



B.I.F.E
Bureau International de la Femme et de l'Enfant



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

L'ÉCOLE
DES HAUTES
ÉTUDES EN
SCIENCES
SOCIALES



ONEG-CI
Observatoire National de l'Équité et du Genre
Côte d'Ivoire



Symposium International sur l'Équité et l'Égalité de Genre en Afrique

Actes de la 2^{ème} édition du Symposium
International sur l'Équité et l'Égalité du Genre en
Afrique - Du 05 au 07 Mai 2021



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME EN AFRIQUE : DÉFIS ET PERSPECTIVES

2^{ième} Edition
Symposium International sur l'Equité et l'Egalité
de Genre en Afrique (SIEEGA)

« Egalité professionnelle Femme/Homme
en Afrique : Défis et Perspectives »

Toute reproduction interdite
Tous droits réservés®

Éditeur
EQ-CAPALLFRANGES SARL
06 BP 6559 Abidjan 06, Côte d'Ivoire
+225 070906731 / +225 0555918300
eqcapallfranges@gmail.com

Organisateur du Symposium

Beugré Damas MIEZAN
Coordonnateur-Directeur Exécutif
Bureau International de la Femme et de l'Enfant (BIFE)
Chef de Projet AGR, Fondation Dr Jawad Nurbakhsh
01 BP 12287 Abidjan 01
Téléphone: (+225) 07- 47- 60 - 57- 05

Dépôt légal 19295 du 08/12/2022

4^{ème} Trimestre 2022

ISBN : 978-2-494616-02-8
EAN : 9782494616028



B.I.F.E

Bureau International de la Femme et de l'Enfant



**Actes de la 2^{ème} édition du Symposium
International sur l'Équité et l'Égalité de
Genre en Afrique - Du 05 au 07 Mai**

THÈME :

**« ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMME/HOMME EN AFRIQUE :
DÉFIS ET PERSPECTIVES »**

**Cet ouvrage a été réalisé grâce
à l'appui financier de :**

EHESS/IISMM
« Ecole des Hautes Etudes en
Sciences Sociales - Institut
d'Études de l'Islam et des Sociétés
du Monde Musulman »

FES
FRIEDRICH-EBERT-
STIFTUNG

PNUD
Programme des Nations Unies
pour le Développement

ONEG-CI
Observatoire National de l'Équité
et du Genre - Côte d'Ivoire

« Les opinions contenues dans la
présente publication sont de la
seule responsabilité des auteurs et
ne reflètent pas nécessairement
les opinions de nos partenaires »

REMERCIEMENTS

« On ne fait pas ce que commande la volonté lorsque les moyens sont du ressort des autres ».

Le dire, c'est avouer que l'organisation pratique et la publication des présents « Actes du symposium », n'auraient pas été possible sans l'indéfectible soutien technique, matériel et financier de nos partenaires au premier rang desquels se trouve Madame Carol FLORE-SMEREZNIAK, Représentante Résidente du PNUD en Côte d'Ivoire dont l'accompagnement aura été le principal facteur de réussite de ce symposium. Nous voulons, à travers elle, remercier toute l'équipe du Laboratoire d'Accélération du PNUD Côte d'Ivoire et principalement Madame, ZAMBLE Georgette Head of Exploration chez PNUD, nous n'oublions pas Madame Carol Yangni N'DA, Analyste au Programme au PNUD. Nous voulons, avant tout propos, les prier de trouver ici, l'expression de notre infinie gratitude.

Nous tenons également à remercier l'Administration de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales - Institut d'études de l'Islam et des sociétés du Monde Musulman (EHESS/IISMM) depuis la France pour la subvention sous forme d'aide à la publication accordée à BIFE en vue de permettre à l'éditeur EQ-CAPALLFRANGES SARL d'enclencher les travaux d'édition relatifs au présent ouvrage.

De même, nous tenons à exprimer notre gratitude à la Fondation Allemande Friedrich-Ebert-Stiftung qui a permis l'impression intégrale des présents « Actes du symposium » par la confiance accordée.

Nous faisons une mention spéciale à Madame Nasseneba TOURE, Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfant de Côte d'Ivoire. En effet, la présence effective de Madame la Ministre à la cérémonie d'ouverture de cette deuxième édition du symposium, a permis de rehausser l'image de cet évènement et de lui conférer ainsi un caractère solennel.

Nous adressons également nos sincères remerciements à Son Excellence Monsieur Claude DEMERS, Ambassadeur du Canada en Côte d'Ivoire.

Nos infinis remerciements vont à l'endroit de Madame KABA Yaya Fofana, Secrétaire Exécutive de l'Observatoire National de l'Equité et du Genre (ONEG), dont l'appui technique et financier, n'a jamais fait défaut.

Nous tenons également à remercier, notre traditionnel partenaire, le Dr. RADJI Mouhammed Mouminy, Directeur Exécutif de l'ONG Médecins Humanistes (MH).

Nous adressons nos sincères remerciements à tous nos différents partenaires pour avoir associé leur image à cette importante rencontre scientifique. Il s'agit, entre autres, du Bureau pays de l'UNESCO, le Conseil National des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI), le Centre Ivoirien de Recherche Economiques et Sociales (CIRES), la Chaire Unesco « *Eau-Femme et Pouvoir de Décision* » l'ONG Femme du troisième millénaire (GFM3) ainsi qu'à tous les participant-e.s.

Nous remercions, tout particulièrement, le docteur LOU Mathieu BAMBA, qui a présidé le conseil scientifique du SIEEGA.2 ainsi qu'à tous les instructeurs, notamment les docteurs KOUADIO Kouassi Kan Adolph, sociologue du développement rural, OUATTARA Zié Adama Socio-anthropologue de la santé, KONAN Blaise socio-économiste, AGBAVON T.Y Raoul enseignant chercheur au département de philosophie à l'université Alassane OUATTARA de Bouaké et AGBLONON William Oreste, politologue. En outre, nous remercions les docteurs SORO Doba, socio-anthropologue, Valérie KOUASSI-KONIN spécialiste genre et Amiry saint-Luc AKOUE géographe, pour leur participation et appui à l'organisation pratique du symposium.

Nous ne pouvons pas terminer sans adresser nos vifs remerciements au professeur Maxime DA CRUZ, aujourd'hui, ancien recteur de l'Université d'Abomey-Calavi du Bénin, pour être venu, effectivement, de si loin, prendre part à ce symposium.

Enfin, nous voulons témoigner toute notre gratitude à feu le Professeur Bertrand MBATCHI, ex-Secrétaire Général du Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES) pour lequel nous avons une pensée pieuse.

PRÉFACE

Pourquoi des réflexions autour de la question de l'équité et de l'égalité du genre ? Cette question, loin de faire basculer les choses dans la contestation, exprime l'exigence de fonder en raison les réflexions sur le genre qui ont donné lieu à un symposium. Fonder en raison une telle orientation des choses, c'est relever la nécessité avec laquelle elles se donnent. Cette nécessité est, en contexte, double : d'abord dans sa source originaire ; et ensuite dans ce qu'elle vise comme enjeu. En évoquant la source, c'est l'occasion de signifier que l'élan qui donne les réflexions sur l'équité et l'égalité du genre n'est pas à chercher dans la volonté de mettre sur la table des réflexions une problématique relevant de la pure spéculation ou d'un romantisme radical, c'est la réalité elle-même qui l'impose.

