

Isabelle Adolé Glitho

**Regards croisés sur les interactions
et l'égalité femme-homme en milieu
universitaire**

Éditions universitaires européennes

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: Image belongs to the author.

Publisher:

Éditions universitaires européennes

is a trademark of

International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius

Printed at: see last page

ISBN: 978-620-2-26296-5

Copyright © Isabelle Adolé Glitho

Copyright © 2018 International Book Market Service Ltd., member of
OmniScriptum Publishing Group

All rights reserved. Beau Bassin 2018

Isabelle Adolé GLITHO

**Regards croisés sur les interactions et l'égalité femme-homme
en milieu universitaire**



**Ce livre a été édité avec l'appui de la Conférence Internationale des
Responsables des Universités et Institutions à dominante Scientifique
et technique d'Expression Française (CIRUISEF)**

*Regards croisés sur les interactions et l'égalité
femme-homme en milieu universitaire*

Isabelle Adolé GLITHO

Avec les contributions de Maryse A. QUASHIE, Rigobert
Cocou TOSSOU, Evelyne GARNIER-ZARLI, Djénéba
TRAORÉ, Sylvie de CHACUS, Nadine THÉZÉ-THIÉBAUD,
Sèdami MEDEGAN FAGLA, Michèle ST-JACQUES,
Martin Dossou GBENOUGA, Abla Déla MONDEDJI.

« Les pays ayant plus d'égalité des sexes ont une meilleure croissance économique. Les entreprises avec plus de femmes leaders se comportent mieux. Les accords de paix qui incluent les femmes sont plus durables. Les parlements avec plus de femmes adoptent davantage de législation sur des questions sociales clés telles que la santé, l'éducation, la lutte contre la discrimination et la pension alimentaire pour enfants. La preuve est claire: l'égalité pour les femmes signifie le progrès pour tous »,
Ban Ki-moon, Secrétaire Général de l'ONU (2007-2016).

Table des matières

Avant-propos

BAKAYOKO-LY Ramata 1

Préface

Bernard CERQUIGLINI 3

Pourquoi un livre sur les interactions femme-homme en milieu universitaire ?

Isabelle Adolé GLITHO 5

Les interactions femme-homme en milieu universitaire ont-elles subi une évolution sous la pression sociale de la parité en Afrique Subsaharienne ?

Isabelle Adolé GLITHO 19

Les interactions femme/homme en milieu universitaire ont-elles subi une évolution sous la pression sociale de la parité en Afrique Subsaharienne ?

Maryse A. QUASHIE 41

Quels impacts les transformations sociales du milieu de la recherche et de l'enseignement supérieur, ont-elles sur les femmes et les hommes en sciences ? La tension entre coopération et concurrence est-elle pensée en termes de genre ?

Rigobert Cocou TOSSOU 55

L'université et ses femmes scientifiques

Evelyne GARNIER-ZARLI 73

Les tensions entre coopération et concurrence en milieu scientifique sont-elles pensées et vécues en termes de genre ?

Djénéba TRAORÉ 99

Position des femmes scientifiques sur la thématique de la «compétition femme/homme en science»	
<i>Sylvie de CHACUS</i>	117
L'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu de la recherche et de l'enseignement : la coopération sous influence des stéréotypes sociaux et de genre	
<i>Nadine THÉZÉ-THIÉBAUD</i>	137
Impacts des transformations sociales, juridiques, économiques du milieu universitaire sur les femmes et les hommes en sciences	
<i>Sèdami MEDEGAN FAGLA</i>	167
Quels impacts les transformations sociales du milieu de la recherche et de l'enseignement supérieur, ont-elles sur les hommes en sciences ? Évolution de l'équité du genre par rapport à la loi paritaire. Perception des rapports hommes-femmes.	
<i>Michèle ST-JACQUES</i>	179
De la question des rapports entre sexes au sein de l'Université de Lomé	
<i>Martin Dossou GBENOUGA</i>	191
Les interactions femme/homme en milieu universitaire ont-elles subi une évolution sous la pression sociale de la parité?	
<i>Abla Déla MONDEDJI</i>	209
Quelles conclusions et quelles recommandations pour nos jeunes chercheurs ?	
<i>Isabelle Adolé GLITHO</i>	219

cation ;

- respecter et savoir se faire respecter.

