



**UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI  
(UAC)**



**ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE « ESPACES, CULTURE ET  
DEVELOPPEMENT »**

**(EDP-ECD)**

**FORMATION DOCTORALE : SOCIOLOGIE – ANTHROPOLOGIE**

**SPECIALITE : SOCIOLOGIE DU DEVELOPPEMENT**

**REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA  
CARRIERE ENSEIGNANTE DU SUPERIEUR A  
L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI : UTOPIE  
D'UNE EGALITE DANS LE GENRE ?**

**Présentée et soutenue par :**

**Romaine TIANDO**

**Le 12 Novembre 2018 à L'EDP (UAC)**

**8h 00MN à 10H 30MN**

**Soumis à l'appréciation du jury composé de :**

**PRESIDENT DU JURY : Pr Cyriaque C.S. AHODEKON (PT)**

**RAPPORTEUR : Dr Monique OUASSA KOUARO (MC)**

**EXAMINATEUR : Dr Serge Armel ATTENOUKON (MA)**

**Mention : Très Bien**

**Note : 16/20**

**Année Académique : 2017- 2018**

## SOMMAIRE

SOMMAIRE .....	1
DEDICACE.....	2
REMERCIEMENTS .....	3
Sigles et acronymes .....	4
LISTE DES FIGURES ET TABLEAU .....	6
Résumé .....	7
INTRODUCTION.....	8
CHAPITRE1 : FONDEMENTS THEORIQUES DE LA RECHERCHE .....	11
CHAPITRE2 : DEMARCHE METHODOLOGIQUE ET PRESENTATION DU CADRE DE RECHERCHE .....	26
CHAPITRE 3 : STATUT SOCIAL DE LA FEMME BENINOISE : FACTEUR EXPLICATIF DE LA FAIBLE REPRESENTAVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L’UAC .....	41
3.2. LES FACTEURS LIES AU STATUT SOCIAL QUI HANDICAPENT LA FORTE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE AU SUPERIEUR .....	50
CHAPITRE 4 : PESANTEURS SOCIOCULTURELLES: VARIABLE EXPLICATIVE A LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L’UAC.....	58
CONCLUSION .....	70
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	72
LISTE DES ANNEXES.....	76
TABLE DES MATIERES .....	83

## **DEDICACE**

A mon père Modeste TIANDO, à ma mère Evelyne YORO.

## REMERCIEMENTS

- Je voudrais exprimer ma très vive gratitude et mes très sincères remerciements : A ma directrice de mémoire, le Dr Monique OUASSA KOUARO et à mon codirecteur de mémoire, le Dr Serge Armel ATTENOUKON pour leur patience et leur détermination à m'accompagner, à me guider et à me conseiller en veillant à la qualité scientifique de la présente recherche et, ce, en dépit de leurs multiples responsabilités;
- Aux Dr Nicolas AKOTCHAYE et Florent TASSO, pour leur appui et orientation méthodologique ;
- A toutes et tous les enseignant (e) s de l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire « Espaces, Cultures et Développement » de l'Université d'Abomey-Calavi, pour la formation et les bons conseils reçus ;
- A toutes et tous les docteurs et membres du Laboratoire d'Anthropologie et d'Education au Développement Durable (LAAEDD), pour leurs conseils et orientations ;
- A tous les membres du jury pour avoir accepté d'examiner ce travail ;
- A toutes et tous mes oncles et tantes pour votre soutien, vos conseils et vos prières qui m'ont toujours fortifiée;

## **Sigles et acronymes**

<b>BU</b>	: Bibliothèque Universitaire
<b>CAMES</b>	: Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
<b>CES</b>	: Centre d'Enseignement Supérieur
<b>CeBéLAE</b>	: le Centre Béninois des Langues Etrangères
<b>DEMP</b>	: Département des Etudes Médicales et Paramédicales
<b>DELL</b>	: Département des Etudes Littéraires et Linguistiques
<b>DPAB</b>	: Déclaration et le Programme d'Action de Beijing
<b>DS-A</b>	: Département de Sociologie-Anthropologie
<b>EDP</b>	: Ecole Doctorale Pluridisciplinaire
<b>ENAM</b>	: Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
<b>ENEAM</b>	: Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management
<b>EPAC</b>	: Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi
<b>FADESP</b>	: Faculté de Droit et de Sciences Politiques
<b>FASEG</b>	: Faculté des Sciences Economique et de Gestion
<b>FASHS</b>	: Faculté des Sciences Humaines et Sociales
<b>FAST</b>	: Faculté des Sciences Techniques
<b>FLLAC</b>	: Faculté des Lettres, Langues, Arts et Communication
<b>FSA</b>	: Faculté des Sciences Agronomiques
<b>FSS</b>	: Faculté des Sciences de la Santé
<b>GED</b>	: Genre et Développement
<b>IFC</b>	: Institut Français de Cotonou

<b>ILACI</b>	: Institut de Langue Arabe et de la Culture Islamique
<b>IMSP</b>	: Institut de Mathématiques et de Sciences Physiques
<b>INJEPS</b>	: Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport
<b>INSAE</b>	: Institut Nationale des Statistiques et d'Analyse Economique
<b>IDR</b>	: Institut de Développement Régional
<b>INFCAP</b>	: Institut Nationale de Formation des Cadres de l'Administration Publique et Privée
<b>IUT</b>	: Institut Technologique Universitaire
<b>MC</b>	: Maître de Conférences
<b>OIT</b>	: Organisation Internationale du Travail
<b>OMD</b>	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
<b>ONG</b>	: Organisation Non Gouvernementale
<b>ONU</b>	: Organisation des Nations- Unies
<b>PAM</b>	: Plan d'Action Multisectoriel
<b>PNPF</b>	: Politique Nationale de Promotion de la Femme
<b>RGPH3</b>	: Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat
<b>UAC</b>	: Université d'Abomey-Calavi
<b>UNESCO</b>	: Organisation des Nations-Unies pour l'Education, la Science et la Culture

## **LISTE DES FIGURES ET TABLEAU**

Tableau I : Récapitulatif des personnes approchées.....	28
Tableau II: Répartition du pourcentage des enseignants de l’UAC selon le sexe de 2013 à 2014 à la FSS et à l’IFRI .....	62
Graphique 1 : Repartition des enseignants recrutés à l’UAC entre 2012-2016 selon le sexe.....	49
Graphique 2 : Répartition des promoteurs de laboratoires de recherche à la FASHS 2010-2018.....	54
Graphique 3 : Pourcentage des enseignants par sexe à la FASHS et à la FASEG.....	62
Graphique 4 : Répartition du pourcentage des enseignants de l’UAC selon le sexe de 2014 à 2015 à la FSS et à l’IFRI.....	63
Graphique 5 : Pourcentages des femmes enseignantes et des hommes au titre de l’année académique 2014-2015.....	65

## **Résumé**

L'égalité entre les sexes est au cœur des débats sur le plan international que national. En effet, le Bénin a ratifié plusieurs conventions afin de promouvoir l'égalité de genre dans tous les domaines de la vie. Mais, force est de constater qu'à l'Université d'Abomey-Calavi (UAC), les femmes enseignantes sont faiblement représentées. C'est donc pour comprendre cette faible présence des femmes enseignantes dans la carrière enseignante au supérieur que cette recherche trouve son fondement. Ainsi, pour atteindre les objectifs, la démarche méthodologique adoptée est à dominance qualitative et s'appuyant sur certaines données quantitatives. L'observation et les entretiens individuels approfondis sont des outils utilisés pour la collecte des données. Les données empiriques ont été analysées suivant l'approche interactionniste " genre-organisation-système " (Fagenson, 1990). Au total, 50 entretiens individuels approfondis ont été réalisés avec les doyens de chaque faculté et les chefs de départements, le personnel enseignant-e-s, le personnel de la direction des ressources humaines de l'UAC. Il ressort que la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC est fonction de plusieurs facteurs et également du statut social de la femme béninoise. Ces facteurs sont entre autres: les contraintes familiales, la maternité, la soumission de la femme, la persistance des pesanteurs socioculturelles et de l'héritage culturel qui laisse croire que la femme ne doit pas faire de longues études.

**Mots-clés** : genre, utopie, égalité, statut social de la femme, Université d'Abomey-Calavi (UAC).

## **Abstract**

Gender equality is at the heart of the international as national debate. Indeed, Benin has ratified several conventions to promote gender equality in all areas of life. But, University of Abomey Calavi (UAC), women teachers are under represented. It is to understand this low presence of female teachers in the teaching career at the high education that this research finds its foundation. Thus, to achieve the objectives, the methodological approach adopted is dominated by qualitative data leans on certain quantitative data. Observation and in-depth individual interviews are tools used for data collection. The empirical data were analyzed according to the interactionist approach "organization-system gender" (Fagenson, 1990). A total of 50 in-depth individual interviews were conducted with the deans of each faculty and the heads of departments, the teachers at the higher level, staff of the human Resources Directorate. At the end of the research, it appears that the low representation of women in UAC's teaching career is a function of many factors and and of the social status of Beninese women. Such factors are: family constraints, maternity, submissiveness of women, the persistence of socio-cultural burdens and the cultural heritage that suggests that women do not have to study for a long time.

**Key-words**: Gender, utopia, equality, social status of women, University of Abomey-Calavi.

## INTRODUCTION

La problématique de l'inégalité de genre est de nos jours, une question cruciale à laquelle le monde entier se trouve confronté. Pour Kuwon et *al.*, (2007), l'un des grands défis auxquels doivent faire face l'humanité toute entière et les pays en voie de développement en particulier est la réduction des inégalités en vue d'une participation égale des hommes et des femmes aux affaires politiques et économiques. En effet, des réflexions et des travaux ont été réalisés sur la base de plusieurs tendances théoriques (féministes ou non) pour mettre en exergue les inégalités et tenter de restaurer l'égalité, la justice sociale et l'équité. Parmi ces tendances théoriques, l'approche genre tient aujourd'hui une place privilégiée parce qu'elle véhicule la même logique, les mêmes visées que le développement humain durable.

Le Bénin à l'instar des autres pays de l'Afrique a adhéré aux différentes recommandations et résolutions issues des assises internationales sur la prise en compte des questions de genre dans l'élaboration, la planification et la mise en œuvre des politiques, programmes et projets nationaux et régionaux. Ce qui a amené le gouvernement béninois à adopter la Politique Nationale de Promotion de la Femme (PNPF) assortie d'un Plan d'Action Multisectoriel (PAM) quinquennal prenant en compte des actions pertinentes susceptibles de concourir à l'amélioration des conditions de vie et du statut de la femme béninoise. A cela s'ajoute le code des personnes et de la famille. Aussi, divers documents, plans et déclarations ainsi que des lois ont été élaborées et adoptées. C'est ainsi qu'il a eu l'adoption d'un plan stratégique de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en 2002 (vision prospective jusqu'en 2007) qui met l'accent sur la représentativité de la femme, le Plan national d'action de l'éducation pour tous validé en 2003, l'adoption de la loi d'orientation sur l'éducation en 2003, qui met l'accent sur l'équité, le document de Politique Nationale de recrutement des femmes enseignantes en juin 2004. Ces

engagements et lois ont donc permis à la femme béninoise au cours des dernières décennies, de faire des percées importantes dans certaines professions qui étaient traditionnellement dominées par les hommes. La croissance de l'activité sur le marché du travail et la hausse du niveau d'instruction ont entraîné une présence plus grande des femmes dans un large éventail de professions. Mais malgré ces efforts, la situation de la femme béninoise a très peu évolué et ses droits individuels restent limités (Fourn, 2011). Le Bénin rencontre toujours des problèmes en matière de la promotion du genre. Pour (Houinsa, 2008, p.12),

Bien que représentant plus de la moitié de la population, le niveau de représentativité des femmes béninoises dans les différentes sphères de la société n'est pas encore satisfaisant. Les nombreux freins à la jouissance de cet atout naturel bien que supporté par les lois de la République, sont encore tenaces et handicapent la participation qualitative et quantitative des femmes dans tous les secteurs de la vie socio-économique, socio-politique et socio-culturelle.

Dans le débat récurrent sur la place des femmes aux sommets des organisations, tant privées que publiques, le cas de l'université ne cesse pas d'étonner. Pendant que les formations scolaires et universitaires se sont très largement ouvertes aux filles depuis les années 1970, le monde académique reste encore fortement inégalitaire notamment dans les postes hiérarchiques les plus élevés (Frédérique et Sabatier, 2011). A l'Université d'Abomey-Calavi, force est de constater que les femmes sont faiblement représentées. Ainsi, au cours de l'année académique 2013- 2014, selon les statistiques du Rectorat de l'UAC (2015), sur un total de 978 enseignants (hommes et femmes), il y a seulement 113 enseignantes soit 11,55%. Cette faible représentativité se fait également remarquer dans la promotion des grades dans le système du Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES). La représentation des femmes dans le corps professoral des universités a des résonances sur plusieurs plans. La présence de femmes permet de fournir des modèles de référence positifs au nombre croissant d'étudiantes qui entrent à l'université et qui sont sur le point de commencer une

carrière. Le fait que des femmes occupent des postes de responsabilité de premier plan peut encourager les étudiantes à envisager une carrière à l'université ou dans d'autres domaines bien rémunérés et jouissant d'un statut élevé où les hommes prédominent.

Ce qui traduit les difficultés que rencontrent les femmes dans la carrière enseignante, et ces difficultés méritent donc d'être analysées. Quel est alors le niveau d'intégration de l'approche genre en matière de carrière enseignante à l'UAC?

C'est ce qu'ambitionne modestement de comprendre cette recherche qui s'inscrit dans une perspective compréhensive. Il s'agit donc, à partir d'éléments et d'observations empiriques, d'examiner le rapport entre le statut social de la femme dans la société béninoise et sa faible représentativité dans la carrière enseignante à l'Université d'Abomey-Calavi et de déterminer les pesanteurs socioculturelles liées à la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.

Pour ce faire, l'organisation générale du travail est en quatre chapitres. Le premier met en exergue l'approche théorique, le deuxième l'approche méthodologique et monographique du cadre de la recherche, le troisième et le quatrième chapitre présentent la substance et l'analyse des données recueillies.

## **CHAPITRE1 : FONDEMENTS THEORIQUES DE LA RECHERCHE**

Ce chapitre aborde la problématique et le cadre de la recherche qui comporte la délimitation thématique, la clarification conceptuelle, la justification du choix du sujet et la revue de littérature.

### **1.1. PROBLEMATIQUE**

La problématique est le lieu de cerner le problème que pose le sujet de recherche. Elle prend en compte les constats, le problème, les hypothèses de recherche et les objectifs et enfin se termine par la question de recherche

#### ***1.1.1. Les constats***

Traditionnellement l'université a été pendant longtemps le domaine des hommes et continue d'être dominée par le sexe masculin. Or, l'université devait logiquement garantir une plus grande égalité de carrière (enseignante) entre hommes et femmes. En effet, ces dernières décennies, les débats portant sur l'épanouissement des femmes ont occupé une place de choix dans les politiques de développement tant sur le plan national qu'international. Paradoxalement, la réalité est toute autre, les statistiques de 2015 montrent une faible présence de femmes enseignantes à l'Université d'Abomey-Calavi (UAC), la quasi inexistence de femmes enseignantes dans certaines facultés, instituts, et écoles de l'UAC, une faible représentativité des femmes chefs de département, et une faible représentativité des femmes doyennes de facultés. Ce qui pose le problème de disparité entre les sexes au sein du corps professoral à l'UAC. En effet, dans toutes les sociétés, tant africaines qu'occidentales, l'évolution des conditions économiques, politiques et culturelles, mais également l'évolution des mœurs remettent sans cesse en question, le rôle et le statut des femmes en tant que l'égal de l'homme, aussi bien dans leur rapport avec les hommes que dans celui avec la société (Houinsa, 2008). La promotion de la femme et du genre est

souvent perçue comme une vision occidentale venue perturber l'harmonie communautaire, les coutumes et pratiques identitaires de l'Afrique en général et du béninois en particulier. Cette perception ajoutée à la pauvreté qui touche une bonne partie de la population fonde la substance des obstacles que rencontrent les acteurs de la promotion de la femme et de l'égalité des sexes (ONU, 2015). Les stéréotypes à l'égard de la femme font qu'elle est marginalisée sur tous les plans dans la société africaine. Ce qui constitue un frein à son évolution. Au Bénin, la question se pose aussi avec une certaine acuité dans la mesure où plus de 75 % des femmes de 15 ans et plus sont analphabètes. Par ailleurs, plus de la moitié de la population est féminine 51,9 %. (RGPH4, 2013) Les études sur le développement humain durable convergent vers la même conclusion de marginalisation des femmes et recommandent une meilleure participation de la gente féminine aux processus de production, de prise de décision (Attanasso, 2010).

Par ailleurs, la promotion des femmes dans le monde du travail ainsi que la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe figurent dans l'agenda de la plupart des organisations internationales. Par exemple, l'égalité de genre est l'une des deux priorités globales de l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science, et la Culture (UNESCO), qui a, entre autres, buts de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, dans sa programmation.

L'égalité de genre est donc un droit humain fondamental, car elle est une base indispensable pour la création de sociétés pacifiques et durables. En 1995, la Déclaration et le Programme d'Action de Beijing (DPAB) sont adoptés par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes puis approuvés par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1996, 189 Etats se sont engagés à respecter ce Programme d'action. Il constitue un cadre général pour réaliser l'égalité de genre et l'émancipation des femmes et des filles.