Cette réalité, en vérité sociale, expose le tableau d'une absence d'équité dans la perception, la considération et le traitement des genres ; le genre femme ou plus simplement la femme étant, en un certain sens, indigne d'une certaine considération. La femme serait alors un pseudo-homme ou un sous-homme. C'est cette considération qui semble justifier, et non légitimer, ce qu'elle subit dans les différents espaces (ménage, milieu professionnel, etc..) où elle entre en interaction. La conséquence immédiate de cet état de fait est le déni de reconnaissance des droits et des compétences pour la femme, qu'il faut remettre au goût du jour comme un blason à redorer ou même à dorer.

C'est à ce niveau qu'il faut saisir l'enjeu même de ces réflexions qui proposent de mettre l'accent sur l'accès des femmes à des emplois décents et à des corps de métiers, les différences salariales pour le même métier exercé, les problèmes de harcèlement moral ou sexuel en milieu professionnel. Aussi, et il faut le signifier, les réflexions se proposent de mettre en relief le potentiel inexploré de la femme à travers l'exposition de leurs innovations dans les métiers verts ; dans un monde où le développement durable et la gouvernance écologique deviennent incontournables.

Ainsi, gravitant autour du thème **Égalité professionnelle femme/homme**

en Afrique : défis et perspectives, les auteurs des contributions se sont appropriés la question suivante :

Quelles approches de la question du genre pour une promotion de l'égalité femme/homme en milieu professionnel ?

Le sérieux et l'intérêt que revêt cette thématique qui exige un engagement politique, social est bien ce qui transparait dans les analyses et contributions de ces chercheurs (de différents horizons scientifiques), professionnels et acteurs de la société civile, de plusieurs pays. Ils se sont réellement approprié ces axes pour développer leurs réflexions. Les contributions les plus incisives, qu'on retrouvera dans ce document, ont réussi à libérer le potentiel d'intelligibilité du thème central en engageant des approches analytiques, descriptives, historiques pour suggérer des voies, des paradigmes et des solutions à considérer dans l'appréhension du genre relativement au domaine professionnel.

Au regard de ce qui précède, nous pouvons affirmer que ces « actes de symposium », à la différence d'une simple compilation, sont un véritable manuel d'orientation pour la politique de l'équité et l'égalité du genre en milieu professionnel, mais aussi en général.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	13
AXE 1.....	17
Genre, discrimination, violences et harcèlement sexuels en milieu professionnel	
Article 1.....	17
Accessibilité et carrière des femmes dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique au Mali.	
Article 2.....	37
Le harcèlement sexuel comme moyen de pression ou d'échange dans le milieu professionnel au Mali	
Article 3.....	55
Le procès de l'argument de la différence homme/femme : l'égalité reconnaissance des compétences en jeu	
Article 4.....	69
Le <i>sixa</i> au cameroun : pose des jalons de l'inégalité moderne homme-femme, 1892-1951	
Article 5.....	89
Les obstacles à la promotion académique des enseignantes de l'enseignement supérieur au Cameroun : le cas de la faculté des lettres et sciences humaines de l'université de Douala 1993-2019"	
Article 6.....	107
Niveaux d'insécurité alimentaire intra-ménages ruraux à Bopa au Benin	
Article 7.....	125
Promotion de l'égalité et lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) en milieu professionnel : une lecture du cas ivoirien	
Article 8.....	139
Violences basées sur le genre comme fondement de la contre-performance des étudiants à l'université Félix Houphouët-Boigny.	
Article 9.....	155
Technologies et inégalités professionnelles : des inégalités subjectives aux inégalités objectives.	

Article 10	175
Territoire féminin au cameroun. Evolution des enseignantes ou supercherie de l'arithmétique ?	
AXE 2	191
Genre, forêts et emplois verts	
Article 1	191
Agriculture vivrière féminine et développement de la sous-préfecture de Bocanda (centre-est de la Côte d'Ivoire)	
Article 2	211
Commercialisation des espèces végétales, autonomisation de la femme et conservation de la biodiversité dans la commune d'Abomey-Calavi	
Article 3	231
Equité de genre et savoirs féminins dans la gestion durable de la réserve de la biosphère de la Pendjari au Bénin	
Article 4	247
Arboriculture dans la région du N'zi : quand les femmes s'installent au cœur de la production	
Article 5	265
Expense of women in green jobs: occupational safety and care gaps in Idenau palm plantation in Cameroon	
Table des matières.....	285
Liste et contacts des intervenants- Axe 1.....	295
Liste et contact des intervenants – Axe 2.....	298

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMME/HOMME EN AFRIQUE :
DÉFIS ET PERSPECTIVES**

INTRODUCTION

I- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Les rapports hommes et femmes sont tributaires des considérations ethnologiques et sociologiques qui les figent dans des rôles, limitent leurs propres choix et déterminent leur capacité. En Afrique et partout dans le monde, ces rapports sociaux font apparaître des perceptions différentes et de grosses inégalités. Ainsi, les femmes sont soit totalement exclues soit trop faiblement présentes dans plusieurs secteurs et corps de métiers. Toute chose qui, au demeurant, pose le problème d'une égalité professionnelle pour laquelle des initiatives ont vu le jour. Ainsi, l'acte fondateur de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la déclaration de Philadelphie du 10 Mai 1944 reconnaît que « Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances **égales** ».

Par sa suite, la Convention relative à l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) stipule, en substance que « ...le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes à **égalité** avec les hommes, dans tous les domaines ». Ce principe est repris autrement par la Déclaration universelle sur la démocratie (1997) qui souligne qu' : « *Il ne saurait y avoir de démocratie sans un véritable partenariat entre hommes et femmes dans la conduite des affaires publiques où hommes et femmes agissent dans l'égalité et la **complémentarité**, s'enrichissant mutuellement de leurs différences* ».

Dans la même veine, Irina Bokova, Directrice Générale de l'UNESCO (2009-2017) a affirmé qu' : « une **société durable** et une **démocratie prospère** dépendent de l'**inclusion** et de la **participation de tous les citoyens** au débat public et à la prise de décision à tous les niveaux ». Le Groupe de la Banque Mondiale, ne dit pas autre chose quand il affirme dans la cinquième édition de son rapport de Juillet 2017 sur la situation économique en Côte d'Ivoire dénommé '**Et si l'émergence**

était une femme ?”, que : « si elles (les femmes) travaillaient autant que les hommes en dehors de leur foyer avec les mêmes salaires, leur apport à l'économie nationale pourrait dépasser 6 milliards de dollars ». Ce même rapport revient sur les écrits du célèbre économiste Arthur Lewis, prix Nobel d'économie, qui déjà, en 1955 écrivait qu' « **un des moyens les plus évidents pour accroître le revenu national d'un pays est de créer des sources d'emplois pour les femmes en dehors de leur foyer** ».

Ces initiatives, appuyées par la théorie et l'expérience économiques, ont montré qu'une plus grande équité envers les femmes constitue un catalyseur indéniable pour une croissance accélérée et partagée. De là, il devient aisé de comprendre que la nécessité de l'équité des genres en tant que outil de développement économique et l'instauration d'une démocratie plus agissante, n'est plus à rechercher ou à démontrer mais plutôt à comprendre pourquoi cette politique n'est pas embrassée avec plus d'enthousiasme par la Côte d'Ivoire ainsi que bien nombre de pays africains. Malgré toutes ces règles et principes énoncés dans des conventions auxquelles sont parties la plupart des pays africains, l'on constate, avec amertume, de graves et flagrantes discriminations à l'égard des femmes, notamment dans le cadre de l'Égalité Professionnelle mais aussi dans le secteur de la forêt et des emplois verts. Ainsi, le rapport du Groupe de la Banque Mondiale de juillet 2017 fait également remarquer qu'en 2015 « Une femme, même avec un niveau d'étude identique à celui d'un homme, trouve plus difficilement un emploi salarié, et son salaire est en moyenne 30% inférieur ».