En guise de conclusion, je voudrais exprimer la ferme conviction sur le fait que les tensions nées de la concurrence entre hommes et femmes au sein des structures d'enseignement supérieur et de recherche ne sont pas une fatalité, mais le fruit de longs siècles de préjugés, de traditions néfastes et d'injustice à l'encontre des femmes. Néanmoins, il ne s'agit pas pour les femmes de rendre coup pour coup aux hommes, mais de prouver qu'elles sont à la hauteur des fonctions qu'elles occupent. Un dernier mot : l'égalité entre les sexes ne peut se décréter uniquement par des textes législatifs et réglementaires. Elle doit, de fait, être acceptée par des esprits intimement convaincus de sa pertinence. Cela ne sera possible que lorsque les femmes seront réellement solidaires entre elles et se battront main dans la main pour atteindre leur pleine émancipation.

6

Position des femmes scientifiques sur la thématique de la «compétition femme/ homme en science»

Sylvie de CHACUS

*Laboratoire de Psychologie Appliquée, Faculté des Sciences
Humaines et Sociales, Université d'Abomey-Calavi - Bénin*



Sylvie Vitondin de CHACUS est titulaire d'un doctorat en Psychologie à l'Université Charles-de-Gaulle, Lille3 (France). Maître de conférences des Universités du CAMES, elle est Chef du Département de Psychologie à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS) et du Laboratoire de Psychologie Appliquée à l'Université d'Abomey-Calavi (UAC). Elle assure la coordination de la licence professionnelle en Psychologie du Travail et des Organisations (PTO).

Experte en Didactique et Pédagogie des Disciplines (UEMOA), ses recherches portent la psychologie de soutien (la santé et la motivation au travail, l'environnement de travail, les risques, le social, les émotions, le soutien psychologique), les perceptions et attitudes, la résilience, la pensée critique, la culture, le genre et développement.

Elle est experte externe et membre du Comité National de Biosécurité du Bénin et joue le rôle de Point Focal pour la Coopération Internationale entre University of Social Welfare and Rehabilitation sciences de la République Islamique d'Iran et l'Université d'Abomey-Calavi.

Au plan Associatif, elle est la Présidente du Conseil d'Administration de l'association ONG ASSOVIÉ qui s'occupe de la défense des droits humains et de la lutte pour l'équité genre.

Sa production scientifique comprend plus d'une douzaine de publications dans des revues à diffusion internationale.

Principales publications :

- de CHACUS, S., (2017). Discrimination sexiste au travail : une étude comparée au Bénin et en France. Editeur l'Harmattan, Etudes Africaines, série Psychologie, 536 pages.
- de CHACUS, S., (2012). La probabilité pour une femme de devenir cadre supérieur : une fonction croissante de l'âge, du sexe, du stéréotype et du sexisme :

l'exemple du Bénin. J. Rech. Sci. Univ. Lomé (Togo),
Série B, Vol. 14, N°2, pp. 77-89.

- de CHACUS, S. et GUIDIGBOHOUN, A., (2012).
Contribution du psychologue à l'amélioration de l'or-
ganisation et de la gestion des garderies et orpheli-
nats de Cotonou (Bénin). Les Annales de la FLASH,
Université d'Abomey-Calavi, Bénin N°18, Vol.1, pp.
4-20.

Science comme pour dire Connaissance... et qui dit
connaissance dit savoir! Haute sphère d'une élite triée
sur le volet et ayant en son sein toute une organisation, la
communauté scientifique a une hiérarchie, des mœurs et
coutumes. Sa population? Des hommes et des femmes,
tous ayant franchis des obstacles, ayant démontrés
de grandes qualités intellectuelles et morales. Oui!
Appartenir à la famille des scientifiques à un prix! Et
très peu sont prêts à le payer.