Dans sa Déclaration relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail faite en juin 1998, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) rappelle à travers l'article 2, « le refus de la discrimination en matière d'emploi et de profession qui fonde une partie de sa politique ». Si cette disposition ne se limite pas aux femmes, ces dernières peuvent néanmoins s'en prévaloir. La quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin insiste sur la nécessité de promouvoir l'indépendance économique des femmes en son article 26.

Néanmoins, d'après Lemièrre et Silvera (2008), les femmes gagneraient 25% de moins que les hommes et représenteraient 80% des effectifs à très bas salaire. En Europe, des études ont montré que pour occuper des postes d'encadrement, les hommes ont deux fois plus de chance que les femmes. En d'autres termes, l'homme est de loin préféré à la femme, même si cette dernière est plus qualifiée et présente le meilleur profil pour un poste de responsabilité (Laufer et Mary, 2003). Elles occupent dans la plupart du temps des postes de management intermédiaire. Les manifestations du plafond de verre peuvent être une concentration soit verticale, soit horizontale appelée ségrégation. D'abord, la ségrégation verticale est une concentration selon laquelle, les femmes sont inégalement réparties dans les catégories socio professionnelles ; elles sont sous représentées dans les professions hiérarchiquement élevées ou qualifiées (ingénieurs, cadres techniques, ouvriers qualifiés) ; ensuite, la ségrégation horizontale dans ce cas de figure, les femmes mènent des activités féminisées et l'accès aux professions dites masculines leur est implicitement interdit. Elles sont en majorité, par exemple, dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services aux particuliers, du secrétariat. Ce phénomène s'observe même chez les femmes cadres (Lavictoire et *al.*, 2005). Les femmes sont donc plus enclavées dans les travaux dits traditionnellement féminins.

Selon Belghiti-Mahut et *al.*, (2008) en France par exemple, les femmes sont dans la communication, la vente commerciale, la fonction personnelle. Dans

certain cas, c'est le côté féminité (beauté, grâce, séduction, charme) de la femme qui est mis au-devant de la scène. Cette segmentation, selon Lasvergnas (2006), se retrouve même dans le monde universitaire. Il en résulte une dissymétrie dans l'enseignement supérieur, entre les études littéraires et linguistiques, où la population estudiantine est fortement féminisée, et les études techniques et scientifiques (écoles d'ingénieur, chirurgie etc) très peu féminisées. Arena (1986) affirme que cette configuration est une reproduction du système social des rôles de chaque sexe. Ceci renvoie à la thèse de Bourdieu(1998) sur la domination masculine qui s'entend par un habitus donnant aux femmes et aux hommes un rôle prédéterminé. Les ambitions individuelles reposent sur des aspects culturels allant par exemple d'une non-discrimination à une égalité des chances en passant par l'absence de stéréotypes (Treanton, 1960). Pour Fagenson (1990), le comportement des femmes et leur progression limitée dans les organisations peuvent être expliqués par leur genre, par le contexte organisationnel, mais également par le système social. Selon Laufer (2003), la société exerce et continue d'exercer une pression sur les femmes. Il existe donc des attitudes stéréotypées préalablement définies dans la société et qui renvoient aux problèmes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Cette difficulté constitue le principal frein à l'avancement des femmes. Cornet et Laufer (2005) ont essayé de dresser une liste de facteurs qui handicapent les femmes. Ces facteurs sont entre autres : la charge familiale des femmes, les préjugés sur la moindre ambition ou la moindre combativité des femmes, l'attribution aux femmes des tâches comportant moins de pouvoir et de responsabilité.

Malgré toutes les actions menées par les institutions internationales et l'Etat béninois pour la promotion de l'égalité de genre dans la société, les inégalités persistent encore entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur au Bénin. Par exemple en 2014, l'UAC disposait de 840 enseignants statutaires en activité dont le dixième seulement est de sexe féminin. La présente

recherche traite de la représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'Université d'Abomey-Calavi : Utopie d'une égalité dans le genre ?

En effet, dans le but de comprendre la disparité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur, et de déterminer les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes dans le corps professoral la question de recherche suivante mérite d'être élucidée: quels sont les facteurs socioculturels qui expliquent la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC ? Afin de répondre à cette question, les hypothèses et les objectifs suivants sont formulés.

### ***1.2. Hypothèses de la recherche***

Deux types d'hypothèses ont été formulés : il s'agit de l'hypothèse générale et des hypothèses spécifiques.

#### ***1.2.1. Hypothèse générale***

La faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur à l'Université d'Abomey-Calavi est fonction des déterminants socioculturels.

#### ***1.2.2. Hypothèses spécifiques***

1- La disparité entre hommes et femmes au sein du personnel enseignant du supérieur est liée au statut social de la femme dans la société béninoise.

2- Les pesanteurs socioculturelles justifient la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.

### ***1.3. Objectifs***

La vérification des hypothèses de recherche nécessite la formulation des objectifs de recherche qui orientent la production des données nécessaires au sujet.

### *1.3.1. Objectif général*

L'objectif général de cette recherche est d'étudier les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'Université d'Abomey-Calavi.

### *1.3.2. Objectifs spécifiques*

1- Examiner le rapport entre le statut social de la femme dans la société béninoise et sa faible représentativité dans la carrière enseignante à l'Université d'Abomey-Calavi.

2-Analyser les pesanteurs socioculturelles liées à la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'Université d'Abomey-Calavi.

## **2-CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE**

### *2.1. Délimitation thématique*

La présente recherche s'inscrit dans la démarche globale des sciences sociales et humaines et embrasse les champs de genre et développement et celui de la sociologie de l'éducation. En effet, le Genre et développement (GED) est une discipline si non une approche du développement qui s'intéresse aux rapports femmes-hommes et ayant pour objectif un développement équitable et durable, où les femmes et les hommes prennent les décisions. La sociologie de l'éducation quant à elle est l'une des branches de la sociologie qui vise à transmettre à des individus l'héritage collectif de la société où ils s'insèrent. Son champ de compréhension inclut alors tout autant la socialisation du jeune enfant par sa famille, la formation reçue dans les institutions ayant une visée éducative explicite. Ces deux disciplines permettront donc de mettre en évidence les concepts tels que : **carrière enseignante, genre, représentativité, utopie, égalité, enseignement supérieur**. L'objet de cette recherche consiste donc à analyser les facteurs explicatifs de la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.

## ***2.2. Justification du choix du sujet***

Le choix d'un sujet de recherche n'est pas un hasard, Ce choix est fondé sur des observations liées à un phénomène donné ou même la curiosité de vouloir toucher du doigt un fait dont on veut comprendre les fondements. Les raisons qui sous-tendent la production d'un travail scientifique sur : « la représentativité des femmes dans la carrière enseignante du supérieur : utopie d'une égalité dans le genre ? » sont bien objectives que subjectives.

Du point de vue subjectif, la question de genre dans la fonction publique devient de nos jours un sujet crucial. Les femmes béninoises malgré leur supériorité au plan statistique (plus de la moitié de la population), constituent la couche la plus vulnérable dans tous les domaines. La fonction publique est de plus en plus masculinisée malgré le cadre juridique effectivement incitatif à l'égalité homme-femme, la réalité est loin de révéler l'expression pleine et entière de ses effets positifs. La faible représentativité des femmes dans la fonction publique et plus précisément à un certain niveau de grade élevé s'accroît de jour en jour. Pire encore à l'université, dans le corps professoral, les femmes constituent une denrée rare dans tous les établissements et surtout dans ceux dits techniques. Dans les établissements où elles sont mieux représentées, très peu d'entre elles ont des niveaux de grade élevé. En tant qu'étudiante en Sociologie-Anthropologie du développement, notre intérêt au cours de genre et développement et de sociologie de l'éducation, nous a amené à vouloir pousser loin notre curiosité scientifique pour comprendre à fond la source de cette faible représentativité qui perdure depuis des années.

Du point de vue objectif, cette recherche contribue aux réflexions portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Et comme le dit si bien Dantier (2004) « L'homme animé par l'esprit scientifique désire sans doute savoir, mais c'est aussitôt pour mieux interroger ». La question de représentativité des femmes a été abordée dans plusieurs domaines mais dans le domaine de l'éducation et

spécialement dans le corps professoral universitaire, peu d'écrits en parlent à l'UAC. Il urge donc d'approfondir les connaissances en la matière en vue de trouver des approches de solutions aux problèmes qui minent l'évolution des femmes dans leur carrière professionnelle dans l'enseignement supérieur.

### ***2.2. 3. Clarification conceptuelle***

Du point de vue scientifique, les concepts revêtent plusieurs connotations dans leur sémantique.

Le discours scientifique fait usage de plusieurs notions et concepts pour traduire la réflexion. Mais l'usage qui est fait des notions et concepts varie d'un champ de réflexion ou d'analyse à un autre. C'est dire que du point de vue sémantique, le même concept ou la même notion peut véhiculer diverses informations. Ainsi,

le savant doit d'abord définir les choses dont il traite afin que l'on sache et qu'il sache de quoi il est question. C'est la première et la plus indispensable condition de toute preuve et de toute vérification. Bachelard (1938), cité par Kpatchavi (2008).

Dans cet ordre d'idées, les concepts suivants : **genre, égalité, utopie, statut social de la femme** sont clarifiés dans le cadre de cette recherche.

Le concept **genre** (traduction de l'anglais gender) est un concept politique et mobilisateur. Pour Mercader (2004), le terme « genre » a été utilisé pour la première fois en 1955 par le psychologue américain Money pour « *désigner le fait psychologique par lequel un sujet se sent femme ou homme et se comporte comme tel* ». Il affirme que le sexe permet de distinguer « *mâle et femelle* » tandis que le genre renvoie à l'identité, c'est-à-dire le fait de « *se sentir homme ou femme et être reconnu comme tel* » d'une part, ainsi qu'aux « *traits de personnalité catégorisés comme masculins ou féminins* » d'autre part. Il renvoie à l'organisation sociale de la différence sexuelle. Mais ceci ne veut pas dire que le genre reflète ou met en œuvre des différences établies et naturelles entre les hommes et les femmes ; mais plutôt qu'il renvoie à la connaissance qui confère

des sens aux différences corporelles. Ces genres varient selon les cultures, les groupes sociaux et dans le temps, car, rien de ce qui concerne le corps, y compris les organes reproductifs des femmes, ne détermine de façon univoque comment les divisions sociales seront établies (Scott, 1988). Le genre renvoie donc à la relation entre homme et femme, en s'adressant au rôle masculin et féminin tel que c'est socialement construit. Selon *le Robert Seuil dictionnaire de Sociologie*, le genre est une catégorie d'analyse qui permet de décrire le masculin et le féminin comme constructions sociales. Mais (Kanakin et *al.*, 2010), vont plus loin. Pour eux, « le genre se réfère aux rapports sociaux, aux différents rôles, droits et responsabilités des hommes et des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux (individuel, familial, communautaire, national et international). Ces rôles sont influencés par les réalités historiques, religieuses, économiques et culturelles. Le terme genre est utilisé pour cerner les rôles sexuels. Il inclut les valeurs et les attitudes qu'une communauté ou une société juge comme appropriées à l'un ou l'autre sexe. Le concept genre est donc une variable sociale, une donnée socioculturelle, un produit de l'histoire déterminé à travers le processus de socialisation et qui permet de différencier, d'organiser et de structurer les rapports entre les deux composantes de la société que sont les femmes et les hommes. Il est susceptible de changer d'un milieu à un autre et d'une époque à une autre. Le genre n'est ni la femme, ni le sexe, ni l'inversion des rôles. Il concerne à la fois les hommes et les femmes ».

Le genre se réfère donc aux relations entre hommes et femmes basées sur des rôles socialement définis que l'on assigne à l'un ou l'autre sexe. Dans le cadre de ce travail, le genre est défini comme étant l'organisation sociale des rapports entre hommes et femmes. Parlant donc de l'organisation et de structuration des rapports entre les deux composantes de la société (homme-femme), on peut faire recours à l'égalité du genre qui constitue de nos jours l'un des défis majeurs auxquels l'humanité se trouve confrontée. *Selon le Dictionnaire de Sociologie*, ‘

issu du latin *aequalitas* « l'égalité », est conçu comme civique et politique, consiste à considérer que chacun égale chacun en tant que citoyen. C'est évidemment une égalité symbolique, qui n'implique pas une égalité réelle des conditions sociales, des « chances » de départ (Ansart, 1999). Cette assertion du concept est plus courte comparativement à (Kanakin et *al.*, 2010) qui vont plus loin ; pour eux, « **L'égalité** se réfère aux principes d'égalité des droits et des statuts des acteurs sociaux et au respect mutuel de leurs relations. L'analyse genre a pour base les inégalités homme / femme déterminées à partir des données statistiques officielles désagrégées par sexe qui sont des données statistiques décomposées par rapport aux hommes et aux femmes. L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans leur existence. Par exemple l'article 26 de la Constitution béninoise dispose que « l'Etat assure à tous l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. L'homme et la femme sont égaux en droit. L'Etat protège la famille et particulièrement la mère et l'enfant. Il veille sur les personnes handicapés et les personnes âgées ». Dans le cadre de cette recherche, être égal ne signifie pas être identique. L'égalité dont il est question concerne l'égale répartition des tâches, rôles et responsabilités dans la société. L'égalité des droits fondamentaux des humains. Il s'agit également de l'équité au sens d'une juste redistribution des responsabilités, rôles et un accès équitable aux ressources. Mais si devant la loi l'homme et la femme sont égaux et ayant les mêmes chances, force est de constater que dans la réalité cette égalité pourrait être une utopie. Le concept **utopie** « du grec *ou*, préfixe privatif, et *topos* « lieu », donc « non-lieu, sans lieu, de nulle part » selon *le dictionnaire de sociologie* (1999) est au sens étroit : le plan imaginaire d'une société idéale où les besoins et désirs seraient satisfaits. Au sens large : représentations imaginaires propres à une mentalité, une religion, un mouvement social, concernant le souhaité ». Le concept dans ce sens fait donc allusion à une imagination, de l'homme, ou lié au

groupe socioculturel donné. Dans son ouvrage *idéologie et utopie*, Mannheim (1956), cité par Ansart et *al.*, définit l'utopie comme « un système de représentations en rupture avec l'ordre existant et qui en constitue une critique : un état d'esprit est utopique quand il est en désaccord avec l'état de réalité dans lequel il se produit ».

Dans le langage courant, le concept **utopie** veut dire impossible ; une utopie est une chimère, une construction purement imaginaire dont la réalisation est, *a priori*, hors de notre portée, mais imaginaire ou fictif ne veut pas dire impossible : tout rêve n'est pas chimère. Les utopies relevant de la littérature politique, du XVI<sup>e</sup> au XVIII<sup>e</sup> siècle, participent d'une critique de l'ordre existant et d'une volonté de le réformer en profondeur ; le recours à la fiction est un procédé qui permet de prendre ses distances par rapport au présent pour mieux le relativiser et de décrire, d'une manière aussi concrète que possible, ce qui pourrait être. Le concept utopie est défini dans cette recherche comme étant une égalité qui ne peut être une réalité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur.

**Le statut social de la femme** : les inégalités sociales entre les sexes renvoient au déséquilibre en ce qui concerne l'attribution des rôles et statuts, et de la participation aux instances de prise de décision. Et c'est de cette participation que ressort le statut social de la femme. Le terme de statut a été employé au XIX<sup>ème</sup> siècle par les auteurs anglais Maine et Spencer (1947). Il est entendu comme une position sociale et une position de prestige. Selon Ralph (1936), le statut est comme l'ensemble des droits et devoirs associés à une position sociale. De plus, les pratiques culturelles reposent sur des déterminations qui accordent des statuts et rôles différenciés selon le sexe. La femme a une existence qui lui est propre et qui dépend de sa nature. Sur le plan juridique, le coutumier du Dahomey rédigé en 1931 consigne les us et les coutumes de presque tous les peuples du Dahomey à cette époque. Ce coutumier confirme la supériorité du statut social de l'homme sur celui de la femme. Toutefois, elle a été remplacée depuis 2004 par

la loi portant code des personnes et de la famille qui, quant à lui, est plus ambitieuse en matière d'égalité homme-femme au Bénin.

### **3.2. 4. *Revue de littérature***

Plusieurs recherches ont mis en évidence le rôle des rapports sociaux entre les sexes et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans la construction des inégalités hommes femmes dans les organisations et ont conduit ainsi à lever le voile de la neutralité longtemps jeté sur la réalité sexuée du travail et des carrières et sur ces facteurs qui conduisent au traitement différentiel des sexes. La littérature sur la place des femmes dans le monde académique accorde une large place aux différences sexuées, notamment en termes de carrière, dans la plupart des pays industrialisés. En France, le rapport Boukhobza, Delavault et Hermann (2000) a été l'un des premiers à en dresser un tableau assez peu flatteur : il souligne la faiblesse des effectifs des professeurs femmes par rapport à leur nombre chez les MCF, mettant en évidence qu'elles ont objectivement moins de chances que les hommes de devenir professeurs. Latour (2008, p54) allant dans le même sens, fait remarquer que,

L'évaporation des femmes à chaque étape de la carrière universitaire (doctorat, post-doctorat, premier poste, postes à responsabilité) est un phénomène international. En Europe, un MCF (ou statut équivalent) sur trois est une femme contre un professeur (ou statut équivalent) sur dix, avec d'importantes variations par pays et par discipline.

