

DOUZIEME
NUMERO DE LA
REVUE AFRICAINE
DES LETTRES, DES
SCIENCES



KURUKAN FUGA
VOL : 3-N°12
DECEMBRE 2024

KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales



ISSN : 1987-1465

Website : <http://revue-kurukanfuga.net>

E-mail : revuekurukanfuga2021@gmail.com

VOL : 3-N°12 DECEMBRE 2024

Bamako, Décembre 2024

KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales

ISSN : 1987-1465

E-mail : revuekurukanfuga2021@gmail.com

Website : <http://revue-kurukanfuga.net>

Links of indexation of African Journal Kurukan Fuga

COPERNICUS	MIR@BEL	CROSSREF	SUDOC	ASCI	ZENODO
					
https://journals.indexpublishing.com/search/details?id=129385&lang=ru	https://reseau.mirabel.info/revue/19507/Kurukan-Fuga	https://search.crossref.org/search/works?q=kurukan+fuga&from_ui=yes	https://www.sudoc.abes.fr/cbs/xslt/DB=2.1/SET=4/TTL=1/SHW?FRST=5	https://asci.database.com/master/journalist.php?v=16126	https://zenodo.org/communities/rkf/records?q=&l=list&p=1&s=10&sort=newest

Directeur de Publication

- Prof. MINKAILOU Mohamed (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

Rédacteur en Chef

- Prof. COULIBALY Aboubacar Sidiki (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*) -

Rédacteur en Chef Adjoint

- SANGHO Ousmane, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

Comité de Rédaction et de Lecture

- SILUE Lèfara, **Maitre de Conférences**, (Félix Houphouët-Boigny Université, Côte d'Ivoire)
- KEITA Fatoumata, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- KONE N'Bégué, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- DIA Mamadou, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- DICKO Bréma Ely, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- TANDJIGORA Fodié, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

- TOURE Boureima, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- CAMARA Ichaka, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- OUOLOGUEM Belco, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako)
- MAIGA Abida Aboubacrine, **Maitre-Assistant** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- DIALLO Issa, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- KONE André, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- DIARRA Modibo, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- MAIGA Aboubacar, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- DEMBELE Afou, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- Prof. BARAZI Ismaila Zangou (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)
- Prof. N'GUESSAN Kouadio Germain (Université Félix Houphouët Boigny)
- Prof. GUEYE Mamadou (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako)
- Prof. TRAORE Samba (Université Gaston Berger de Saint Louis)
- Prof. DEMBELE Mamadou Lamine (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)
- Prof. CAMARA Bakary, (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)
- SAMAKE Ahmed, Maitre-Assistant (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)
- BALLO Abdou, **Maitre de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)
- Prof. FANE Siaka (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)
- DIAWARA Hamidou, **Maitre de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)
- TRAORE Hamadoun, **Maitre-de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)
- BORE El Hadji Ousmane **Maitre de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)

- KEITA Issa Makan, **Maitre-de Conférences** (*Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali*)
- KODIO Aldiouma, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Dr SAMAKE Adama (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Dr ANATE Germaine Kouméalo, CEROCE, Lomé, Togo
- Dr Fernand NOUWLIBETO, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr GBAGUIDI Célestin, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Dr NONOA Koku Gnatola, Université du Luxembourg
- Dr SORO, Ngolo Aboudou, Université Alassane Ouattara, Bouaké
- Dr Yacine Badian Kouyaté, Stanford University, USA
- Dr TAMARI Tal, IMAF Instituts des Mondes Africains.

Comité Scientifique

- Prof. AZASU Kwakuvi (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. ADEDUN Emmanuel (*University of Lagos, Nigeria*)
- Prof. SAMAKE Macki, (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Prof. DIALLO Samba (*Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali*)
- Prof. TRAORE Idrissa Soïba, (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Prof. J.Y. Sekyi Baidoo (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. Mawutor Avoke (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. COULIBALY Adama (*Université Félix Houphouët Boigny, RCI*)
- Prof. COULIBALY Daouda (*Université Alassane Ouattara, RCI*)
- Prof. LOUMMOU Khadija (*Université Sidi Mohamed Ben Abdallah de Fès, Maroc.*)
- Prof. LOUMMOU Naima (*Université Sidi Mohamed Ben Abdallah de Fès, Maroc.*)
- Prof. SISSOKO Moussa (*Ecole Normale supérieure de Bamako, Mali*)
- Prof. CAMARA Brahim (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Prof. KAMARA Oumar (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Prof. DIENG Gorgui (*Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal*)
- Prof. AROUBOUNA Abdoukadi Idrissa (*Institut Cheick Zayed de Bamako*)
- Prof. John F. Wiredu, University of Ghana, Legon-Accra (Ghana)
- Prof. Akwasi Asabere-Ameyaw, Methodist University College Ghana, Accra
- Prof. Cosmas W.K. Mereku, University of Education, Winneba

- Prof. MEITE Méké, Université Félix Houphouet Boigny
- Prof. KOLAWOLE Raheem, University of Education, Winneba
- Prof. KONE Issiaka, Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa
- Prof. ESSIZEWA Essowè Komlan, Université de Lomé, Togo
- Prof. OKRI Pascal Tossou, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Prof. LEBDAI Benaouda, Le Mans Université, France
- Prof. Mahamadou SIDIBE, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako
- Prof.KAMATE André Banhouman, Université Félix Houphouet Boigny, Abidjan
- Prof.TRAORE Amadou, Université de Segou-Mali
- Prof.BALLO Siaka, (*Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali*)



TABLE OF CONTENTS

Asmao DIALLO,

COOPERATIVE MODELS FOR WOMEN'S EMPOWERMENT: A COMPARATIVE ANALYSIS OF AGRICULTURAL PRACTICES IN JAPAN AND MALI.....pp. 01 – 15

Fatimé ABALI,

« COMMENT CUISINER SON MARI A L'AFRICAINNE DE CALIXTHE BEYALA ET LE VENTRE DE L'ATLANTIQUE DE FATOU DIOME: ENTRE LIBERTE ET INTEGRATION CULTURELLE EN CONTEXTE DISPORIFIQUE. ».....pp. 16 – 27

Koudraogo Aimé RAMDE, Sébastien YOUNGBARE,

L'INFLUENCE DES MECANISMES DE DEFENSE SUR LES TROUBLES DE L'APPRENTISSAGE : ETUDE DE CAS SUR LA DYSLEXIEpp. 28 – 37

Issa OUATTARA,

ANALYSE DE L'ÉVOLUTION DES SYSTÈMES DE GESTION DES DÉCHETS SOLIDES MÉNAGERS À BAMAKO, DE 1960 À 2022pp. 38 – 50

Mahamadou N. KEITA,

ÉVOLUTION ET TRANSFORMATION DES PRATIQUES SPORTIVES INFORMELLES A BAMAKO : ENTRE HERITAGE CULTUREL ET MODERNITE.....pp. 51 – 63

Youssouf DIAKITÉ, Abdoul Karim CAMARA, Fatoumata Bintou SYLLA,

LA PÉDAGOGIE PAR LES DESSINS ANIMÉS : UNE APPROCHE INNOVANTE POUR FAVORISER L'ENGAGEMENT ET AMÉLIORER LES PERFORMANCES SCOLAIRES pp. 64 – 77

Mohomad Albachar HAROUNA, Mahamoudou Bazzi DIALLO,

LES DROITS POLITIQUES DE L'ASSOCIE EN DROIT DES AFFAIRES OHADA.... pp. 78 – 91

Ousmane DRAMANE,

L'IMPACT DE LA COMMUNICATION NON VERBALE SUR LA COMPREHENSION ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ORALES DANS LES CLASSES DE 10E COMMUNE DES LYCEES A BAMAKOpp. 92 – 102

ASSOUMAN Noëlle Adjoua Larissa Epse KOFFI,

PRODUCTIVITE DES ISOTOPIES DU MALAISE PAR LA DYNAMIQUE DU LANGAGE FIGURE DANS L'UNIVERS POETIQUE DE JEAN-BAPTISTE TATI LOUTARD....pp. 103 – 117

Malick NDOYE, Sana BALDÉ,

LES RAPPORTS ENTRE LES ATTALIDES DE PERGAME ET PRUSIAS II DE BITHYNIE : ALLIANCE, RIVALITE ET CONFLIT (182-149 AVANT J.-C.) pp. 118 – 130