Le milieu scientifique est donc un environnement où
la compétition dans la collaboration, la recherche de
soutien contre l'adversité dans les guerres d'idées et de
connaissances, fait rage. Qui parle d'alliances, de guerres,
parle aussi de victimes et de laissé-pour-compte. Dans
un pareil environnement, plusieurs groupes stigmatisés
se créent. Dans le monde scientifique, que ce soit dans les
pays du Sud ou du Nord, il existe des groupes défavorisés.
Le groupe qui nous intéresse dans le présent propos est
celui des femmes scientifiques. Comment vivent-elles
le quotidien de cet univers? C'est une question qui nous
préoccupe et qui sera abordée du point de vue de leur
relation avec les hommes et la communauté scientifique.
Spécifiquement nous nous pencherons sur leur relation
de collaboration avec les hommes scientifiques. Se
pensent-elles en concurrence ou en compétition avec ces
derniers? Nous aborderons également les impacts des
transformations structurelles observées dans le milieu
de la recherche sur la communauté scientifique.

1. Coopération et compétition homme/ femme en sciences : existence de pensées sexistes, réalité ou fiction ?

Nous nous interrogeons ici sur l'existant réel d'idées sexistes dans la communauté scientifique. Des avantages seraient-ils issus de l'appartenance à un des groupes de chercheurs ou à un autre ? La réponse à cette question viendra confirmer ou infirmer les présomptions liées à l'organisation du monde scientifique. Nous privilégions l'approche de la perception qu'ont les femmes scientifiques elles-mêmes de leurs situations.

1.1. Inégalité ou Parité entre Hommes/Femmes en Sciences ?

Selon l'Institut de statistiques de l'UNESCO (UNESCO, 2007) les femmes ne représentent qu'un tiers des effectifs des chercheurs dans le monde. « *Elles sont sous-représentées dans les sciences que ce soit dans la recherche scientifique fondamentale ou aux plus hauts niveaux décisionnels* ». Depuis 2008, l'UNESCO mène une campagne active de sensibilisation sur l'importance de la place des femmes dans les sciences.

En effet, les femmes restent encore trop peu nombreuses dans bien d'autres métiers. D'après une étude du gouvernement français réalisée en 2013, près de la moitié des femmes qui travaillent, se concentrent dans une dizaine de métiers sur 86 répertoriés. En 2011, seulement 19 métiers étaient considérés mixtes.

De ce point de vue, il existe bien alors une inégalité de fait entre les hommes et les femmes scientifiques due à

la sous-représentativité de ces dernières. Cette inégalité est un facteur déterminant dans la compétition homme/femme en sciences, car la communauté internationale a conscience du retard de la gent féminine en termes de représentativité et cela induit deux facteurs clé de la compétition entre homme et femme, à savoir :

- la communauté tente de mettre en œuvre les voies et moyens nécessaires pour combler ce retard afin de garantir l'équité entre les sexes et de se débarrasser de toute position sexiste ;
- s'il y avait eu autant de scientifiques au niveau des deux sexes, une compétition plus poussée aurait eu lieu au niveau de la qualité des productions scientifiques.

Ainsi, la discrimination positive impacte aussi bien la compétition homme/femme en science en termes d'effectif et de qualité des productions, car la gent féminine bénéficie des appuis financiers et institutionnels de la communauté internationale. Mais peu d'entre elles arrivent vraiment à en jouir réellement à cause de nombreuses barrières.

« *Travailler très dur, être payé très en dessous du niveau de compétence, devoir être très mobile, voire très mobile, en comparaison à un ingénieur qui gagne bien sa vie en ne faisant pas grand-chose ne permet pas de fonder une famille, et on finit donc par faire des choix, et celui de la recherche implique trop de sacrifices* » (Beaufaÿs et al., 2005).