En premier lieu, les explications sont d'ordre historique. Bien qu'elles se soient développées en Europe à partir du XIII<sup>e</sup> siècle, les universités n'y ont admis les femmes qu'au XIX<sup>e</sup> siècle et encore, très marginalement. L'enseignement supérieur leur est ainsi longtemps resté fermé, ne faisant que suivre les pratiques du primaire et du secondaire, puisque les filles étaient scolarisées dans des institutions séparées de celles des garçons où elles n'étudiaient pas les mêmes disciplines : on leur réservait les études littéraires et les activités artistiques, tandis que les garçons apprenaient les mathématiques et la

philosophie (Latour et LeFeuvre, 2006). Si les statistiques et les auteurs (Baudelot, 1992 ; Broze, Delavault et Levillain (2000) par exemple s'accordent aujourd'hui à reconnaître la meilleure réussite scolaire des filles, celle-ci n'est pas synonyme de progression des femmes dans les filières et les métiers les plus prestigieux, ni dans la profession universitaire. L'idée selon laquelle l'université est un monde d'hommes semble subsister encore aujourd'hui (Delavault, Boukhobza et Hermann, 2002).

S'il apparaît que les femmes ont désormais obtenu l'accès à tous les aspects formels de l'égalité, l'accès en droit à toutes les formations et à tous les postes, l'histoire de leur accès à l'égalité de pouvoir est donc encore loin d'être terminée. Dans le monde anglo-saxon, cette prise de conscience s'est d'abord effectuée dans la sphère économique ainsi qu'en témoignent de très nombreuses recherches sur la situation des femmes dans le management. En France, c'est surtout à travers le débat puis la loi sur la parité dans la sphère politique qu'elle s'est opérée (Gaspard, 1997). Parallèlement, les prises de position des organisations internationales et communautaires ont fait progresser le débat sur cette question Réseau européen, Femmes dans la prise de décision,... Enfin, plusieurs recherches (Laufer et Fouquet, 2001; Laufer, 2002) sur les femmes cadres et membres des professions supérieures ont permis de mieux cerner les facteurs qui sont au cœur de ce qu'il est convenu d'appeler le « plafond de verre » et que l'on peut décrire comme l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles.

Pour Hughes (1995), les femmes canadiennes ont fait des percées importantes dans nombre de professions traditionnellement dominées par les hommes. La croissance de l'activité sur le marché du travail et le niveau d'instruction ont entraîné une présence plus accrue des femmes dans un large éventail de professions y compris l'enseignement universitaire à temps plein.

Toutefois, la représentation des femmes dans les universités n'est pas uniforme pour tous les rangs professoraux et dans toutes les disciplines (Lee, 1993). En outre, d'autres facteurs sont aujourd'hui considérés comme jouant un rôle important dans les carrières universitaires. Des facteurs institutionnels, comme la notoriété de l'établissement de la thèse (Crane, 1965 ; Allison et Long, 1987) ou la productivité scientifique du laboratoire concerné, des facteurs individuels tels le genre et l'origine ethnique (Jacobs, 1996) et des effets de réseau sont visibles. Sur ce dernier point, les études mettent en avant le rôle des soutiens dont bénéficient les individus pour gravir les échelons de la hiérarchie. Dans les entreprises, la quasi-absence des femmes des réseaux informels est pointée comme constituant l'un des principaux obstacles à leur avancée, alors qu'elles en ont l'ambition (Wellington et *al.*, 2003). Pour parvenir au sommet de la hiérarchie, la plupart des femmes disent bénéficier de parrainage, qu'il soit formel ou non (Pigeyre, 2001). Les résultats de l'enquête conduite par Latour et Lefevre (*op.cit.*) convergent et montrent que l'Université, de ce point de vue, est une organisation comme les autres : les femmes professeures déclarent davantage que leurs homologues masculins « avoir bénéficié de soutien pour avancer dans la carrière ». Les différentes phases du processus de recrutement peuvent être le théâtre de discriminations indirectes (Schutter, 2001). S'il est très improbable qu'une femme soit éliminée sur le seul critère du genre, il est beaucoup plus fréquent d'observer combien un critère ou une pratique de sélection, apparemment neutre, constitue en réalité un désavantage particulier pour une femme. Ainsi qu'en est-il pour la productivité scientifique, mesurée par le nombre de publications. Comme nous l'avons évoqué précédemment, cette mesure repose sur une conception de la science qui en fait une activité nécessitant un engagement total, voire exclusif, correspondant peu aux possibilités des femmes souvent confrontées au poids de la maternité et des responsabilités familiales à des âges déterminant pour leur carrière. Il suffit pour s'en convaincre de rapporter le cas d'une commission de spécialistes en biologie qui avait admis la

règle : « un an une publication ou un enfant », reconnaissant ainsi que la maternité influençait la productivité scientifique (Musselin Christian et Pigeyre, Frédérique 2008, p.7).

A travers les œuvres parcourues, la problématique sur la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante du supérieur est abordée de différentes manières. Si d'aucuns trouvent que les femmes évoluent dans cette carrière d'autres en revanche disent le contraire. Certains y trouvent une origine culturelle tout en montrant comment la maternité retarde les femmes dans leur carrière universitaire et en posant le problème autour de la personnalité sociale de la femme, d'autres encore la lient au processus de recrutement.

Dans le cadre de cette recherche, le sujet est abordé dans le même sens tout en suivant la logique explicative de ces auteurs. Mais avant, nous allons essayer à travers l'approche compréhensive de saisir le phénomène des inégalités de genre observées dans l'enseignement supérieur tout en mettant en valeur les intentions de tous les acteurs mis en relation et rechercher les actes qui en ont découlé et les conséquences. Il s'agit d'opérer une comparaison entre le nombre de femmes enseignantes et le nombre d'hommes enseignants à l'UAC sur une période de cinq ans de 2014-2018 et d'observer les formes de discrimination à l'égard des femmes dans l'enseignement supérieur.

Pour aboutir à ces résultats, il est susceptible de suivre une méthodologie et de décrire le cadre de la recherche. Ces deux sous titres feront l'objet du chapitre suivant.

## **CHAPITRE2 : DEMARCHE METHODOLOGIQUE ET PRESENTATION DU CADRE DE RECHERCHE**

Ce chapitre est subdivisé en deux parties. La première partie traite principalement de la méthodologie et la deuxième la monographie du cadre de la recherche.

### **2.1. DEMARCHE METHODOLOGIQUE**

Cette section prend en compte la nature de la recherche, la technique d'échantillonnage, les techniques et outils de collecte de données, la recherche documentaire et le modèle d'analyse.

#### ***2.1.1. Nature de la recherche***

La présente recherche est de nature qualitative mais s'appuyant sur des données quantitatives issues des données secondaires. En effet, ces deux méthodes d'investigation suggèrent l'utilisation des outils de collecte de données tels que la recherche documentaire, le questionnaire, le guide d'entretien, et la grille d'observation. La dimension quantitative permettra, dans le cadre de cette recherche, de collecter les données chiffrées en lien avec la représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur.

La recherche qualitative a permis de mettre en évidence les facteurs d'ordre culturels et socioprofessionnels qui expliquent la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC et les inégalités de genre.

#### ***2.1.2. Technique d'échantillonnage***

##### ***2.1.1.1. Groupes cibles***

Trois (03) catégories d'acteurs composent la population cible de cette recherche. Il s'agit principalement des : doyens des facultés et chefs de départements, enseignants /es du supérieur, personnel de la direction de l'Administration et des Finances du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche scientifique.

-les doyens des facultés et les chefs de départements sont identifiés afin que ces derniers puissent fournir les informations relatives à la faible présence de femmes enseignantes dans les facultés et dans les départements.

-les enseignants-/es du supérieur sont retenus car ce sont eux qui sont concernés directement par la recherche.

-Les autorités rectORAles (recteurs et vice-recteurs) et du ministère de l'enseignement supérieur sont retenus pour fournir les données sur les politiques, programmes et projets et documents de stratégies ou de planification en cours au profit de la promotion des femmes dans la carrière enseignante.

-le personnel de la direction de l'Administration et des finances est choisi afin de tirer auprès d'eux des données fiables concernant les données statistiques des femmes enseignantes à l'UAC.

#### ***2.2.1.2. Echantillonnage***

Pour bien mener les investigations dans le cadre de cette recherche, un certain nombre de personnes sont identifiés à travers un échantillonnage à choix raisonné. Les groupes cibles composé de tous les acteurs exerçant dans l'enseignement supérieur représentant la population mère de cette recherche est identifié et connu avant la collecte des données. Il est donc composé de tous les acteurs exerçant dans l'enseignement supérieur à l'Université d'Abomey-Calavi (UAC). A cet effet, les facultés telles que la FASHS, la FSA, la FASEG, l'IFRI ont servi de cadre pour la présente recherche.

Pour ce qui est de l'aspect qualitatif, la taille de l'échantillon est arrêtée après l'atteinte du seuil de saturation des informations recueillies sur le terrain. L'enquête s'est effectuée sur un échantillon de 24 personnes c'est -à- dire lorsqu'on a atteint le seuil de saturation des informations recueillies. La configuration des acteurs enquêtés est mentionnée dans le tableau 2.

**Tableau1 : récapitulatif des répondants**

PERSONNES APPROCHEES	EFFECTIF	POURCENTAGE
Les enseignants/es du supérieur	15	63%
Les doyens de chaque faculté et chefs de départements	4	17%
Le personnel de la direction des ressources humaines	3	12%
Les autorités rectorales et du Ministère	2	8%
TOTAL	24	100%

**Source :** Données de terrain, 2018.

### ***2.1.3. Techniques et outils de collecte de données***

Toute recherche en sciences sociales comme dans les sciences en général, doit comporter l'utilisation de procédés opératoires rigoureux, bien définis, transmissibles, susceptibles d'être appliquées à nouveau dans les mêmes conditions, adaptés aux genres de problèmes et de phénomènes en causes (Grawitz, 1993).

A cet effet, pour la collecte des données empiriques dans le cas de cette recherche, des techniques correspondantes à la nature de la recherche sont retenues. Il s'agit de la recherche documentaire, l'observation, l'entretien et l'administration du questionnaire.

#### ***2.1.4. Recherche documentaire***

L'élément primordial de tout travail scientifique est la recherche documentaire. Elle a consisté à parcourir les œuvres existantes et pouvant nous permettre de répondre aux objectifs de notre recherche. Elle s'est déroulée dans les centres, bibliothèques et sites Internet. Cette étape a permis dans l'ensemble des ouvrages lus de faire le point sur les causes des inégalités de genre.

#### ***2.1.5. Entretiens individuels approfondis***

Les entretiens ont permis dans le cadre de cette recherche de collecter les données empiriques auprès de tous les acteurs concernés par cette recherche sur la représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur. Les entretiens individuels approfondis comme technique de collecte de données de terrain dans une recherche qualitative ont permis de produire les données nécessaires à l'exercice de la vérification des hypothèses de recherche. A cet effet, des guides d'entretien sont définis pour les échanges avec des catégories d'acteur. (Voir en annexe les guides d'entretien).

#### ***2.1.6. Observation participante***

La technique d'observation engage le chercheur à se familiariser intimement avec une situation spécifique, de manière à comprendre les processus sociaux qui sont mis en œuvre à travers l'immersion. L'observation participante a permis dans un premier temps de faire des constats et de ne succomber à des jugements de valeurs.

(Une grille d'observation est jointe en annexes).

En ce qui concerne l'éthique, le respect des informateurs est le premier comportement prôné. La considération de l'environnement des informateurs a été aussi de mise. L'anonymat des informateurs est pris en compte. D'autres aspects

éthiques (habillement, comportements, etc.) sont de même pris en considération afin que les résultats ne soient biaisés.

### ***2.1.7. Modèle d'analyse***

Cette recherche s'inscrit dans la perspective théorique de la sociologie compréhensive de Weber (1922), qu'il définit comme la sociologie qui fonde sur la compréhension du sens subjectif que les acteurs donnent à leurs actions. L'approche interactionniste " genre-organisation-système " (Fagenson, 1990) a été mobilisée pour analyser les freins rencontrés par les femmes dans leur carrière enseignante à l'UAC. En effet, l'approche interactionniste postule que l'action a un sens pour les individus. Pour les interactionnistes, il n'y a pas d'autre sens à chercher que celui donné par l'individu lui-même. L'action d'un individu et le sens qu'il lui donne dépendent de ses relations avec les autres. Cette théorie permettra dans le cadre de cette recherche de mettre en relation les difficultés que rencontrent les femmes enseignantes dans leur carrière à l'UAC et les inégalités de genre dans cette carrière.

## **2.2. MONOGRAPHIE DU MILIEU DE LA RECHERCHE**

### ***2.2. 1.Cadre de la recherche***

Le temps et l'espace sont deux paramètres indispensables pour circonscrire toute recherche scientifique. La présente recherche s'est déroulée sur le campus universitaire de l'Université d'Abomey-Calavi. Appelée université du Dahomey à sa création en 1970, elle devient Université Nationale du Bénin en 1975. Avec la création de la seconde Université Publique du Bénin en 2001, elle devient Université d'Abomey-Calavi. Elle est située à 16 km du centre de la ville la plus importante du Bénin (Cotonou) au bord de la voie inter-Etats Cotonou-Niamey dans la commune d'Abomey-Calavi inscrite dans le Département de l'Atlantique selon le découpage administratif.

L'université d'Abomey-Calavi est limitée :

- au Nord par le centre-ville Abomey-Calavi,
- au Sud par l'arrondissement de Godomey,
- à l'Est par le lac Nokoué,
- à l'Ouest par les quartiers Zogbadjè et Tankpè.

Elle recouvre une superficie de 99 hectares, 99 ares, 58 centiares avec une population estudiantine de plus de soixante-dix-huit-cent-onze mille (78111) personnes inscrit au cours de l'année académique 2014-2015.

Etablissement public, scientifique, technique et culturel doté de personnalité juridique et de l'autonomie financière, l'Université d'Abomey-Calavi est chargée d'assurer la formation des cadres, de contribuer à la recherche scientifique et au développement de l'économie nationale. Elle est la plus grande et la plus ancienne du Bénin. Elle regroupe six (06) centres universitaires dont quatre (04) sont opérationnels :

- le centre universitaire de Cotonou qui abrite :

- la Faculté des Sciences de la Santé (FSS) ;
- le Centre Béninois des Langues Etrangères (CeBéLAE) ;
- l'Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM).

- le centre universitaire de Porto-Novo qui abrite :

- l'Institut National de la Jeunesse, de l'Education Physique et du Sport (INJEPS) ;
- l'Institut de Mathématiques et de Sciences Physique (IMSP) ;

- le centre universitaire d'Abomey-Calavi (UAC) qui fait l'objet de notre mémoire.

Le campus universitaire d'Abomey-Calavi abrite l'administration centrale et les services communs. On y retrouve les entités de formations générales ou facultés dites classiques telles que :

- la Faculté de Droit et de Sciences Politiques (FADESP) ;

- la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) ;
  - la Faculté des Sciences Techniques (FAST) ;
  - la Faculté des Lettres Arts et Sciences Humaines (FLASH) ;
  - la Faculté des Sciences Agronomiques (FSA).
- les établissements de formation professionnelle et écoles tels que :
- l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) ;
  - l'Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi (EPAC) ;

L'Institut de Langue Arabe et de la Culture Islamique (ILACI) ;

La Bibliothèque Universitaire (BU), des centres de recherche et laboratoires.

L'UAC est placée sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur. C'est une zone assez hétérogène, lieu de rencontre de tous les groupes socioculturels du Bénin, filles et garçons et même des étrangers venus de la sous-région et d'ailleurs. C'est la raison fondamentale qui permet le choix de ce cadre de la recherche pour mieux appréhender les facteurs de l'inégalité des sexes dans le corps professoral. Ce qui permet ainsi de révéler les approches à d'aborder en termes de nature de la recherche.

### ***2.2.2. Présentation monographique de l'Université d'Abomey-Calavi***

Il s'agit de présenter dans cette section, l'historique, les établissements de formation, les services administratifs, les données démographiques et les infrastructures pédagogiques de l'UAC (institution universitaire), qui a servi de cadre d'investigation à la présente recherche.

### ***2.2.3. Historique de l'Université d'Abomey-Calavi***

L'histoire de l'enseignement supérieur au Bénin ou plus particulièrement de l'Université d'Abomey-Calavi remonte aux années 1960. Le 24 avril 1961, la République du Bénin (ex. Dahomey) concluait un accord de coopération en matière d'enseignement supérieur avec la République Française. Au nombre des dix-huit articles de l'accord, quelques-uns méritent d'être rappelés :

« Article premier : La République Française s'engage à aider la République du Dahomey à créer et à développer sur son territoire un enseignement supérieur d'un niveau égal à celui de l'enseignement supérieur français.

Au sens du présent Accord, l'enseignement supérieur comprend l'enseignement dispensé dans les établissements universitaires et dans ceux qui assurent la formation et perfectionnement des cadres supérieurs scientifiques, pédagogiques, techniques et administratifs de la République du Dahomey.

Article 7 : L'enseignement supérieur universitaire sera dispensé sur le territoire de la République du Dahomey par le centre d'enseignement supérieur de Porto-Novo prévu à l'article 8 et les établissements qui le composent ou en dépendent.

Article 8 : La République Française s'engage à aider la République du Dahomey à créer le centre d'enseignement supérieur de Porto-Novo.

Cette création interviendra à une date que les Parties contractantes détermineront d'un commun accord à mesure des nécessités.