Conscients de cette inégalité professionnelle et des conséquences qui s'y rattachent, et afin de sortir les principes d'*équité* ; et d'*égalité* de leur '*slogan*', le Bureau International de la Femme et de l'Enfant (BIFE), en collaboration avec plusieurs institutions internationales et Organisations Non Gouvernementales (ONG) organisent, la seconde édition du '**Symposium International sur l'Équité et l'Égalité de Genre en Afrique**'.

Ce symposium sera l'occasion de rechercher, identifier et promouvoir des solutions concrètes et endogènes mais également de débattre de fond en comble sur la nécessité de rendre effective l'Égalité Professionnelle Femme/Homme, conformément aux lois et conventions internationales en vigueur dans nos États.

II- INFORMATIONS GÉNÉRALES

- Date : 05, 06 et 07 Mai 2021
- Lieu : Université FELIX HOUPHOUËT BOIGNY de Cocody, Abidjan Côte d'Ivoire

III- OBJECTIF GÉNÉRAL

Contribuer à l'atteinte de l'égalité professionnelle Femme/ Homme et à l'autonomisation de la femme en Afrique.

IV- OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Faire un état des lieux des politiques nationales et africaines d'égalité professionnelle Femme/Homme ;
- Inciter les autorités compétentes à l'adoption de mesures vigoureuses pour une Egalité Professionnelle effective Femme/Homme ;
- Analyser les opportunités et ressources nécessaires à la promotion de l'équité et l'égalité du genre notamment dans le cadre des opportunités d'emploi et de l'égalité professionnelle;
- Créer un cadre de partage d'expérience entre les acteurs de divers horizons ;
- Définir à la fin du symposium, une feuille de route pour l'effectivité de l'égalité professionnelle Femme/Homme.
- Proposer des solutions concrètes, endogènes et innovantes répondant à l'inégalité professionnelle Femme/Homme et à l'autonomisation de la Femme.

V- RÉSULTATS ATTENDUS :

- Un agenda de solutions concrètes, et peu évidentes, expérimentées et jugées pertinentes par le Laboratoire d'Accélération du Programme des Nations Unies (PNUD) est disponible ;
- Deux (02) prix d'innovation sont décernés pour récompenser les meilleurs travaux de recherche relatifs aux deux axes de communication du symposium (Discriminations, Violences et

harcèlements sexuels en milieu professionnel); (Genre, Foret et Emploi vert).

- Une campagne de sensibilisation et de valorisation du label Egalité professionnelle est réalisée auprès des différents participants
- Les acteurs du marché du travail et les décideurs politiques bénéficient d'un moment d'échange d'expériences et d'un espace de rencontres.

VI- CIBLES

Ce symposium cible :

- Les chefs d'Etat et de gouvernement ;
- Les Membres du gouvernement ;
- Les présidents et membres des institutions nationales ;
- Les élus locaux ;
- Les membres des institutions et organisations internationales ;
- Les enseignants-chercheurs ;
- Les acteurs des organisations de la société civile;
- Les représentants des entreprises publiques et parapubliques ;
- Les représentants des entreprises privées ;
- Le Patronat ivoirien ;
- Les représentants des centrales syndicales
- Les étudiants.

✓ Nombre de personnes attendues : 600

AXE 1

GENRE, DISCRIMINATION, VIOLENCES ET HARCELEMENT SEXUELS EN MILIEU PROFESSIONNEL

ARTICLE 1

ACCESSIBILITÉ ET CARRIÈRE DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE AU MALI

Rebeka BAYOKO, Doctorante

Zibrila MAIGA, Doctorant

Docteur Baye DIAKITE

Résumé

Les institutions internationales et nationales, y compris les gouvernements, soulignent de plus en plus le rôle stratégique des femmes dans la gouvernance et dans les projets de développement social. La prise en compte de la participation des femmes, au même titre que les hommes dans les institutions s'inscrit en droite ligne de l'équité/égalité genre. Une telle perspective n'est pas sans résistances sociales multiples, et ce dans divers champs sociaux, au regard de la rigidité et du caractère exclusif des logiques sociales.

L'enseignement supérieur et la recherche scientifique constituent des secteurs pourvoyeurs de ressources humaines de façon équitable entre homme/femme, mais pour des raisons subjectives et objectives, ce rôle semble ne pas être tenu correctement, toute chose qui mérite d'être analysée en vue de dégager des perspectives. L'objectif général de cet article est de rendre compte de la situation professionnelle des femmes dans les institutions d'enseignement et de recherche au Mali.

À partir de l'interprétation des statistiques nationales existantes, supplémentées par des données d'entretiens ethnographiques, nous avons cherché à comprendre les difficultés d'accès et de promotion des femmes en milieu universitaire et, principalement, dans les institutions d'enseignement et de

recherche publiques. Les grandes tendances des résultats de notre étude font ressortir que les difficultés d'accès et de promotion des femmes dans les écoles et institutions sont en grande partie liées à des facteurs subjectifs en rapport avec le statut social de la femme. Malgré ce tableau peu luisant, l'espoir est permis grâce à l'adoption de textes, tels que la loi des quotas (loi 052/2015), qui favorisent l'équité homme/femme.

Mots-clés : Inégalité de sexe, enseignement supérieur, plafond de verre, statut social de la femme.

INTRODUCTION

L'égalité de sexes est un droit qui, par principe, devrait s'offrir à tous sans distinction et dans tous les domaines de la vie. Ce droit bien que dit et édicté, a fait et continue de faire l'objet de menace, voire de non application pour des raisons multiples, mais surtout à cause des préjugés socioculturels et comportementaux à l'égard des femmes, conduisant dans la plupart des cas à *l'inégalité de genre*. L'inégalité de genre est cette pratique qui consiste à ne pas donner des droits ou avantages à un sexe au détriment de l'autre en termes d'égalité. Dans la plupart des cas, elle se fait au préjudice de la femme. Elle constitue une réalité à l'échelle mondiale, à des degrés différents selon les pays et est plus visible dans le domaine de l'enseignement supérieur. Des efforts ont été consentis par plusieurs entités, notamment l'Organisation Internationale pour le Travail pour une meilleure participation des femmes et des hommes dans le travail et les postes de responsabilité. Mais hélas, le phénomène continue d'exister et même de se maintenir. La problématique du genre présente plusieurs facettes, notamment les abus sexuels et la faible représentativité au sein du personnel enseignant dans les postes électifs au sein de l'administration universitaire traditionnellement « masculinisée ».

Les données du rapport (Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation 2019, p. 30) prouvent à suffisance une sous-représentativité du personnel féminin en France avec 37%. Elle est encore plus sévère au Mali avec 11,82%¹.

