



**CONVERGENCE DES  
FEMMES UNIVERSITAIRES  
POUR LE LEADERSHIP FÉMININ**

*En partenariat avec la Fondation*

**HEINRICH BÖLL STIFTUNG**

**DAKAR**

Sénégal



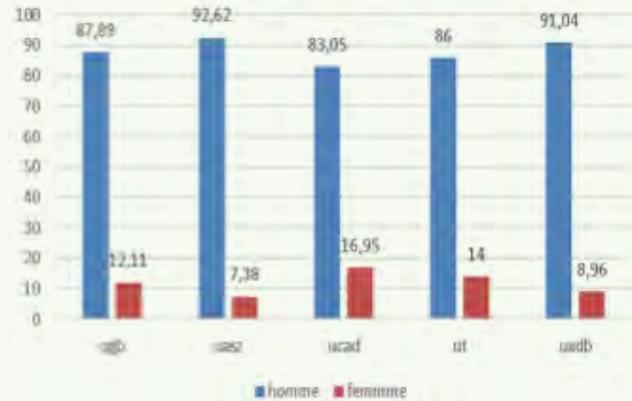
# ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES UNIVERSITÉS PUBLIQUES DU SÉNÉGAL

UN OBJECTIF À SITUER DANS UN HORIZON PEU PROCHE

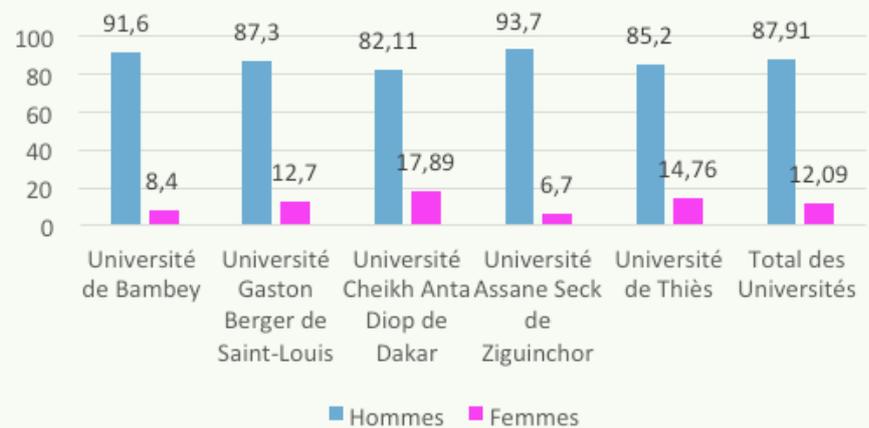
## Graphique 1 :

Répartition du Personnel d'Enseignement et de Recherche (PER) en 2015 et en 2020

Malgré les efforts entrepris ces trente dernières années par le Sénégal en matière de promotion de l'égalité de genre, la sous-représentativité des femmes reste une réalité dans tous les instituts et établissements d'enseignement supérieur au Sénégal (Fatou Diop Sall, 2019 : 8). La construction des relations sociales sur le modèle patriarcal, l'accaparement des espaces de pouvoir par les hommes et la faible confiance de la société aux capacités des femmes à diriger des institutions restent les raisons fondamentales de cette situation (Onibon 2012). Un paradoxe établit entre la réussite des filles dans le cycle primaire jusqu'au cycle secondaire et leur nivellement vers le bas en milieu universitaire (KANDE, 2014).