L'adoption de cet accord par la République du Bénin a conduit à la création en 1962 du Centre d'Enseignement Supérieur (CES) à Porto-Novo et le 14 novembre 1965 de l'Institut d'Enseignement Supérieur du Bénin (IESB), avec le transfert à Lomé (Togo) des études littéraires et le démarrage à Porto-Novo des études scientifiques. En mai 1968, une commission nationale pour la promotion de l'Université du Dahomey a été installée. En novembre 1968, la première mission de l'UNESCO chargée d'étudier la création et le développement des Instituts d'Enseignement Supérieur et Universitaire au Dahomey est organisée. En 1969, la première mission canadienne pour la création de l'université et la mission française pour l'organisation et le développement universitaire ont été préparées. La dernière commission mixte tripartite Franco-Daho-Togolaise aboutira peu

après à Paris, à la séparation des deux universités nationales de l'Institut d'Enseignement Supérieur du Bénin : celle du Dahomey et celle du Togo.

Le 21 août 1970, l'Université du Dahomey est créée par décret n°70-217/CP/MEN, portant création et organisation de l'université des enseignements supérieurs du Dahomey, et modifiée par le décret n°73-338 du 02 octobre 1973, à une époque où chaque pays s'est doté de son université. Son premier recteur, Edouard Adjanooun, fut nommé le 28 août 1970 et la première pierre du campus universitaire d'Abomey-Calavi posée le 6 novembre de la même année. Le 5 mars 1971 sont créées plusieurs entités faisant partie de la nouvelle université :

- le Département des Etudes Médicales et Paramédicales (DEMP) ;
- le Département des Etudes Littéraires et Linguistiques (DELL) ;
- l'Institut Nationale de Formation des Cadres de l'Administration Publique et Privée (INFCAPP) ;
- l'Institut de Développement Régional (IDR).

En 1975, l'Université du Dahomey change de nom et devient Université Nationale du Bénin. Mais, face au rythme de croissance soutenu de l'effectif des étudiants, il était nécessaire de désengorger l'université. En 2001, la République du Bénin connaîtra alors la création de l'Université de Parakou dans la région Nord du pays et de l'Université d'Abomey-Calavi dans le département de l'Atlantique, par le décret N° 2001-365 du 18 septembre 2001 en remplacement du décret N° 70-217/CP/MEN du 21 août 1970, portant création de l'Université du Dahomey. En effet, le mardi 9 avril 2001, Osséni Kémoko Bagnan en tant que dixième et dernier recteur de l'Université Nationale du Bénin, passera le témoin à Issifou TAKPARA devenu le tout premier recteur de l'Université Nationale du Bénin (UNB). Après lui, se sont succédé respectivement à la tête de l'UAC, les Professeurs Norbert Cossi Awanou (2006-2011) et Brice Sinsin (2011-2015), tous

deux démocratiquement élus par leurs pairs. En 2016, un nouveau recteur a été élu, lui aussi démocratiquement et assure le management de l'Université d'Abomey-Calavi.

L'Université d'Abomey-Calavi est donc l'une des deux institutions publiques d'enseignement supérieur et de recherche au Bénin, placées sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

#### ***2.2.4. Etablissements de formation de l'Université d'Abomey-Calavi***

L'UAC regroupe 5 centres universitaires au titre de l'année académique 2016-2017 abritant chacun un nombre variable de facultés, d'écoles ou d'instituts, de chairs, soit un total de 31 Entités de formation et de recherche (EFR ). Il s'agit des centres universitaires d'Abomey-Calavi, de Cotonou, de Ouidah, de Porto-Novo et de Dango (Kpenavoun, 2018).

#### ***2.2.5. Facultés dites "classiques" ou entités de formation générale***

Les facultés dites "classiques" favorisent l'accès au savoir et au savoir-faire dans les domaines ci-après : Sciences et Techniques, Sciences Economiques et de la Gestion, Sciences Juridiques, Sciences Politiques, Sciences Humaines, Littérature et Arts. Il s'agit de la :

- Faculté de Droit et de Sciences Politiques (FADESP) : cette entité est issue de la séparation de l'ex-FASJEP (Faculté des Sciences juridiques, économiques et politiques) en deux (FASEG et FADESP).
- Faculté des Sciences Economiques et de la Gestion (FASEG) : c'est une entité universitaire née de l'ex-FASJEP, scindée en deux il y a de cela quelques années.
- Faculté des Sciences et Techniques (FAST) : ex-Département des Etudes Scientifiques et Techniques, la FAST est une entité de formation

universitaire qui a pour mission de dispenser des enseignements théoriques dans le domaine des sciences et techniques à savoir : mathématiques et physique, physique-chimie, chimie-biologie et géologie.

- Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS) et la Faculté des Lettres, Langues, Arts et Communication (FLLAC) : elles proviennent de l'éclatement de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines (Ex-FLASH) issue de la transformation du Département des Etudes Linguistiques et Littéraires (créé depuis le 5 mars 1970) en Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines par arrêté n°353/METS/UNB/R du 22 décembre 1977, "portant érection des départements de l'Université Nationale du Bénin en facultés". Elle est chargée de la formation dans les domaines des lettres modernes, des sciences du langage et de la communication, de la linguistique, de la philosophie, de la sociologie et de l'anthropologie, de l'histoire et de l'archéologie, de la géographie et de l'aménagement du territoire, de la psychologie et des sciences de l'éducation.

L'inscription dans ses facultés classiques est conditionnée par l'obtention du baccalauréat ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

#### ***2.2.6. Etablissements de formation professionnelle***

La formation donnée dans ces établissements permet d'acquérir un métier. En effet, elle permet aux étudiants dès leur sortie de ces écoles, d'être suffisamment outillés pour obtenir efficacement un emploi. L'UAC compte au total une quinzaine d'établissements de formation professionnelle. Il s'agit de :

- Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) : créée en 1984 par l'arrêté n° S-040/MEMS/DGM du 14 septembre 1984, à la suite de la fusion du Centre de formation administrative et de perfectionnement

(fondé en 1974) et de l'Institut national des sciences juridiques et administratives (fondé en 1980), l'ENAM est une entité de formation des cadres pour l'administration publique, privée et judiciaire. Fondé sous le nom "École Nationale d'Administration" (ENA), l'école a été ensuite renommée « École Nationale d'Administration et de Magistrature » (ENAM) en 2001. C'est un « établissement de formation et de recherche (EFR) » (décret n° 2001-090/MESRS/DC/SG/SP du 19 octobre 2001 portant organisation, attributions et fonctionnement de l'Université d'Abomey-Calavi, article 27) ; « à vocation professionnelle » (arrêté n° S-040/MEMS/DGM du 14 septembre 1984 portant création de l'École Nationale d'Administration, article 2) ; intégrée au « Centre universitaire d'Abomey-Calavi » (décret du 19 octobre 2001, article 27). Elle assure le perfectionnement et le recyclage des cadres en activité, la recherche relative à l'administration et à la magistrature et la préparation aux concours et tests permettant l'accès aux grands corps de l'Etat.

- Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM) : c'est une entité de l'Université d'Abomey-Calavi chargée de la formation professionnelle. Créée en 1980, sous le nom d'Institut National d'Economie (INE), elle changea d'appellation pour devenir Ecole Nationale d'Economie Appliquée et de Management (ENEAM) en 2002. L'Ecole a pour vocation première de mettre à la disposition du marché, les meilleurs cadres dont les entreprises, les administrations et autres organisations nationales et internationales ont besoin pour participer effectivement et efficacement au développement économique et social du Bénin et des autres pays de la sous-région et de l'Afrique. L'ENEAM a entre autres pour missions : de former des techniciens supérieurs et des cadres de conception, véritables agents de changement au service des entreprises ; de dispenser l'enseignement supérieur professionnel dans les domaines de l'Economie

Appliquée et du Management des Organisations ; de participer au recyclage et à la formation professionnelle des cadres moyens et supérieurs au profit des secteurs privés, publics et parapublics ; etc. Pour accomplir sa mission, l'ENEAM dispose de deux niveaux ou cycles de formation des cadres s'articulant autour de deux grandes divisions pédagogiques : Management des Organisations et Economie Appliquée.

- Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi (EPAC) : établissement technique de l'UAC ayant qualité de Grande Ecole, l'EPAC est créée par décret n°77-237 du 8 octobre 1977, dans le cadre d'une coopération fructueuse entre la République du Bénin et le Canada. Elle a pour mission d'assurer : des formations conduisant essentiellement au diplôme d'ingénieur de conception dans les secteurs industriel et biologique ; le développement de la recherche scientifique et technologique ; le perfectionnement de la formation continue (cours à distance) des personnels d'entreprises privées et de toute structure étatique qui en exprime le besoin ; la formation aux diplômes d'études de troisième cycle des enseignements techniques et supérieurs.
- Faculté des Sciences Agronomiques (FSA) : elle forme des cadres pour le développement rural et œuvre aussi dans le domaine du perfectionnement, de la recherche et de l'appui au développement. En effet, elle a pour principales missions : d'assurer diverses formations initiales devant permettre de fournir aux structures de développement et de recherche agricole et para-agricole, les cadres de développement rural ; de concevoir, d'exécuter et/ou d'accompagner des programmes de recherche ou de production agricole en rapport avec les politiques de développement rural au Bénin et dans la sous-région, etc.

- Faculté des Sciences de la Santé : elle est issue de la transformation par décret n°353/METS/UNB du 22 décembre 1977 de la première institution de formation médicale, le Département des Etudes Médicales et Paramédicales (DEMP), établie en octobre 1971. C'est le plus ancien (conformément à l'arrêté N° 1986/064/MEMS/DGM/UNB portant création, organisation et fonctionnement de la Faculté des Sciences de la Santé) et le seul complexe d'enseignement supérieur médical au Bénin. La FSS comprend quatre établissements de formation à savoir : l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) de Médecine, l'UFR de Pharmacie. l'École Nationale des Assistants Sociaux (ENAS) ; l'École Supérieure de Kinésithérapie (ESK).
- Haute Ecole Régionale de Commerce Internationale (HERCI) : c'est un établissement public à vocation régionale et internationale et à caractère scientifique, offrant des formations de commerce international. Elle a pour missions : d'apprendre à entreprendre; d'apprendre à gérer à l'international ; d'apprendre à donner satisfaction aux acteurs du commerce international.

### ***2.2.7. Etablissements para et post-universitaires***

L'UAC compte quatre Etablissements para et post-universitaires à savoir :

- Centre Béninois des Langues Etrangères (CE.BE.LA.E) de Cotonou : c'est une institution de formation dans le domaine des langues de grande consommation, en l'occurrence le français et l'anglais et de la recherche en méthodologie et en linguistique appliquée. Cet établissement de l'UAC est ouvert à tous les publics.
- Institut de Langues Arabe et de Cultures Islamiques (ILACI) : c'est un établissement à caractère laïc, mixte et sous-régional. Il a pour vocation de

former des professeurs de langue arabe et des spécialistes de la culture islamique.

- Institut de Mathématique et de Science Physique (IMSP) : c'est un centre d'excellence dans le domaine de la formation et de la recherche scientifique ; c'est un institut à vocation africaine.
- Institut Régional de Santé Publique (IRSP) de Ouidah : c'est un établissement d'enseignement, de recherche et de service spécialement orienté vers le développement tout court à travers la formation en santé publique comme facteur de développement socio-économique. A cet effet, il assure la formation de personnels de diverses compétences selon les besoins exprimés par les pays de la sous-région.

A travers les activités de certaines de ses entités de formation, l'UAC intervient pleinement dans le domaine de l'appui au développement, de l'innovation et de la promotion des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Cette deuxième partie du chapitre a abordé la démarche méthodologique et la monographie du cadre de la recherche. Les résultats auxquels nous sommes parvenus sont présentés dans les deux chapitres suivants.

### **CHAPITRE 3 : STATUT SOCIAL DE LA FEMME BENINOISE : FACTEUR EXPLICATIF DE LA FAIBLE REPRESENTAVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L'UAC**

Ce chapitre est subdivisé en deux sous titres : la faible représentativité des femmes dans le corps professoral à l'UAC: état des lieux et les facteurs liés au statut social qui handicapent la forte représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur ;

#### **3.1. LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LE CORPS PROFESSORAL A L'UAC: ETAT DES LIEUX**

Dans cette rubrique s'articule autour de quatre points essentiels : il s'agit des perceptions liées au concept de statut social de la femme béninoise par les acteurs de l'UAC. Ensuite il y aura un bref aperçu de la situation des femmes à l'UAC suivi de la présentation du cadre institutionnel du genre au Bénin et enfin d'un état des lieux du genre à l'UAC.

##### ***3.1.1. Perception sur les concepts de statut social et représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur***

Selon les données recueillies, la femme à un statut de noblesse, parce que sans la femme, la société ne peut pas fonctionner correctement. Elle est toujours présente dans le temps et dans l'espace. Elle est incontournable dans la société. La femme dans son essence a un grand rôle dans la société. Sans la femme, dans certain contexte, les choses ne marchent pas. Son implication par exemple dans l'éducation. Elle est un pilier de la famille et par conséquent de la société tout entière. La femme est considérée comme un être inférieur à l'homme, et elle n'est plus considérée au niveau de la société. Elle n'est pas impliquée dans les décisions. On demande seulement son avis. Il y a des tâches qu'on l'épargne de faire ainsi que les postes de responsabilités. Et très souvent elle se soumet même si elle n'est pas d'accord. Dans la société africaine, l'homme à des droits et la

femme n'a que des devoirs malgré toutes les avancées connues. Elles sont lésées. Elle reste la principale responsable de la maison, ce qui n'est pas compatible avec une vie professionnelle. Un professeur de la FSA confiait à cet effet que :

« La femme a sa place dans la société comme le dit Adama Daïco, son sort c'est pour la maternité. Dans la société traditionnelle, elle est faite pour la maison et pour accompagner les enfants au champ. Mais aujourd'hui, elle doit absolument travailler même si ce n'est pas professionnellement, elle doit faire autre chose (le commerce, la couture ...). Dans le monde de l'enseignement aujourd'hui, on a besoin de collègues femmes. C'est un métier donné à tout le monde, nous voulons qu'elles soient nombreuses dans l'enseignement. Aujourd'hui son statut a beaucoup évolué. Avant, elles étaient perçues comme la femme de ménage mais aujourd'hui le phénomène de gender (genre) a valorisé la femme. Elles ont beaucoup plus évolué, elles ont droit à la parole. Les filles doivent aller à l'école autant que les garçons, ce ne sont pas des sous hommes. Mais je souhaite quelque chose aux femmes, ce n'est pas parce que tu es très diplômée que tu ne dois pas jouer ton rôle de femme. En politique par exemple, ils disent qu'il faut donner tel pourcentage aux femmes mais je dis non ! Celles qui veulent n'ont qu'à lutter. Si une femme ne lutte pas, pour un poste elle ne peut pas l'avoir. Du point de vue du travail, il y a trois ans ou quatre ans, j'étais à la délibération du baccalauréat, mais j'ai constaté que ce sont les filles qui ont plus la mention bien. Il suffit de les envoyer à l'école pour avoir un meilleur résultat. Il faut se référer à ce qu'est la société, il faut voir les femmes avec un rôle de reproduction positive dans la société. Elle a un rôle primordial dans la reproduction positive de la société. Nous n'avons pas de bons citoyens, enfants sans une bonne mère. Que vous le voulez ou non, les enfants passent plus de temps avec leur mère qu'avec leur père. Pas de bonne mère, pas de bonne famille et quand la famille a la déchéance, la société est foutue. Les blancs ont un style de vie différent qui s'occupe de leurs enfants. Ça ne veut pas dire que la femme ne peut pas faire autre chose en dehors du ménage. Je vois que la femme se bat de jour en jour pour avoir son autonomie ». (Homme, 41 ans, FSA, 22 mai 2018)

De ces propos, il ressort que la femme doit elle-même prendre conscience de son statut et se battre pour s'affirmer, car le contexte africain ne permet pas de parler de l'égalité de genre compte tenu des mœurs et coutumes qui constituent parfois des handicaps à l'évolution des femmes.

### ***3.1.2. Cadre institutionnel du genre au Bénin***

Dans toutes les sociétés, les différences entre les hommes et les femmes sont manifestes, qu'il s'agisse de leurs rôles respectifs, des possibilités qui leur sont offertes dans le domaine de l'éducation, de l'emploi ou de l'accès aux ressources économiques et au pouvoir de décision. Aussi, la participation des uns et des autres aux affaires politiques et économiques est inégalement répartie et a débouché sur des disparités, au détriment des femmes qui bénéficient peu des avantages du développement économique et social.

Au Bénin, selon (Sanni, 2001), les pratiques et le droit coutumier reposent sur des déterminations culturelles qui accordent des statuts et rôles différenciés selon le sexe. Le statut et le rôle de chaque individu, ses rapports avec les autres ainsi que les opportunités qui lui sont offertes dans sa vie sont fonction de son sexe. Cette ségrégation traditionnelle des rôles sociaux et économiques selon le sexe compromet de nos jours l'atteinte des objectifs de développement et constitue une des principales questions de genre et développement dans le pays. En effet, les principes socioculturels concentrent tout le pouvoir de décision dans les mains de l'homme. Ce statut de domination de l'homme sur la femme couvre la quasi-totalité des dimensions de la vie sociale, notamment, l'emploi, l'éducation ou la scolarisation des enfants, la santé, la sexualité, la planification familiale, l'exercice d'une activité politique, sociale ou économique.

Pour pallier ces inégalités persistantes au sein de la société, la république du Bénin a ratifié plusieurs conventions internationales et a également adopté une politique nationale allant dans ce sens.