Le plafond de verre (*ceiling glass*) est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. La métaphore, si elle n'explique pas le phénomène, elle a le mérite d'être parlante : tout se passe comme si un

¹ Statistiques du personnel enseignant permanent dans les instituts publics d'enseignement supérieur de 2019-2020 au Mali recueillies auprès des rectorats et des grandes écoles exceptées de celles de l'ENETP, enquête personnelle, 2021.

plafond invisible empêchait les femmes de grimper les échelons. Plus largement, l'expression « plafond de verre » est aussi pertinente pour tout emploi où il y a possibilité d'une évolution de carrière. Dans notre contexte, il décrit la situation dans les pays où la position des femmes s'améliore difficilement. Nous l'utilisons dans le cadre de la possibilité d'accéder et d'avancer dans la profession, donc dans le sens d'un « verre qui se remplit ». Si dans le cas des pays occidentaux, on peut parler de « verre qui tend à atteindre le plafond », compte tenu des progrès observables, dans d'autres comme le Mali, ce n'est pas le cas. En effet, la situation d'inégalité hommes/femmes dans les pays de l'OCDE de façon plus ou moins relative semble presque « plein » avec 25 % des professeurs d'université et 44 % des maîtres de conférences et maître assistants² pour les femmes I. KABLAN-LANGLOIS et C. V. NISSLE (2019, p. 32) ; pour le Mali, le verre semble « stagner au fond » et ressemble au « fond de verre » avec 11,82% de femmes réparties comme suit :

04,65% de rang Professeur/Directeur de recherche,
07,22% de Maîtres de conférences/Maitre de recherche,
10,87% de Maître-assistant/Chargé de recherche, et
14,26% d'Assistants/Attaché de recherche (excepté les statistiques de l'ENETP)³.

La question est alors de comprendre ce qui contrarie la progression professionnelle des femmes à compétence égale avec les hommes ? Cette inégalité des chances est devenue depuis une quinzaine d'années un axe de réflexion dans la recherche (en particulier en sociologie du travail et dans les études sur le genre), mais aussi dans le champ politique, national, ou international, dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Les obstacles sont visibles mais tout aussi lourds. Nous partons de l'hypothèse selon laquelle le statut social et les pratiques à l'égard de la femme constituent les obstacles majeurs à son accès et à sa promotion en milieu universitaire. En abordant ce thème, notre objectif principal est de rendre compte de la situation professionnelle de la femme en milieu universitaire au Mali et dégager des perspectives pour l'avenir.

² Isabelle Kablan-Langlois et Claudette-Vincent Nisslé (2019) ; Enseignement supérieur, recherche et innovation, vers l'égalité femmes hommes ; chiffres clés, p. 32

³ Statistiques du personnel enseignant permanent dans les instituts publics d'enseignement supérieur de 2019-2020 au Mali recueillies auprès des rectorats et des grandes écoles exceptées de celles de l'ENETP, enquête personnelle, 2021.

1- Méthodologie

Notre méthodologie s'articule autour des approches :

- documentaire qui consiste à exploiter les documents officiels sur l'équité/genre, les textes législatifs en matière de genre ;
- qualitative qui a consisté à des entretiens semis-directifs avec des femmes et des hommes issus du monde universitaire.

1.1- Etablissements touchés par l'enquête

Au total, notre étude a couvert six institutions publiques d'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Ce choix est raisonné et subjectif, tout fois, il tient compte de l'équilibre entre l'établissement dits « sciences dures » et ceux des « sciences molles » (voir tableau ci-dessous).

Tableau N° 1 : Liste des établissements retenus par l'enquête

Etablissements	Sciences « dures »	Sciences « molles »	Total
FST (Faculté des Sciences et des Technologies)	X		1
ENI/ABT (Ecole Nationale des Ingénieurs Abderhamane Touré)	X		1
IPR/IFRA (Institut Polytechnique Rural de Formation et de Recherche Appliquée)	X		1
FLSL (Faculté des Lettres, des Langues et des Sciences du Langage)		X	1
ENSup (Ecole Normale Supérieure)		X	1
FSEG (Faculté des Sciences Economiques et de Gestion)		X	1
Total	3	3	6

Enquête personnelle, 2020.

Ces établissements totalisent un effectif de 709 enseignants-chercheurs dont 11,85% de femmes réparties par grade :

2/26 Professeurs/Directeurs de recherche ;
6/94 pour les Maîtres de conférences/Maîtres de Recherche ;
28/207 et 49/383 les assistants/attachés de recherche.

1.2- Echantillon et collecte des données

Le tableau suivant fait référence à la répartition de l'échantillon.

Tableau N° 2 : Répartition de l'échantillon par établissement et par sexe

Origines de l'échantillon	ENSUP		ENI-ABT		FSEG		FST		FLSL		IPR/IFRA	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre	4	1	3	1	3	0	5	0	3	1	3	1
Total	5		4		3		5		4		4	

Source : Enquête personnelle, 2020

L'étude a touché un total de 25 individus, choisis au hasard, exerçant les fonctions d'enseignant-chercheur et d'administrateurs selon leur disponibilité, en majorité femmes (21) pour tous grades confondus et 4 hommes, tous maîtres-assistants. Les femmes représentent 84% et les hommes 16% de l'échantillon. Le choix de ce taux se justifie par l'orientation de l'étude centrée sur les femmes. La minorité d'hommes nous a permis d'avoir le point de vue des homologues hommes sur la thématique.

Pour la collecte des données, nous avons utilisé le guide d'entretien dont les principaux thèmes ont porté, entre autres sur les conditions d'accessibilité aux études supérieures, aux postes de responsabilité, les difficultés rencontrées et les perspectives. Nous avons recueilli et analysé des récits de vie en lien avec le faible taux de progression des femmes dans la carrière et dans la hiérarchie universitaire, les caractéristiques socioprofessionnelles des parents de la minorité enseignante et chercheure.

2- Présentation et discussion des résultats

L'analyse des résultats a permis de faire ressortir globalement que les inégalités et iniquités homme/femme dans l'accès et la promotion dans les écoles supérieures sont fortement influencées par des facteurs subjectifs et objectifs en lien direct avec le statut socioculturel de la femme au Mali.

2.1- Les facteurs subjectifs

Les résultats vont dans le sens de démontrer que le statut social de la femme en Afrique de façon générale et au Mali particulièrement, marqué par le sceau des croyances socioculturelles, constitue une véritable barrière

pour son accès universitaire ; de là découlent tous les éléments subjectifs et par ricochet les éléments objectifs. Ainsi, le mariage, précoce ou tardif maintient et confère à la femme des devoirs et obligations, entre autres, conjugaux : la procréation, les responsabilités familiales liées à l'éducation des enfants, le maternage quotidien. Les enquêtés trouvent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'interrompre leur emploi lorsqu'elles se marient et ont des enfants. L'essentiel de ses occupations se résume aux fonctions de reproduction, de production et d'activités communautaires, soulignent les participants. En rapport avec l'idée que toute culture impose une vision plus ou moins circonscrite, structurée et différenciée de la nature homme et femme, P. TRAUBE (2001) trouve que la femme est sensée se réaliser pleinement dans la maternité et la vie au foyer. Ce qui met en exergue, selon A. ADEPOJU (1999) son rôle de dispensatrice de soin à sa famille, à sa communauté et à sa société au sens large et fait d'elle la nourricière par excellence.

La femme joue un rôle déterminant dans la cohésion sociale des relations parentale, amicale et de voisinage à travers sa participation aux événements sociaux tels que les cérémonies (funèbres, nuptiales, de baptême). Cette participation, liée aux rôles attribués biologiquement ou socialement ne demande pas moins de temps que les activités domestiques, et explique en grande partie les difficultés pour elle à poursuivre les études longues et d'intégrer une profession traditionnellement masculine qu'est la carrière universitaire. Sans doute, la religion renforce les données culturelles sur le statut social de la femme ; elle demande sa soumission totale et entière à l'homme qui est l'autorité et le chef de famille établi par l'institution du mariage. La femme se trouve dans une « posture d'infériorité », réduite à l'écoute et à l'obéissance face à celui qui a le pouvoir de décision. Tout ce qu'elle doit entreprendre doit être circonscrit dans la sphère familiale ou en fonction de ce que l'homme voudra bien lui attribuer.