Oumar SIDIBÉ,
ANALYSE DES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LES RESSOURCES
FORESTIERES DANS LA COMMUNE RURALE DE GUEGNEKA (MALI-REGION DE
DIOÏLA)..... pp. 131 – 145

Guillaume Ballebê TOLOGO,
DE LA POLITIQUE AU POLITIQUE : CONSTRUCTION D'UNE SOCIETE MODERNE
AFRICAINNE A PARTIR DE LA CHARTE DU KURUKAN FUGAN (CHARTRE DU MANDE)
..... pp. 146 – 157

Marcel HEDONOUKOU, Barnabé GBAGO,
L'IFA, UN ÉLÉMENT IMPORTANT DANS LE PROCÈS PÉNAL TRADITIONNEL . pp. 158
– 187

Sylvestre GBAGUIDI, Roch DAVID GNAHOUI,
LE RENFORCEMENT DES COMPETENCES DU TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT...pp.
188 – 206

Fatoumata KEITA, Fatoumata FOFANA, Aly TOUNKARA, Brema Ely DICKO,
ENTRE PLAFOND DE VERRE ET PESANTEURS SOCIALES : CARRIÈRES
ACADÉMIQUES ET STRATÉGIES DE CONCILIATION VIE
PRIVÉE/PROFESSIONNELLE DES FEMMES : L'EXEMPLE DES UNIVERSITÉS
MALIENNES pp. 207 – 226

Kessé COULIBALY, Sory DOUMBIA,
DONALD TRUMP'S RE-ELECTION: A CRITICAL STUDY OF THE UNITED STATES-
AFRICA RELATIONSHIPS..... pp. 227 – 239

M'Baha Moussa SISSOKO,
COMPRENDRE LA CRISE POLITIQUE DANS LE MALI CONTEMPORAIN : ELEMENTS
DE REFLEXION SUR LA TRAJECTOIRE D'UN ETAT EN CONSTRUCTION pp. 240 – 262

Yabile Florence OUATTARA,
ROLES ET CARACTERISTIQUES DES PRODUCTEURS CHAMPIONS AU SEIN D'UN
SYSTEME D'INNOVATION INTEGREE : CAS DU SYSTEME IGNAME AU BURKINA
FASO pp. 263 – 279

Ismaila Z BARAZI,
ABDOULLAHI DAN FODIO 1766-1829 : UN MODÈLE SOUHAITÉ POUR UNE
RÉCONCILIATION NATIONALE AU MALI..... pp. 280 – 288

Abdoulaye Alhousseiny MAIGA,
**LA RÉCONCILIATION ET LA COEXISTENCE PACIFIQUE SELON LE SAVANT
ABDULLAH BÏN BAYYAH..... pp. 289 – 295**

Drissa TRAORE,
**LES MANUSCRITS DE L'INSTITUT DES HAUTES ETUDES ET DE RECHERCHES
ISLAMQUES AHMED BABA DE TOMBOUCTOU ET LEUR ROLE DANS
L'ENRICHISSEMENT DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE..... pp. 296– 306**

Bréhima Salah TRAORE, Seydou LOUA,
**MEDIATION SCOLAIRE AU MALI : SON FOISONNEMENT ET LES QUALITES DU
MEDIATEUR AUX GROUPES SCOLAIRES DE SAME ET SIRACORO-DOUNFING EN
COMMUNE III DU DISTRICT DE BAMAKO..... pp. 307 – 319**

Hamidou SEYDOU HANAFIOU,
**DE LA NON-NOTATION DES TONS PAR L'ORTHOGRAPHE DU SONAY-ZARMApp.
320 – 332**

Amadou DIARRA, Mohamed YANOUE,
**LE RENVERSEMENT DU REGARD EN MILIEU DE CRISE : LA ROUTE
TRANSSAHARIENNE DANS L'ARCHER BASSARI ET DANS MEURTRE À
TOMBOUCTOU..... pp. 333 – 342**

Dansiné DIARRA,
**CONFLITS ET SANTÉ MATERNELLE : HÉTÉROGÉNÉITÉ SPATIALE ET ACCÈS
AUX ACCOUCHEMENTS ASSISTÉS DANS LE DISTRICT SANITAIRE DE NIONO,
MALI..... pp. 343 – 358**

Siaka KONE,
**ROLES ET DEFIS PHILOSOPHIQUES DE LA RECONSTRUCTION NATIONALE
AU MALI..... pp. 359 – 374**

Siaka GNESSI et Honorine Pegdwendé SAWADOGO,
**LES DÉTERMINANTS DU TRAVAIL DES ENFANTS EN MILIEU URBAIN À BOBO
DIOULASSO (BURKINA FASO).....pp. 375 – 388**

Ousmane NIANG,
**COMPETENCES, ADOPTION ET BESOINS DE FORMATION EN IA DANS LES APPRENTISSAGES
DES ETUDIANTS PROFESSIONNELS EN FORMATION CONTINUE DE L'ECOLE SUPERIEURE
D'ECONOMIE APPLIQUEE..... pp. 389 – 403**

Vol. 3, N°12, pp. 207 – 226, Decembre 2024
 Copy©right 2024 / licensed under [CC BY 4.0](#)
 Author(s) retain the copyright of this article
 ISSN : 1987-1465
 DOI : <https://doi.org/10.62197/MUO6041>
 Indexation : Copernicus, CrossRef, Mir@bel, Sudoc, ASCI, Zenodo
 Email : RevueKurukanFuga2021@gmail.com
 Site : <https://revue-kurukanfuga.net>

*La Revue Africaine des
Lettres, des Sciences
Humaines et Sociales*
KURUKAN FUGA

ENTRE PLAFOND DE VERRE ET PESANTEURS SOCIALES : CARRIÈRES ACADÉMIQUES ET STRATÉGIES DE CONCILIATION VIE PRIVÉE/PROFESSIONNELLE DES FEMMES : L'EXEMPLE DES UNIVERSITÉS MALIENNES

¹Fatoumata KEITA, ²Fatoumata FOFANA, ³Aly TOUNKARA, ⁴Brema Ely DICKO,

¹Enseignante-Chercheure, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali,
 Email : fatoumatakeita808@gmail.com

²École Supérieure de Journalisme et des Sciences de la Communication (ESJSC)

³Enseignante-Chercheure, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali

⁴Enseignante-Chercheure, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali

Résumé

Dans leur carrière académique, les femmes sont confrontées à des obstacles qui, souvent invisibles car basés sur des préjugés faisant d'elles des sous-Hommes les empêchent d'atteindre un certain niveau hiérarchique sur la pyramide universitaire. Ce phénomène est appelé « plafond de verre ». Les universités publiques maliennes se caractérisent par une sous-représentation des femmes dans les instances de prise de décisions et le corps professoral en général. Elles brillent par une insuffisance caractérisée des femmes enseignantes dans les postes de responsabilité et leurs productions scientifiques demeurent faibles à cause de facteurs liés aux inégalités structurelles. L'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB) qui est une des plus grandes en termes d'effectifs ne déroge pas à cette réalité. En plus du plafond de verre, l'absence d'une véritable politique d'égalité et de promotion du genre dans le milieu académique aussi entravent l'accès des enseignantes chercheuses aux instances décisionnelles. Elle est renforcée par l'effet du sexisme et des pesanteurs socioculturelles et parfois religieuses qui leur poussent souvent à l'autocensure et à l'auto-marginalisation. C'est dans ce cadre que cet article se fixe comme objectif d'analyser les stratégies de conciliation et de résilience des femmes afin de réussir leurs carrières et de contribuer à booster leur présence et leur pleine participation à la gouvernance universitaire. Pour ce faire, une étude qualitative a été menée par des interviews des femmes chercheuses des Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) du Mali. Les résultats obtenus ont fait ressortir des difficultés d'accès des femmes à l'université, à leur lente progression et aux stratégies de conciliation vie familiale.

Mots clés : conciliation, enseignement supérieur, Mali, politique d'égalité de genres, plafond de verre, pesanteurs socio-culturelles.