Données GESTES, 2016

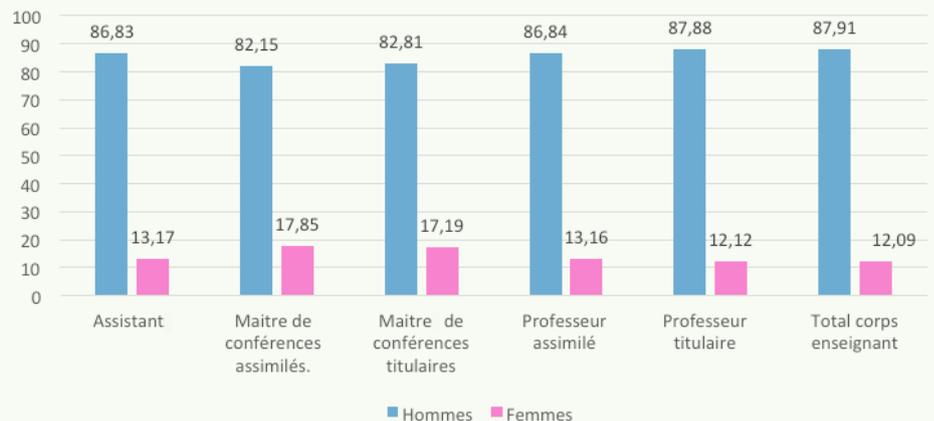


Source : Services statistiques des UPS, 2020

## Graphique 2 :

Répartition du PER des universités publiques sénégalaises selon les grades

Les données montrent que les femmes représentent 17,85 % de la catégorie des Maîtres de conférences assimilés et 17,19 % des Maîtres de conférences titulaires. Cette proportion devient de plus en plus faible lorsqu'on s'intéresse à la catégorie des Professeurs assimilés et Professeurs titulaires avec respectivement moins de 13,15% et 12% du total des enseignants dans cette catégorie. Sur 261 Professeurs titulaires répertoriés, seuls 30 sont des femmes, soit 12,12% de l'effectif total.



Source : Services statistiques des UPS, 2020

# I. L'ACCES A DES POSTES DE DIRECTION DANS LES UNIVERSITES PUBLIQUES SENEGALAISES

## Graphique 1 :

Répartition du PER des universités publiques sénégalaises selon les postes de responsabilité

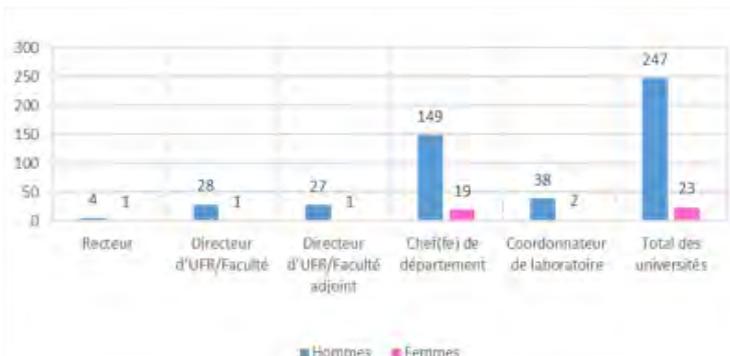
Ce phénomène de la disparité de sexe ne se limite pas au corps des enseignants, et est aussi visible dans toutes les fonctions de direction de la haute administration universitaire et dans les institutions de contre-pouvoir comme les syndicats des enseignants du supérieur

Responsabilité	Recteur		Directeur d'UFR		Directeur d'UFR adjoint		Chef(fe) de département		Coordonnateur de laboratoire		Total selon sexe %		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Université Alioune DIOP de Bambey	01	00	03	00	03	00	09	01	/	/	93,75	6,25	17
Université Gaston Berger de Saint-Louis	01	00	09	00	08	01	33	03	33	02	93,25	6,74	90
Université CHEIKH ANTA DIOP de Dakar	01	00	06 (Doyens)	00	07 (Asses-)	/	78	11	/	/	89,22	10,78	103
Université ASSANE SECK de Ziguinchor	01	00	04	00	02	00	12	00	05	00	100%	0%	28
Université Iba Der THIAM de de Thiès	00	01	06	01	07	00	17	04	00	00	85,71	14,29	36
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>00</b>	<b>28</b>	<b>01</b>	<b>27</b>	<b>01</b>	<b>149</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>02</b>	<b>91,49</b>	<b>8,51</b>	<b>270</b>

Source : Services statistiques des UPS, 2020

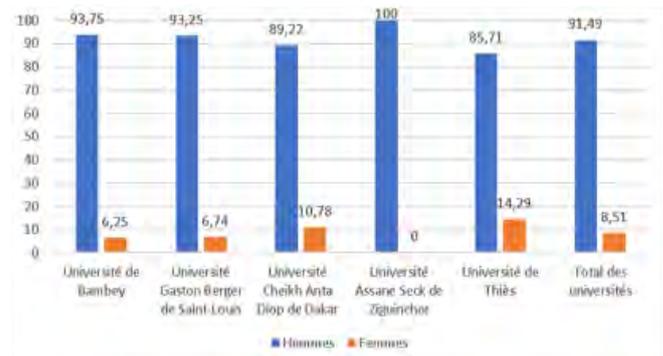
## Graphique 3 :