Les enquêtés sont pour la plupart, des musulmans, et selon la religion musulmane « *les hommes ont autorité sur les femmes, en raison des avantages que Dieu leur a accordé sur elles et en raison des dépenses qu'ils effectuent pour assurer leur entretien* » (Coran4 ; verset 34).

La majorité des participants interprètent cela comme étant la prédisposition divine de l'homme à être le « chef de la femme », son supérieur, celui qui la dirige, qui la corrige si elle s'écarte du droit chemin. D'aucuns parlent de « l'emprise des hommes sur la vie morale des femmes », tandis que pour certains, les hommes « dominant » les femmes dans toutes les sphères de

la vie sociale. D'autres vont jusqu'à comparer l'épouse à une « prisonnière » ou une « esclave » qui devrait être sous l'autorité d'un mari décrit comme détenant le pouvoir absolu. Tous s'accordent à privilégier l'homme, au-delà de son épouse, par cette « préférence » octroyée par le créateur et la suite du verset traduit la supériorité incontournable de tous les hommes sur toutes les femmes. Pour les enquêtés, cette supériorité se manifeste aussi dans les activités professionnelles. Dans la guerre des sexes, P. TRAUBE (2001, p. 27) va dans le sens que « *la dévalorisation sociale d'une profession entraîne sa féminisation* ». Cette dévalorisation selon lui, se manifeste tant en termes de prestige social que de niveau salarial. Cette vision de la femme conduit celle-ci, d'une part à accéder difficilement à une profession fortement masculinisée de haut niveau, et d'autre part à exercer une profession inférieure en termes de prestige social que de niveau salarial par rapport à l'homme. Certaines politiques de promotion de la femme ont fait bouger les lignes dans certains domaines considérés autrefois comme « masculins » (enseignement fondamental par exemple). Ce noble métier, par rapport à la thèse de TRAUBE est-il dévalorisé aujourd'hui par sa féminisation? Nous pensons que non, la féminisation de cet ordre de l'enseignement n'est pas synonyme de dévalorisation, tout au moins, elle correspond à l'environnement accessible et proche du statut des femmes de nos jours. L'auteur poursuit sa réflexion dans le sens que la valeur subjective attribuée par la société aux qualités professionnelles féminines (aptitude à communiquer, empathie, dextérité manuelle) est systématiquement sous-estimée par rapport à celles reconnues masculines (sens des responsabilités, pouvoir de décision, aptitude au commandement, etc.). Le pouvoir décisionnel est au cœur des inégalités de sexe. Le « rapport genre 2020 » (Ministère de l'économie et des finances, 2019) décrit que ces inégalités se traduisent par des relations de domination de l'homme et de subordination de la femme assujettissant les choix de la femme en matière d'investissement et de finance, à l'accord préalable de l'homme.

Contrairement à TRAUBE, la thèse de Fortino rapportée par C. DELCROIX (2011, p. 194) indique que « *la suprématie numérique d'un groupe de sexe sur l'autre n'induit pas automatiquement sa suprématie sociale, ni même une remise en cause de la hiérarchie et des inégalités sexuelles* ». Il s'agit là de comprendre que toute différence n'est pas forcément une inégalité. Les différences ne deviennent des inégalités que si elles se traduisent en termes d'avantages ou de désavantages sur une échelle d'appréciation sociale. Notons que cette division du travail, restée inégale est régie par des stéréotypes transmis par l'éducation. La politique nationale de l'enseignement supérieur (2009) appuie que dans le contexte

économique mondial actuel, la prospérité d'un pays dépend essentiellement du niveau d'éducation de sa population et en premier lieu de son niveau d'éducation supérieur. Priver les femmes de ce niveau d'éducation serait un manque à gagner.

Pour notre part, la féminisation d'une profession n'est pas forcément liée à sa dévalorisation, mais plutôt à sa compatibilité déterminée par sa conciliation avec le rôle social et biologique lié à son destin de femme en tant que mère et épouse. L'enseignement supérieur, historiquement « masculinisé » constitue un domaine prestigieux dont l'accès est lié à un préalable de possession d'un diplôme élevé, supérieur : le Master au moins et le doctorat pour y accéder et progresser. La représentativité réduite des femmes dans cet ordre d'enseignement, s'expliquerait par des raisons et déterminants objectifs et subjectifs à la fois, notamment des considérations du *genre qui influencent et empêchent leur progression normale à l'image de leur collègues hommes.*

2.2- Les facteurs objectifs

Sur la base des résultats recueillis, on remarque qu'au fondamental, le rapport fille/garçon est quasi-égal. Cette tendance commence à changer en défaveur des filles au bac avec 19,71% de taux de réussite contre 22,64% des garçons (Données du Centre National des Examens et Concours de l'Education, Décembre 2020). Ainsi, avec 33,03% de filles qui accèdent à l'enseignement supérieur (DGESRS, 2020, p. 13), à leur sortie, on peut noter qu'elles ne sont que 10% à pouvoir s'inscrire à la thèse de doctorat (Statistiques de l'IPU doctorants de 2015 à 2019). Les enquêtés affirment que plus le niveau d'études augmente, plus les filles et les jeunes femmes se raréfient. La nécessité d'un système de suivi au supérieur, au regard du rapport de force entre les deux sexes devient alors incontournable.

Ces écarts s'expliquent par les raisons objectives suivantes, entre autres, les horaires tardifs des cours, le prolongement des années de formation, le retard dans le paiement des bourses, la faible consommation des produits de l'enseignement supérieur par l'Etat, les coûts de la formation universitaire souvent insupportables pour les parents.

Malgré ces conditions défavorables provoquant une rareté des femmes dans l'enseignement universitaire, certaines arrivent à se frayer un chemin pour y accéder. Les entretiens ont permis d'identifier les facteurs de réussite de cette minorité de femmes.

3. Les facteurs de réussite de la minorité de femmes enseignantes-chercheuses

Les contenus des éléments de réponses vont dans le sens de prouver que l'accès à l'enseignement supérieur est conditionné à l'obtention du baccalauréat ou son équivalent ainsi, la quasi-totalité de nos enquêtées ont obtenu au préalable le bac et bénéficié d'une bourse d'étude pour l'extérieur ; ces bourses sont destinées aux plus méritants filles et garçons. Par ailleurs, une proportion de 2/25, 8% de nos enquêtées ont accédé à l'enseignement supérieur à partir d'une école de formation des maîtres avec bonne mention.

L'analyse des discours révèle trois facteurs de réussite :

3. 1- La motivation personnelle

La motivation personnelle constitue le premier facteur le plus déterminant, car quel que soit l'accompagnement des parents ou de l'État, sans une motivation personnelle, la réussite n'est pas assurée.

TERRAIL cité par D. LAFONTAINE et al (2012, P. 43) dans le même sens trouve que « *la réussite est d'abord l'affaire personnelle de l'intéressé* ». Dans le même ordre d'idée, BANDURA, citée par (GOITA OUATTARA K. I., 2019, p. 68) affirme que la motivation personnelle est importante avec un accent particulier sur le sentiment de compétences. Dans le cas de nos enquêtées, l'engagement personnel, individuel a constitué le facteur objectif déterminant de leur réussite et leur accès à l'enseignement supérieur.