Une équipe américano-canadienne a réalisé à partir de 2008 une évaluation via une très vaste étude des inégalités hommes/femmes dans la recherche, et les

résultats de leurs travaux ont été publiés par la revue *Nature* par Larivière et al. (2013). Pour ce faire, une étude a été réalisée sur près de 5,5 millions d'articles scientifiques publiés entre 2008 et 2012 avec plus de 27 millions d'auteurs venant de quasiment tous les pays du monde. Grâce à la liste des auteurs et de leurs affiliations, les chercheurs du projet ont pu déterminer s'il s'agissait d'une collaboration internationale ou non ou encore s'il s'agissait d'une étude rendant compte des résultats d'un programme de recherche avec de très grands équipements scientifiques. Plusieurs enseignements majeurs issus de cette recherche sont apparus, et confirment l'existence de discriminations importantes envers les femmes dans la recherche mondiale, alors qu'on aurait pu à priori penser que la communauté scientifique serait moins susceptible de verser dans ces travers.

Autre confirmation de cette étude : un certain nombre de clichés socioculturels se retrouvent dans la recherche. Les femmes sont ainsi plus présentes dans les domaines scientifiques liés aux soins et à la relation aux autres : médecine, sciences du langage ou de l'éducation. À l'inverse, les hommes dominent les sciences de l'ingénieur, la robotique, l'aéronautique, les mathématiques, la physique des hautes énergies. Selon leurs dires : «*Pour caricaturer, c'est un peu comme si, même grands, les garçons devaient continuer à jouer aux voitures et aux vaisseaux spatiaux et les filles à la poupée. De nombreuses enquêtes ont montré que l'image de la science était essentiellement masculine et c'est un préjugé tenace*» (Pierre, 2013).

1.2. Discrimination sexiste perçue par les femmes

En septembre 2012, la revue *Proceedings* de l'Académie des sciences des États-Unis publiait un article (Moss-Racusin et al. 2012) relatant une expérience dont l'échantillon était constitué de chercheurs américains dans les domaines de la biologie, de la chimie et de la physique. Le but de cette expérience était de vérifier si dans le monde académique, un biais de sélection existait en faveur d'un genre précis. L'a priori était que la sélection était défavorable vis-à-vis des étudiantes postulant pour commencer une carrière dans la recherche. Environ 120 scientifiques (hommes et femmes) dont on voulait mesurer la capacité à faire un choix objectif ont reçu et évalué le dossier d'un candidat à un poste de chercheur. La candidature tout comme le candidat étaient fictifs dans la réalité des faits, mais le CV avait été élaboré de toutes pièces, de manière à être bon, sans plus. Seule l'équipe initiatrice de l'enquête avait connaissance de la vraie nature de ce recrutement. Les 120 scientifiques choisis pour donner leur avis sur les dossiers l'ignoraient et chacun pensait être le seul à se pencher sur les dossiers de candidature.

Le rôle des scientifiques consistait à évaluer la compétence des candidats, de dire s'ils engageraient les candidats titulaires des dossiers évalués ou pas, quel serait le niveau de salaire, et l'aide qu'ils lui apporteraient dans son travail. Dans la moitié des dossiers, le candidat s'appelait John et, dans l'autre moitié, son prénom était Jennifer (c'est un procédé classique dans l'étude des discriminations). Le résultat fut surprenant : à CV et lettre de motivation identiques, Jennifer a été jugée

moins compétente que John, et donc moins susceptible de mériter le poste. Notre sujet féminin Jennifer serait-elle parvenue à occuper le poste, qu'elle aurait bénéficié d'un salaire inférieur et d'un accompagnement moins important que notre sujet masculin John ? Le fait le plus paradoxal de cette évaluation réside dans le constat qu'en moyenne, les personnes qui étaient les plus sévères pour la candidate étaient des chercheuses et non pas des chercheurs.