Il s'agit de :

- Conférence mondiale sur l'éducation pour tous Jomtien 1990;
- Conférence mondiale sur les droits de l'homme (CMDH), 1993 Vienne ;

- Conférence mondiale sur la population et le développement (CPID), 1994 le Caire ;
- Sommet mondial pour le développement Social (SMDS), 1995 Copenhague ;
- Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (QCMF), Beijing ;
- Session extraordinaire des Nations Unies, Beijing+5, New York consacre à l'évaluation du progrès depuis Beijing 2000 ;
- Conférence internationale des Nations Unies, Beijing+10, New York consacrée à l'évaluation du plan d'action de Beijing 2004.
- Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) auxquels le Bénin a adhéré en septembre 2000 et dont le troisième vise à « *promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* » ;  
 Les Orientations Stratégiques de Développement 2006-2011 adoptées par le Bénin et dont l'une vise à « *renforcer le capital humain pour améliorer la productivité de l'économie nationale* » et dont l'opérationnalisation passe, entre autres, par « *la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes* ». La promotion de cette égalité découle, suivant lesdites orientations de : (i) *la promotion de l'éducation et de la formation de la femme*, (ii) *la valorisation du travail de la femme*, (iii) *la valorisation des cultures et traditions favorables à l'épanouissement de la femme et enfin*, (iv) *l'autonomisation économique de la femme* ;
- La conférence de Beijing tenue en septembre 1995 dont la plateforme d'action cible douze (12) actions : femmes et pauvreté, éducation et formation des femmes, femmes et santé, violence faites aux femmes, femmes et conflits armés, femmes et économie, femmes et prise de décisions, mécanismes de prise de décisions, mécanismes institutionnels, droits fondamentaux des femmes, femmes et environnement, petite fille et femmes de médias ;

- La conférence de New York tenue en 2005 qui a fait le point de dix ans après Beijing. Au nombre des lois et conventions ratifiées et adoptées par le Bénin qui régissent l'égalité, l'équité entre les sexes, il faut retenir fondamentalement.

Au-delà de de ces séries de conférences au cours desquelles les gouvernements ont réaffirmé leur attachement à l'importance d'agir sur les questions sociales et économiques afin que les femmes puissent jouir de leurs droits.

Le Bénin n'est pas resté en marge des efforts fournis au niveau international pour l'émancipation de la femme. On assiste à partir de 1990, à la mise en place progressive d'un cadre juridique de plus en plus favorable à la promotion de la femme et du genre avec :

-La constitution en 1990 reconnaissant à tous les citoyens, hommes et femmes une égalité juridique. « *Tout être humain a droit au développement et au plein épanouissement de sa personne* » et que « *L'Etat assure à tous l'égalité devant la loi, sans discrimination d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. L'homme et la femme sont égaux en droit* ».

-la Déclaration de la politique de Population du Bénin en 1996 ;

-la Politique Nationale de Promotion de la Femme en 2002 ;

-la Politique de Promotion de l'Alphabétisation en 2001 ;

- la Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole ;

-la Politique Nationale de Promotion de la Femme Rural en 2001 ;

- le Code des Personnes et de la Famille 2002;

-la Politique de l'Education et de la Formation des filles 2007, etc. ;

-la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) en 2008.

**-vision de la Promotion du Genre au Bénin : A l'horizon 2025, le Bénin est un pays où l'égalité et l'équité favorise la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable.**

Celle-ci a servi de principal repère pour l'élaboration des orientations stratégiques qui sont au nombre de cinq.

**Première stratégie :** mettre en place des mesures rendant effectives l'égalité et l'équité entre homme et femme dans l'accès à l'éducation, l'alphabétisation aux structures de prises décisions dans toutes les sphères (individuel, familial, communautaire, national et international).

**Deuxième stratégie:** renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux et internationaux favorables à l'égalité et l'équité entre homme et femme.

**Troisième stratégie:** renforcer l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la promotion du genre tout en assurant une implication des hommes dans le processus.

**Quatrième stratégie:** assurer l'autonomisation des femmes et une meilleure prise en compte du genre dans les PDC.

**Cinquième stratégie:** réduire la pauvreté monétaire des femmes et leur assurer un accès et un contrôle équitable aux ressources.

Plusieurs politiques et programmes sont adoptés par le Bénin dans le but de palier aux inégalités de genre mais, ces politiques et programmes n'ont pas pris en compte le cas de l'enseignement supérieur.

### ***3.1.3. Etats des lieux du genre à l'UAC***

La construction du statut des femmes à l'Université est fonction de leur dynamisme. Pour embrasser une carrière d'enseignante à l'UAC, il faut nécessairement passer par une structure ou un laboratoire ou une unité de recherche dont les responsables ont un statut officiel ce qui leur permet d'avoir de très bonnes conditions de travail. Elles sont rémunérées (soit sur allocation de recherche soit sur les fonds propre de l'institut voire même sur fonds propres).

C'est en fonction de ces moyens qu'elles financent leurs activités de recherches (collecte des informations, colloques, publications, traductions, etc.), d'accès à la formation continue, et c'est sur cette base qu'elles sont encadrées et soutenues dans leur progression par le Directeur ou la directrice de thèse mais aussi par un tuteur ou une tutrice.

Il existe à l'UAC un parcours pour accéder à la profession enseignante. Au bas de l'échelle, nous avons des moniteurs ou monitrices généralement de niveau maîtrise, DEA/ DESS ou selon le système LMD, d'un master recherche. Au palier supérieur, nous avons les assistants et assistantes du grade de docteurs, des Maitres-assistants (MA), des Maitres de conférences (MC) et enfin le grade de professeur. Ainsi, à différentes échelles selon les données statistiques de 2013/2014, on a seulement 8,38% de femmes maitres de conférences ; 10% de femmes maitres-assistants ; 12,59% d'assistants et 10,28% femmes professeurs titulaires (Douboga Yvette Onibon et Akakpo Hortensia Akatcha, 2016). Ce taux faible est dû au paradoxe de la féminisation qui tient au fait que celle-ci doit beaucoup à une voie d'entrée marquée par des formes très sensibles de subordination aux hommes qui les recrutent et dirigent leur travail. Ce résultat est la conséquence des déceptions surtout liées à un déficit de reconnaissance, qui s'exprime dans le maintien prolongé, et plus souvent définitif que pour leurs collègues masculins. Ce désavantage féminin ou "avantage masculin" a été établi par une étude menée par Michèle (2002) sur les évolutions, de 1987 à 2002, des effectifs de chercheurs selon leur grade et leur sexe. Sur cette base, on note :

- le mythe de la féminité réduisant la femme au second plan, inapte au même titre que les hommes ; autant de stéréotypes et préjugés sur les capacités intellectuelles des femmes, supposées être moins ambitieuses et moins performantes pour avoir des postes de responsabilités,

- le statut social des femmes (mère, épouse, chercheuse/ enseignante) et la situation économique les conduisent à la sous représentativité dans l'espace universitaire,

- les femmes ne sont pas cooptées encore moins parrainées pour mener à bien leurs études universitaires et les recherches scientifiques,
- la forte persistance de pesanteurs socioculturelles ne favorisant pas du tout la promotion des femmes,
- la non reconnaissance du mérite des femmes qui s'engagent dans la recherche.

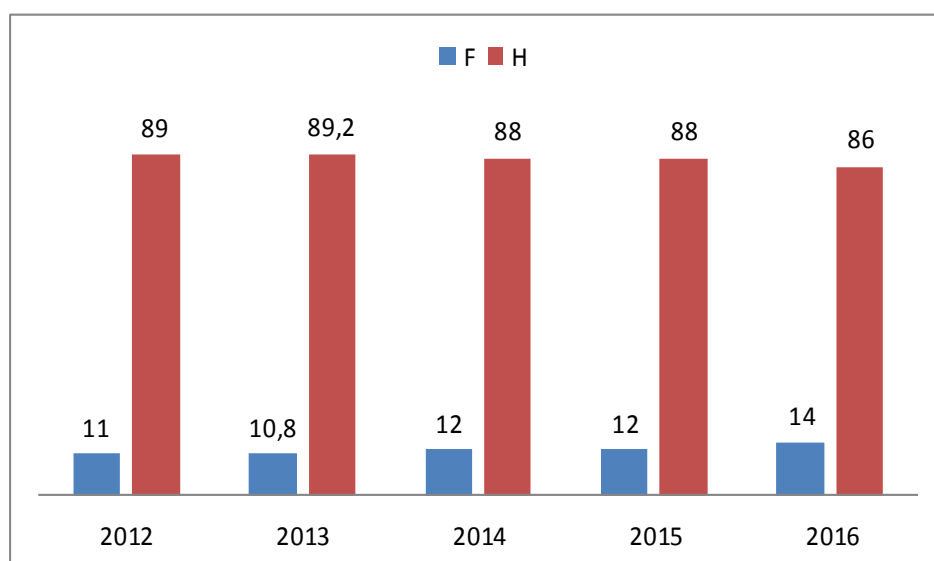
L'examen des statistiques portant sur l'ensemble des chercheurs et des chercheuses confirme le phénomène du plafond de verre ou de l'accès plus difficile des femmes aux positions d'encadrement et de pouvoir. Les femmes ont une productivité scientifique un peu inférieure à celle des hommes, elles ont un peu moins souvent dirigé seules des thèses et ont moins souvent été invitées à des conférences à l'étranger (ou ont pu s'y rendre), ce qui plaiderait pour une "qualité" un peu inférieure de leurs dossiers.

Le rapport à la carrière s'avère très variable parmi les chercheuses et les chercheurs interviewés. Les parcours d'excellence scolaire ne sont pas les plus fréquents, mais la plupart des hommes et femmes se sont engagés dans ce métier par goût, passion et ont du plaisir à l'exercer en dépit des contraintes et difficultés rencontrées. Les récits recueillis révèlent en revanche des conflits entre la passion et les exigences du métier de chercheur et celles du métier de parent beaucoup plus vifs parmi les chercheuses que parmi les chercheurs, y compris chez ceux qui acceptent le mieux de partager les responsabilités quotidiennes du foyer. Ce coût n'apparaît pas pourtant de façon immédiate. Comme dans d'autres travaux sur les carrières des femmes universitaires ou chercheuses aux Etats-Unis (Cole et Zuckerman, 1991) ou des femmes ingénieurs et polytechniciennes en France (Marry, 2004), les liens entre famille et réussite dans une carrière semblent assez distendus. Sur l'ensemble de notre *corpus*, des femmes connaissent néanmoins des réussites brillantes tout en ayant des enfants.

### 3.1.4. Bref aperçu de la situation des femmes à l'UAC

La persistance des inégalités entre les femmes enseignantes et les hommes enseignants à l'UAC n'est plus à démontrer car les chiffres le prouvent. Le graphique 1 permet de lire les écarts qui existent entre ces derniers sur une période de 05 ans. En effet, au cours de la période de 2012 à 2016, les femmes représentaient respectivement 11% et les hommes 89% en 2012 ; 10,8% et 89,2% en 2013 ; 12% et 88% en 2014 ; 12% et 88% en 2015. Et enfin, 14% et 86% en 2016 ( annuaire statistique de UAC 2012).

**Graphique 1 : Repartition des enseignants recrutés à l'UAC entre 2012-2016 selon le sexe**



A la lecture de ce graphique, il est à remarqué qu'il a y eu une baisse du pourcentage de femmes enseignantes entre 2012 et 2013, car en 2012 elles représentaient 11% alors qu'en 2013 elle représentaient 10,8%. Par contre, en 2014 et 2015, le nombre des femmes enseignantes a connu une légère augmentation. Elles sont passées de 10,8% en 2013 à 12% en 2014 et 2015. En 2016, ce pourcentage est passé à 14%. Ces pourcentages sont confirmés par les travaux de Doubogan et Acacha Akakpo (2016) qui démontrent dans leur

conclusion que le taux de représentativité des femmes dans le corps enseignant du supérieur au Bénin reste encore très faible (10% environ).

### **3.2. LES FACTEURS LIES AU STATUT SOCIAL QUI HANDICAPENT LA FORTE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE AU SUPERIEUR**

Cette seconde partie du chapitre aborde principalement trois axes. Il s'agit de la maternité comme facteur explicatif de la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante du supérieur, la conciliation vie de famille et carrière enseignante, la répartition des enseignants selon le sexe au niveau des laboratoires de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS).

#### ***3.2.1. La maternité: facteur explicatif de la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante du supérieur***

L'analyse et la triangulation des données recueillies révèlent que la disparité entre hommes et femmes dans le corps professoral à l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) est liée au statut social de la femme dans la société béninoise. En effet, en tant que mère de famille, la femme doit s'occuper d'elle-même, des enfants, de son mari.

A ce sujet un enseignant de la FASHS disait ceci :

« Les femmes sont l'équilibre du foyer. Mais il y a des femmes « gangannangansou ». C'est-à-dire des femmes qui après avoir accédé à un grand poste de responsabilité deviennent égoïste envers les hommes. La femme est très sollicitée au foyer alors que la recherche académique consomme assez de temps. La maternité contribue également à la faible présence des femmes dans l'enseignement à l'UAC. Par exemple, dans notre société certains maris vont même jusqu'à refuser à leurs femmes d'exercer une profession ». (Homme, 50ans, FASHS, 20 juillet).

De ce *verbatim*, il ressort que la femme béninoise est encadrée par les normes de la culture béninoise qui prônent la soumission de la femme à son mari. Les contraintes familiales ne permettent pas à cette dernière d'évoluer dans ses

études. Ce qui fait que certaines femmes sont souvent contraintes à marquer une pause dans leurs études afin de s'occuper de leur foyer. Car, les tâches ménagères sont réservées aux femmes. Dans ce cette même sillage une enseignante confit que :

« C'est un peu compliquer disons-nous la vérité les femmes n'ont pas la facilité comme les hommes des fois, la femme est embêté de laisser certaines tâches car chez nous, c'est à la femme de s'occuper des enfants de les amener à l'école et de la maison. Parfois, tu es obligé de sacrifier les enfants ou soit même» (Femme, 42 ans, FASEG, 15 juin 2018).

De ce verbatim, il ressort que les femmes ont les mêmes chances que les hommes mais ce sont les conditions qui diffèrent car elles comportent beaucoup de contraintes.

### ***3.2.2. Conciliation vie de couple et carrière enseignante***

Les informations recueillies révèlent que la conciliation vie de famille et la carrière enseignante est un peu difficile. Pour les femmes, s'occuper du foyer et de leurs carrières professionnelles n'est pas toujours chose aisée. Pour la majorité des femmes enquêtées, ce n'est pas du tout facile surtout quand on veut être une bonne épouse et une bonne enseignante à la fois. Il faut communiquer, c'est-à-dire communiquer avec le mari, lui donner votre programme, dialoguer beaucoup et s'entraider. Pour ces dernières, chacun fait son sacrifice pour que tout aille bien, la femme se met un peu de pression sur soi-même. Par exemple, une enseignante disait ceci :

« Moi je me réveille très tôt et si ce que je veux préparer le soir doit prendre du temps et j'ai cours jusqu'à 19h, je pré cuire ça le matin avant d'aller au service, car le soir je n'ai pas souvent le temps». (Femme, 40 ans, IFRI, 20 Juillet).

De cet exemple, il apparait clairement que la carrière enseignante pour une femme oblige des efforts c'est-à-dire l'organisation de la part de cette dernière.

Elle doit s'organiser afin de pour répondre aux besoins de la famille et aux obligations professionnelles.

Dans le même sillage, une autre femme de la FSA confiait ce qui suit :

« Tu travailles à n'importe quelle heure, même les weekends, tu es obligée de laisser ton foyer et être plus au niveau des activités liées à notre carrière. Cela nécessite assez de sacrifice or j'ai des petits enfants. Il faut se lever tôt pour s'occuper d'eux avant de venir au service. Parfois je n'y arrive pas et ma maman le fait. Je viens de commencer la carrière mais parfois j'en ai jusqu'au cou, le métier d'enseignant n'est pas facile. C'est un mérite déjà pour arriver là. Je me rappelle, je faisais partie de ceux qui devraient continuer après la licence et j'avais une bourse en ce moment. Mais, j'étais tombé enceinte et j'ai dû marquer une pause pour continuer 5 ans après. J'éprouve de gêne de laisser mon petit pendant trois jours, car même si j'ai la chance d'avoir mes parents à qui confier mon enfant, je refuse parce que ce n'est pas à eux de l'éduquer, je l'ai mis au monde. Il y a parfois des opportunités qui viennent mais je ne peux pas les saisir parce que je suis mère de famille. J'ai l'impression que quand les enfants grandissent, c'est encore plus difficile. (Femme, 47ans, FSA, 15 Juin 2018).

De ce *verbatim*, il faut donc dire que la femme a une lourde responsabilité des deux côtés qu'ils s'agissent du foyer ou de la profession. Elle doit tout d'abord s'assurer que la famille est satisfaite et veiller également à ce que les services qu'elle offre au niveau de sa profession répondent aux normes scientifiques, car il ne s'agit pas de n'importe qu'elle travail mais plutôt de la recherche scientifique.

