



Réseau Francophone  
des Femmes  
Responsables dans  
l'Enseignement Supérieur  
et la Recherche

# **ETAT DES LIEUX DE LA REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE DANS LES PAYS FRANCOPHONES**

**Présentée par:**

**Pr MAMBO Véronique**

# PLAN DE LA COMMUNICATION

**INTRODUCTION**

**METHODOLOGIE**

**ANALYSE GENRE DES UNIVERSITES ENQUÊTEES**

**POURQUOI LA REPRESENTATIVITE DES FEMMES EST ESSENTIELLE  
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE?**

**ANALYSE SWOT**

**RECOMMANDATIONS**

**CONCLUSION**

# INTRODUCTION



## CONTEXTE GLOBAL

Les enjeux de genre sont au cœur des débats sur l'égalité dans l'enseignement supérieur, particulièrement dans les pays francophones. Malgré des progrès significatifs, les femmes continuent de faire face à des obstacles dans leur progression académique et professionnelle.



## STATISTIQUES CLÉS

Selon l'UNESCO, seulement 28 % des chercheurs mondiaux sont des femmes, et les disciplines scientifiques et techniques demeurent largement dominées par les hommes. Les stéréotypes de genre influencent encore les choix de carrière des femmes. La problématique se pose également au niveau des postes de pouvoir et de décision, où la présence des femmes est nettement plus faible, créant ainsi un déséquilibre dans la gouvernance des institutions universitaires.



## IMPORTANCE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Une meilleure représentativité des femmes est essentielle pour assurer une gouvernance inclusive et une diversité cognitive dans les recherches scientifiques, favorisant ainsi des solutions novatrices aux défis mondiaux.



## PROBLEMATIQUE

**Difficulté pour les universités francophones de disposer d'une cartographie sensible au Genre permettant de rendre visible les disparités au niveau de la gouvernance, les unités de formation et de recherche ou les filières où les femmes sont sous représentées.**



## OBJECTIF

**Evaluer l'état actuel de la représentativité des femmes francophones dans le secteur de l'enseignement et de la recherche et discuter des stratégies à adopter pour promouvoir une plus grande équité.**



# METHODOLOGIE

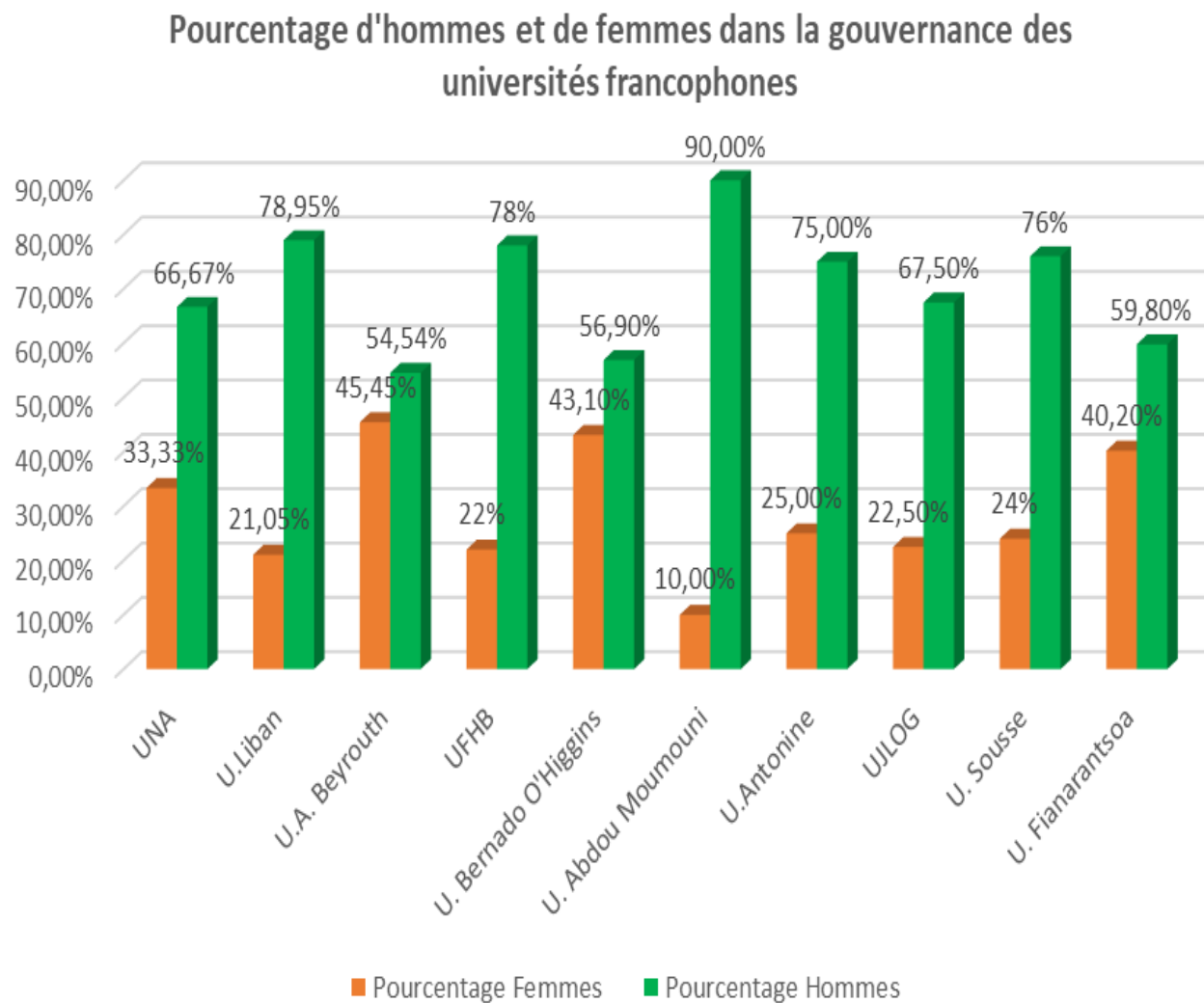


La collecte de l'information s'est faite sur la base des données disponibles issues de 11 universités francophones:

- Université Nangui ABROGOUA de Côte d'Ivoire (UNA),
- Université du Liban,
- Université arabe de Beyrouth au Liban,
- Université Félix HOUPHOUËT-BOIGNY de Côte d'Ivoire (UFHB),
- Université Jean Lorougnon GUÉDÉ de Côte d'Ivoire (UJLOG),
- Université Abdou Moumouni du Niger,
- Université Bernardo O'Higgins du Chili,
- Université de Limoges de France
- Université Antonine du Liban
- Université de Sousse de Tunisie
- Université de Fianarantsoa de Madagascar

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Gouvernance des universités enquêtées (1/3)



Les femmes représentent moins de 30% dans le top management des universités enquêtées à part les universités Arabe de Beyrouth et Bernardo O'Higgins où la parité est quasi atteinte. L'université Abdou Moumouni a le plus faible pourcentage de femmes dans la gouvernance (10%). Des inégalités de genre existent donc au niveau des postes de responsabilité au sein des universités francophones. Le gap est immense et il convient de prendre des mesures idoines pour corriger ces inégalités.

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUÊTÉES

## Gouvernance des universités enquêtées (2/3)



- Les femmes occupent encore rarement les postes de pouvoir au sein des institutions universitaires. Dans plusieurs autres pays francophones, moins de 20 % des femmes accèdent à des postes de professeurs titulaires ou de direction (présidents d'université, recteurs, doyens).
- Les raisons en sont multiples et complémentaires, certaines sont liées à la difficulté de concilier carrière et éducation des enfants, d'autres aux représentations de la société sur le rôle des femmes (Nimmesgern, 2016).



# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUÊTÉES

## Gouvernance des universités enquêtées (3/3)



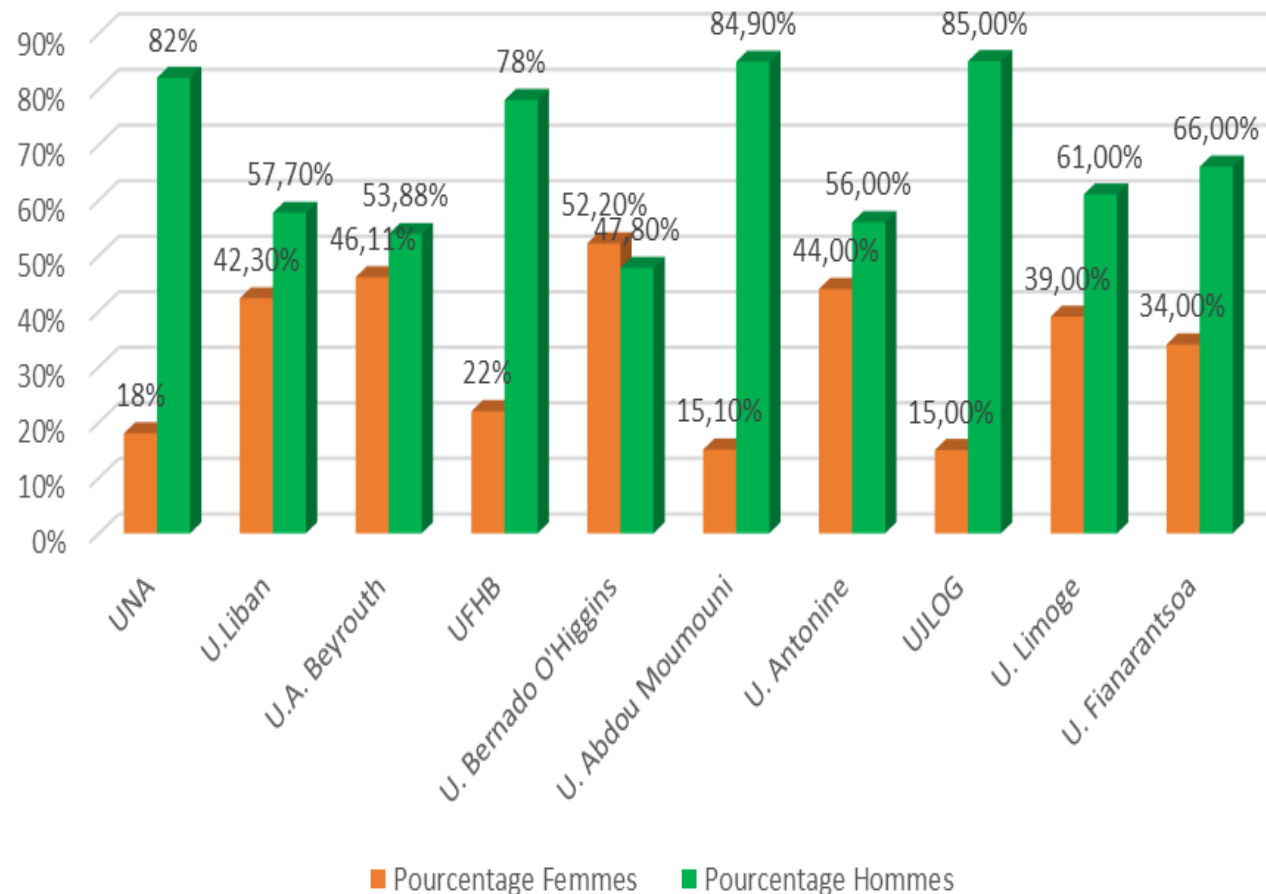
- Les femmes restent confrontées également à un plafond de verre, souvent dû à des biais de genre institutionnels et à un manque d'accès aux opportunités de leadership.
- Pour plusieurs auteurs (**Lafortune et al., 2002 ; Dechênes, 2008**), il faudrait imposer un minimum de 30% de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.



# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des Enseignant.e.s dans les universités enquêtées (1/3)

Pourcentage d'enseignant.e.s dans des universités francophones



Le pourcentage de femmes dans la population enseignante varie significativement d'une université à l'autre. Par exemple, dans les universités Jean Lorougnon Guédé (UJLOG) et Abdou Moumouni seulement 15 % des enseignants sont des femmes, alors que ce pourcentage monte à 52,20 % à l'Université Bernado O'Higgins. Dans les universités francophones africaines, le pourcentage est généralement faible : moins de 30% de femmes.

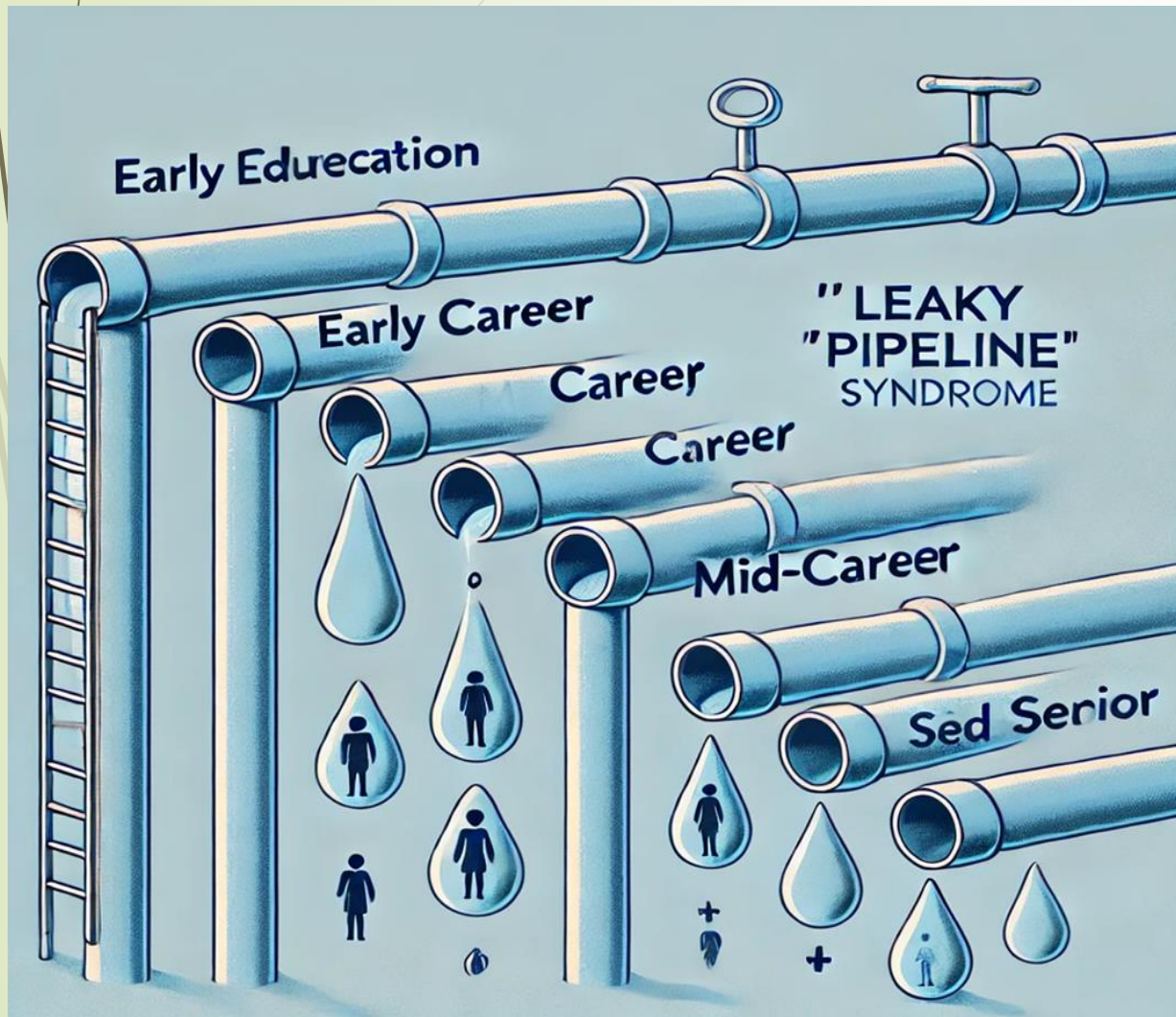
# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des Enseignant.e.s dans les universités enquêtées (2/3)