Toujours dans le même ordre d'idée, le Prix Nobel de médecine britannique Timothy Hunt a choqué le monde scientifique le mardi 9 juin 2015 lors d'une conférence mondiale des journalistes scientifiques en Corée du Sud, en tenant des propos sexistes à l'encontre de ses consœurs de laboratoire. Si des sommités de la communauté scientifique continuent d'avoir des préjugés sexistes alors, c'est qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour éradiquer ce phénomène. Ses propos : *« Trois choses se passent quand elles sont dans les labos : vous tombez amoureux d'elles, elles tombent amoureuses de vous, et quand vous les critiquez, elles pleurent. »* Rappelons, une fois de plus, les préjugés qui collent à la blouse des chercheuses et plus largement des femmes dans le milieu professionnel, à savoir : *« Les femmes sont trop émotionnelles dans le travail et représentent un attrait sexuel pour les hommes »*.

Illustration du sexisme ordinaire, les propos du prix Nobel de médecine révèlent aussi un important problème du secteur scientifique : les femmes y sont encore trop rares. Mais même en petit nombre, certains hommes ont, apparemment, encore du mal à s'y faire. Des femmes

scientifiques du monde entier lui ont répondu via les réseaux sociaux avec beaucoup d'humour et un peu de moquerie. Timothy Hunt, s'est excusé dès le lendemain de sa déclaration et il tenta ensuite de se justifier : *« Il est vrai que je suis tombé amoureux de personnes en labo et que des personnes sont tombées amoureuses de moi. C'est très perturbant pour la science »*.

Ses propos ne font que susciter davantage d'interrogations et de remous. *« Perturbant »* ? ! La mixité dans les métiers scientifiques remettrait-elle en cause l'efficacité des recherches ? Voilà une question qui pourrait également mériter une attention toute particulière.

1.3. Concurrence plutôt que compétition et domination plutôt que coopération

En plus du sexisme, une des raisons principales qui expliquent ces grands déséquilibres observés, est liée à l'accès restreint des femmes à l'univers de la recherche, parce qu'une des réalités évidentes est que pour une étudiante, être diplômée en sciences ne fait pas automatiquement d'elle une chercheuse. En 2007, un rapport de l'UNESCO montrait que les effectifs féminins en recherche équivalaient uniquement dans 17 % des pays du monde à ceux des hommes. L'article paru dans la revue Nature quant à lui peint un tableau beaucoup plus sombre avec *« moins de 6 % des pays représentés dans Web of Science (qui regroupe plusieurs bases de données sur la production scientifique mondiale, NDLR) s'approchent de la parité en termes d'articles publiés »*.

Aussi, les chiffres tendent à montrer que *«plus on augmente dans la hiérarchie académique, moins on trouve de professeures-chercheuses.»*

La sociologue américaine Harriet Zuckerman (1991) a également montré que les femmes étaient beaucoup moins nombreuses à être lauréates du prestigieux prix Nobel pour la Science. De même, de nombreuses autres études et recherches quantitatives, portant sur des pays, ou des disciplines, ont également affirmé l'existence de différences entre les hommes et les femmes, sur les plans de la productivité scientifique, du nombre d'articles publiés, et de l'impact scientifique, mesuré par le nombre de citations de la publication. Si on pousse plus en avant les investigations, on s'aperçoit par exemple que : *«Pour l'article dont le premier auteur est une femme, on a presque deux fois plus (1,93) d'études dont l'auteur principal est un homme.»* (Larivière, 2014).

Un autre résultat très significatif de cette étude concerne la capacité qu'ont les femmes à occuper une position déterminante à savoir unique auteur, premier ou dernier auteur lorsqu'elles parviennent à publier des articles. On remarque aussi que ces publications par la suite reçoivent moins de citations que lorsque ce sont des hommes qui figurent dans ces positions privilégiées. Un constat pertinent est que les femmes ont du mal à obtenir ces places déterminantes dans les grands programmes scientifiques internationaux qui sont des places de choix et qu'il s'en suit un déficit de citations à l'étranger. Or les auteurs font remarquer à juste titre que : *«Étant donné que les citations jouent désormais un rôle central dans l'évaluation des chercheurs, cette*

situation ne peut qu'accentuer les inégalités entre les sexes», en ralentissant les carrières des chercheuses et en renforçant le fameux *«plafond de verre»* (Pigeyre et al. 2011).