Cependant, la motivation personnelle n'est pas la seule variable pour cette réussite. La contribution de S. PAIVANDI (2019, p. 7) apporte un plus en ce sens, lorsqu'elle arrive à la conclusion selon laquelle « *l'aspiration à poursuivre des études supérieures ne se réduit pas à l'influence directe du parcours scolaire au niveau secondaire, la famille (capital culturel, diplômes, jugement sur les compétences des enfants, etc.) constitue une variable importante du devenir de l'étudiant* ». Dans cette perspective, N. GUYON et E. HUILLEY (2014 p. 11) concluent que « *les enfants ont tendance à former leurs aspirations aussi en fonction de leur cadre familial et non seulement en fonction de leurs compétences et de leurs goûts personnels* ». La théorie de P. Bourdieu (1992) va plus loin en ajoutant le capital économique social au capital culturel. Nous soutenons ainsi que la motivation liée aux sentiments de compétences peut être accompagnée par d'autres dispositions déjà sur place comme le niveau d'étude et la profession des parents.

3.2- La relation niveau d'études des parents et réussite des enfants

L'analyse des caractéristiques socio-professionnelles des parents présente un tableau académique et professionnel riche qui mérite d'être observé. Le tableau ci-dessous décrit le niveau d'instruction des parents de nos enquêtées, notamment les pères.

Tableau N°3 : Répartition des parents des enquêtées selon le niveau d'instruction

Père	Niveau supérieur	Niveau moyen	Analphabète
Nombre	8	6	7
Total	8	6	7

Source : Enquête personnelle, 2020

Les données du tableau indiquent que pour la majorité des enquêtées, les parents (père) sont instruits.

Parmi les 21 enquêtées, 14 ont affirmé que leur père était fonctionnaire dont 8 de niveau supérieur et 6 instituteurs ; les 7 autres enquêtées ont déclaré que leurs parents n'étaient pas fonctionnaires mais elles affirment que les encouragements pour leur part ne leur ont pas fait défaut. Ce qui va dans le sens de confirmer l'importance du soutien familial dans les études supérieures comme le soutient une enquêtée :

« *Mes parents mobilisaient tout pour nos études. Au lycée, je suivais en cours de vacances tout le programme pendant les vacances. A la rentrée, c'était une révision pour moi. Tous les enfants de notre famille ont fait des études supérieures* » M. C, 50 ans, Maître-assistant.

TERRAIL, cité par D. LAFONTAINE et al (2012, P. 43) affirme que « *pour un enfant de cadre, l'instruction fait partie de l'identité sociale que sa naissance lui propose* ». L'auteur poursuit l'idée selon laquelle « *accéder aux études supérieures, c'est emprunter une voie que ses parents ont déjà parcouru* ». En soutenant que l'enseignement supérieur dans la région d'Afrique Subsaharienne est resté élitiste, bénéficiant essentiellement aux étudiants issus des familles les plus aisées et ayant les bonnes relations ; les auteurs P. DARVAS et al (2018) mettent ainsi l'accent sur son caractère héréditaire.

L'analyse a également révélé que la majorité des mamans (12) étaient instruites et travaillaient parmi lesquelles 6 de niveau supérieur, 4

institutrices et 2 de la catégorie C. Il est à noter que les autres mamans non instruites (9) évoluaient dans l'informel.

Les travaux de Duru-Bellat cités par D. LAFONTAINE et al (2012, p. 32) arrivent à la conclusion que « *les mères qui ont elles-mêmes fait des études s'avèrent très attentives à la scolarité de leur fille* ». En parlant de « *mobilisation maternelle pour la scolarité des filles*», les auteurs pensent qu'elle apparaît sensible chez les femmes actives sans qualification. Nous retenons que quel que soit le niveau du diplôme des parents, ce capital culturel constitue un élément déterminant pour les enfants, notamment les filles à entreprendre des études supérieures. De MEULEMEESTER cité par D. LAFONTAINE et al (2012, p 32) soutient que la réussite des enfants semble liée au niveau du diplôme des parents et. Il met un accent particulier sur l'influence du diplôme de la mère : cette dernière entretient une relation de complicité avec ses filles. En Afrique et précisément au Mali, la pratique très courante de la polygamie qui favorise une compétition implicite ou directe des coépouses pour la réussite de leur progéniture, peut constituer un facteur explicatif non négligeable de cette hypothèse.

Si l'influence parentale est fortement susceptible d'impacter positivement la réussite dans les études supérieures, elle n'explique pas du tout l'avancement promotionnel de la femme qui semble liée à d'autres facteurs autant objectifs et subjectifs.

3.3- La relation niveau d'instruction du conjoint

L'analyse des données socioprofessionnelles du conjoint montre que la plupart des enquêtées mariées (16/21) ont un égal niveau d'instruction que leurs maris. Un seul cas signalé dans lequel le conjoint a le niveau Diplôme d'Etudes Fondamentales mais lancé dans le monde des affaires, un dont le mari est d'une catégorie inférieure et trois célibataires malgré leur âge. La majorité des enquêtées (14/21) se sont mariées en étant diplômées de l'enseignement supérieur ; 4/21 dont 2 professionnelles l'ont intégré en étant dans le mariage, mais avec des difficultés. La gestion d'un niveau d'instruction égal et du revenu presque égal dans un couple est très complexe. Les témoignages recueillis prouvent que les hommes ont du mal à accepter que leurs épouses aient un niveau d'étude supérieur que le leur. F. S ; 60 ans, Assistante, empêchée par son époux d'entreprendre des études supérieures sous prétexte qu'elle devrait s'occuper des enfants déclare : « *Il m'a fallu attendre que mon dernier né ait le bac avant de pouvoir entreprendre mon projet d'études au supérieur* ».

Les enquêtées ont évoqué la domination masculine qui ne s'explique pas seulement sur le plan physique, mais aussi par une suprématie académique et économique. Pour leur part, trois sur les quatre hommes interviewés ont trouvé que la position élevée de la femme peut constituer une menace pour le foyer lorsqu'elle provoque une attitude de supériorité. L'épouse cherche à renverser la tendance de domination en s'imposant au nom de son statut professionnel lorsque celui-ci est au-dessus de celui du mari.

Certaines épouses ont bénéficié du soutien de leur mari dans le sens d'un accord pour les voyages d'études, les absences liées à la profession, les encouragements entre autres. En revanche, une minorité de femmes (5) ont vécu une mauvaise expérience dans ce sens.

A. M, 45 ans Maître- assistant ajoute « *il fallait que je demande la permission pour pouvoir aller accomplir mes obligations pédagogiques. Je restais à la maison lorsqu'il me refusait cette permission. La pression était très forte et venait aussi de la belle famille. Finalement, nous nous sommes séparés mais pas divorcés* ».

Dans cette perspective, il y a lieu de s'interroger sur la nature des relations femme/homme qui selon P. TRAUBE (2001) sont –elles « *conflictuelles ou concurrentielles* » ? Il est à noter que le procès d'intention rend complexe la communication entre les époux à cause des interprétations souvent déformées de part et d'autre de certains actes et/ou propos. Hormis ces cas, douze des enquêtées mariées aux grades de Professeur (1), Maître de conférence (3) et Maître assistant (8) renvoient leur avancement promotionnel à leur mari et affirment toutes qu'une femme ne peut pas réussir sans le soutien d'un homme ; qu'il soit père, frère ou époux Nous pouvons considérer que cela relève de la subjectivité.

Malgré cette reconnaissance du soutien du conjoint pour la réussite promotionnelle de la conjointe, les résultats prouvent que la majorité des femmes sont faiblement promues en grades.

Le tableau ci-après fait cas de la carrière des enquêtées.