Abstract

In their academic careers, women face obstacles that are often invisible because they are based on prejudices that make them sub-men prevent them from reaching a certain hierarchical level on the university pyramid. This phenomenon is called “glass ceiling”. Public universities in Mali are characterized by an under-representation of women in decision-making bodies and the faculty in general. They are characterized by a marked shortage of female teachers in positions of responsibility and their scientific output remains low due to factors linked to structural inequalities. The University of Letters and Humanities in Bamako (ULSHB) is one of the largest in terms of number of students. In addition to the glass ceiling, the absence of a real gender equality and promotion policy in the academic environment also hinder the access of female teachers to decision-making bodies. It is reinforced by the effect of sexism and socio-cultural and sometimes religious heaviness that often push them to self-censorship and self-marginalization. It is in this context that this article sets itself the objective of analyzing the strategies of reconciliation and resilience of women to succeed their careers and to help boost their presence and full participation in university governance. To do this, a qualitative study was conducted by interviewing women researchers from Higher Education Institutions (IES) in Mali. The results obtained highlighted women’s difficulties in accessing university, their slow progress and strategies for reconciling family life.

Key words : conciliation, higher education, Mali, gender equality policy, glass ceiling, socio-cultural burdens.

Cite This Article As : KEITA, F., FOFANA, F., TOUNKARA, A., DICKO, B.E. (2024). « ENTRE PLAFOND DE VERRE ET PESANTEURS SOCIALES : CARRIÈRES ACADÉMIQUES ET STRATÉGIES DE CONCILIATION VIE PRIVÉE/PROFESSIONNELLE DES FEMMES : L’EXEMPLE DES UNIVERSITÉS MALIENNES. » *Kurukan Fuga*, 3(12), 207–226.
<https://doi.org/10.62197/MUO6041>

Introduction

Les universités ont été conçues sur le modèle organisationnel des métiers, très hiérarchisées et centrées sur la performance au détriment souvent du bien être des individus. Le milieu universitaire est un monde masculin structuré sur une hiérarchie des savoirs avec des parcours de carrières assez rigides et peu favorables aux femmes. Comme la science, le savoir a été considéré pendant longtemps comme l’apanage du sexe masculin, les femmes ont mis du temps à être acceptées dans ce temple du savoir.

Même si aujourd’hui, les filles et les femmes accèdent malgré les pesanteurs socio-culturelles, à l’enseignement supérieur, leur carrière n’avance pas au même rythme que celle de leurs homologues masculins à cause de plusieurs facteurs socio-culturels et structurels. Des disparités existent partout dans le monde, elles sont plus marquées en Afrique de l’ouest francophone où de grands écarts existent encore entre les hommes et les femmes en termes d’accès et d’achèvement du cursus universitaire mais aussi en termes d’accès aux postes de responsabilités dans l’enseignement supérieur. Outre leur faible représentation à toutes les instances académiques, les femmes universitaires sont obligées d’utiliser plusieurs stratégies pour concilier vie de famille et carrière afin de survivre dans ce milieu souvent hostile à leur présence. Or, il est indéniable que l’enseignement supérieur est un tremplin pour l’autonomisation des femmes et leur épanouissement. Les diplômes universitaires ont ouvert le monde de l’emploi salarié aux femmes ce qui a contribué à leur *empowerment*.

Dans cet article, notre objectif est d’analyser l’impact des normes de genre dans la progression des carrières des femmes dans les universités maliennes. Il s’agit d’examiner les stratégies de conciliation et de négociation qu’elles mettent en œuvre pour articuler la vie de famille et la vie professionnelle. Ce travail fait l’hypothèse que leur lente progression et infériorité numérique dans les universités maliennes est le résultat d’une culture organisationnelle qui ne prend pas en compte leurs besoins ni leurs multiples rôles sociaux. Ce faisant, le présent article s’efforce de répondre aux questions fondamentales non exhaustives ci-dessous :

- Quels sont les principaux obstacles qui se dressent devant les femmes dans la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ?
- Existe-t-il des mécanismes institutionnels en faveur des femmes pour plus de résilience et de productivité professionnelle ?
- Quelles stratégies et approches empruntent les femmes pour avoir une vie privée et professionnelle mieux adaptée et équilibrée ?

Les lignes qui suivent s'efforceront d'apporter des éléments de réponse à ces questions soulevées.

1. Méthodologie :

Cet article s'appuie sur la revue documentaire et les résultats d'une enquête effectuée par google Forms auprès d'une vingtaine de femmes chercheuses et responsables des instances académiques des Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) du Mali afin de recueillir leurs perceptions sur leurs carrières et leurs tactiques d'adaptation et de conciliation. Elle a été complétée le rapport d'enquête sur les nouveaux indicateurs CIMPI¹ réalisé en 2022 auprès des responsables d'universités à propos de l'existence de mécanismes institutionnels d'accompagnements permettant aux femmes enseignantes-chercheuses d'être plus performantes dans ce temple du savoir qui demeure encore un bastion masculin.

2. Cadre théorique :

2.1. De la difficulté d'accès des femmes à l'université à leur lente progression

L'accès des filles à l'université a été un long parcours du combattant partout dans le monde. En Europe, jusqu'à la fin du XXe siècle, les filles n'avaient pas droit de cité dans les institutions d'enseignement supérieur à cause des préjugés sociaux et des normes de genres. Ainsi, en France, les portes des institutions académiques s'ouvrent aux femmes en 1861, mais ce n'est que vers 1880 que leur entrée devient formalisée avec la loi Camille Sée qui institue l'enseignement secondaire féminin. Mais jusqu'à la fin du 19e siècle, elles ne représentaient que 3% de l'effectif étudiantin (Sigris, 2009). A l'université de Laval au Canada, les femmes ont mis du temps à y être admises et selon Hélène Charron (2003, p.62), l'Université de Laval a été un espace privilégié de confrontation entre tradition et modernité, entre un pouvoir religieux et une société prônant la laïcité et plus d'égalité. Au départ, les pionnières ne remirent pas en cause le conservatisme de l'institution, mais une fois conscientes du caractère révolutionnaire de leur présence dans ce milieu, elles commencèrent à en bousculer les dogmes et les modes dominants d'organisation (Charron, 2003, p. 62).

Si au fil des années les universités s'ouvrent aux filles et aux femmes, leur progression et accès aux postes de responsabilité n'ont pas été pourtant faciles à cause de plusieurs facteurs conjugués. Même aujourd'hui, elles sont à la traine dans les filières des STIM (sciences,

¹ Les réseaux de coopération interuniversitaire entre les Îles Canaries et l'Afrique dans le cadre de la l'innovation, le transfert et l'évaluation en appliquant des méthodes de collaboration en politiques d'égalité

technologie, ingénierie et mathématiques) et occupent très peu de postes au niveau des instances académiques et la tête des institutions. Des études réalisées dans les pays de l'OCDE indiquent que « les jeunes femmes étudient désormais plus longtemps que les jeunes hommes, mais elles ne bénéficient pas des mêmes chances d'accéder à des emplois de qualité ou de progresser dans la sphère professionnelle » (Genin, 2017, p. 27). Il faut noter qu'il y a eu d'énormes progrès en matière d'accès des femmes à l'université et au marché du travail, mais le souci reste les inégalités salariales accentuées par une présence massive des femmes au niveau des emplois précaires et à temps partiel ainsi que leur difficile accès au sommet des hiérarchies organisationnelles. Il est indiqué que les femmes ne reprennent que 25 % des postes de haute direction au Québec et de conseils d'administration d'influence et même moins de 20 % selon l'enquête Catalyst (Genin, 2017, p. 29). Si telle est la situation dans les pays développés où l'égalité professionnelle et de sexes est un objectif important de développement économique et un enjeu professionnel, qu'en est-il des pays de l'Afrique subsaharienne où les femmes ont été scolarisées tardivement et où les traditions culturelles demeurent encore rigides quant aux questions d'égalité hommes /femmes ?