2. Impacts des transformations sur la concurrence homme/femme

Cette citation reflète la dure réalité des tourments que vivent actuellement les femmes dans la communauté scientifique et cela est à la base de nombreuses transformations qui s'observent à plusieurs niveaux. *«Les femmes réussissent à publier dans des revues presque aussi citées que celles où publient les hommes, mais leurs articles sont moins cités.»* (Larivière, 2014).

2.1. Sur le plan social

La littérature psychosociologique internationale relative au thème *«femmes et sciences»* s'est penchée sur la sous-représentation féminine persistante auprès des femmes elles-mêmes et a cherché à l'expliquer. Pour arriver à ses fins, elle s'est souvent référée à plusieurs indicateurs tels que : leurs niveaux de socialisation, leurs biographies, leurs identités propres, leurs mécanismes de résolution des conflits, et leurs méthodes spécifiques de *«conciliation»* entre vie privée et activité professionnelle (Krais, 2000; de CHACUS, 2016). Les barrières formelles n'existent plus désormais à l'entrée des femmes en science et les femmes peuvent normalement si elles le désirent, embrasser une carrière dans la recherche ou dans l'enseignement supérieur. Mais bien souvent, les professeurs lorsqu'on les interroge sur

la question, exposent le cas de ces jeunes chercheuses qui, à un moment donné, le plus souvent après leur thèse malgré leur parcours prometteur :

«Elles suivent leur mari qui part s'établir ailleurs, veulent à tout prix un enfant, ou bien leur partenaire ne supporte pas d'avoir une femme qui fait une carrière scientifique ». Un Professeur d'université résuma ses expériences décevantes avec les jeunes chercheuses dans la formule suivante : *« aux environs de la trentaine, les femmes sont en proie à un syndrome de nidification ; ce qui implique à chaque fois que c'en est fini de leur carrière scientifique. »* (Beaufaÿs et al. 2005).

Ce phénomène se produit comme dans le cas d'un enchaînement de décisionnel volontaire et plus ou moins conscient, par les jeunes femmes qui font un choix autre que celui d'une carrière scientifique. Dans ces trajectoires professionnelles qui les font quitter la recherche, il y a comme dans le cas d'un processus d'auto-élimination, mais dans tous les cas il s'agit bien d'un choix libre et délibéré.

Notons que si aujourd'hui très peu de femmes occupent des positions supérieures dans les professions scientifiques, cela ne s'est pas effectué aussi simplement qu'on serait amené à le croire en tenant compte du contexte dans lequel nous nous situons. Car, il est important de notifier ici qu'on ne saurait expliquer des décisions subjectives notamment celles prises par des étudiantes qui auraient pu devenir d'éminentes chercheuses par uniquement de simples facteurs subjectifs ; l'accent a souvent été mis sur le fait que les entreprises constituent des *gendered organizations* (Acker, 1990).

Le regard plutôt que de se diriger vers les femmes, leurs décisions individuelles et leurs caractéristiques particulières, devraient se tourner sur la pratique du travail scientifique. Nous devons nous interroger sur les structures, les mécanismes de fonctionnement, et les évidences de la pratique quotidienne du travail scientifique qui ont conduit les femmes à se détourner de la science.

Dans le monde scientifique, comme ailleurs dans d'autres champs sociaux, il s'agit pour les acteurs d'avoir de l'influence et du pouvoir pour se sentir capables d'assurer à la fois leur prise de position scientifique et être en bonne posture dans les rapports de forces et, par là, aussi assurer leur statut social. La reconnaissance d'une performance scientifique, la validité d'une vérité scientifique, sont liées à la reconnaissance sociale de l'auteur de cette vérité, au sein de la communauté. Pour reprendre Lorraine Daston (2003), en ses propres termes *« une persona du chercheur, une représentation de la science qui s'est faite chair »*.

