUF. Nous avons tenu compte des contraintes institutionnelles (ces modules seront-ils diplômants ou pas?) et nous avons aussi consulté les méthodologies les plus actuelles en matière de formats, de contenus et de durée des cours à distance.

Concernant le contenu de ces modules, nous les avons conçu de manière différente des modules classiques tels ceux relatifs aux études sur «le genre» ou en «études féminines/féministes», qui se trouvent dans les programmes de master ou de formation académique complémentaire (crédits additionnels ou cours optionnels dans des filières d'autres spécialités).

Ces modules auraient deux dimensions : la première aurait pour but le développement personnel des cadres femmes des IES et la sensibilisation à l'approche «genre» ; la deuxième dimension viserait une amélioration au regard de l'institution d'enseignement supérieur elle-même, selon le principe que l'adoption de l'approche «genre» constitue par sa méthodologie et par les principes qu'elle sous-tend, une assurance-qualité. On pourrait même parler d'une sorte de LABEL « genre » qui serait attribué par l'AUF (?°) aux institutions qui l'adoptent ?

Nos problématiques s'articulent parfaitement autour des débats actuels qui se déroulent entre spécialistes pour ou contre l'adoption de l'approche «genre» ou son dépassement mais ces questions renvoient aussi aux discussions que connaissent les pays du printemps arabe – comme c'était le cas en Tunisie - lors de l'élaboration de la Constitution et de la loi électorale. Mais ces débats ont aussi lieu dans les vieilles démocraties, comme on l'a vécu l'année dernière autour de la question «genre» dans les programmes de l'éducation nationale en France.



Bureau Afrique de l'Ouest

Corniche Ouest,
Université Cheikh Anta Diop de Dakar,
en face de la résidence de l'Ambassade
du Brésil au Sénégal, Dakar, Sénégal

Tél : (+221) 33 824 29 27

Contact :
informations@refer.sn

Suivez-nous sur les réseaux sociaux :
http://twitter.com/auf_bao
<http://www.facebook.fr/aufafriqueouest>