En Afrique aussi les écoles n'étaient pas accessibles aux filles avant les indépendances. Au Mali, par exemple, on estime le taux de scolarisation général entre 8% et 10% (Loua, 2018) et beaucoup moins pour les filles. En conséquence, seule une poignée de filles ont eu la chance de fréquenter les bancs de l'école et d'accéder à des écoles de formation comme l'école Normale des jeunes filles de Rufisque au Sénégal et l'Ecole de Médecine de Dakar que la Soudanaise Aoua Keita a fréquenté. Les sortantes de ces écoles ont fait de l'éducation des filles leur cheval de bataille, voyant en celle-ci un moyen de libération des filles et des femmes ainsi que leur autonomisation. Dans son célèbre autobiographie, *Unbowed* (2006), la première lauréate africaine du Prix Nobel de la Paix, Wangari Muta Maathai raconte les difficultés pour les filles d'accéder à l'université. Elles n'avaient que le choix de devenir institutrices ou infirmières car les portes des universités leur étaient fermées. Ayant bénéficiée d'une bourse pour aller aux USA, elle revient enseigner à l'université de Nairobi et devient la première femme à avoir obtenu un doctorat en Afrique de l'Est. Elle a dû se battre farouchement pour avoir les mêmes traitements de salaires et honoraires que ses homologues masculins. Elle raconte aussi avoir été victime de discrimination sexiste et de calomnies car elle a intégré un monde traditionnellement masculin dont elle a voulu bousculer les modes de fonctionnement. Tout ceci nous montre que l'accès des femmes à l'université n'a pas été un parcours facile même si aucune loi ne l'interdisait. Leur parcours reste semé d'embûches car elles subissent encore beaucoup de pressions sociales, souvent obligées de choisir entre carrière et famille.

Ce qui qu'aujourd'hui encore, dans la plupart des pays d'Afrique francophone, il existe des disparités énormes entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes en matière de scolarisation, de taux d'achèvement et surtout d'accès à l'enseignement supérieur. On estime que « l'Afrique subsaharienne demeure la région du monde la moins scolarisée, celle où les problèmes d'accès à l'école et de fréquentation scolaire se posent avec le plus d'acuité et où se retrouve le plus grand nombre de pays présentant un faible rapport de parité » (France-Lange) et ces disparités sont plus nuancées en fonction des zones géographiques. Si le taux de scolarisation semble nettement plus élevé en Afrique anglophone, du côté francophone, on

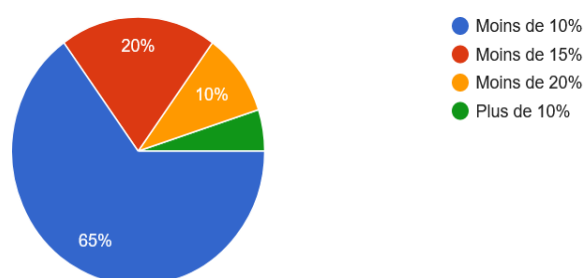
retrouve les plus faibles taux de scolarisation des filles avec de fortes disparités entre les sexes qui se creusent au fur et à mesure que l'on se rapproche de l'enseignement supérieur.

3. Résultats :

Au Mali, les femmes représentent moins de 15% du corps professoral dans toutes les universités publiques et moins de 5% des postes de responsabilités. Une enquête réalisée auprès des femmes enseignantes-chercheuses des instituts d'enseignement supérieur (IES) du Mali a illustré cet état de fait. L'enquête a été réalisée par un questionnaire google Forms qui a été envoyée à 60 femmes enseignantes chercheuses des différentes IES du Mali et 22 ont répondu.

Quel est le pourcentage des femmes enseignantes-chercheuses dans votre institution?

20 réponses



Source : enquête de la présente étude, Bamako, 2024

A l'université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, elles représentent moins de 11% et 1% des postes à responsabilité. Ces chiffres contrastent beaucoup avec l'agenda national en matière de promotion du genre. En effet, depuis quelques années, le Mali s'est engagé dans une dynamique d'égalité de genres qui ne s'est pas traduite par des changements dans les structures publiques y compris dans l'espace académique. La politique nationale Genre et la loi 052 instituant un quota de 30% à chaque sexe dans les postes nominatifs et électifs ne sont pas respectées. De ce fait, le monde de l'enseignement et de la recherche continue de reproduire les mêmes inégalités sociales envers les femmes. C'est la raison pour laquelle l'ivoirienne Duni Sawadogo, lauréate de la 12^{ème} édition du prix Harambee pour la promotion et l'égalité des femmes africaines a indiqué que « la meilleure façon de contribuer à la promotion des droits des femmes est de travailler à leur scolarisation, pour leur permettre d'échapper à la pauvreté et d'aider leur famille ». Elle a ajouté aussi que « Nous devons lutter pour que la femme africaine puisse accéder à l'université » Donc l'accès des femmes à l'université est un tremplin pour elles de sortir de la pauvreté et de faire face aux multiples défis auxquels leurs communautés font face et de prendre part aux prises de décisions concernant leur destin.

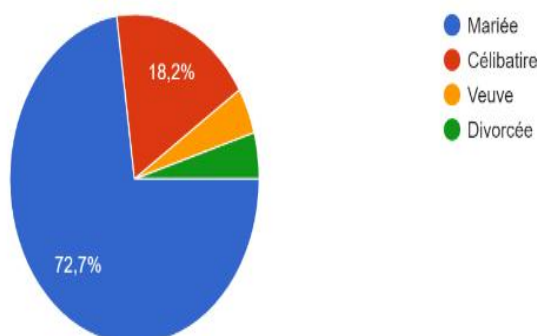
Il semblerait qu'accéder à l'université pour les femmes ne suffit pas car beaucoup n'obtiennent pas les diplômes supérieurs. C'est pourquoi, il est important de mettre en place des mécanismes proactifs pour leur maintien et réussite dans ce milieu souvent peu favorable à leur promotion. Contrairement à ce que l'on peut imaginer, l'univers académique est un microsystème de la société et reproduit les mêmes stéréotypes genrés envers les filles et les femmes. C'est un écosystème

qui évolue sur un modèle organisationnel à forte domination masculine où la disponibilité totale au travail est valorisée, (ce que les femmes mariées et les mères ne peuvent pas faire) et où il faut être membre d'un réseau ou bénéficier d'un système de mentorat pour gravir les échelons et arriver au sommet organisationnel). Même si le mérite semble être le critère déterminant de promotion des carrières (production scientifique, excellence, grade), ces critères ne sont pas exempts de biais et défavorisent les femmes qui portent le poids des attentes sociales par rapport à leur genre. Pas étonnant que les femmes atteignent rarement le sommet car elles ne peuvent pas se conformer à cette norme non inscrite mais combien importante dans la culture organisationnelle des universités. A ceux-ci, il faut ajouter les clichés sur la capacité intellectuelle et professionnelle des femmes qui est véhiculée aussi dans ce milieu. Elles sont considérées comme moins performantes, moins ambitieuses et peu efficaces que les hommes car partagées entre leur carrière et la vie de famille. Aussi, sont-elles d'office exclues des postes de responsabilités.

Au Mali, on constate que les femmes font face à des barrières invisibles qui freinent souvent leur progression. Une enquête réalisée auprès des femmes enseignantes chercheuses a permis de mettre en lumière les pesanteurs socioculturelles auxquelles elles font face à l'université et dans la vie quotidienne. Selon l'enquête, (36,4 %) se situent au niveau de la tranche d'âge comprise entre 35 et 45 ans suivi des 45-55 (31,8%) et 13,6 % ont entre 25 et 35 ans et le 55-65 ans constituent 4,5%. Ces tranches d'âge montrent que la plupart des femmes sont déjà mariées avec des enfants souvent à bas âge comme illustre ce graphique où 72,7%, sont mariées, 18% sont célibataires et 4,5% sont divorcées. Le Mali fait partie des pays qui ont une forte prévalence de mariages précoces ce qui influe aussi sur l'âge de la première maternité. Selon Onu Femmes, plus de 54 % des jeunes filles au Mali se marient avant leur 18 ans et 16% avant 15 ans. Ce taux peut aller jusqu'à 70% dans la région de Kayes et plus de 60% à Sikasso. Cette graphique donne une idée sur la situation matrimoniale des enquêtées.

Graphique 1 : Statut matrimonial

Statut matrimonial
22 réponses

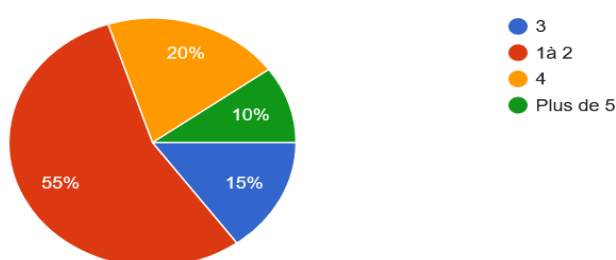


Source : enquête de la présente étude, Bamako, 2024

Comme le graphique l'indique, plus de 70% des enquêtées sont mariées ce qui a un impact sur leur carrière académique. La plupart sont aussi mamans au moins d'un enfant et l'on sait que la conjugalité combinée à la parentalité augmente le temps de travail non rémunéré des femmes. Au Mali, 98% des tâches domestiques et les soins des enfants sont encore effectuées par les femmes et les enseignantes chercheuses n'en font pas exception. Ainsi, 55% des femmes interrogées ont affirmé avoir 1 à 2 enfants. 20 % ont 4 enfants, 15 % ont 3 enfants et 10 % ont plus de 5 enfants comme l'indique la figure ci-dessous.