Tableau N° 4 : Répartition des enquêtées selon l'évolution de leur carrière universitaire

Grade	Effectif	Durée de carrière	Nombre de Publication	Encadrement thèse	Encadrement mémoire
Prof./ maitre de conférences	2	15 à 20 ans	18 à 20	4-5	non défini
Maitre-assistant	6	5 à 10 ans	4 à 6	néant	non défini
Assistant	6	10 à 18 ans	Sans publication	néant	néant
	5	5 à 10 ans			
	2	2 à 3 ans			

Source : Enquête personnelle, 2020

Si l'accès leur est difficile, leur avancement est aussi soumis à des obstacles. Ces difficultés sont des facteurs endogènes liés à elles-mêmes, expliquent les enquêtées. Les enquêtées sont impliquées dans la recherche scientifique à des degrés différents. Les plus dévouées (2/21) sont entre 18 et 20 publications. Les assistantes interviewées (13) n'ont pas fait cas de publications et certaines sont doctorantes, il y a longtemps, comme le soulignent les données du tableau.

Les raisons évoquées pour la non-publication sont d'ordre personnel et institutionnel : de la paresse intellectuelle au manque ou mauvaise gestion du temps à l'insuffisance des moyens face aux exigences de la recherche entre autres. L'accès à l'enseignement supérieur ne garantit pas l'avancement promotionnel dont les pièces maîtresses sont l'encadrement et les publications. Cela demande du temps et de la concentration dans les travaux de recherche et d'encadrement. Les enquêtes ont prouvé que les femmes qui ont percé le mystère d'un avancement à hauteur de souhait présentaient réellement les compétences et le mérite de ce qu'elles sont aujourd'hui. Alors comment expliquer la faible promotion de certaines d'entre elles (notamment certaines assistantes doctorantes) liée à une faible implication dans la recherche scientifique ? Quel rapport entre parcours étudiant brillant et carrière professionnelle universitaire brillante ? La plupart de ces assistantes (mariées ou célibataires) ont signalé un manque de motivation pour avancer.

La minorité de femmes évoluant dans le milieu universitaire masculinisé (notamment des sciences sociales) est, souvent confrontée à des scènes de discrimination.

F.D. 45 ans, M.A. ajoute : « *les travaux que j'encadre font souvent objet de critiques subjectifs provoquant la pénalisation de mes étudiants par mes homologues masculins* », une raison non suffisante pour expliquer leur faible promotion.

4. Le recrutement par quota/genre

Les données recueillies ont infirmé cette hypothèse selon laquelle le recrutement par quota améliore la présence des femmes dans l'enseignement supérieur... Tous les enquêtés ont dit « *non* » aux quotas et désirent un recrutement sur la base des seules compétences.

K.D., 49 ans, M.A. déclare : « *Les femmes et les hommes vont à chance égale au concours de recrutement ; avec un diplôme égal ; des exigences égales ; mais en effectif inégal. Le concours est un système moins discriminant. Le sexe du candidat est ignoré lors de la correction des copies d'examen* ».

Les répondants trouvent qu'il ne constitue pas une variable significative dans l'accès. Seules les compétences constituent le critère de recrutement et affirment l'égalité. Le rejet du quota s'explique par **la faible candidature des femmes au concours**. A ce sujet, les résultats recueillis attestent que la première raison du refus est l'effectif inégal des candidats et des candidates qui s'explique par le statut social de la femme. Le décrochage des filles et des femmes surtout au niveau du secondaire général est une réalité. Elles sont soumises à des contraintes qui font qu'elles se raréfient plus le niveau d'éducation s'élève. De leur part, M. K. KONATE et I. GACKO (2017, p. 32) dans leur rapport sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali (promotion 2011-2015) affirment que le chômage touche davantage les femmes (30%) que les hommes (21,2%). Les auteurs, à travers leurs résultats mettent en exergue les distorsions d'un marché du travail peu favorable aux femmes. J. LEWIS (2006, p. 163), pour promouvoir l'égalité sur le marché du travail, il faut d'abord se demander qui va accomplir le travail non rémunéré, socialement indispensable, qu'est la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes. Dans le contexte sous régional, la question ne se pose pas. La maternité et ses contraintes selon D. LAMOUREUX (2003) constituent l'oppression des femmes. Sous une autre forme, A. FOUQUE (2004 p. 209) affirme que la procréation se retrouve en aval sous forme d'obstacles à l'égalité, et de pénalisation des femmes pour ce qu'elles apportent à l'humanité.

Elle souligne qu'aucune instance de surveillance de l'égalité professionnelle ne sera efficace sans prise en compte de la dissymétrie entre les sexes quant à la procréation. Nous pensons que, cette préoccupation, une fois prise en compte, les femmes pourront concilier vie professionnelle et travaux du foyer.

5. La promotion et sa valeur scientifique : mérite ou négociation ?

Sur les 23 femmes enquêtées, nous avons enregistré une (1) femme cheffe de division formation (Maître assistant), 3 cheffes de département (une pendant deux mandats successifs et Maître de conférence); une (1) Maître de conférence (mandat en cours) et une (avec le grade Assistant) toutes des « sciences dures ». En sciences sociales, les femmes n'occupent aucun poste de responsabilité. La question qu'on se pose est de savoir qu'elles sont les critères de nomination de cette assistante au poste de chef de DER, généralement réservé au grade de maître de conférences, à défaut au maître-assistant ? Nous n'avons pas pu cerner ces raisons. L'analyse des statistiques de cet établissement montre un personnel permanent très insuffisant de femmes avec deux maîtres de conférences dans d'autres DER et trois assistantes.

Le principe d'égalité et d'équité homme/femme est un droit prôné dans les textes internationaux (Déclaration universelle des droits de l'homme 1948) et nationaux (la constitution du Mali des 1992). Cependant, dans certaines circonstances la discrimination positive est privilégiée par un système de quota imposé à des choix de postes nominatif ou électif. Cela ne pose-t-il pas un problème de contradiction ?

P. T., 50 ans et Maître de conférence rapporte « *la constitution du Mali et les Conventions Internationales des Droits de l'Homme prônent l'égalité de sexe* ». Le quota dans ce sens, devient une violation de l'article 26.1 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, qui stipule que l'admission dans l'enseignement supérieur devrait être fondée sur le mérite, les capacités, les efforts la persévérance et la détermination des postulants.

J. T., 45 ans, Maître de conférences soutient que « *Engager un recrutement par quota/genre en nombre égal contribuera à rendre les valeurs scientifiques négociables et remettre en cause la compétitivité du pays en matière de production scientifique* ».

Pour illustration, une enquêtée rappelle l'exemple de la politique des 85%⁴ de passage : « *Cette politique de scolarisation massive et de réduction des taux de redoublement a causé plus de mal que de bien au système éducatif malien en matière de rendement interne* » dit-elle. Une politique de recrutement par quota/genre dans l'enseignement et les postes électifs universitaires aurait les mêmes inconvénients sur la qualité du rendement. L'accès à la hiérarchie universitaire est régi par des textes nationaux (loi N°98-067 portant statut du personnel enseignant de l'Enseignement Supérieur) et les normes du Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur dont les pièces maîtresses demeurent les productions scientifiques et l'encadrement des mémoires et thèses.