Répartition des PER occupant des postes de direction dans les universités publiques sénégalaises



## Graphique 4 :

Répartition des PER occupant des postes de direction dans les universités publiques sénégalaises



## II. LES BLOCAGES LIÉS À L'AVANCEMENT DES CARRIÈRES DES FEMMES ENSEIGNANTES CHERCHEURES AU SEIN DES UNIVERSITÉS PUBLIQUES DU SÉNÉGAL

### 1. Difficultés pour les femmes enseignantes chercheuses à concilier vie familiale et vie professionnelle

La faible présence des femmes aux plus hautes responsabilités dans les universités publiques sénégalaises se justifie dans un premier temps par le fait qu'il est difficile pour elles de concilier vie professionnelle et vie familiale, surtout quand une maternité survient. Comme l'affirme M. D, professeure assimilée à l'UGB : « c'est un ensemble de blocages pour toutes les enseignantes chercheuses mariées qui ont en charge l'éducation de leurs enfants et la gestion de leur ménage ». Comme il a été mis en évidence par de nombreux chercheurs notamment Girardi, 2002 ; Asiyabola R. Abidemi, 2007 ; Onibon, 2017, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'a pas transformé radicalement les modalités de la répartition du travail domestique entre les hommes et les femmes. Les femmes assument toujours une plus grande part des activités domestiques et des soins aux enfants.

Les rapports de genre et leur position au sein du ménage limitent leur responsabilité dans les instances de gouvernance des universités et leurs problèmes y sont faiblement pris en compte. À ce propos, une autre femme

soutient :

Un homme peut être très rapidement professeur titulaire : très rapidement, parce qu'il ne fait pas face aux contraintes liées aux grossesses, ni à celles liées à l'éducation des enfants, etc. Ce qui n'est le cas pour les femmes ; quand tu es femme, tu peux être très engagée et motivée à avancer rapidement dans ta carrière, mais quand tu

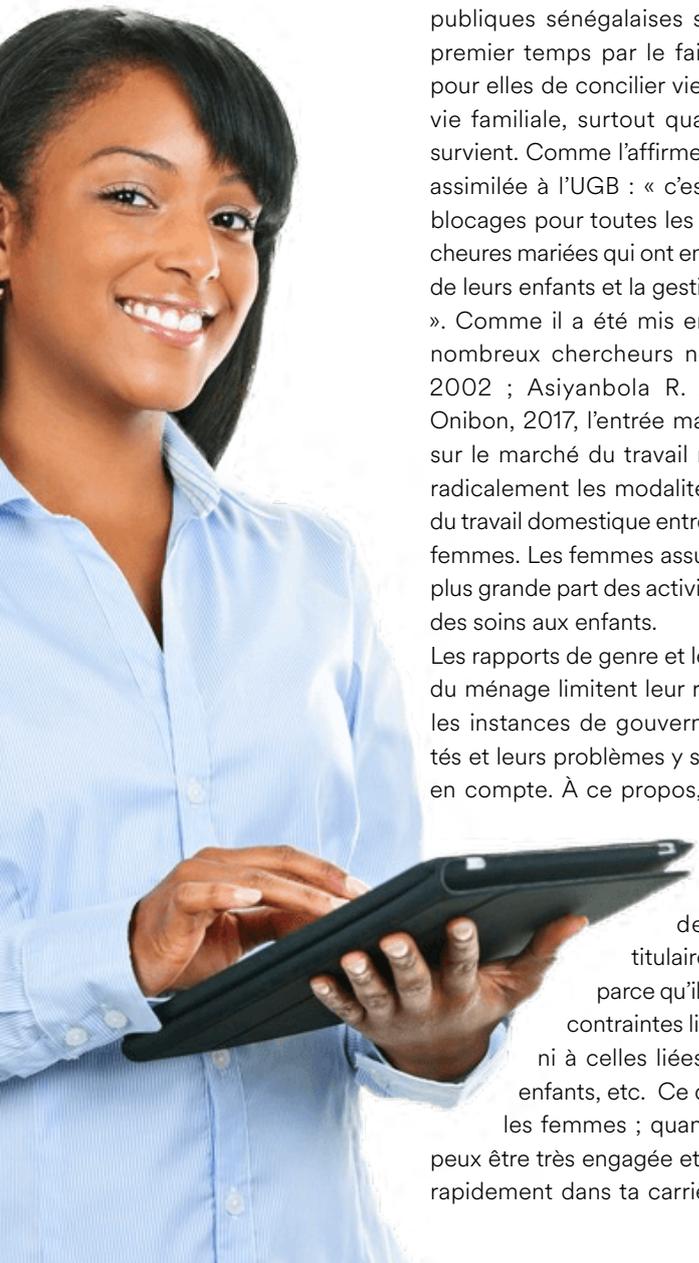
tombes enceinte, tu es obligée de suspendre temporairement tes activités professionnelles, tes recherches personnelles, les conférences que tu dois faire au niveau international et tout.