- Il y a plusieurs explications à ce faible taux de femmes. La première, se justifie par le nombre réduit de femmes qui atteignent le niveau du Doctorat, compte tenu du fait que les études sont trop longues et très contraignantes surtout pour les filles.
- Aussi, du fait des us et coutumes de certaines régions où les filles sont appelées à se marier écourtant ainsi leur cursus universitaire pour répondre à des impératifs liés à leur sexe.
- En effet, pour insinuer Simone de Beauvois qui a dit dans une de ses nombreuses citations qu'on ne naît pas femme mais qu'on le devient, les jeunes filles qui ont appris depuis leur naissance leur destinée à devenir femme, sont contraintes de respecter l'éducation reçue à l'effet de jouer leur rôle de femmes, c'est-à-dire leur rôle reproductif et la plupart est incapable de concilier étude et vie familiale.

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des Enseignant.e.s dans les universités enquêtées (3/3)



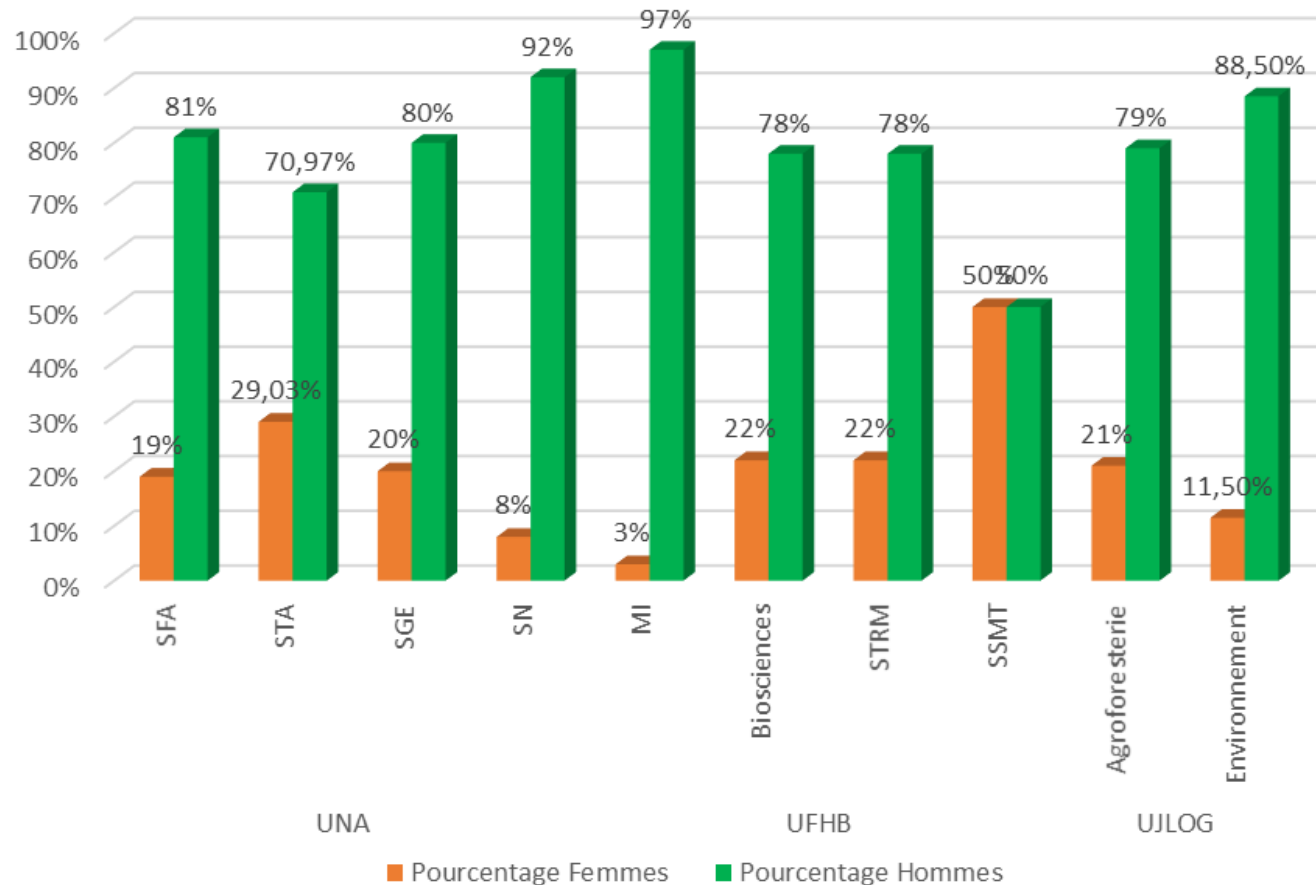
- ▶ Les disparités sont plus grandes au niveau des postes de professeure titulaire ou de chaire. La "fuite des talents féminins" (leaky pipeline : tuyau percé) se produit à chaque étape de la progression académique.
- ▶ Les obstacles à la progression de carrière des femmes enseignantes incluent des préjugés sexistes, des responsabilités familiales déséquilibrées, et un manque de soutien institutionnel pour combiner vie privée et vie professionnelle.



# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des Enseignant.e.s dans les STIM (Sciences, Technologies, Ingenieuries, Mathématiques) (1/2)

Pourcentage d'enseignant.e.s en sciences et techniques de 3 universités francophones



➤ Le pourcentage d'enseignantes dans les STIM est faible. Il varie de 3% dans les filières de Mathématique et Informatique (MI) à 50% en Sciences des Structures de la Matière et de la Technologie (SSMT).

➤ La sous-représentation des femmes dans les STIM n'est pas un phénomène nouveau.



# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

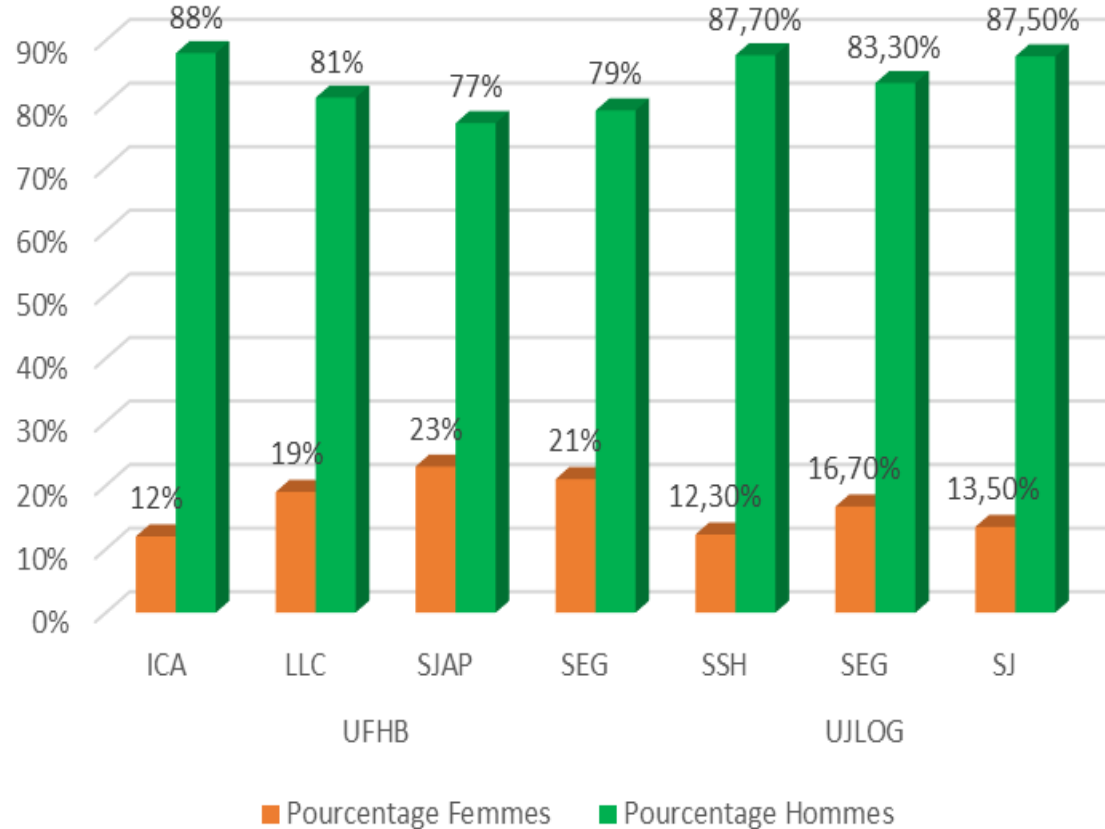
## Représentativité des Enseignant.e.s dans les STIM (Sciences, Technologies, Ingénieries, Mathématiques) (2/2)