Figure 2: Nombre d'enfants

Nombres d'enfants
20 réponses



Source : enquête de la présente étude, Bamako, 2024

Plusieurs études ont montré que la parentalité est un facteur de stagnation ou de ralentissement de la carrière des femmes quels que soient leur emploi, contrairement aux hommes pour qui ces facteurs peuvent être un catalyseur. La conjugalité et la parentalité conjuguées aux pesanteurs socio-culturelles ont un impact négatif sur la carrière des femmes qui évolue en dent de scie et ne suit pas une progression linéaire comme pour leurs homologues masculins. Aussi, mener une bonne carrière est le souhait de tout travailleur. Dans l'enseignement supérieur au Mali, elle reste un défi pour les femmes. Selon certaines enseignantes, leurs carrières n'avancent pas à leur souhait. Car elles sont confrontées à des difficultés liées à la maternité, la parentalité, les maladies, les activités sociales ainsi que les contraintes économiques, sociales et culturelles et l'insécurité. Si les femmes ont du mal à progresser dans leur carrière académique, la tâche semble encore plus ardue pour les mères. En croisant le genre, l'âge avec la parentalité, on arrive à une approche intersectionnelle qui montre que les jeunes femmes avec des enfants à bas âge sont triplement pénalisées. Si quelques-unes arrivent à franchir le « plafond de verre », beaucoup sont freinées dans leur grande majorité, quelles que soient leurs qualifications, par le « plafond de mère ».² Le plafond de mère est présenté comme « l'ensemble des obstacles pénalisant les mères dans leur parcours professionnel » (Genin 2017, p.42). Il reflète « l'interaction dynamique de facteurs sociaux, organisationnels et individuels cumulatifs qui

²Expression utilisée par Marlène Schiappa, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre français, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et Cédric Bruguière dans Plafond de mère - comment la maternité freine la carrière des femmes, Ed. Eyrolles, 2015.

contribuent à la reproduction de structures, de pratiques et de comportements ayant comme conséquence d'éloigner ou d'exclure les mères des sphères de pouvoir et de maintenir un partage inégalitaire entre le travail rémunéré et le travail parental » (Genin, 2017, p. 42).

On estime à trois catégories les obstacles qui freinent la progression des femmes dans leur carrière : les facteurs sociaux, les facteurs organisationnels et les facteurs individuels (Genin, 2017, p. 31). Ainsi, le manque de soutien de la société, de la famille, l'absence d'une culture organisationnelle sensible au genre et aux femmes peuvent pousser les femmes à l'auto-censure et revoir leur ambition. Au contraire, si ces facteurs sont favorables, cela impacte positivement la carrière des femmes et même leur bien-être. Les enquêtées ont évoquées certains facteurs de blocages notamment, les grossesses, les contraintes de gestion du foyer, les maladies et d'autres contraintes d'ordre économique, sociale et culturelles ainsi que l'insécurité.

Dans la littérature sur les difficultés rencontrées par les femmes dans les milieux professionnels, Adler et Izraeli (1994), les a regroupé en quatre catégories :

Les stéréotypes et préjugés sur les capacités professionnelles des femmes, supposées être moins ambitieuses et moins combatives que les hommes, et ainsi moins bien armées qu'eux pour répondre aux normes de performance ; le poids du contexte organisationnel reproduisant les normes et attentes sociales à l'égard des femmes et qui leur attribue des tâches comportant moins de pouvoir et de responsabilités; la discrimination institutionnalisée en matière de management qui privilégie les comportements masculins; l'influence du pouvoir dans l'organisation telle que les décideurs ont tendance à promouvoir leurs semblables et donc à écarter les femmes.

Dans le cadre spécifique de notre enquête, les chercheuses ont évoqué entre autres :

- Le manque d'application des politiques d'égalité de genre pour la promotion des femmes malgré les mérites ;
- Le manque de renforcement de capacité des femmes pour une carrière ou une promotion de qualité dans l'enseignement et la recherche ;
- La difficulté d'avoir des promotions et des financements pour les séjours de recherche à cause de la corruption et de la discrimination ;
- Le manque de soutien financier pour la production scientifique ;
- Les difficultés de conciliation vie familiale avec la vie universitaire ;
- Le social.

En sus de tout cela, les femmes font face à ce que les sociologues appellent le « plafond de verre » qui désigne ainsi les « barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités » (BIT, 1997 ; Piegyre et Valette, 2004). Ce phénomène du « glass ceiling » ou « plafond de verre » existe à tous les niveaux et dans tous les secteurs professionnels et renvoie au fait que « les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise privée, du service public, du syndicat, du parti politique, de la fédération patronale, de l'ONG, de l'université, etc., mais seulement jusqu'à un certain niveau. » (IEHF, 2018, p.1). La notion de plafond de verre a été créée par Morrison, White et Van Velsor (1987) dans le cadre d'une étude menée auprès des femmes qui occupent des postes exécutifs ainsi qu'auprès de leurs associés

masculins. Cela explique en partie pourquoi dans les institutions d'enseignement supérieur et de recherche on retrouve très peu de femmes comme Rectrices, Doyennes, Directrices de laboratoires, d'instituts et au niveau des instances académiques où les décisions importantes sont prises.

Cette métaphore du verre renvoie aux barrières et difficultés imperceptibles et souvent invisibles qui freinent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles (Crampton et Mishra, 1999; Dreher, 2003; Ernst, 2003; Fortier, 2002; ILO, 2004; Large et Saunders, 1995; Le Pors et Milewski, 2002; Maume, 2004; Sanchez-Mazas et Casini, 2005). Le terme renvoie ainsi aux facteurs invisibles et les pratiques de discrimination qui affectent l'avancement professionnel des femmes, ce qui illustre parfaitement les propos de la lauréate kenyane du Prix Nobel de la paix, Wangari Maathai, « the higher you go, the fewer women there are. » Il est loin d'être un facteur isolé et s'inscrit en droite ligne des autres formes de discriminations structurelles qui affectent les femmes. On retrouve le même phénomène dans les universités qui reproduisent les mêmes inégalités sociales, souvent de manière consciente ou inconsciente. L'enquête réalisée auprès des femmes chercheuses des IES du Mali a permis de comprendre leurs stratégies de contournement et de résistance au « plafond de verre ». A la question : « Comment peut-on briser « le plafond de verre ? » certaines ont répondu : « En travaillant dur, en se formant ; en ayant confiance en elles, en démontrant leur compétence et leur capacité de lutter face aux situations discriminatoires, en se considérant comme des cadres valables. En redoublant d'efforts et en osant poser des actes inattendus venant d'une femme. Ne jamais reculer devant les préjugés et l'adversité. » Elles ont aussi proposé des recommandations pour booster la carrière des femmes comme :

- Mettre les femmes universitaires du Mali dans leurs droits hiérarchiquement, selon leurs valeurs intrinsèques en termes de grade et d'ancienneté ;
- Former tous les personnels des facultés et instituts sur le genre.
- Mettre en place des programmes de mentorat pour faciliter la collaboration pour l'avancement des femmes dans l'enseignement supérieur ;
- Mettre des stratégies permettant aux femmes de concilier vie de famille et carrière académique ;
- Adopter un budget sensible au genre ; appuyer les femmes et les filles en fonction de leur difficulté à obtenir un diplôme ou un grade ;
- Donner un quota aux femmes pour les postes nominatifs et électifs en conformité avec la loi nationale 052 ;
- Organiser des programmes de renforcement de capacité sur le genre sur la prise en compte du genre ; renforcer l'égalité genre dans l'occupation des postes de responsabilité au niveau universitaire, de la direction des laboratoires de recherche etc.