Certaines représentations que l'on fait de la science fonctionnent comme des conceptions ayant des valeurs révélatrices permettant de reconnaître si quelqu'un a l'étoffe d'un scientifique. Ainsi les jeunes universitaires, pour se donner toutes les chances d'appartenir à la communauté scientifique doivent développer des habitudes, voire des aptitudes devant permettre de les identifier comme des acteurs dotés d'un avenir dans le champ scientifique, et cela signifie qu'ils doivent incarner les dimensions essentielles du champ scientifique.

2.2. Sur le plan économique

Les campagnes internationales se multiplient afin d'atteindre une meilleure répartition des sexes dans tous les secteurs d'activité. Car l'enjeu plus qu'une simple équité n'est pas seulement la mixité dans les milieux professionnels, mais c'est aussi l'économie des pays qui en dépend et à laquelle doit participer la moitié de l'humanité. D'après la Banque Mondiale (2003), les femmes sont au niveau microéconomique, les meilleures gestionnaires de capitaux et à des postes de responsabilités constituent d'excellents managers. Ainsi les femmes avec cette capacité managériale seraient en bonne posture pour occuper de hautes fonctions économiques si elles disposaient de bonnes connaissances, c'est-à-dire si elles étaient très avancées en science.

2.3. Sur le plan de la recherche scientifique

Il importe ici de rappeler que ces grandes tendances constituent la somme des micros-actions de l'ensemble des membres de la communauté scientifique et, ainsi, témoignent de barrières structurelles bien réelles.

Cependant, si l'on observe le secteur de la recherche scientifique, secteur qui revêt une grande importance économique dans le monde à savoir : les universités, les établissements d'enseignement supérieur spécialisés et les instituts de recherche extra-universitaires à financement public, on constate que les femmes n'y font aujourd'hui encore que très exceptionnellement carrière. Si la part des femmes parmi les professeurs

d'université et des établissements d'enseignement supérieur spécialisés a doublé, passant de 5 % à 10 % depuis 1980, elle n'en demeure pas moins à un niveau extrêmement bas dans la plupart des disciplines. Cela est vrai dans des disciplines telles que la philosophie, la médecine, les sciences économiques et la chimie qui ont toujours eu des pourcentages d'étudiantes très élevées. En ce qui concerne la présence des femmes, les deux extrêmes se situent parmi les professeurs, d'un côté, les sciences de l'éducation (27 % de professeures) et, d'un autre côté, la mécanique (3 %), l'astronomie (3 %) et la physique. Seulement 2 % des femmes occupent des postes de directions dans les institutions de recherche à financement majoritairement public (UNESCO, 2007). De plus, les femmes sont sous-représentées par rapport à leurs collègues de sexe masculin à tous les niveaux de l'enseignement supérieur à savoir : la thèse de doctorat, de l'habilitation ou du postdoctorat. À mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie, elles brillent davantage par leur absence. Les femmes se font donc rares sur le chemin des sommets, et la spécialiste de littérature Friederike Hassauer a un jour baptisé ce phénomène le «*dépérissement des femmes en milieu universitaire*».

Conclusion

Toutes les ressources humaines sont utiles pour construire une nation, un continent et faire avancer un peuple. C'est à ce juste titre que, l'UNESCO en 2007 dans son rapport notifiait que : «*chaque pays devrait attentivement identifier les micromécanismes qui contribuent à reproduire ce schéma ancien. Aucun*

pays ne peut se permettre de négliger les contributions intellectuelles de la moitié de sa population.» Les effectifs féminins dans la recherche sont très faibles au plan mondial et au plan régional, l'absence de statistiques ne permet pas de mesurer le niveau réel de leur effectif dans la communauté scientifique. Mais par expérience, on peut facilement observer que le Bénin ne fait pas exception à la règle mondiale. Les opportunités existent bel et bien pour que les femmes participent davantage à la production scientifique. Plusieurs structures internationales et institutions appuient les femmes dans ce sens, ce qui rend la compétition plus effective, car ces dernières sont dans de bonnes conditions. Mais il n'en demeure pas moins que les discriminations sexistes continuent même de manière insoupçonnée au niveau des sommités de la communauté scientifique. Malgré les efforts institutionnels internationaux et la discrimination positive faite à l'endroit de la gent féminine, la domination masculine de la science est toujours évidente et perceptible. La coopération entre Femmes/Hommes prend souvent des allures de concurrence, car elles sont très nombreuses à être reléguées au second plan lors de la publication des œuvres scientifiques auxquelles elles ont apporté des contributions très fortes.