- D'un point de vue historique, les opportunités d'éducation formelle pour les femmes limitaient l'accès aux domaines liés aux sciences dures et aux technologies. Nombreuses étaient celles qui, après avoir reçu une éducation formelle, se voyaient ensuite refuser un emploi à part entière dans ces secteurs.
- Les normes culturelles qui voulaient que les femmes et les hommes évoluent dans des sphères séparées excluaient les femmes des communautés scientifiques. Des générations entières de femmes ont dû se battre pour réussir dans des domaines considérés comme réservés aux hommes.
- En effet, des études ont rapporté à plusieurs reprises, la persistance de parcours sexospécifiques dans les choix de carrière indiquant que les mathématiques et les sciences sont perçues comme des domaines masculins et que les scientifiques sont majoritairement masculins (**Breda et al., 2018; Benyaya, 2023**).

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des Enseignant.e.s dans les sciences sociales et de la santé (1/2)

Pourcentage d'enseignant.e.s en Sciences sociales, juridiques et économiques



Pourcentage des enseignant.e.s dans les sciences de la santé



# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

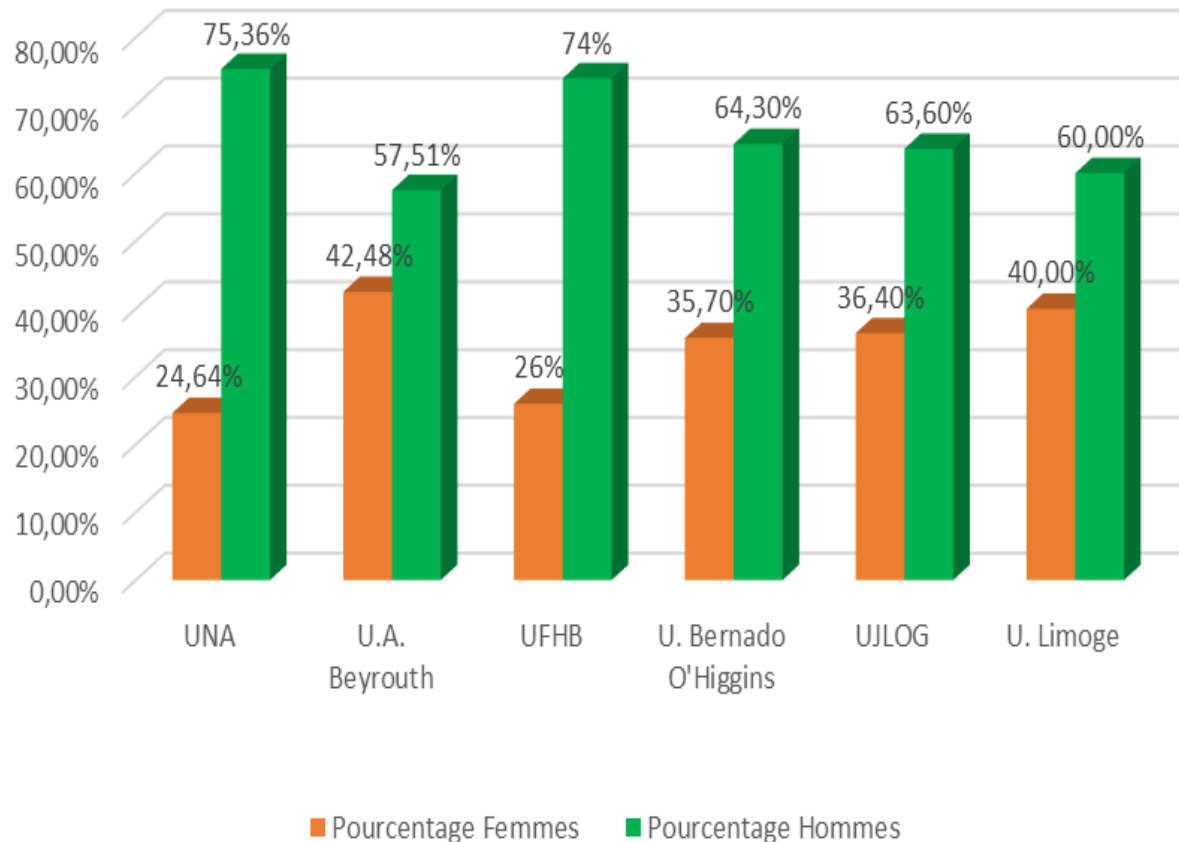
## Représentativité des Enseignant.e.s dans les sciences sociales et de la santé (2/2)

- ▶ Les femmes enseignantes sont souvent concentrées dans des disciplines considérées comme plus "féminisées" (sciences sociales, lettres) et les disciplines liées au rôle reproductif (sciences de la santé).
- ▶ Ces résultats peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs sociaux, culturels et économiques. Historiquement, les métiers de la santé, comme la médecine, le nursing ou la pharmacie, sont souvent perçus comme des prolongements des rôles traditionnels de soin et de bienveillance assignés aux femmes. Ces professions offrent un cadre où les compétences relationnelles, l'empathie et la prise en charge, valeurs souvent associées aux femmes, sont valorisées.
- ▶ De plus, les métiers de la santé sont souvent considérés comme socialement prestigieux et stables, offrant des perspectives d'emploi sécurisées et des possibilités d'avancement.

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des chercheur.e.s dans les universités enquêtées (1/2)

Pourcentage de chercheur.e.s dans des universités francophones



Les résultats présentés montrent que les femmes chercheuses restent sous-représentées. Les chercheuses sont moins nombreuses, et leur présence est encore plus réduite à des niveaux plus avancés de la carrière, comme les directrices de laboratoires ou de grands projets de recherche. Ce phénomène est accentué dans les domaines scientifiques où les hommes dominent les instances décisionnelles. Plusieurs études montrent qu'elles sont moins présentes dans les revues académiques de premier plan, ce qui réduit leur visibilité et leur influence dans le domaine scientifique.



# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

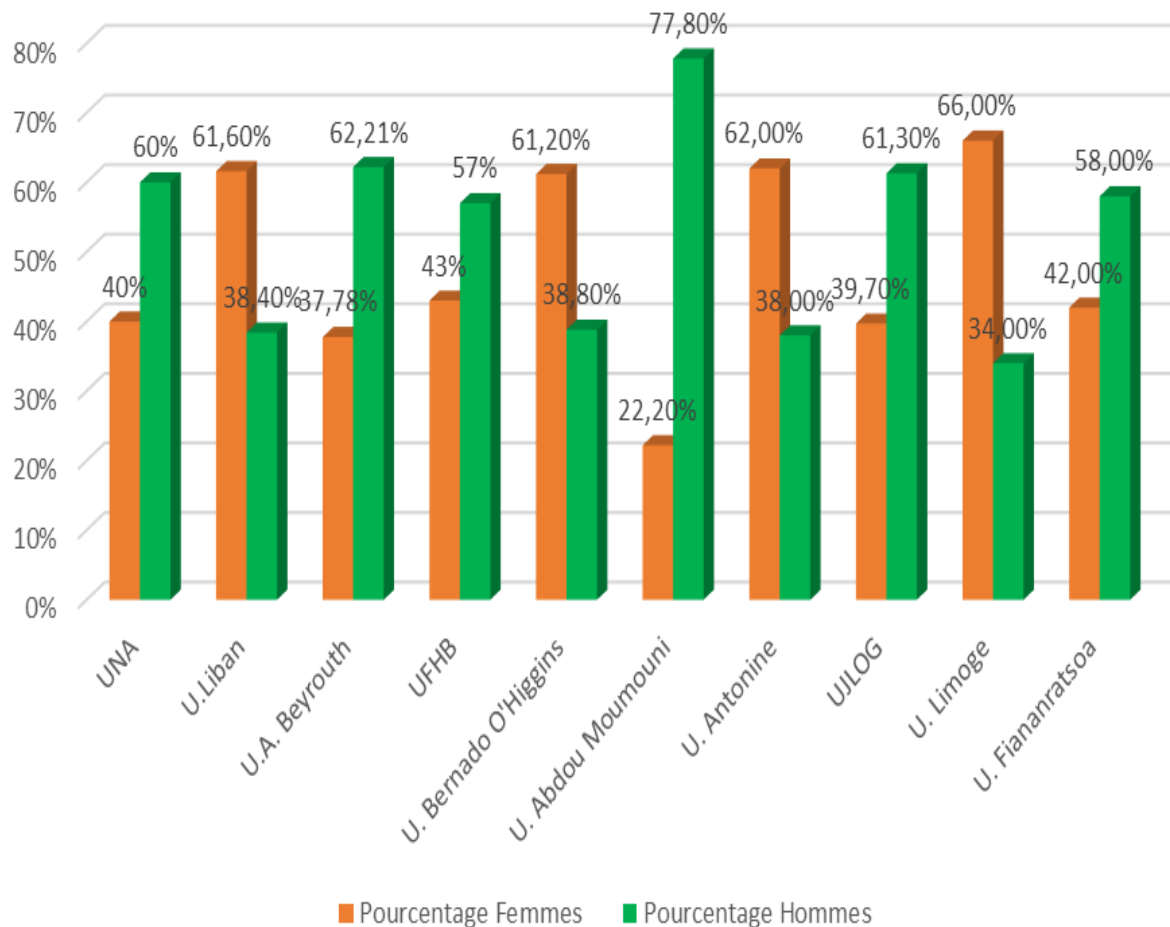
## Représentativité des chercheur.e.s dans les universités enquêtées (2/2)

- Le travail de chercheur requiert d'énormes sacrifices dans la disponibilité et la disposition d'esprit.
- Les femmes du fait de leur triple rôle dans la société, disposent de moins de temps que leurs homologues hommes pour se consacrer à la recherche. Très souvent, pendant que les hommes sont sur les lieux de recherche (laboratoire ou terrain) les week-ends pour réfléchir dans la tranquillité, les femmes sont soit au marché, soit à la maison pour les responsabilités familiales (rôle reproductif et communautaire).
- Ces constats traduisent les difficultés pour la femme à concilier carrière et éducation des enfants ou simplement carrière et vie familiale.
- Ces constats justifient également le fait que les femmes portent moins de projet que les hommes, sont moins dans la production scientifique et sont moins susceptibles d'obtenir des financements de recherche de grande envergure ou de diriger des projets de recherche majeurs.

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité du personnel administratif et technique dans les universités enquêtées

Pourcentage des PAT hommes et femmes des universités francophones

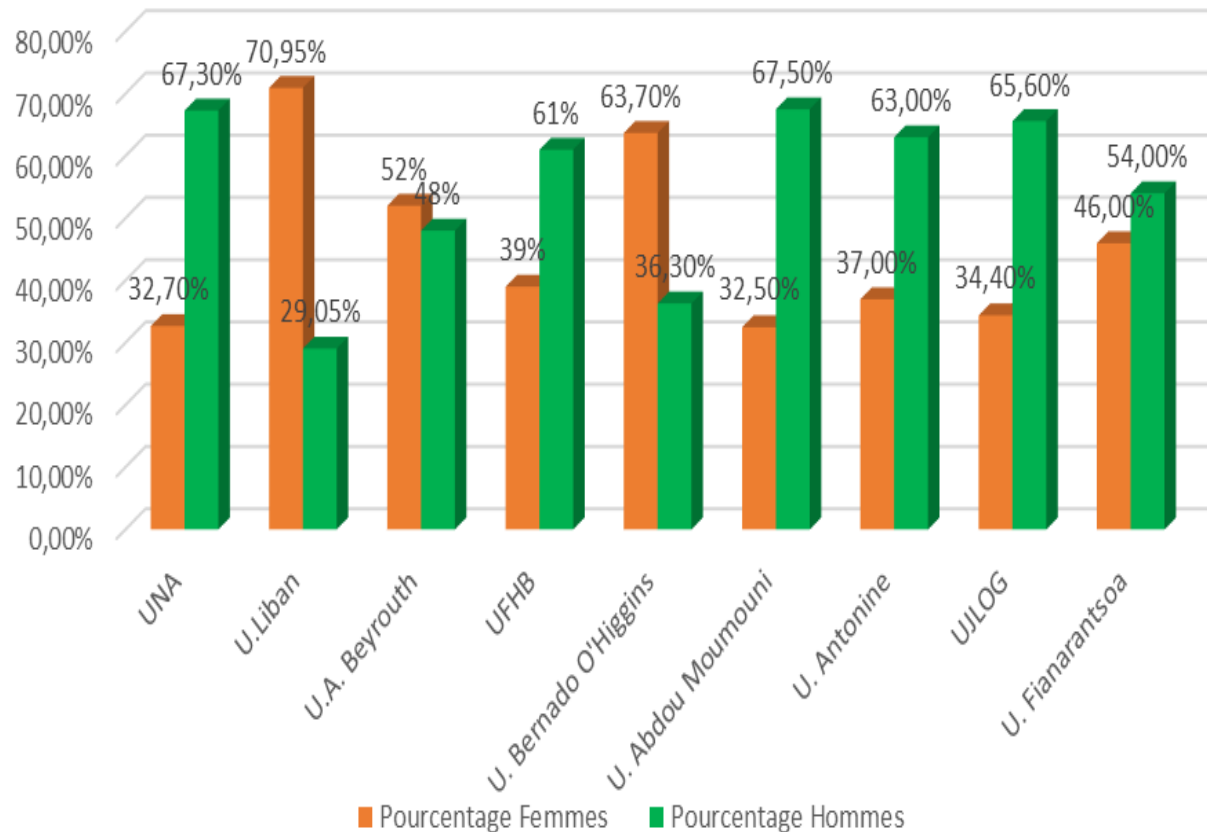


- Les résultats de l'étude montrent que les femmes sont plus représentées au niveau du personnel administratif et technique où elles atteignent 62% et 66% dans les universités d'Antonine et de Limoge.
- Toutefois plusieurs études montrent que les femmes sont souvent surreprésentées dans les postes administratifs subalternes (secrétaires, assistantes administratives) où leur avis n'est pas sollicité.
- Elles sont peu présentes aux niveaux décisionnels ou de gestion supérieure et ne participent et n'influencent aucune décision.