Force est de constater qu'au Mali, malgré l'adoption de plusieurs textes en faveur de la promotion de l'égalité de genres et de l'abolition des discriminations basées sur le sexe, des inégalités existent entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes ce qui classe le Mali parmi les pays les plus inégalitaires au monde (156^e sur 159 selon les indices d'inégalités de genre, PNUD, 2015), 150^e sur 180 pays (PNUD, 2016), et 50^e place sur 52 pays

(BAD, 2015). Ces disparités sont accentuées par les pesanteurs socio-culturelles, la religion, l'auto-censure qui agissent comme des goulots d'étranglement de la mise en œuvre des politiques d'égalités et leur institutionnalisation dans les établissements d'enseignement supérieur. D'autres défis qui continuent de freiner l'institutionnalisation des politiques d'égalité concernent entre autres, la méconnaissance du concept du genre, le déni des inégalités et la résistance au changement. A cela il faut ajouter un facteur non moins important, à savoir, les difficultés d'articulation vie familiale et vie professionnelles qui empêchent les femmes d'avancer dans leur carrière.

3.1. Difficultés et stratégies de conciliation vie familiale / professionnelle des femmes dans les universités maliennes

Le Mali est un pays profondément ancré dans ses traditions et cultures endogènes. Ainsi, les aires culturelles et les terroirs influencent fortement le cadre institutionnel en matière de relations hommes/ femmes, toutes choses qui induisent un difficile maillage entre les logiques du terroir et le cadre institutionnel, concernant les femmes dans le système universitaire qui restent confrontées à l'épineuse question de l'équilibre entre vie familiale et professionnelle. Les concernant, on note une conciliation (vie familiale et professionnelle) qui peine à s'opérer par moments et par endroits dans le monde universitaire malien. Des efforts certes, ont été consentis ou sont en cours de l'être par l'État et les autres acteurs universitaires en vue d'encourager une présence effective et réelle des femmes dans le monde professionnel pour un développement équilibré et harmonisé. Cependant des obstacles pluriels et complexes (persistance des variables socioculturelles et religieuses) se dressant devant les femmes. En outre, la création de cellules dédiées aux questions des femmes et du genre dans les différentes universités est effective, même si on peut noter un fonctionnement relativement timide. A cela s'ajoute des bourses d'étude et de recherche accordées aux femmes universitaires grâce aux coopérations interuniversitaires internationales. On peut citer par exemple la bourse de African Alliance for Partnership (AAP)³ African Futures Research Leadership Program qui est octroyée aux femmes chercheuses uniquement de l'ULSHB qui est un membre de ce consortium.

Il est important de noter que l'un des aspects qui renforcent la complexité du débat est l'inexistence de thèse monolithique sur la condition féminine bien qu'il soit possible de faire des rapprochements (Tounkara, 2015). C'est dire par exemple que les questions soulevées plus haut concernent seulement les femmes exerçant une activité professionnelle, comme c'est la référence de départ de ce texte ou visent les femmes n'exerçant pas d'activité professionnelle mais constituant des piliers de famille. Cependant, la diversité des contextes géographiques et des conditions féminines, avec leur fragilité et atouts, rend caduque toute tentative d'extrapolation et de généralisation.

En effet, en prenant comme unité de comparaison, la femme en activité professionnelle et celle sans activité rémunérée, des différences sont observables en matière d'incidence des pesanteurs socioculturelles et religieuses sur leurs agissements. En termes clairs, les femmes exerçant une activité professionnelle subiraient moins les impacts négatifs desdites pesanteurs que celles

³ AAP est un consortium d'universités africaines et de Michigan States University aux USA

confinées dans des tâches uniquement ménagères. Même si les deux restent discriminées par les pratiques décrites supra. Ce qui revient à dire que les femmes exerçant des activités d'enseignement et de recherche qui sont des activités chronophages ont plus de difficultés à articuler la vie privée et la vie professionnelle. L'enquête réalisée auprès des femmes chercheuses des universités maliennes a révélé ces facteurs qui sont des obstacles qui les empêchent d'avancer.

3.1.1. Concilier vie familiale et professionnelle : une équation difficile à résoudre

Du féminisme libéral au féminisme radical en passant par le féminisme marxiste, de plus en plus de femmes tentent de résister aux limitations et restrictions imposées en fonction du sexe. Du patriarcat, « l'ennemi principal » (Christine Delphy, 2001), qui n'a pas manqué de stratégie pour la confondre à la domesticité, à « l'intérieur » ou au « dedans », les femmes se projettent au-devant de la scène publique en bravant les barrières et les interdits dressés devant elles dans le monde professionnel. Du coup, comme prises dans un cercle vicieux, d'autres enjeux et défis se sont imposés à elles. Elles se sont retrouvées au cœur d'un conflit de rôles. En somme, comment concilier le rôle de reproductrice et celui de productrice ? Face à un tel tiraillement entre des pôles distincts aux attributs antagoniques comme laisse supposer la domination masculine, la seule issue qui s'offre à elles comme une soupape de sécurité est la négociation, c'est-à-dire la recherche de l'équilibre.

A en croire Simone de Beauvoir (1976, p.159) : « un des problèmes essentiels qui se posent à propos de la femme, c'est, avons-nous vu, la conciliation de son rôle reproducteur et de son travail producteur. La raison profonde qui, à l'origine de l'histoire, voue la femme au travail domestique et lui interdit de prendre part à la construction du monde, c'est son asservissement à la fonction génératrice ». Loin de sacrifier un pôle au profit de l'autre, les femmes à la fois mères de famille et carriéristes s'emploient, non sans contrepartie, à concilier les exigences binaires dont elles sont porteuses. La carrière comptant autant que les exigences familiales, des stratégies de conciliation sont alors inventées en fonction des ressources et des situations de vie. En tout cas, pas question de s'incliner ou de s'avouer vaincue face au patriarcat.

Comme l'a noté Michel Crozier « *un système organisationnel donné laisse toujours à l'acteur une marge de manœuvre et de liberté* » (Crozier, 2009). De même, les femmes n'ont pas manqué de stratégies pour contourner les obstacles liés à la double journée de travail. Tant bien que mal, elles négocient pour retrouver l'équilibre.

Autour de cette quête d'équilibre naissent autant d'enjeux. L'un des enjeux, non le moindre, est « la charge mentale » (Monique Haicault, 1984).

A l'échelle sociale, à côté des initiatives individuelles, des initiatives collectives telles que l'institutionnalisation des garderies d'enfants ont été également envisagées pour pallier aux entraves de la conciliation. A les résumer, on prend volontiers le risque de dire que les traditions rivalisent pour y maintenir la femme dans la docilité et la soumission. D'ailleurs, il semble « la destinée que la société impose à la femme africaine est le mariage » (Toukara, 2015, p. 38). Et au Mali, on attend de la femme une soumission totale et des sacrifices pour la réussite du

mariage. Dans le premier roman de sa trilogie intitulée, *Sous Fer* de Fatoumata Keita, (2017, p.114), Magandian, un des personnages affirme qu'être une femme c'est « Feindre, dissimuler, se résigner, se soumettre et patienter ! » afin d'assurer des lendemains meilleurs à ses enfants ».

En Afrique, les femmes ont encore du chemin à faire, tant la vigueur de certaines représentations sociales hostiles à leur émancipation ne s'est pas atténuée, surtout en milieu rural. Elles et les jeunes sont considérés comme des « cadets sociaux ». Ce tableau de la condition de la femme africaine, jugé à la limite sombre, contraste avec un autre qui se révèle plus progressif. Indéniablement, en termes d'émancipation, la condition de la femme africaine s'améliore de plus en plus. Son autonomie n'est plus censurée par la malédiction de l'interdit. En ce sens qu'elle a aussi investi les domaines qui lui étaient proscrits. Mais seulement, elle n'y est pas suffisamment représentée.

Au Mali, le constat de la sous-représentativité de la femme peut être considéré comme un invariant, c'est-à-dire transversal à tous les domaines. Pour le cas de l'enseignement supérieur, en ce qui concerne le grade d'enseignant-chercheur, la sous représentativité féminine est plus ponctuée. Il y a plus d'hommes enseignants-chercheurs que de femmes enseignants-chercheurs. Plus on monte dans les grades, on retrouve moins de femmes.