### 2. Stéréotypes : la face invisible des disparités au niveau des postes de décision

En plus des contraintes familiales et biologiques, des conceptions stéréotypées développées à leur endroit font qu'il n'est pas facile pour les femmes enseignantes d'occuper des postes de responsabilité. Lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste à responsabilité, les idées stéréotypées développées à l'endroit des femmes, notamment celles mariées, font que des hommes sont choisis à la place des femmes. Il y a une masculinité hégémonique qui vise à assurer la perpétuation de la domination des hommes sur les femmes ; selon les femmes, les hommes ne sont toujours pas prêts à voir les femmes les diriger. Une femme enseignante à l'UCAD partage son expérience :

Au niveau de notre faculté, nous faisons face à ces stéréotypes et préjugés ; c'est un défi pour moi ; les hommes quand ils se moquent de nous disent : « Vous allez revenir ici dans six mois le ventre en avant, congés de maternité et puis c'est fini ».

Je vous donne l'exemple d'une de mes collègues qui, au moment où elle devait préparer son dossier pour passer au CAMES, avait un bébé de 3 mois qu'elle laissait avec sa mère quand elle venait au bureau. Souvent, dès qu'elle arrivait, nous mettions tout de suite devant l'ordinateur. Un jour, nous sommes restées jusqu'à 23 heures parce que l'inscription en ligne allait se terminer et nous allions être forcloses. C'est juste pour vous donner une idée de notre situation.





L'espace universitaire continue d'être un lieu où les hommes occupent les postes clés (SALL, 2019).

La gouvernance universitaire est en majorité dirigée par des hommes. En 2015, le taux des femmes enseignantes chercheuses ne dépasse pas 15% dans l'ensemble des 5 universités.

#### **Difficultés pour une femme de poursuivre une carrière au même rythme que leurs collègues masculins**

« Les conditions d'avancement de la carrière pour un enseignant-chercheur homme ou femme ne sont pas du tout les mêmes (...) un homme peut avancer rapidement dans sa carrière, de docteur au professeur titulaire parce qu'ils n'ont pas de contrainte biologique après le mariage et lorsque qu'ils sont recrutés à l'université. De même, le rôle que la société leur donne ne les empêche pas de faire de la recherche ; contrairement à une femme qui est contrainte par la grossesse et par l'éducation de ses enfants. Quand les femmes tombent enceintes, elles sont obligées de mettre un terme ou mettre en suspend leur carrière de chercheuse, c'est-à-dire, les voyages et les conférences, au niveau national et international. »

### **3. Une culture organisationnelle et des critères de nomination peu sensibles au genre**

Les femmes enseignantes de rang magistral qui ont atteint, soit le grade de Professeur titulaire ou assimilé, soit de Maître de Conférences, sont jusque-là très peu nombreuses. Ce qui se traduit en général par leur faible nomination à des postes de prise de décision. En plus des obstacles liés à l'environnement familial, la culture organisationnelle pénalise fortement les femmes dans l'accès à des postes aux plus hautes responsabilités dans les universités publiques sénégalaises.