En ce qui concerne les hommes par rapport à la conciliation de la vie de famille et de la carrière enseignante, la plupart des hommes enquêtés reconnaissent qu'il n'est pas aisé de concilier la vie de famille et la carrière enseignante. Ils reconnaissent que pour l'homme, c'est un peu relaxe mais pour les femmes, c'est encore plus compliqué, car en plus des tâches domestiques, elles doivent encore faire de la recherche. A ce sujet, un professeur confiait ceci :

« C'est difficile ! Je ne rentre pas tôt, je ne communique pas avec mes enfants, ma belle-famille dit à ma femme, ton mari est tout le temps entre deux avions parce que je

voyage beaucoup mais je ne peux rien. C'est le métier. Je rends hommage à ma femme, c'est elle qui fait tout à la maison. Si vous êtes tous intellectuels dans le foyer c'est bon. C'est elle qui supporte tout, je n'ai aucun problème. Pour l'homme, pas de problème en termes de conciliation. Mais pour la femme c'est difficile. » Dans la même lancée, un autre disait que « C'est très difficile je n'arrive pas à m'occuper de mes enfants. C'est difficile d'allier carrière enseignante et la vie de famille. La famille est sacrifiée. J'imagine pour les femmes enseignantes. Je me mets en cause. Ce qui est difficile dans la carrière c'est l'investissement du temps pour les autres. L'effort d'encadrement des étudiants n'est pas quelque chose qu'on voit. L'enseignement supérieur est noble mais c'est difficile, ça ruine totalement la famille. Or ceux pour qui tu te tues ne veulent rien donner en retour. La fois dernière, j'avais un étudiant en master qui devrait collecter les données de terrain pour son mémoire. Mais, il n'avait pas les moyens. Alors, j'ai sollicité trois filles de 2<sup>ème</sup> année pour l'aider dans la collecte mais les trois ont trouvé des arguments pour s'en débarrasser. Je me suis senti coupable parce que je me dis que je n'ai pas pu les transformer en leur démontrant que dans la vie, il faut s'entraider. Tu te tues pour eux mais quand tu as besoin d'eux en retour tu ne les trouves pas. A quoi ça sert de continuer comme ça et sacrifier mes enfants et ne rien obtenir en retour ? » (Femme, 41ans, FSA, 13 juin, 2018).

De ces propos ci-dessous, on peut dire que les jeunes filles étudiantes ne se consacrent pas aux études. Elles préfèrent certainement s'arrêter à la licence or pour être enseignante au supérieur, il faut avoir tout d'abord la volonté, ensuite être disponible à mener la recherche.

Nous sommes dans une société où c'est l'homme qui doit sortir pour aller chercher le manger donc il est absolument absent dans le foyer. Il faut donc avoir une femme qui comprene. Il arrive que l'homme s'absente pour des colloques, des conférences, séminaires mais s'il n'y a pas une femme qui comprend ? Ça s'apparente à la vie d'un foyer d'une femme et d'un homme politiques. Moi je n'ai aucun problème, c'est ma femme qui fait tout. Je suis très lié à ma petite famille. Ce que je fais, je rentre souvent tôt, pour être en contact avec mes enfants. Ce qui joue sur ma carrière parce que si je reste parfois au service jusqu'à 21h, c'est que je sais comment j'avance dans mes travaux or si je rentre tôt, les enfants par ci, leur maman par-là, je n'arrive plus à me

concentrer. Or notre évolution est liée à la recherche, il faut beaucoup publier. (Homme 43 ans, FASHS, 17 juin 2018).

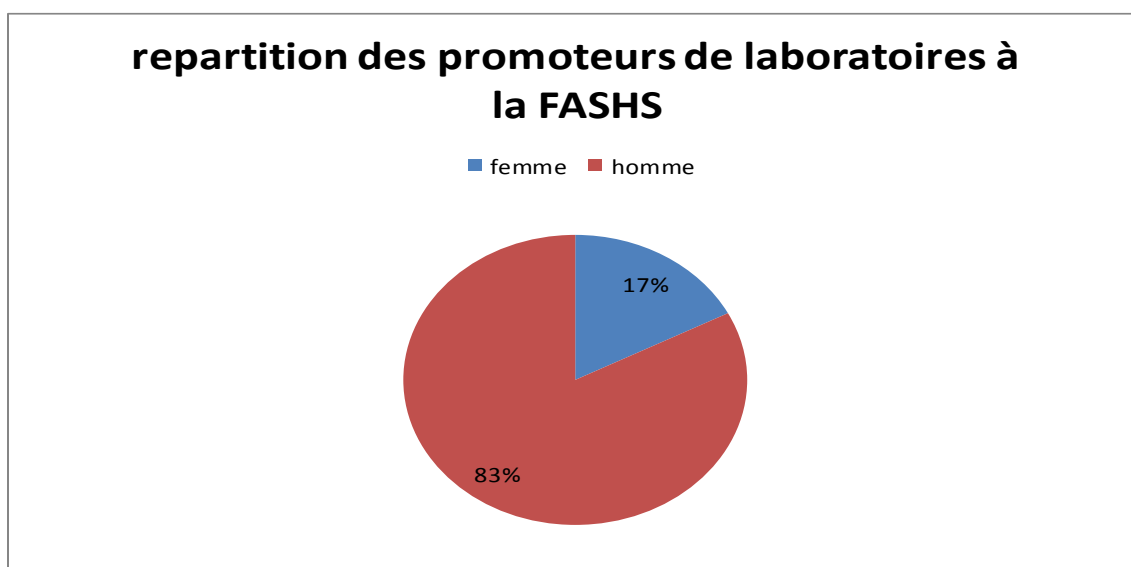
De ces propos, l'interlocuteur décrit son expérience, c'est-à dire la manière dont il vit sa carrière et la gestion de sa famille. Il affirme que la carrière enseignante est un métier contraignant qui demande assez de publications en vue de pouvoir évoluer en grade.

### ***3.2.3. Faible présence des enseignants selon le sexe au niveau des laboratoires de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS)***

L'analyse des données statiques a permis de démontrer que sur 19 laboratoires que compte la FASHS, il y a seulement 4 laboratoires dirigés par les femmes. Mais, il est à notifier que sur les 4 laboratoires, 1 laboratoire est dirigé par un homme, car la promotrice dudit laboratoire est admise à la retraite.

Le graphique ci-dessous, montre le pourcentage des femmes enseignantes affilié aux laboratoires à la FASHS entre la période de 2010 à 2018.

**Graphique 2 : répartition des promoteurs de laboratoires de recherche à la FASHS 2010-2018**



**Source :** FASHS, 2018 (annuaire statistique de l'UAC)

A la Faculté des Sciences Humaines et Sociales, seulement 17% des femmes enseignantes sont promotrices des laboratoires contre 83% des enseignants hommes. Ces chiffres montrent clairement que les femmes sont faiblement représentées dans les laboratoires à l'UAC. Or les laboratoires sont des structures qui favorisent la production scientifique et en même temps la promotion de l'enseignant dans sa carrière.

#### ***3.2.4. Analyse du rôle de la femme dans la société béninoise et égalité de genre dans la carrière enseignante à l'UAC***

Le statut de la femme tel que forgé par les sociétés traditionnelles est encore vivace dans les mentalités. La femme est toujours vue comme une personne n'ayant de droits que ceux à elle donnés par l'homme et devant assumer le rôle reproductif. C'est là un obstacle parce qu'il la maintient dans une position inférieure à l'homme et justifie le non accès aux facteurs/ressources de développement gage de sa promotion. La faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC est due à leur statut social, car elles sont fortement sollicitées au foyer. Il faut noter que la femme béninoise joue un rôle primordial dans le foyer en ce sens qu'elle est au cœur de la famille. A travers les tâches domestiques comme : la cuisine, le nettoyage de la maison, la vaisselle, la lessive et surtout l'éducation des enfants, etc. toutes ces activités occupent plus la femme dans le ménage. C'est à cet effet que Manning (2007) affirme que les femmes citent les responsabilités domestiques comme étant le facteur numéro un qui limite leur progression vers les postes de cadres supérieurs dans le secteur public. Pour Benschop et Brouns (2003), les conditions d'une production scientifique sont plus favorables aux hommes qu'aux femmes.

En ce qui concerne les pesanteurs socioculturelles à la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur, la culture béninoise prône que la femme est née pour être au foyer et prendre soins de son mari et de ses enfants. Elle n'est donc pas faite pour faire de longues études. Aussi la femme béninoise,

selon les normes de la tradition doit-elle être soumise à son mari. Ce qui fait que cette dernière ne jouit pas de ses droits en tant que citoyenne. A ce propos, UNESCO (1998) déclare que la disponibilité et la mobilité sans compter la place occupée par les femmes dans un contexte socioculturel demeurent et constituent une entrave au plein exercice de leurs droits en tant que citoyennes et professionnelles.

### ***3.2.5. Maternité et carrière professionnelle dans l'enseignement supérieur à l'UAC***

Un rapport rédigé par l'organisation internationale du travail, concernant l'emploi des femmes en Afrique, cité par Boserup (1983) pose la question de savoir si c'était la nécessité de payer pour le congé de maternité ou bien la réalité du fait que les ouvrières étaient souvent absentes à cause de la naissance de leurs enfants qui faisait hésiter les employeurs à recruter les femmes ouvrières. Il doit être rappelé que le taux de natalité est plus élevé chez les ouvrières africaines que chez les européennes et les américaines du nord. Cela semble tenir d'une part au fait que les femmes africaines se marient si jeunes que l'ensemble des ouvrières se compose en grandes parties d'ouvrières mariées et d'autre part au fait que la fréquence de la grossesse chez les femmes mariées africaines est beaucoup plus élevée que dans le monde industrialisé. Certaines femmes mariées bénéficient du soutien financier de la famille ou du conjoint. Elles essaient de travailler encore plus, afin de montrer que les femmes mariées peuvent réussir leurs études. Elles doivent toutefois partager leur temps entre les études et les obligations conjugales et familiales. D'autres ne disposent pas d'une aide financière suffisante et dépendent des bourses qu'elles reçoivent dont une partie du montant est utilisée pour aider leur famille. Certaines étudiantes font état de problèmes de santé, en particulier pendant la grossesse, et d'un manque de soutien moral de la part de la famille ou du mari. Les grossesses ont un effet négatif sur les études des

étudiantes, car certaines sont malades pendant leur grossesse, souffrent d'anxiété ou échouent dans certaines matières et doivent les rattraper.

En dehors des facteurs liés au statut social de la femme au Bénin, qui sont entre autres : la maternité et carrière professionnelle dans l'enseignement supérieur à l'UAC, la conciliation vie de couple et carrière enseignante, et le rôle de la femme dans la société béninoise. Le chapitre 4 aborde les pesanteurs socioculturelles comme variable explicative à la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.

## **CHAPITRE 4 : PESANTEURS SOCIOCULTURELLES: VARIABLE EXPLICATIVE A LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L'UAC**

Ce chapitre aborde principalement la persistance des pesanteurs socioculturelles, la faible représentativité des femmes dans la gestion de l'enseignement supérieur et enfin la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

### **4.1. PESANTEURS SOCIOCULTURELLES ET REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L'UAC**

#### ***4.1.1. Persistance des pesanteurs socioculturelles***

Selon les données recueillies, la persistance des pesanteurs socioculturelles constituent des facteurs explicatifs de la faible présence des femmes dans l'enseignement supérieur à l'UAC. Pour certains acteurs interviewés, la famille estime que la femme doit se marier, car c'est le mariage qui lui confère son statut dans la société ; elle doit donc arrêter les études. La culture béninoise laisse croire que la femme ne doit pas trop évoluer dans les études. Ce qui fait que les femmes ne sont pas souvent au premier rang à cause de leur faible représentativité. Le problème est au niveau de la base en termes de leur rapport à l'éducation formelle. Selon la tradition, la femme n'est pas censée faire de longues études. Ainsi, les parents ne laissent pas les jeunes filles évoluer dans les études. La cause serait qu'il y a une forte pesanteur de la sociologie béninoise où on pense qu'on ne doit pas trop dépenser sur les filles. La difficulté vient de ce qu'en réalité, la société est patrimoniale où le rôle sociétal dédié à la femme est celui de mère et les autres sont considérés comme secondaires. A en croire, un enseignant de l'IFRI :

« Si une femme est tout le temps au travail comme dans notre métier par exemple, le foyer serait permanemment en tension. Avoir une femme intellectuelle parfois c'est un calvaire ». (Homme, 50 ans, IFRI, 22 août).

De ce verbatim, il ressort que la femme au foyer rencontre des difficultés liées à la conciliation de sa vie familiale et de sa carrière. Pour embrasser la carrière enseignante au supérieur, la femme doit faire des sacrifices.

#### ***4.12. Faible représentativité des femmes dans la gestion de l'enseignement supérieur***

L'équité sociale dans les institutions d'enseignement supérieur suppose aussi l'accès des femmes aux postes de décision. Cependant, que les femmes participent très peu à la gestion de ces établissements, aussi bien dans le privé que dans le public. En effet, à l'Université d'Abomey-Calavi, l'analyse des données statistiques a montré qu'en 2017 et 2018, il y a une trois femme qui sont élus doyen de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales et une qui est vice-doyen de ladite Faculté. Les constats montrent également qu'il n'y a aucune femme directrice d'école ou d'institut de recherche si, deux même. En ce qui concerne les postes de chefs de département et de chefs de département adjoint, avec les élections de 2018, trois (3) femmes sont élus chefs de départements à savoir : le département des Sciences de l'éducation, de Philosophie et de celui des sciences économiques. Tout ceci est dû au fait qu'il y a peu de femmes enseignantes et du manque de confiance.

Dans le cadre universitaire, la femme universitaire joue le même rôle que les hommes ; elle est enseignante chercheuse, elle se voit dans tout. Elle fait tout ce que les hommes font, elle participe à des colloques, des conférences débats, etc. Elle est aussi celle qui est appelée à accompagner la petite enfance. Je pense que la femme a aussi le même droit que les hommes dans tous les domaines de la vie. (Homme, 43ans, IFRI, 28 Août 2018).

Ce *verbatim* démontre que les femmes universitaires jouent les mêmes rôles que les hommes enseignants à l'UAC. Elles participent également aux activités scientifiques de l'université tout comme leurs collègues.

### ***4.2.3. Place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche***

Les raisons du maintien des inégalités ont fait l'objet de diverses études. Les recherches, notamment en sociologie et en histoire, ont ainsi identifié des facteurs à la fois externes et internes au monde académique. D'un côté, les socialisations différenciées des filles et des garçons (développant davantage l'ambition et la confiance en soi pour les seconds que pour les premières) produisent des phénomènes d'autocensure et d'auto sélection des femmes. De même, l'inégale répartition des tâches domestiques, qui fait peser une « double journée» sur nombre de femmes, handicape ces dernières dans l'univers professionnel en même temps qu'elle avantage les hommes. Pour autant, des mécanismes internes à l'université et aux organismes de recherche agissent également fortement sur les inégalités de carrières entre femmes et hommes : les tâches les moins visibles et les moins « rentables » pour l'avancement dans la carrière sont plus fréquemment attribuées aux femmes ; les stéréotypes sexués qui défavorisent les femmes sont persistants.

L'analyse de la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche révèle de nombreuses disparités : leurs choix d'orientation tendent à les cantonner dans un nombre de filières qui ne sont pas les plus porteuses ; cette ségrégation horizontale, présente chez les étudiantes, s'accroît ensuite chez les enseignantes-chercheuses et se double d'une ségrégation verticale qui, pendant leurs carrières, ne leur permet pas d'accéder aux grades les plus élevés et aux postes les plus recherchés que dans une proportion très inférieure à celle des hommes. En ce qui concerne l'Université d'Abomey-Calavi, les statistiques montrent que les femmes s'intéressent plus aux sciences humaines qu'aux sciences exactes. Ceci s'explique par le manque de temps. A cet effet, un enseignant du supérieur disait ce qui suit :

« De nos jours, le problème de l'inégalité de genre ne se pose plus en termes du statut social mais plutôt situé le problème au niveau de la base afin de comprendre pourquoi la femme n'arrive pas à s'engager dans la carrière professionnelle.» (Homme, 37 ans, FSS 11 juin 2018).

Il faut noter que certains parents n'aiment pas envoyer leurs filles à l'école sous prétexte qu'elles n'ont aucune utilité, car, pour eux, c'est l'homme qui doit construire la famille. La femme quant à elle est appelée à se marier et à fonder une famille, donc elle peut ne pas faire de longues études.

#### **4.2. REPARTITION DES POURCENTAGES DES ENSEIGNANTS DE L'UAC PAR SEXE DURANT LA PERIODE DE 2012 A 2016 A LA FASHS ET A LA FASEG ET ENTRE LA FSS ET L'IFRI**

Dans cette sous-section, il est question de présenter principalement les pourcentages des hommes enseignants et des femmes enseignantes à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS) et à la Faculté des Sciences économiques et de Gestions (FASEG) ; ensuite à la Faculté des Sciences de Santé (FSS) et à l'Institut de Formation et de Recherche en Informatique (IFRI). Il s'agit entre autres, de comparer le nombre de femmes enseignantes d'une part à la FASHS et à FASEG et d'autre part entre la FSS et l'IFRI sur une période de cinq ans. C'est-à-dire de 2012 à 2016.

##### ***4.2.1. Répartition du pourcentage des enseignants de l'UAC selon le sexe au titre de l'année 2012- 2013 à la FASHS et à FASEG***

L'analyse du graphique 4 ci-dessous permettra de ressortir les écarts entre les femmes enseignantes et les hommes enseignants dans ces deux facultés.