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des étudiant.e.s dans les universités enquêtées (1/2)

Pourcentage d'étudiant.e.s dans des universités francophones



Les résultats de l'étude montrent que les femmes sont de plus en plus présentes dans l'enseignement supérieur en tant qu'étudiantes. Dans les universités Arabe de Beyrouth et Bernado O'Higgins, elles représentent plus de 50 % des inscrits dans les universités.

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUÊTÉES

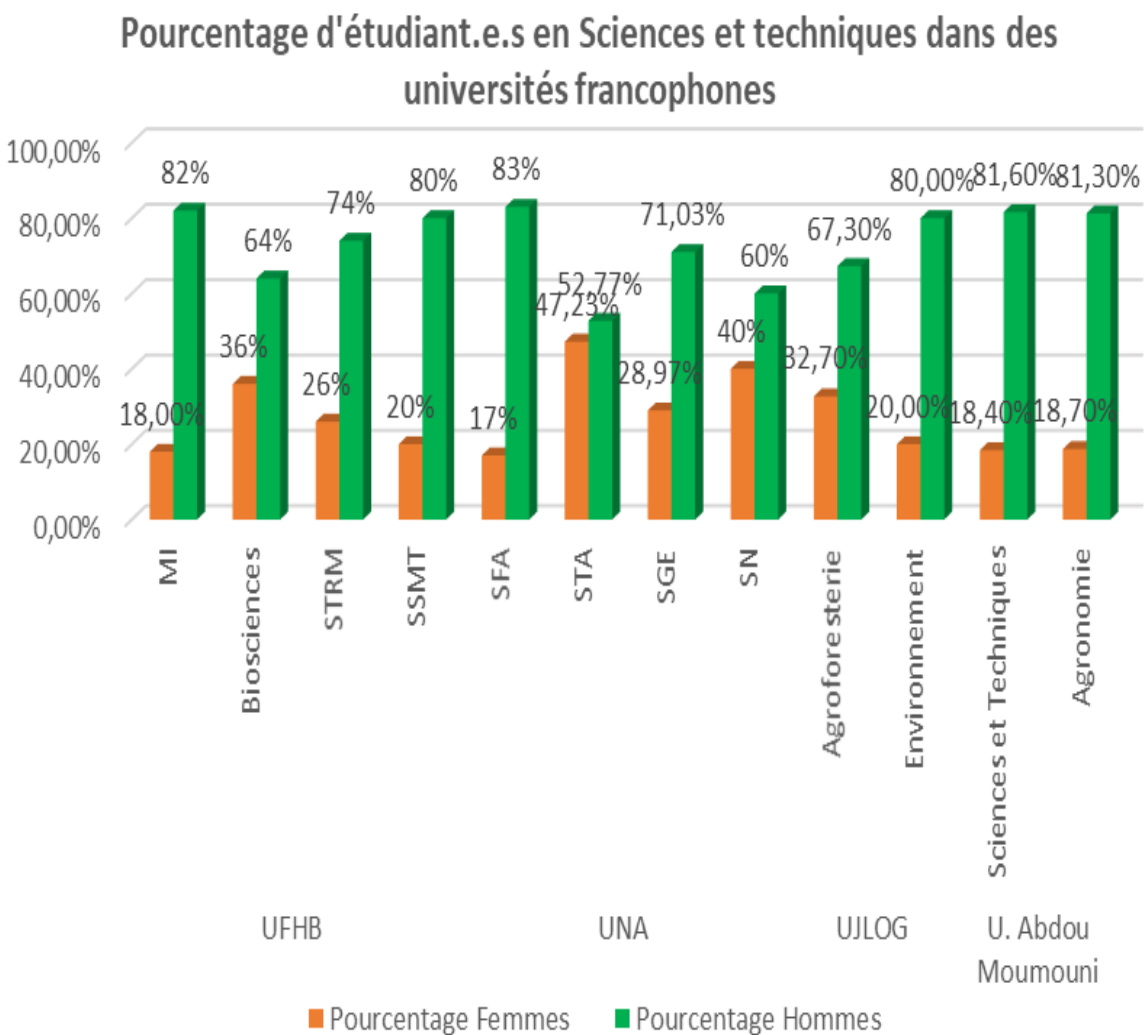
## Représentativité des étudiant.e.s dans les universités enquêtées (2/2)

- Cela pourrait s'expliquer par les progrès accomplis ces dernières décennies, dans plusieurs pays en ce qui concerne la participation des filles à l'éducation.
- Toutefois plusieurs obstacles persistent notamment la pression des parents qui pousse les filles à passer des concours ou à chercher du travail; ou encore à chercher à se marier plutôt que de continuer la carrière universitaire. En effet, les parents exercent une grande influence sur les choix de carrière de leurs enfants à travers l'environnement familial, les expériences et le soutien qu'ils apportent.
- **Insiata GOÏTA** dans ses travaux sur les facteurs déterminants de la réussite des femmes et de leur positionnement dans les carrières scientifiques en Côte d'Ivoire en 2019 a établi le lien entre le soutien familial et la réussite. Il ressort de ses travaux que la plupart des femmes qui ont réussi dans les carrières universitaires ont bénéficié d'un bon encadrement familial.



# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des étudiant.e.s dans les STIM (1/2)



- Le pourcentage d'étudiantes dans les STIM est faible. Il varie de 17% dans les filières de Sciences Fondamentales Appliquées (SFA) à 47,23% en Sciences et Technologies des Aliments.

# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

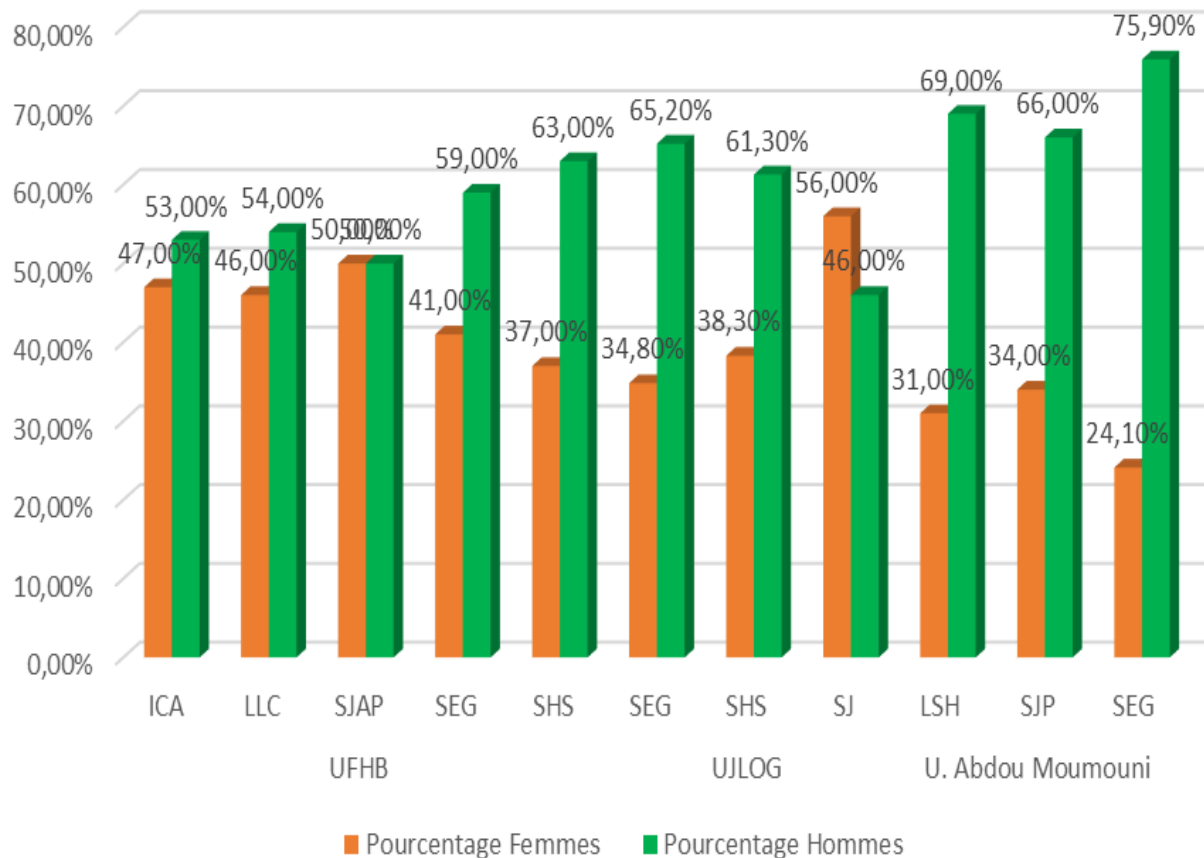
## Représentativité des étudiant.e.s dans les STIM (2/2)