En plus de l'obstacle de la faible représentativité numérique, ces femmes font face à un autre obstacle majeur, qui s'entend comme un défi. C'est celui de la conciliation. La conciliation des exigences de la carrière universitaire et celles de leur vie familiale. Dans la littérature sur le genre, il est indiqué que la vie de famille affecte différemment lorsqu'on est homme ou femme. En effet, la parentalité est une autre barrière invisible qui freine la progression de la carrière des femmes dans la recherche. Lorsqu'un homme se marie et a des enfants, cela n'affecte pas trop son avancement professionnel et peut même être une source d'opportunité, un avantage (dans beaucoup de pays en Afrique de l'ouest, les hommes mariés payent moins d'impôt et lorsqu'ils ont des enfants reçoivent des allocations ce qui n'est pas le cas de la femme).

En plus, ils ont beaucoup plus de facilités pour aller faire des séjours de recherche et des enquêtes. Pour les femmes chercheuses, le mariage et la maternité constituent une charge supplémentaire de travail et de stress car qui n'est pas prise en compte dans son plan de carrière. Tout se passe comme si les femmes chercheuses sont des célibataires qui sont évalués de la même manière que leurs homologues masculins qui ne portent pas ce que les sociologues ont appelé « la charge mentale ». La charge mentale c'est le fait de devoir penser à tout, tout le temps. La charge mentale est source de stress et de burn-out pour beaucoup de femmes car en plus des activités de recherche déjà chronophages, elles doivent aussi s'occuper de la gestion et l'organisation quotidienne pour la bonne marche du foyer (Monneret, 2018). Dans le discours des femmes enquêtées des IES du Mali, on constate qu'elles font face aussi à la charge mentale, au plafond de mère qui impactent négativement leur production scientifique et avancement. Concernant le plafond de mère, certaines préconisent les employées domestiques et les baby-sitters pour permettre aux mamans de consacrer un peu plus de temps à leur travail car les tâches domestiques sont chronophages. Malgré les difficultés rencontrées, certaines enseignantes ont pu mettre en place des stratégies de résilience et d'adaptation dans le but d'accomplir leur mission régaliennne qui est l'enseignement et la recherche. Ces stratégies ont été mises en place

également pour pouvoir avancer en grade par la rédaction des articles. A cet effet, elles ont mentionné des stratégies comme :

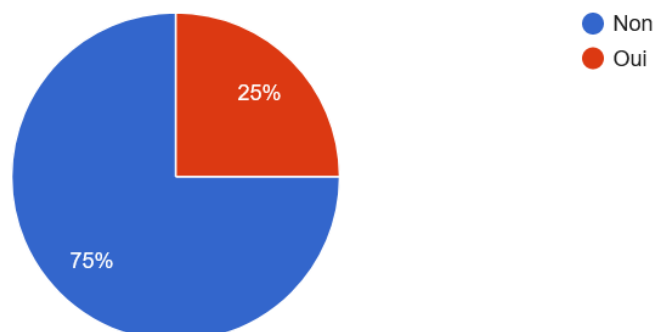
- La constance et le don de soi-même.
- Le renforcement de capacités et le suivi
- La priorisation de sa carrière
- Le travail au quotidien
- La bonne planification et un bon accompagnement familial
- Le courage et la détermination
- Se faire assister par 2 filles travailleuses domestiques et laisser les enfants passer la journée à l'école. Jusqu'à 17h
- Diminution de la participation aux cérémonies de mariage et de baptême
- Être entourer par des collègues motivés.
- La persévérance et la patience sont les meilleurs alliés
- S'entourer des personnes susceptibles de contribuer à l'avancement de sa carrière.
- Le courage, l'engagement ainsi que le travail en équipe
- Bonne organisation de la vie sociale et professionnelle
- Ne jamais abandonner
- Jamais, s'isoler pour travailler
- S'encourager mutuellement, coproduction d'articles, mentorat par les paires.

Ces stratégies ont eu des impacts positifs sur le travail quotidien des enseignantes et les ont permis d'obtenir des résultats. Pour une des enquêtées, « Cela m'a permis de concilier l'enseignement et le travail de l'administration comme Secrétaire Général d'un département ministériel. Je suis maître de conférences agrégé et ma carrière progresse et mes enfants ont une bonne scolarité ». Une autre raconte, « Oui. J'ai pu terminer avec ma thèse, publier beaucoup d'articles, participer à plusieurs colloques, être paneliste de plusieurs activités scientifiques, être admise à la fonction publique comme maître assistant. Les collègues reconnaissent mes compétences ». En dépit de ces résultats, des insuffisances sont constatées comme la non-participation des femmes à la prise de certaines décisions, le clanisme, les décisions unilatérales, le favoritisme, la discrimination de sexe, la faible représentativité des filles et des femmes dans les institutions d'enseignement supérieur et de Recherche scientifique. A cet effet, la majorité des femmes interrogées ont affirmé qu'il n'existe pas de mécanismes institutionnels de promotion d'égalité/équité/parité dans leurs institutions comme en atteste la figure ci-dessous.

Figure 3 : Mécanismes institutionnels de promotion d'égalité/équité/parité

Existe t-il des mécanismes institutionnels de promotion d'égalité/ équité/parité femmes/hommes) dans votre institution?

20 réponses

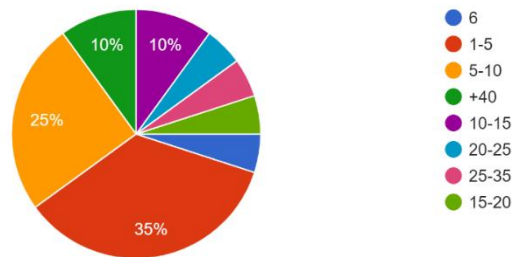


Source : enquête de la présente étude, Bamako, 2024

L'on constate qu'il n'existe pas de mesures de conciliations vie de famille et vie professionnelles dans les IES maliennes. Certaines initiatives non formelles existent comme la flexibilité des emplois du temps lors du ramadan pour permettre aux femmes de rentrer à la maison pour s'occuper des tâches ménagères et la cuisine ont été notées. Mais ces mesures s'appliquent peu aux femmes enseignantes chercheuses mais aux plutôt aux femmes travaillant dans l'administration. Sinon aucune mesure institutionnelle n'existe dans les différentes IES à ce jour permettant aux femmes de mener une vie académique et familiale facilement et sans stress. Même si l'ULSHB vient de se doter d'un Child House, elle n'est pas encore opérationnelle à ce jour et il n'existe pas de bourses de recherche pour les femmes chercheuses pour promouvoir leurs carrières d'avancer.

Même s'il n'existe aucun texte dans les pays francophones en Afrique qui interdisent aux femmes de mener la recherche, leurs conditions sociales font que très peu choisissent la carrière de chercheuses. Celles qui s'aventurent dans ce monde exclusivement masculin, elles doivent endosser les rôles d'épouses, de mamans sans compter la vie sociale où les femmes assurent la plus grande charge organisationnelle (cérémonies, travail communautaires, prise en charge des parents âgées, pression des belles-familles, etc...). Les femmes chercheuses sont affectées par ce phénomène car elles sont souvent sommées de faire un choix entre leur carrière et la vie de famille. Elles ont plus de chance d'être victimes de burn-out et la dépression que les hommes. La progression académique est tributaire du nombre des publications, d'obtention de brevets, de bourses de recherches ou de participations aux conférences internationales. A cause de plafond de mère et d'une culture organisationnelle non favorable aux femmes, les femmes publient moins et la qualité de ces publications reste aussi souvent à désirer à cause du manque de temps. Cette graphique illustre les publications des femmes au niveau des IES du Mali.

Nombres de publications
20 réponses



Source : enquête de la présente étude, Bamako, 2024

Il faut noter qu'il existe très peu d'initiatives permettant aux femmes et filles et de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, ce qui permet de mettre en lumière « la double journée » des femmes qui n'est pas prise en compte dans l'évaluation et la promotion de leurs carrières. En effet, les femmes sont rarement nommées à des postes de responsabilités car elles sont considérées comme moins « performantes » et moins « engagées » que leurs homologues masculins pour qui le mariage et la parentalité n'affectent pas leur temps de travail et leurs carrières. C'est dans les pays développés que beaucoup d'études ont été menées sur l'articulation vie de famille. Elle est de plus considérée comme un enjeu d'égalité professionnelle et un moyen de réduire les inégalités au travail ainsi que le stress et les conflits familiaux (Barrère-Maurisson, 1992; Tremblay, 2000; 2001; Méda, 2001; Tremblay, 2015). Les chercheuses comme la canadienne Diane-Gabrielle Tremblay qui ont beaucoup écrit sur cette thématique préfèrent le terme « articulation » à celui de « conciliation », plus utilisé dans le milieu du travail (Tremblay, 2003). Selon la Harvard Business Review. « L'une des principales entraves à leur carrière est qu'elles pensent devoir faire des choix et suivre un parcours professionnel spécifique si elles veulent accéder à des postes de management. Ce qui implique également qu'elles pensent devoir choisir entre leur famille et leur carrière », explique la Harvard Business Review.