**Tableau II : Pourcentage des enseignants par sexe à la FASHS et à la FASEG au titre de l'année 2012-2013**

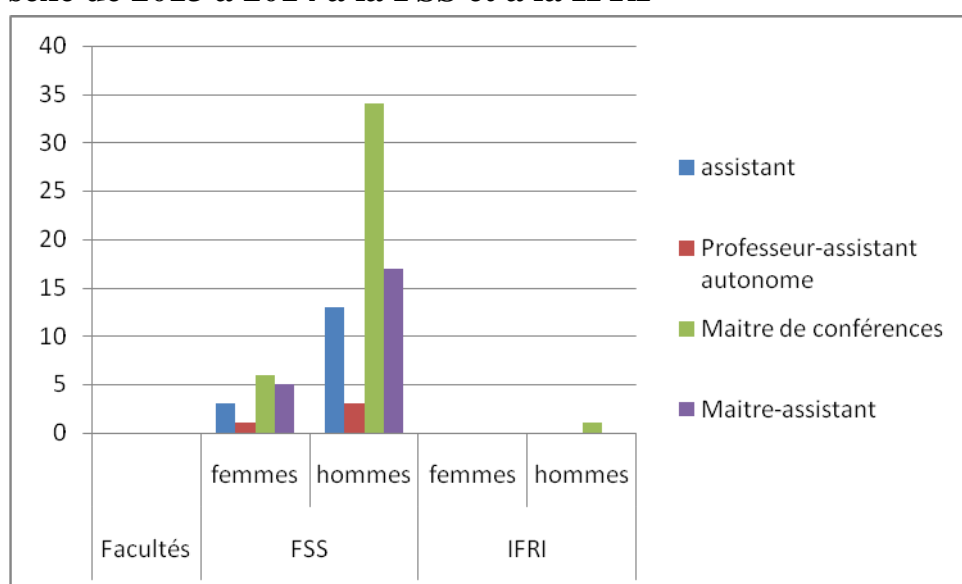
Corps	Assistant		Pourcentage	Chercheur	Pourcentage	Maitre de conférences	Pourcentage	Maitre-assistant	Pourcentage	Professeur titulaire	Pourcentage
Facultés											
FASHS	Femmes	4	6%	0	0%	1	4%	6	8%	0	0%
	Hommes	42	65%	6	43%	23	76%	57	75%	12	92%
FASEG	Femmes	1	1%	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%
	Hommes	18	28%	8	57%	5	16%	13	17%	1	8%
Total		65	100%	14	100%	30	100%	76	100%	13	100%

**Source :** Données de terrain, 2018 (annuaire statistique de l'UAC, 2012)

De l'analyse faite de ce tableau, il ressort qu'au cours de l'année académique 2012-2013, que les femmes enseignantes sont moins représentées à la FASHS par rapport aux hommes enseignants. Elles sont presque absentes au grade de professeurs titulaires et de professeurs assistants. On note également la quasi inexistence de femmes enseignantes au grade de professeurs titulaires et de professeurs assistants à la FASEG. Pour conclure, il faut donc dire que plus le grade évolue, moins les femmes enseignantes sont représentées. Cela s'expliquerait par la faible production des œuvres scientifiques par les femmes enseignantes, car pour gravir des échelons dans l'enseignement supérieur, il faut rédiger un certain nombre d'articles. Pour cela, un grand nombre de femmes enseignantes, pour diverses raisons citées plus haut, ne sont pas favorables pour la recherche. A part la faible production scientifique des femmes enseignantes, il faut également noter la faible présence des femmes comparée au nombre d'hommes d'enseignants dans ces deux facultés.

#### **4.2.2. Répartition du pourcentage des enseignants de l'UAC selon le sexe de 2013 à 2014 à la FSS et à l'IFRI**

**Graphique 3 : Répartition du pourcentage des enseignants de l'UAC selon le sexe de 2013 à 2014 à la FSS et à la IFRI**

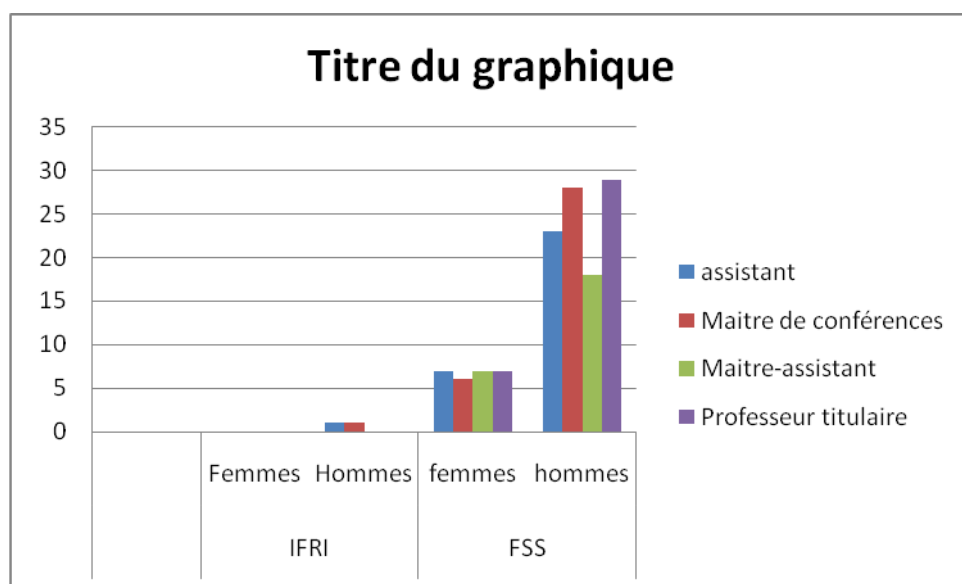


**Source :** Données de terrain, 2018 (annuaire statistique de l'UAC)

Après analyse du graphique 5 ci-dessus, il ressort qu'au titre de l'année académique 2013-2014 que le pourcentage des femmes à la FSS est plus élevé que celui des femmes enseignantes de l'IFRI. De ce résultat, il faut dire que les femmes préfèrent plus la faculté des sciences de santé que celui des sciences agronomiques, car la formation en santé est moins contraignante pour les femmes que la formation en production animale et en production végétale vue les différentes fonctions que la femme joue et de l'instinct maternel qui fait que les femmes préfèrent les études de la santé. Dans la société béninoise. Il ressort également du graphique que les femmes sont moins nombreuses au grade de maître de conférences à l'IFRI qu'à la FSS.

#### ***4.2.3. Répartition du pourcentage des enseignants de l'UAC selon le sexe de 2014 à 2015 à la FSS et à IFRI***

**Graphique 4 : Répartition du pourcentage des enseignants de l'UAC selon le sexe de 2014 à 2015 à la FSS et à IFRI**



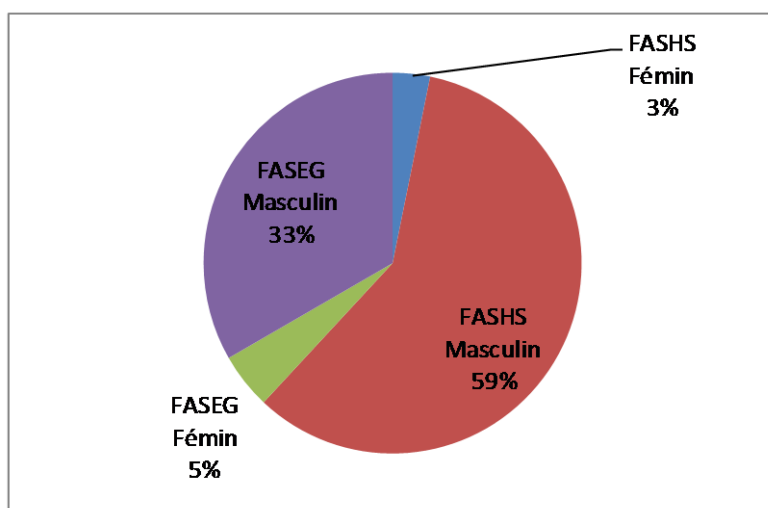
**Source :** Données de terrain, 2018 (annuaire statistique de l'UAC)

De l'analyse faite de ce graphique 6, il ressort que les femmes sont plus nombreuses à la FSS qu'à IFRI. Soit 0% de femmes à IFRI et 21% de femmes à la FSS. Ce qui fait dire que les femmes enseignantes sont moins représentées au

niveau des deux facultés. Soit 0% de femmes enseignantes à l'IFRI contre 100% des hommes enseignants et 21% de femmes enseignantes à la FSS contre 48% des hommes enseignants. Toutefois, l'IFRI est plus jeune que la FSS.

### **Graphique 5 : présentant les pourcentages des femmes enseignantes et des hommes au titre de l'année académique 2014-2015**

Dans ce sous-titre, il est question de décrire les pourcentages des femmes et de afin de comparer ces deux pourcentages et tirer des conclusions



**Source :** Données de terrain, 2018 (annuaire statistique de l'UAC)

L'analyse du graphique 7, montre que les femmes sont sous représentées à la faculté des sciences économique et de gestion (FASEG) soit 5% de femmes sur un pourcentage de 33% d'hommes. Or, à la faculté des lettres arts et sciences humaines, on note un pourcentage de 3% de femmes sur un pourcentage de 59% d'hommes. Il ressort donc que les femmes préfèrent les sciences humaines qu'aux mathématiques. On remarque donc une légère progression du pourcentage des femmes à la FASEG en 2015. Par contre, celui de la FASHS est resté stable.

#### ***4. 2.4. Analyse des Pesanteurs socioculturels et égalité de genre à l'UAC***

La triangulation des données recueillies a permis de déduire que des facteurs socioculturels comptent parmi les principaux obstacles à l'accès des femmes à l'enseignement scientifique et technique. Les femmes scientifiques ne trouvent dans l'ensemble aucun appui dans la société, d'autant plus qu'on s'imagine que les carrières scientifiques et techniques sont incompatibles avec le rôle de mère et diminuent par conséquent les chances de se marier. Il est donc conclu que ce sont ces attitudes sociales négatives qui font douter les jeunes filles et les femmes de leur capacité de se consacrer à la science et tendent à les démotiver.

Les filles s'orientent plus dans la spécialité "traditionnellement" réservée aux filles. C'est un complexe qu'il faut combattre au niveau même des filles. Cette situation est également relevée par Poulet (2009) dans son rapport d'enquête qualitative sur l'orientation scolaire et professionnelle dans l'enseignement secondaire aux prises avec le genre. Elle y mentionne les notions de filières dites « masculines » et « féminines ». Hoffmann-Barthes, Shamila Nai et Diana Malpede (1996) soulignent cet état de fait en expliquant que l'attitude qui prévaut envers les jeunes filles qui sont intéressées par les carrières scientifiques et technologiques est l'hostilité et le cynisme. On pense aussi que les matières scientifiques sont difficiles et par conséquent réservées aux hommes. Alors, la préférence à l'éducation est donnée aux garçons plutôt qu'aux filles, ou alors on décourage les filles de suivre des études techniques. Les parents veulent que leurs filles entrent dans des secteurs « propres » aux femmes. Ces assertions font partie des conclusions d'un projet spécial sur « la formation scientifique, technique et professionnelle des jeunes filles en Afrique », en vue de réduire les disparités entre les sexes en ce qui concerne l'enseignement scientifique et technologique ; et la formation technique et professionnelle. De l'étude de Ladan (2012), la proportion de filles inscrites à l'UAC est faible (23,6%). Le corps enseignant des universités publiques compte moins de 10% de femmes (9,64% à l'UAC et 8,57%

à l'UP) (AFEFRS, 2014). Peu de femmes occupent également des postes de responsabilité. Sur les 24 entités de formation et de recherche que compte l'UAC en 2012, seules 3 femmes occupent les postes de chef d'établissement et le poste de chef-adjoint d'établissement.

Le document du plan stratégique de développement de l'Université d'Abomey-Calavi dans sa vision pour 2023, accorde une attention particulière aux couches les plus vulnérables de la communauté universitaire, la garantie de l'équité dans la jouissance des droits et devoirs et l'accès équitable aux postes de responsabilité entre femmes et hommes, membres de la communauté universitaire. Mais, dans la réalité, on note une situation qui n'est pas en faveur des femmes.

#### ***4.2.3. Inégalité entre hommes et femmes à l'Université à l'UAC***

La triangulation des données de terrain permet de dire que la production scientifique dans un univers marqué par les inégalités femmes-hommes est une réalité à l'Université d'Abomey-Calavi. Il est important de souligner que les recherches sur le genre sont produites dans un monde académique traversé par les inégalités femmes-hommes, en particulier parmi les enseignantes et/ou chercheuses. Certes, la féminisation de la population estudiantine depuis les années 1960 a conduit à une mixité croissante des enseignant-e-s et/ou chercheurs et chercheuses durant les 40 dernières années. Mais cela n'a pas permis, loin s'en faut, dans certaines disciplines, d'atteindre la parité. Ainsi, on constate que :

- les femmes demeurent, de manière globale, moins nombreuses parmi les enseignants-chercheurs, les chercheurs-enseignants et les chercheurs;
- les professeures de rang magistral sont encore largement minoritaires ;
- les disciplines les plus prestigieuses restent les plus masculinisées.

En d'autres termes, dans l'enseignement supérieur comme ailleurs, les carrières professionnelles des femmes sont contraintes par une « cage de verre », invisible mais pourtant bien réelle, caractérisée par :

- une segmentation horizontale, entre les disciplines, qui conduit les femmes vers les disciplines les moins valorisées, constituant des « parois de verre » ;
- une segmentation verticale qui limite l'accès aux postes de professeures titulaires et directrices de recherche formant un « plafond de verre ».

### **3. Perspectives pour la thèse**

La présente recherche a permis d'appréhender la représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur à l'Université d'Abomey-Calavi : utopie ou égalités dans le genre ? Nous sommes consciente que la prise en compte de tous les aspects de la stratégie genre ne nous a pas permis de cerner tous les contours de la thématique. Pour ce faire, nous projetons travailler spécifiquement sur : Leadership féminin et promotion de l'éducation dans le Nord- Ouest du Bénin.

## CONCLUSION

Au terme de la recherche axée sur la représentativité de la carrière enseignante à l'UAC : utopie d'une égalité de genre ?, il apparaît clairement que, les femmes enseignantes sont peu représentées dans l'enseignement supérieur à l'UAC. La plupart des professeurs approchés, reconnaissent que les femmes sont sous-représentées à l'Université d'Abomey-Calavi surtout en ce qui concerne les filières des sciences exactes. Il existe un grand écart entre les femmes enseignantes et les hommes. On note également une faible présence des femmes aux postes de responsabilités, par exemple, au niveau des chefs de départements, les vices doyens et les doyens de facultés. Malgré les politiques mises en place par l'Etat pour encourager les candidatures féminines, il existe une disparité entre les enseignants à l'Université d'Abomey-Calavi, car lorsqu'on prend le grade des maîtres de conférences, il y a peu de femmes qui ont ce titre. Ce qui revient donc à dire que lorsque le grade augmente, moins les femmes sont représentées. Cette faible représentativité des femmes est liée à plusieurs facteurs que sont, entre autres, le statut social de la femme béninoise qui fait qu'elle n'arrive pas comme l'homme à progresser, car la production scientifique consomme assez de temps et nécessite la disponibilité de l'enseignant. On note également la persistance des facteurs socioculturels à la faible représentativité des femmes dans l'enseignement supérieur. Au nombre de ces facteurs il faut noter le poids de la culture qui laisse croire que la femme ne doit pas faire de très longues études, car la condition féminine ne permet pas à la femme africaine qui, selon la culture, doit vite concevoir afin de donner aux hommes une progéniture. Par ailleurs, la conciliation de vie de couple et carrière enseignante s'est révélée être une variable non négligeable dans l'évolution ou l'obtention de grades, car l'obtention de ces grades est conditionné par une production scientifique. En outre, la maternité se pose également comme un facteur explicatif de la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante du supérieur. Elle fait retarder les

productions scientifiques des femmes enseignantes et, généralement, les jeunes filles qui aspirent à ce métier, quand elles tombent enceinte, parfois certaines abandonnent quand les conditions ne sont pas réunies, mais celles qui persistent s'en sortent. On note aussi la faible présence des enseignantes-chercheurs au niveau des laboratoires à l'UAC. L'appartenance à un laboratoire de recherche est pourtant la condition première pour que tout enseignant du supérieur puisse évoluer dans sa carrière. Mais l'analyse des données a révélé qu'à l'UAC, peu de femmes sont promotrices de laboratoire de recherche. Ce qui amène à conclure que la faible présence des femmes dans les laboratoires de recherche expliquerait le nombre marginal des femmes de rang magistral. Dans la même perspective, les données statistiques issues des sources existantes, montrent sur une période de cinq ans, soit de 2012 à 2016, une faible représentativité des femmes dans le corps professoral à l'UAC. Mais, une légère augmentation du nombre de femmes enseignante a été constatée au cours des trois dernières années. C'est-à-dire, la période de 2014 à 2016. Mieux, il y a lieu de faire remarquer que depuis 2016, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique est dirigé par une enseignante-chercheurs. Toutefois, c'est la deuxième fois depuis l'indépendance du Bénin en 1960, que ce ministère est confié à une femme, enseignante-chercheur. Madame Conceptia Denis-Ouinsou ayant été la première en 2006.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Attanasso (2010). Politique de promotion du genre au Bénin : Leurre ou Réalité ?  
15<sup>e</sup> Journée de la femme.

Afiwa K. Télé A. R., Ekue M. (2007). Femmes togolaises : aujourd'hui et  
Demain. Livre Blanc. 2<sup>e</sup> édition. Centre de Recherche d'Information et de  
formation pour la Femme.

Bardin L. (2001). *L'analyse de contenu*. Paris, PUF.

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

Bastid F. (2004). *Mesurer la réussite de carrière des cadres : vers une  
intégration de la dimension extra-professionnelle ?*, W.P. n°681.

Beaufays S., Kraiss, B. (2005). Femmes dans les carrières scientifiques en  
Allemagne, les mécanismes cachés du pouvoir, *Travail, genre et sociétés*, n°14.