- Il y a de multiples facteurs qui se chevauchent et influencent la participation des filles et des femmes, dans les études et les carrières des STIM (**Spearman et Watt, 2013 ; McDaniels, 2015**). Il devient alors difficile pour les filles qui souhaitent faire carrière dans un domaine relié aux STIM, que l'on peut encore appeler, « un domaine traditionnellement réservé aux hommes », de s'engager dans cette voie.
- **Selon Hill et al. (2010)** deux stéréotypes prédominants concernant le genre et les STIM : « les garçons sont meilleurs en maths et en sciences que les filles » et « les carrières des sciences et de l'ingénierie sont des domaines masculins ».
- Il faut noter également l'insuffisance de modèles féminins et l'absence de mentorat dans plusieurs universités. Il a été constaté que les enseignantes ont une influence positive sur les perceptions, l'intérêt et la confiance en soi des filles dans les matières des STIM, ainsi que sur leurs aspirations de carrière dans les STIM (**Stearns et al., 2016**).

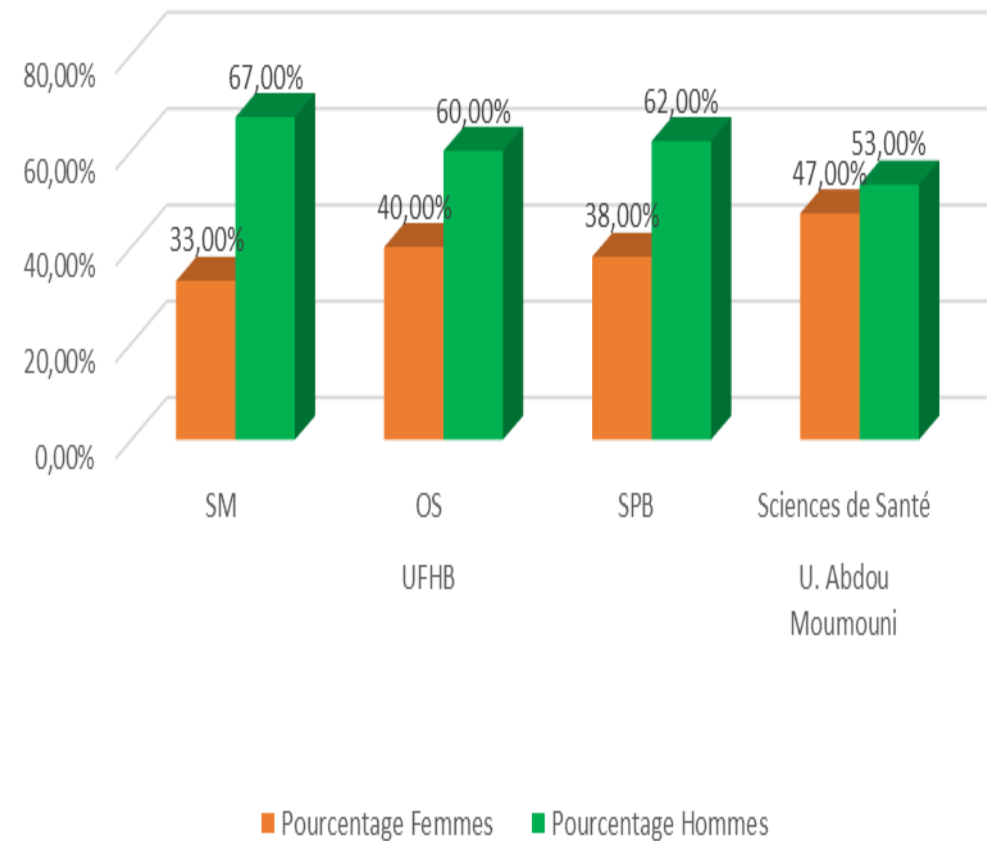
# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des étudiant.e.s dans les sciences sociales et de la santé (1/2)

Pourcentage d'étudiant.e.s en sciences sociales, juridiques et économiques



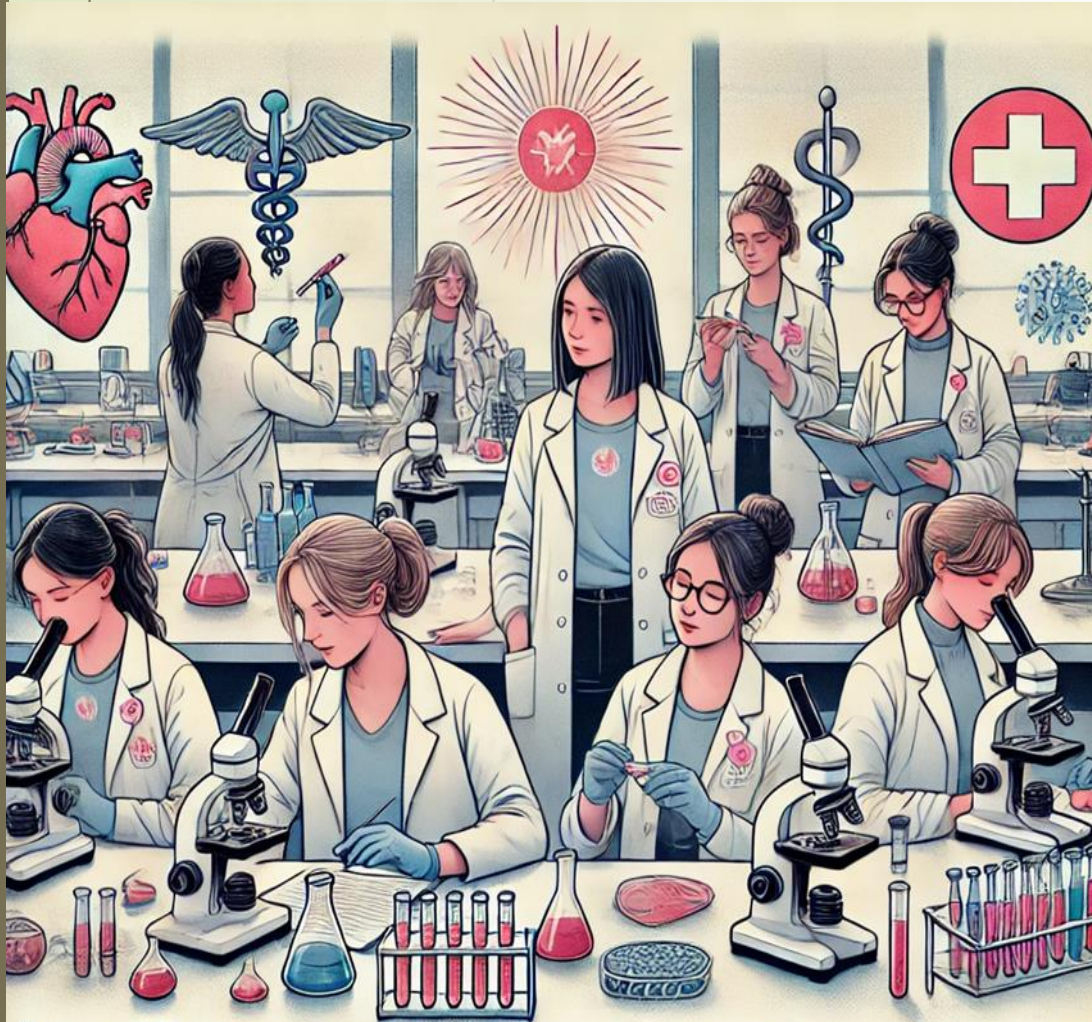
Pourcentage des étudiant.e.s en Sciences de la santé