Les femmes enseignantes chercheuses au sein des universités sénégalaises sont confrontées à des difficultés quotidiennes pour progresser dans le grade. Certaines choisissent la famille ou la carrière, d'autres décident de ne pas se marier ou au mieux, de trouver un mari qui accepte de faire des compromis. « Il est important de poser le débat sur les difficultés rencontrées par les femmes mariées, parce que les conditions d'avancement dans la carrière ne sont pas du tout les mêmes. Les hommes réussissent plus facilement, non pas parce qu'ils sont meilleurs ou plus intelligents, mais parce qu'ils sont exemptés des charges sociales et familiales. Les femmes enseignantes contraintes doublement, d'abord, par les normes sociales au niveau familial et, ensuite, par la reproduction de ses normes



dans l'espace professionnel. Sur ce plan, la société protège beaucoup plus hommes que les femmes ». En effet, l'évolution du grade dans la carrière d'un (e) enseignant (e) est conditionnée (e) par l'enseignement et la recherche. Toutefois, la seconde fonction, sans doute la plus exigeante en temps, pose problème aux femmes en charge de plusieurs fonctions sociales et familiales difficiles à corréliser à la recherche. Or, ce sont les publications scientifiques qui permettent l'avancement de la carrière et du grade. Selon certaines enseignantes, les voyages d'études sont un des rares moments où ces femmes peuvent se consacrer entièrement à la recherche sans se soucier des contraintes et devoirs familiaux.

#### 4. Politique d'accompagnement timide pour l'avancement des carrières des enseignantes chercheuses

L'on note une politique d'accompagnement timide dans la promotion de l'avancement des carrières des enseignantes chercheuses et la réduction des disparités et inégalités de genre. Le point de vue de M. S, enseignante au sein d'une université publique met bien en exergue le problème lorsqu'elle affirme que : *La division du travail social est sans l'un des facteurs bloquants à l'évolution de la carrière les femmes enseignantes mariées, mais à côté, on ignore que ces dernières sont pour la plupart délaissées, non accompagnées il y a même certaines femmes enseignantes qui sont mal informées. Pire, il n'y a aucun dispositif mis en place pour prendre en compte*

*ces questions importantes qui accentuent la disparité de sexe entre enseignant et enseignante au sein des universités publiques du Sénégal. Moi-même, j'ai énormément de problèmes pour avancer dans mes travaux à cause de ce vide, car nous ne sommes pas accompagnées, d'une part dans la production de nos articles, et d'autre part dans le dépôt de nos candidatures sur la plateforme du CAMES. On aurait pu mettre un comité de lecture d'articles qui pourrait lire et faire des propositions objectives pour nous permettre d'avancer.*

*Au sein de notre université, il n'y a rien qui est prévu pour les femmes. Cela étant, peut-être qu'on est en train de vouloir mettre une cellule genre pour un peu voir comment favoriser une meilleure prise en compte de ces questions. Pour le moment il n'y a pas vraiment de cadre pour permettre aux femmes de s'épanouir un peu. L'enseignement est la vocation dans la carrière d'un enseignant, mais c'est la recherche et le nombre de publications qui lui permettent de progresser dans le grade et pour cela, il faut appuyer les femmes concernant leurs travaux (articles, voyage d'études, etc.) pour minimiser les pesanteurs sociales que présentent les charges familiales et domestiques.*

Il ressort de tous ces propos que, contrairement aux femmes, leurs homologues hommes sont souvent coachés et parrainés pour intégrer les réseaux relationnels leur ouvrant la porte de ces éditeurs. Ainsi, la faible présence des femmes dans ces réseaux et dans les mouvements syndicaux ne joue pas en leur faveur. Le mouvement syndical est quasi exclusivement masculin et prête peu attention aux disparités de genre et aux conditions de travail de femmes.

### III. QUELQUES STRATEGIES D'INTEGRATION DU GENRE DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Pour concrétiser la vision du ministère de l'enseignement supérieur : « faire de l'enseignement supérieur un levier de développement économique et social du Sénégal », la cellule genre du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation a été créée par arrêté ministériel n° 7824 du 29 mai 2013 portant sa créa-

tion, son organisation et son fonctionnement. Toutefois comme la plupart, ces cellules sont très limitées dans leur fonctionnement, elles n'ont aucun moyen pour prendre en compte les questions urgentes qui touchent les enseignantes chercheuses et les étudiantes.

« Ces cellules Genre doivent être dynamisées. À cet effet, il faut mettre en place des

programmes qui s'étendent sur toute l'année, par exemple des formations sur le développement du personnel, des encadrements en fonction des besoins des enseignantes et étudiantes, des programmes d'assistantat, etc. De même, constituer un comité interdisciplinaire de femmes enseignantes pour la prise en charge des filles victimes de viol et de harcèlement sexuel, etc. Ces dispositifs doivent être outillés en ressources humaines. Pour cette raison, ils doivent compter en leur sein des psychologues, des sociologues, des juristes, pour mieux accompagner les femmes victimes de l'inégalité des sexes dans l'espace social et pédagogique des universités publiques du Sénégal ».