Benschop Y., Brouns M. (2003). Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing  
and its Gender Effects, *Gender, Work and Organization*, vol.10, n°2.

Bonnivert S. (2002). *La question des itinéraires de carrière dans des contextes  
organisationnels différents, une relecture stratégique*. Acte du congrès de  
l'AGRH, Nantes. Les facteurs déterminants de la carrière des enseignant es  
chercheur es, une approche GOS intégrée : cas de l'UCAD.

Bouffartigue P., Pochic S. (2006). *Cadres nomades : Mythes et réalités à propos  
des recompositions des marchés du travail des cadres. Version 1*.

Belghiti-Mahut S., Laurence A. L. (2008). Presence des femmes dans le top  
management et performance financière des entreprises : une étude exploratoire.  
CREGOR/Université Montpellier II.

Bujold C., Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherche*, Montréal.

Boutinet J., P. (1993). *Evolution du travail féminin et désir des femmes souhaitant retravailler*, contribution à une psychosociologie du travail, Recherche menée dans le cadre du Contrat Plan Etat -Région de la région Poitou-Charentes, Document inédit.

Bourdieu P. (1998), *La Domination masculine*, Paris, Le Seuil, coll. Liber.

Broze L., Delavault et Levillain (2000). Les femmes dans la filière de l'enseignement supérieur. Ministère de l'Education Nationale.

Cadin L. et al, (1997). *Gestion des Ressources Humaines. Pratiques et éléments de théories*, DUNOD.

Cardinal L., Lepine, I. (1998). La gestion individuelle de sa carrière dans l'optique d'une carrière éclatée ", dans Travail et carrière en quête de sens, *Presses Interuniversitaires*.

Cardinal L. (1999). L'éclatement de la carrière ou la carrière éclatée: *un nouveau courant en Carriérologie*, vol. 7, n°3&4, pp. 103-114.

Cardinal L. (2004). Nouvelles carrières et succès psychologique au travail », *Cahiers de recherche de l'ESG*.

Cerdin J., L. (2004). Les carrières dans un contexte global », *Revue management et avenir*, n°1.

Douboga Y.O. et al.,(2016). Femmes et pouvoirs dans les universités béninoises : entre reconnaissance académique et rapports de pouvoir. *Revue Togolaise des sciences sociales*. Vol 10, n°1. P.P.107-121.

Ester B. (1983). *La femme face au développement économique*. France, presses Universitaire.

Delavault H. (2002). Les enseignants-chercheurs à l'université : la place de la femme. *Ministère de l'Education Nationale*. Demain Parité.

Fagenson E., A. (1990). «Perceived Masculine and Feminine Attributes Examined as a Function of Individual's and Level in the Organizational Power Hierarchy: A Test of Four Theoretical Perspectives», *Journal of Applied Psychology*, vol. 75, n° 2. P.P. 101-105.

Fourn E. (2011). Role et importance des femmes dans le développement socio-économique du Bénin: pesanteurs culturelles et sociologiques. Etude et document n°018/2011.

Hoffmann-Barthes (1999). Formation scientifique, technique et professionnelle des jeunes filles en Afrique. Sommaire de 21rapports nationaux.

Houinsa G.D. (2008). Femmes du Bénin au cœur de la dynamique du changement social. Friedrich Ebert Stiftung (FES, Bénin).

Jérôme C. (20012) Hommes /Femmes, *L'espérance au bout de la complémentarité*. Direction du développement et de la coopération DDC.

Kpenavoun Chogou S. (2016). Service des statistiques. Annuaire des statistiques de l'année académique 2014-2015. Université d'Abomey-Calavi (UAC).

Ministère de la famille et de l'enfant (2009). Guide méthodologique d'intégration du genre dans les politiques, plans et programmes/ projets de développement et curriculum de formation en intégration du genre.

Ministère de la famille et de l'enfant (2007). Politique Nationale de Promotion de la Femme.

Lemièrre S., Silvera, R. (2008). « Les différentes facettes des inégalités salariales hommes femmes », in Cornet vuibert, AGRH.

Laufer J. (2003). «Entre égalité et inégalités: les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'année sociologique*, vol. 53, p. 143-174.

Laufer J. (2005). «La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », Travail emploi n° 102.

Lavictoire O., Peluso, L., Vivant, P.,Vullien, C. (2005). « L'égalité professionnelle Homme – Femme : contrainte légale ou facteur de performances? », MBA Management des ressources humaines, promotion 2004-2005.

Lasvergnas I. (1988). « Contexte de socialisation primaire et choix d'une carrière scientifique chez les femmes », Recherches féministes vol. n°1.

Lavictoire O., Peluso, L., Vivant, P.,Vullien, C. (2005). « L'égalité professionnelle Homme – Femme : contrainte légale ou facteur de performances ? », MBA Management des ressources humaines, promotion 2004-2005.

Latour E. (2008). Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure. n°55-56. P.P. 53-60.

Musselin C. et Pigeyre (2008). Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires. *Centre de sociologie des organisations*. Université Paris -12-val-de Marne.

Pigeyré F. et Valette, A. (2004). «Les carrières des femmes à l'université. Les palmes de verre du cocotier », Revue Française de Gestion n° 151.

Treanton J., R. (1960). «Le concept de carrière», *Revue Française de Sociologie*. vol.1.

## **LISTE DES ANNEXES**

Annexe 1 : Guide d'entretien à l'endroit des enseignants de l'UAC

Annexe 2 : Guide à l'endroit des chefs de département et doyens de faculté enseignants à l'UAC

Annexe 3 : Grille d'observation

Annexe 4 : les tableaux qui ont servis à la réalisation des graphiques

Annexe 5: le tableau synoptique des documents parcourus ainsi que les centres de documentations

Annexe 6 : Calendrier des activités de la recherche

## **Annexe1 Guide d'entretien à l'endroit des enseignants de l'UAC**

### **I- le statut social de la femme dans la société béninoise et sa faible représentativité dans la carrière enseignante à l'UAC.**

- Perception du statut social de la femme
- Influence du statut social de la femme sur la carrière enseignante
- La place de la femme dans l'enseignement supérieur
- Statut social et faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.
- Le complexe d'infériorité chez la femme (pensez-vous que cela pourrait constituer un frein à son évolution ? si oui comment ? Si non pourquoi ?)
- Conciliation vie de famille et la carrière enseignante

### **II-Les pesanteurs socioculturelles et la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.**

- Stéréotypes à l'égard de la femme
- Nombre de femmes enseignantes au niveau de chaque département
- A votre avis pourquoi y a-t-il peu de femmes dans la Profession ?
- Insertion de politique genre au niveau des universités
- Faible présence des femmes à l'UAC
- Egalité genre dans la carrière enseignante à l'UAC utopie ou réalité ?
- La persistance des pesanteurs socioculturelles liée à la faible présence des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC
- Influence des moyens financiers sur l'évolution des femmes dans la carrière enseignante
- N'avez-vous pas le sentiment d'avoir sacrifié votre vie familiale au profit de votre carrière ou vice versa ?

## **Annexe 2 Guide à l'endroit des chefs de département et doyens de faculté enseignants à l'UAC**

### **I- le statut social de la femme dans la société béninoise et sa faible représentativité dans la carrière enseignante à l'UAC.**

- Nombre de femmes par département.
- Nombre de femmes par grade.
- Nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes enseignants
- Stratégie de promotion de genre dans la carrière enseignante à l'UAC, l'année d'adoption.
- Décret, ou un arrêté dans le cadre de la promotion des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC, l'année adoption.
- Politiques en matière de genre au Bénin
- Nombre de femmes recrutées par rapport aux hommes.
- Existence de cota lors du recrutement des enseignants au supérieur.
- Nombre de femmes sont proches de la retraite.

### **II-Les pesanteurs socioculturelles et la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.**

- Causes de la faible présence des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.
- Statut social de la femme dans la société béninoise et influence dans sa carrière.
- Pesanteurs socioculturelles liées à la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante à l'UAC.

- Politiques genres mises en place au niveau de votre département afin que les femmes soient présentes au niveau du département.

### Annexe3 Grille d'observation

CARACTERISTIQUES A OBSERVER	OBSERVATIONS FAITES
L'effectif des enseignants et enseignantes dans les départements	Faible représentativité des femmes (nombre d'homme largement supérieur au nombre de femmes)
La fréquence des enseignantes au cours	Elles sont régulières au cours
Les comportements stéréotypés de certains enseignants à l'égard des enseignantes à l'UAC	Discrimination liée aux postes de responsabilité

### Annexe 4 : les tableaux qui ont servis à la réalisation des graphiques

#### ETAT DES ENSEIGNANTS EN ACTIVITE PAR CORPS A LA FSA ET A LA FSS SELON LE GENRE (2012-2013)

Corps		assistant	Attaché de recherche	Chercheur	Maitre de conférences	Maitre-assistant	Professeur titulaire
Facultés							
FSS	femmes	6			5	5	8
	hommes	24			30	20	23
IFRI	femmes	5	1	0	0	2	0
	hommes	17	2	12	27	18	11

#### ETAT DES ENSEIGNANTS EN ACTIVITE PAR CORPS A LA FSA ET A LA FSS SELON LE GENRE (2013-2014)

Corps		assistant	Professeur-assistant autonome	Maitre de conférences	Maitre-assistant
Facultés					
FSS	femmes	3	1	6	5
	hommes	13	3	34	17
IFRI	femmes			0	
	hommes			1	

ETAT DES ENSEIGNANTS EN ACTIVITE PAR CORPS A LA FASAG ET A LA FLASH SELON LE GENRE (2013-2014)

Corps		assistant	Professeur-assistant autonome	Chercheur	Maitre de conférences	Maitre-assistant	Professeur titulaire	Attaché de recherche
Facultés								
FASEG	Femmes	1	0	1	0	0	0	0
	Hommes	14	8	9	4	12	2	2
FASHS	Femmes	2	0	0	1	9	0	
	Hommes	27	6	5	26	61	16	

ETAT DES ENSEIGNANTS EN ACTIVITE PAR CORPS A LA FASAG ET A LA FLASH SELON LE GENRE (2014-2015)

Corps		assistant	Maitre de conférences	Maitre-assistant	Professeur titulaire
Facultés					
FASEG	Femmes	3	0	0	0
	Hommes	21	4	13	2
FASHS	Femmes	2	3	8	0
	Hommes	37	31	53	13

ETAT DES ENSEIGNANTS EN ACTIVITE PAR CORPS A LA FASAG ET A LA FLASH SELON LE GENRE (2014-2015)

Corps		assistant	Maitre de conférences	Maitre-assistant	Professeur titulaire
Facultés					
IFRI	Femmes	0	0	0	0
	Hommes	1	1	0	0
FSS	Femmes	7	6	7	7
	Hommes	23	28	18	29

ETAT DES ENSEIGNANTS EN ACTIVITE PAR CORPS A LA FLASH ET A LA FASEG DE L'UAC SELON LE GENRE (2012-2013)

Corps		Assisant	Chercheur	Maitre de conférences	Maitre-assistant	Professeur titulaire
Facultés						
FASHS	Femmes	4	0	1	6	0
	Hommes	42	6	23	57	12
FASEG	Femmes	1	0	1	0	0
	Hommes	18	8	5	13	1

ETAT DES ENSEIGNANTS EN ACTIVITE A L'UAC SELON LE SEXE  
(2012-2016)

ANNEE	2012	2013	2014	2015	2016
F	11	10,8	12	12	14
H	89	89,2	88	88	86

**Annexe5 : le tableau indique la nature des documents parcourus ainsi que les centres de documentations.**

Centre de documentation	Nature des documents	Types d'informations
<b>FLASH</b>	Mémoires	Informations générales et à caractère méthodologique
<b>UAC</b>	Livres, rapports, articles	Informations ayant rapports au sujet et générales
<b>Institut Français</b>	Livres, rapports, articles	Informations conceptuelles et méthodologiques
<b>DSA</b>	Mémoires	Informations générales spécialisées.
<b>Internet</b>	Livres, thèses, mémoires, articles et rapports	Informations générales

Source : Données de terrain, 2018

## Annexe6 : Calendrier des activités de la recherche

Activités	Janvier	Février	Mars	Mai	Juin	Juillet	Août
Recherche documentaire							
Problématique hypothèses et objectifs							
Rédaction du protocole de recherché							
Enquêtes de terrain							
Dépouillement et traitement des données							
Rédaction du mémoire							
Soumission au maître							
Correction et dépôt final							
Soutenance							

## TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE .....	1
DEDICACE.....	2
REMERCIEMENTS .....	3
Sigles et acronymes .....	4
LISTE DES FIGURES ET TABLEAU .....	6
Résumé .....	7
INTRODUCTION.....	8
CHAPITRE1 : FONDEMENTS THEORIQUES DE LA RECHERCHE .....	11
1.1. PROBLEMATIQUE.....	11
1.1.1. Les constats .....	11
1.2. Hypothèses de la recherche .....	15
1.2.1. Hypothèse générale .....	15
1.2.2. Hypothèses spécifiques .....	15
1.3. Objectifs .....	15
1.3.1. Objectif général .....	16
1.3.2. Objectifs spécifiques .....	16
2-CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE .....	16
2.1. Délimitation thématique .....	16
2.2. Justification du choix du sujet.....	17
2.2. 3. Clarification conceptuelle .....	18
3.2. 4. Revue de littérature .....	22
CHAPITRE2 : DEMARCHE METHODOLOGIQUE ET PRESENTATION DU CADRE DE RECHERCHE .....	26

2.1. DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	26
2.1.1. Nature de la recherche.....	26
2.1.2. Technique d'échantillonnage .....	26
2.1.1.1. Groupes cibles .....	26
2.2.1.2. Echantillonnage.....	27
2.1.3. Techniques et outils de collecte de données .....	28
2.1.4. Recherche documentaire .....	29
2.1.5. Entretiens individuels approfondis.....	29
2.1.6. Observation participante .....	29
2.1.7. Modèle d'analyse .....	30
2.2. MONOGRAPHIE DU MILIEU DE LA RECHERCHE.....	30
2.2. 1.Cadre de la recherche .....	30
2.2.2. Présentation monographique de l'Université d'Abomey-Calavi.....	32
2.2.3. Historique de l'Université d'Abomey-Calavi.....	32
2.2.4. Etablissements de formation de l'Université d'Abomey-Calavi .....	35
2.2.5. Facultés dites "classiques" ou entités de formation générale.....	35
2.2.6. Etablissements de formation professionnelle.....	36
2.2.7. Etablissements para et post-universitaires .....	39
CHAPITRE 3 : STATUT SOCIAL DE LA FEMME BENINOISE : FACTEUR EXPLICATIF DE LA FAIBLE REPRESENTAVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L'UAC .....	41
3.1. LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LE CORPS PROFESSORAL A L'UAC: ETAT DES LIEUX.....	41
3.1.1. Perception sur les concepts de statut social et représentativité des femmes dans la carrière enseignante au supérieur.....	41

3.1.2. Cadre institutionnel du genre au Bénin.....	43
3.1.3. Etats des lieux du genre à l’UAC.....	46
3.1.4. Bref aperçu de la situation des femmes à l’UAC.....	49
<b>3.2. LES FACTEURS LIES AU STATUT SOCIAL QUI HANDICAPENT LA FORTE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE AU SUPERIEUR .....</b>	<b>50</b>
3.2.1. La maternité: facteur explicatif de la faible représentativité des femmes dans la carrière enseignante du supérieur.....	50
3.2.2. Conciliation vie de couple et carrière enseignante.....	51
3.2.3. Faible présence des enseignants selon le sexe au niveau des laboratoires de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS) .....	54
3.2.4. Analyse du rôle de la femme dans la société béninoise et égalité de genre dans la carrière enseignante à l’UAC .....	55
3.2.5. Maternité et carrière professionnelle dans l’enseignement supérieur à l’UAC .....	56
<b>CHAPITRE 4 : PESANTEURS SOCIOCULTURELLES: VARIABLE EXPLICATIVE A LA FAIBLE REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L’UAC.....</b>	<b>58</b>
4.1. PESANTEURS SOCIOCULTURELLES ET REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LA CARRIERE ENSEIGNANTE A L’UAC .....	58
4.1.1. Persistance des pesanteurs socioculturelles .....	58
4.1.2. Faible représentativité des femmes dans la gestion de l’enseignement supérieur .....	59
4.2.3. Place des femmes dans l’enseignement supérieur et la recherche.....	60

4.2. REPARTITION DES POURCENTAGES DES ENSEIGNANTS DE L’UAC PAR SEXE DURANT LA PERIODE DE 2012 A 2016 A LA FASHS ET A LA FASEG ET ENTRE LA FSS ET L’IFRI .....	61
4.2.1. Répartition du pourcentage des enseignants de l’UAC selon le sexe au titre de l’année 2012- 2013 à la FASHS et à FASEG .....	61
4.2.2. Répartition du pourcentage des enseignants de l’UAC selon le sexe de 2013 à 2014 à la FSS et à l’IFRI .....	63
4.2.3. Répartition du pourcentage des enseignants de l’UAC selon le sexe de 2014 à 2015 à la FSS et à IFRI.....	64
4. 2.4. Analyse des Pesanteurs socioculturels et égalité de genre à l’UAC .....	66
4.2.3. Inégalité entre hommes et femmes à l’Université à l’UAC .....	67
3. Perspectives pour la thèse .....	69
CONCLUSION .....	70
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	72
LISTE DES ANNEXES .....	76
TABLE DES MATIERES .....	83