# ANALYSE GENRE DES UNIVERSITÉS ENQUETÉES

## Représentativité des étudiant.e.s dans les sciences sociales et de la santé (2/2)



- ▶ Les résultats montrent une présence plus effective des filles dans les sciences sociales et de la santé où elles atteignent même 47, 50 et 56% respectivement en sciences de la communication et en Sciences Juridiques.
- ▶ Comme expliqué dans le cas des enseignantes, les étudiantes s'orientent dans des disciplines considérées comme plus "féminisées" (sciences sociales, lettres) et les disciplines liées au rôle reproductif (sciences de la santé). Les filles se voient alors attribuer les rôles de "care" (le soin) et vont être plus nombreuses en biologie (60%)



# **POURQUOI LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES EST ESSENTIELLE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE ? (1/2)**

## **Diversité des Perspectives et Innovation**

**Les femmes apportent des perspectives uniques basées sur leurs expériences sociales, économiques et culturelles, ce qui enrichit la diversité des points de vue dans les processus de prise de décision, de recherche et d'innovation. Les équipes mixtes sont souvent plus créatives et innovantes**

## **Amélioration des Résultats Sociaux et Économiques**

**Lorsque les femmes sont bien représentées dans l'enseignement supérieur et la recherche, elles peuvent contribuer à réduire les inégalités sociales, en proposant des solutions qui tiennent compte des réalités de toutes les populations, y compris les plus marginalisées.**

## **Renforcement de la Justice Sociale**

**La présence accrue des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche permet de mettre en avant des modèles pour les jeunes générations, encourageant ainsi d'autres femmes à s'engager dans des carrières académiques ou scientifiques.**

# POURQUOI LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES EST ESSENTIELLE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE ? (2/2)

## Meilleure Prise en Compte des Problématiques de Genre

La participation des femmes dans les sphères académiques et de recherche permet de créer des programmes et des projets qui bénéficient aux femmes, aux familles et à la société dans son ensemble.

## Réduction des Stéréotypes de Genre

La présence des femmes dans des rôles académiques et scientifiques contribue à normaliser l'idée que les femmes peuvent exceller dans ces secteurs, influençant positivement les attitudes sociales et les attentes liées aux genres.

## Accélération des Avancées Scientifiques et Sociétales

Une science inclusive, où les femmes participent activement à la recherche et à la prise de décisions, est plus éthique et équitable, car elle prend en compte un éventail plus large de préoccupations sociales et éthiques.

# ANALYSE SWOT (STRENGTHS/FORCE, WEAKNESSES/FAIBLESSES, OPPORTUNITIES/OPPORTUNITÉ, THREATS/MENACE)

## *Atouts*

## *Handicaps*

*Interne*

### *Forces*

Existence de politiques et de Cellules Genre dans les universités  
 Existence de projets sur l'égalité des genres dans les universités  
 Existence d'association d'enseignantes et chercheuses dans les universités

### *Faiblesses*

Lourdeurs administratives  
 Absence de locaux devant abriter la cellule genre  
 Absence de modules et de recherches spécifiques portant sur le genre.  
 Peu de femmes porteuses de projets  
 Faible représentativité des femmes dans les postes de direction

*Externe*

### *Opportunités*

Volonté politique de plusieurs pays à promouvoir l'égalité des sexes  
 Existence de lois sur le quota  
 Existence de politiques et programmes pour promouvoir l'égalité des sexes (bourses pour femmes, mentorat, programmes de leadership féminin)  
 Réseau francophone des Femmes Responsables dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (RESUFF)

### *Menaces*

Violences basées sur le genre surtout le harcèlement sexuel  
 Pesanteurs socio culturelles et stéréotypes de genre  
 Traditions patriarcales et la résistance au changement au sein de la société  
 Les inégalités salariales et les difficultés d'accès au financement.

## RECOMMANDATIONS (1/3)

- **Mise en place de politiques d'égalité des genres** : Intégrer des politiques institutionnelles claires et contraignantes qui favorisent l'égalité d'accès aux postes académiques et aux responsabilités de décision pour les femmes.
- **Mentorat et parrainage** : Développer des programmes de mentorat où des femmes occupant des postes à responsabilité soutiennent et conseillent les jeunes femmes universitaires pour favoriser leur ascension professionnelle.
- **Soutien à la conciliation travail-famille** : Créer des infrastructures et des politiques permettant aux femmes de concilier plus facilement leurs responsabilités familiales et professionnelles, comme les congés parentaux adaptés et des horaires de travail flexibles.
- **Encouragement des candidatures féminines** : Encourager activement les candidatures féminines pour les postes de direction ou de professorat par des quotas temporaires ou des incitations institutionnelles.



## RECOMMANDATIONS (2/3)

- **Surveillance et évaluation régulières** : Mettre en place des mécanismes de suivi pour évaluer l'impact des initiatives d'égalité des genres, avec des indicateurs clairs pour mesurer les progrès réalisés
- **Programmes de sensibilisation** : Développer des campagnes de sensibilisation dans les écoles et les universités pour déconstruire les stéréotypes de genre associés aux différentes disciplines. Cela peut inclure des témoignages de femmes scientifiques et des ateliers sur les carrières en sciences et technologies.
- **Orientation professionnelle** : Mettre en place des sessions d'orientation pour les jeunes filles, en mettant l'accent sur les opportunités de carrière dans les domaines techniques et scientifiques.
- **Formation sur l'égalité des genres** : Offrir des formations sur l'égalité des genres et la lutte contre les stéréotypes dans les établissements d'enseignement supérieur pour le personnel académique et administratif.

## RECOMMANDATIONS (3/3)

- **Évaluation des politiques de genre** : Mettre en place des mécanismes d'évaluation réguliers des politiques de genre dans les universités pour mesurer leur efficacité et ajuster les actions en conséquence.
- **Création de réseaux** : Faciliter la création de réseaux de femmes dans les sciences pour favoriser les échanges, le partage d'expériences et la collaboration.
- **Partenariats avec l'industrie** : Établir des partenariats avec des entreprises et des organisations pour offrir des stages et des opportunités professionnelles aux étudiantes dans des domaines techniques et scientifiques.
- **Renforcement des politiques d'équité et de diversité** : Encourager l'adoption de quotas dans l'enseignement supérieur.
- **Financement et bourses dédiés aux femmes** : Accroître les financements pour la recherche et l'innovation dirigée par des femmes, ainsi que des bourses ciblées pour encourager leur parcours académique.

# CONCLUSION



**Bien que la présence des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche ait progressé au cours des dernières décennies dans les espaces francophones, leur représentativité reste inégale, particulièrement dans les domaines scientifiques, les postes de gouvernance, et les fonctions de recherche avancée. Les initiatives visant à promouvoir l'égalité des sexes doivent être renforcées et systématiquement mises en œuvre pour combler ces disparités, avec un accent sur les changements culturels, institutionnels et politiques.**





# JE VOUS REMERCIÉ !