Par ailleurs, un fonds politique spécial destiné à financer les recherches des femmes universitaires a été mis en place depuis pour essayer de corriger ces inégalités, et encourager la carrière des enseignantes et chercheuses : le PAPES (Projet d'appui à la Promotion des enseignantes-chercheuses du Sénégal). Le PAPES à travers l'octroi de subvention aux enseignantes et chercheuses se veut un outil de promotion de leur carrière. Il permet aux femmes de poursuivre leur thèse et de préparer le concours d'agrégation facilitant ainsi l'inscription sur les listes d'aptitudes du Conseil Africain et Malgache d'Enseignement Supérieur (CAMES).

## IV. RECOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE INTEGRATION DU GENRE A L'UNIVERSITE

Plusieurs recommandations allant dans le sens de rendre plus opérationnels les dispositifs et mécanismes d'intégration du genre existant dans les établissements d'enseignement supérieur ont été proposées par les enseignantes chercheuses. Elles peuvent se résumer à différents niveaux :

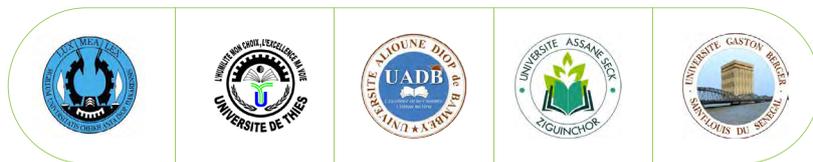
### Renforcer les dispositifs existant sur le Genre

- Doter les cellules Genre de ressources humaines, matérielles et financières adéquates pour leur fonctionnement et leur autonomisation ;
  - » Prise en compte de la cellule dans la nomenclature budgétaire
  - » Une ligne budgétaire dédiée à la cellule genre
- Constitution d'un comité interdisciplinaire de femmes enseignantes pour la prise en charge des filles victimes de viol et de harcèlement sexuel.
- Intégrer le Genre dans les documents de références (cadres, plans stratégiques, PTA...) des établissements d'enseignement supérieur ;
- Faire davantage de plaidoyers et de formation pour une meilleure compréhension du genre ;
- Renforcer les formations sur le développement personnel pour les femmes (enseignantes chercheuses, personnels administratifs et techniques et étudiantes) ;
- Intégrer la dimension genre dans les différents outils de planification (plan stratégique, plan de travail annuel, programmes, etc.) ;

- Evaluer et Réactiver le PAPES (Projet d'Appui à la Promotion des Enseignantes-chercheuses du Sénégal).
- Formation et renforcement des capacités des étudiantes et enseignantes chercheuses
- Former les enseignantes chercheuses à mettre en place des réseaux d'échange pour réduire la disparité de sexe au sein des différentes échelles de décisions dans les universités publiques du Sénégal.
- Accompagner les femmes pour développer des réseaux de relations afin de faire avancer leur carrière.
- Mettre en place des observatoires ou dispositifs pour prendre en charge et accompagner les étudiantes et enseignantes chercheuses ayant subi des violences et discriminations au sein des universités publiques du Sénégal.
- Introduction de cours transversaux sur Droits humains et Egalité de Genre dans les curricula des universités.
- Sensibilisation et communication
- Organiser des campagnes de sensibilisations et de discussions pour rendre plus accessible le contenu du concept Genre au sein des universités publiques du Sénégal.
- Intégrer l'enseignement du Genre au niveau du secondaire et supérieur.
- Partager les bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation du Genre avec les autres universités.



# Toutes unies pour un leadership féminin effectif dans les Universités du Sénégal



**CONVERGENCE DES  
FEMMES UNIVERSITAIRES  
POUR LE LEADERSHIP FÉMININ**

Faculté des sciences et technologies de l'éducation et  
de la formation ( FASTEF ) Ex ENS - Avenue Bourguiba  
BP : 5036 Dakar Fann  
Mail : [cofulef@ucad.edu.sn](mailto:cofulef@ucad.edu.sn)  
Site : <http://cofulef@uca.sn>