Une des façons d'intégrer ce paramètre est de mettre en place des indicateurs débouchant sur preuves d'existence de mesures de conciliation pour que les femmes puissent articuler leurs temps parentaux et leur temps professionnels dans les IES de mettre en relief l'existence ou non de mesures proactives et d'égalité. Il s'agit d'intégrer cette dimension dans les référentiels d'évaluation institutionnelle. Il s'agit de chercher des preuves d'inclusion ou d'exclusion des femmes dans la recherche et leur sous-représentation dans les instances académiques et les structures de recherche.

Il apparaît donc que le temps du travail professionnel doit être flexible afin que les femmes chercheuses puissent l'articuler à leurs nombreuses tâches chronophages. C'est pourquoi, les femmes enquêtées ont fait des recommandations très pertinentes dans ce sens :

- Que nos structures nous donnent un temps pour écrire et publier nos travaux

- Les avancements sont liés à la publication des articles aux communications certes les femmes doivent intégrer les équipes de recherche, elles doivent s'intéresser aux encadrements des étudiant-e-s quel que soit leur niveau licence//master/doctorat
- Il faut qu'on tienne compte des multiples identités des femmes et éviter les préjugés
- Sensibiliser et encourager les filles
- Encourager la femme de poursuivre ses études depuis les universités
- Que le gouvernement s'implique plus avec des dispositifs pour que les femmes puissent joindre le travail et la famille
- Elles doivent pouvoir concilier la vie de famille et professionnelle. Elles doivent se fixer des objectifs et se donner les moyens de les atteindre. Elles doivent croire en leur capacité --Sensibiliser que tout ce que l'homme peut le faire, y compris la femme aussi en termes de poste de responsabilité

Conclusion

Cet article a analysé le croisement du genre avec la conjugalité, la parentalité et l'âge et leur impact sur la progression de la carrière des femmes dans les IES au Mali. L'article a analysé les discours des femmes enseignantes chercheuses de toutes les IES sur la perception de leur carrière, les facteurs ralentissant leur progression, les mécanismes institutionnels d'appui et de conciliation, leurs stratégies de contournement, d'adaptation et de résilience ainsi que leurs recommandations pour une meilleure articulation vie familiale et vie académique. 22 femmes ont répondu aux questionnaires Google Forms et les résultats indiquent que les femmes n'avancent pas au rythme qu'elles auraient voulu à cause de l'effet conjugué de leur âge (si les jeunes sont des cadets sociaux et sont exclus des postes de leadership, les jeunes femmes le sont encore plus), la parentalité, le mariage, les nombreux rôles sociaux qu'elles doivent jouer et les normes sociales ont un effet négatif sur l'évolution globale de leur carrière. Malgré les obstacles, ces femmes ont mis en place des tactiques de conciliation et de résilience afin d'avancer dans leur carrière et de survivre dans ce milieu peu favorable à leur avancement à cause des pesanteurs socioculturelles, les préjugés et stéréotypes de genres, les barrières invisibles, ainsi que les normes et attentes sociales reproduits dans l'espace académique et qui les confinent à leur destin traditionnel qu'est le mariage et la maternité, en bref la domesticité. Enfin, les enquêtées ont fait des recommandations pertinentes pour une meilleure prise en charge de leurs besoins et aspirations spécifiques dans ce *andrôn* et surtout, elles attendent des mécanismes incitatifs et proactifs institutionnels leur permettant de concilier leur statut de femmes, mariées, mères et enseignantes-chercheuses. Pour ce faire, elles recommandent l'application des lois existantes et l'engagement institutionnel pour mettre en place une culture organisationnelle favorable à l'égalité de genres et la promotion des carrières académiques féminines au Mali.

Références bibliographiques

- Adler N., Izraeli D. Eds.(1994). *Competitive Frontiers, Women Managers in a Global Economy*. Blackwell: Cambridge, Massassuchets

- Ambert, Valientine. (2021). « La difficile conciliation entre parentalité et vie professionnelle des salariés ». (youmatter.world) Youmater.
- Beauvoir, Simone. (1976). *Le deuxième sexe I*. Paris : Gallimard.
- BIT. (1997). La promotion des femmes aux postes de direction, OIT, Programme des activités sectorielles
- Bourdieu, Pierre. (1998). *La domination masculine*. Paris : éditions du seuil.
- Charron, Hélène. (2003). « Un parcours inachevé ! Les femmes à l'Université ». *Cap-aux-Diamants*, (72), 62–66. URI : <https://id.erudit.org/iderudit/7434ac>
- Chongwang, Julien. (2019). « Le chemin de croix des femmes dans la recherche » wathi.org
- Delphy, Christine. (2001). *L'ennemi principal : penser le genre*. Paris : Syllepse.
- Fofana, Fatoumata. (2020), « Femmes et instances de prise de décision à l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), *Revue recherche africaine*, Numéro 25, PP : 146-167
- France Lange, Marie. « L'évolution des inégalités d'accès à l'instruction en Afrique depuis 1960 », Éditions (openedition.org)
- Genin, Émilie. (2017). « Au croisement du genre et de la parentalité : le plafond de mère chez les femmes qualifiées », *Cahiers de recherche sociologique*, (63), 25–42. <https://doi.org/10.7202/1055717ar>
- Keita, Fatoumata; Dicko, Bréma Ely ; Tounkara, Ali. (2022). « Impulser une politique d'égalité de genres à l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako : enjeux, défis et perspectives ». *Politiques d'égalité des genres dans les Universités Atlantiques*. Paris : L'Harmattan , pp. 83-106.
- Keita, Fatoumata. (2013). *Sous Fer*. Bamako : La Sahélienne
- Loua, Seydou. (2018). « État des lieux de l'éducation des filles et des femmes au Mali : contraintes et défis ». *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 78 | septembre 2018, mis en ligne le 01 septembre 2020, consulté le 06 février 2024. URL : <http://journals.openedition.org/ries/6571> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ries.6571>
- Pigeyre, Frédérique ; Valette Annick. (2004). « Les carrières des femmes à l'université : « Les palmes de verre du cocotier ». *Revue française de gestion* 2004/4 (n° 151), pp.173 -189 DOI10.3166/rfg.151.173-190, p.178
- Haicault, Monique. (1984). *La gestion de la vie en deux*. Sociologie du travail, n°3, 268-277.
- Maathai, Wangari. (2006). *Unbowed: A Memoir*. (2006). London: Arrow Books.

- Morrison, Ann. M., White, Randall. P., & Van Velsor, Ellen. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* New York : Addison-Wesley.
- Musselin, Christine., Pigeyre, Frédérique. (2008). « Les effets du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires. *Sociologie du travail* ». 50, 48–70. DOI : [10.1016/j.soctra.2007.12.003](https://doi.org/10.1016/j.soctra.2007.12.003)
- Pigeyre Frédérique ; Valette, Annick. (2004). « Les carrières des femmes à l'université :« Les palmes de verre du cocotier ». *Revue française de gestion* /4 (no 151), pages 173 à 189.DOI [10.3166/rfg.151.173-190](https://doi.org/10.3166/rfg.151.173-190)
- Les femmes et les filles dans les sciences : L'Afrique ne peut pas se permettre de manquer cette opportunité. ★ Speak Up Africa, 12 février 2021
- https://www.researchgate.net/publication/311341218_Breaking_the_glass_ceiling_The_defense_of_the_doctoral_thesis_as_a_key_moment [accessed janvier 13 2024].
- Sigrist, Natalia Tikhonov ;52021). « Les femmes et l'université en France, 1860-1914 », *Histoire de l'éducation* [Enligne], 122 | 2009, mis en ligne le 01 janvier 2014, consulté le 20 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/histoire-education/1940> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/histoire-education.1940>
- Togola, Kawélé. (2019). *Les dynamiques de genre en Afrique et au Mali*. Paris : L'Harmattan.
- Tounkara, Aly. (2015). *Femmes et discriminations au Mali*, Paris, L'Harmattan.