Ainsi donc, au niveau des impacts sur le plan social, leurs vies de couple manquent de stabilité ou sont quasi inexistantes quand elle décide d'appartenir à la communauté scientifique, or l'avenir d'une nation dépend de l'éducation des générations à venir et très souvent, les femmes sont celles qui portent la responsabilité de l'éducation ! Le secteur économique n'arrive pas à jouir

pleinement de leur savoir-faire et beaucoup de progrès doivent encore être faits sur le plan de la recherche scientifique pour leur permettre une réelle émancipation.

Références

- Acker J. 1990. Hierarchies, jobs, bodies : A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4 (2), 139-158.
- Banque Mondiale 2003. Genre et développement économique : vers l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la participation : Genre et développement économique : vers l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la participation. Rapport.
- Beaufaÿs S. & Kraiss B. 2005. Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, genre et sociétés*. (2) 14. 1-216.
- de Chacus S. 2016. Conciliation Vie privée — Vie professionnelle : enjeux, impacts, facteurs de variation et approches de solutions. *Revue Scientifique des Masters Intégration Régionale et Développement (MIRD)*. (7) 11. 34 - 46.
- de Chacus S. 2016. Discrimination sexiste au travail : une étude comparée au Bénin et en France. *Harmattan, Études Africaines, série Psychologie*. 1-536.
- Chapelle G. 2001. La fin de la domination masculine ? oui, mais... : Pouvoir, identité, rôles... *Les hommes en question. Sciences humaines*, (112), 36-37.
- Daston L. & Sibum H.O. 2003. Introduction: Scientific personae and their histories. *Science in context*, 16 (1-2), 1-8.
- Kaid Tilane N. 2003. L'emploi des femmes en Afrique du nord : un enjeu clé pour le développement. *CREAD*.
- Kraiss, B. (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Campus Verlag.

Larivière V., Ni C., Gingras Y., Cronin B. & Sugimoto C. 2013. Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature*, volume 504, Issue 7479.

Larivière V. 2014. Femmes et sciences : les premières données mondiales valident l'inégalité. *Femmes et Sciences : les premières données mondiales valident l'inégalité*, n° 3.

Le Doeuf M. 1992. Gens de Science; essai sur le déni de mixité. *Nouvelles questions féministes*, 5-37.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. 2013. ÉGALITÉ entre les FEMMES et les HOMMES : Les Chiffres Clés dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Moss-Racusina C., Dovidio J., Brescoll V., Grahama M. & Handelsman J. 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS*, vol 109, n° 41. 16474-16479.

Pierre B. 2013. De graves inégalités hommes-femmes dans la recherche mondiale. *Le Monde*, <http://passeurdesciences.blog.lemonde.fr/2013/12/22/de-graves-inegalites-hommes-femmes-dans-la-recherche-mondiale>. Consulté le 15/02/2017.

Pigeyere F. & Sabatier M. 2011. Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. *Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement*. Vol 28, N° 2.

UNESCO. 2007. Sciences et égalité des genres. Institut de statistiques de l'UNESCO.

UNESCO. 2007. Science, Technology and Gender An International Report. Science and Technology for Development series, UNESCO Publishing.

Ni C. 2013. World Map of Female to Male Productivity Ratio. http://info.ils.indiana.edu/gender/content/map_popout.html. Consulté le 15/02/2017.

Zuckerman H.E., Cole J.R. & Bruer J.T. 1991. The outer circle: Women in the scientific community. In This volume is based on papers from four symposia held at Stanford University, CA, from 1983 to 1986. WW Norton & Co.