L'article 1er de la loi des quotas⁵ peine dans son application avec 25,62% et 16% de femmes respectivement dans le Comité National de Transition et dans le gouvernement de transition au Mali. Son application dans l'enseignement supérieur où l'accès aux responsabilités est lié aux grades de la hiérarchie universitaire demeure difficile par manque de femmes aux grades recommandés. La valeur scientifique est universelle, elle ne se négocie pas, elle se mérite. L'analyse des résultats montre que plus les femmes ont fait des études supérieures, plus elles sont engagées et ambitieuses, plus elles s'opposent au système de quotas et ne comptent que sur leurs seules compétences. Cette thèse ne couvre pas toutes les femmes de notre étude qui enregistre 9 doctorantes assistantes (infra, p. 10). Le rapport de ROCARE, D. DEMBELE et al (2007) avait recommandé l'adoption de textes instituant un quota minimum pour les femmes dans les administrations et établissements universitaires. Notons que la condition sociale de la femme, d'une manière générale, est prise entre la tradition, la religion et la modernité. Pour ce faire, les politiques doivent envisager une stratégie de promotion par une approche de discrimination positive sans remettre en cause ses compétences. Seule cette approche « *inégalitaire* » qualifiée de « *coup de pouce* » peut faire bouger les lignes vers une égalité de sexe. Un combat ne vaut que par la qualité des acteurs qui le mènent

⁴ Dans le cadre d'un enseignement de masse, de qualité et la réduction des taux de redoublement ; la politique des 85% de passage au premier cycle a été initiée sous la troisième République au Mali vers les années 1994-1995. Cette politique a fortement contribué à dégrader le niveau d'éducation des enfants. Elle a été fortement décriée en son temps par les acteurs de l'éducation. Nous n'avons pas pu avoir une documentation pour donner plus de détails sur la dite politique

⁵ La loi N° 052 du 18 décembre 2015 stipule en son Article 1 « *A l'occasion des nominations dans les institutions de la République ou dans les différentes catégories de services publics au Mali, par décret, arrêté ou décision, la proportion de l'un ou de l'autre sexe ne doit pas être inférieure à 30%* ». Elle s'applique aux femmes car elles sont les moins représentées au niveau de ces instances.

(TOGOLA K., 2019). Les femmes doivent délimiter les programmations intérieures qu'elles entretiennent sur elles-mêmes. Ce combat demande l'engagement et la détermination de tous les acteurs, mais les leur en première ligne.

CONCLUSION

Malgré la confirmation du droit d'égalité femmes/hommes par les textes législatifs, des inégalités persistent encore en matière d'éducation et de travail. Les résultats de cette étude, prouvent que les stéréotypes maintiennent les femmes dans les normes informelles qui se formalisent au fil du temps et deviennent des habitudes. La théorie de la construction sociale du genre de Simone BEAUVOIR semble soustendre cette étude. Le statut social de la femme fait qu'elle est faiblement représentée au sommet de la pyramide éducative et la hiérarchie universitaire. Les instituts d'enseignement universitaire sont des établissements mixtes, mais cette mixité ne garantit pas l'égalité numérique et qualitative des femmes en leur sein.

Cependant, la situation socioprofessionnelle de certains parents contribue à l'émergence de leurs filles dans la poursuite des études et dans le choix de la carrière universitaire, mettant en évidence la théorie de reproduction de Pierre BOURDIEU. Parmi cette minorité de femmes, certaines sont assez satisfaites d'elles-mêmes, engagées et déterminées à aller jusqu'au bout. D'autres, malgré les expériences d'années passées, sont toujours à la case de départ, sans publication, sans doctorat. En dépit de ces résultats, nous pensons qu'un changement profond de certaines pratiques dans l'éducation serait nécessaire : se débarrasser de certains stéréotypes sexistes dans le sens d'évolution des mentalités, condition de travail favorable aux femmes, conciliation de la vie professionnelle et familiale. La pandémie de la covid 19 a montré les limites de l'Homme dans tous les secteurs de développement. Si la majorité des auteurs dont nous avons fait référence ont montré que la femme s'affirme mieux dans le foyer, nous pensons que des pistes de réflexion sur la conciliation vie familiale /vie professionnelle devraient attirer l'attention des acteurs politiques. Il devient alors urgent de promouvoir la formation à distance et de créer des réseaux numériques de travail permettant aux femmes non seulement de rester à la maison, mais aussi de se former et de travailler pour améliorer leur participation sans remettre en cause la qualité de leur rendement professionnel dans les décennies à venir.

« La guerre des sexes n'est pas une guerre statique de tranchées. Mouvante et fluctuante, elle déplace ses positions au gré des conjonctures et des nécessités tactiques » P. TRAUBE (2004, P. 22).

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages

- ADEPOJU A. (1999) *La famille africaine ; Politiques démographiques et*, Khartala, Traduit par Cécile Leguy et Pierre Diarra avec la collaboration de Camille Barilly).
- Dicko DEMBELE M. E., SENOU I., KONATE B., 2007, *La problématique du genre dans les Politiques et Programmes de l'Enseignement Supérieur au Mali*, ROCARE, Mali Bamako.
- FOUQUE A. (2004) *Il y a deux sexes*, Essais de féminologie, Paris, Gallimard.
- La Sainte Bible, 1910, TRADUITE SUR LES TEXTES ORIGINAUX HEUBREU ET GREC, LOUIS SEGOND.
- Le CORAN ;
- Ministère de l'Economie et des Finances, 2019, *Rapport genre 2020*, Mali.
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, 2001, *Document de la Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique*, Mali. - TRAUBE P., mars 2001, *La guerre des sexes : un avenir*, Paris, ODIN.
- TOGOLA K., 2019, *Les dynamiques de genre en Afrique et au Mali*, Paris, Le Harmattan.

2- Articles

- CELINE D. 2011, les professeur-e-s des écoles au regard du genre : des carrières à deux vitesses, « *Carrefour de l'éducation* » https://www.cairn.info/revue-carrefours_education-2011-1-page-193.htm
- INSIATA, G. O. K. (2019), Facteurs déterminants de la réussite des femmes et de leur positionnement dans les carrières scientifiques en Côte d'Ivoire, *Éthique en éducation et en formation*, (7), 62–74. <https://doi.org/10.7202/1066658ar>; consulté le 23/8/20 (article)
- LAFONTAINE D., DUPRIEZ V., CAMPENHOUDT M. V. et VERMANDELE C., (2012), *Le succès des « héritières » : effet conjugué du genre et du niveau d'études des parents sur la réussite à l'université*, *Revue française de pédagogie* [En ligne], 179 | avril-juin 2012, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 20 avril 2019. URL <http://journals.openedition.org/rfp/3656> ; DOI : 10.4000/ rfp.3656; consulté le 9/12/2020
- KABLAN-LANGLOIS I., NISSILE C.V, BEAUDENON B., 2019, *Vers l'Egalité Femmes-Hommes ? Chiffres clés*, esr.gouv.fr

- LAMOUREUX, D. (2003). Compte rendu de [Françoise Héritier, Masculin /Féminin II.] *Dissoudre la hiérarchie*. Paris, Odile Jacob, 2002, 433 p.] consulté le 15/11/2020
- OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Edition OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr> consulté le 18/12/20 - PAIVANDI S. (2019). *Le défi de la transition entre secondaire et supérieur, Construisons des ponts*. Paris consulté le 5/11/2020.

ARTICLE 2

LE HARCELEMENT SEXUEL COMME MOYEN DE PRESSION OU D'ÉCHANGE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL AU MALI

Mariam Keita, Doctorante en philosophie

Résumé

Dans la présente contribution intitulée « le harcèlement sexuel comme moyen de pression ou d'échange dans le milieu professionnel au Mali », nous nous intéressons particulièrement aux relations entre sexualité et harcèlement, à savoir comment leur imbrication se fait dans le milieu professionnel. Des relations étroites entre sexualité et harcèlement génèrent depuis toujours des difficultés pour la femme malienne au travail. De façon consciente ou inconsciente, la carrière professionnelle de la femme se tisse sur des réseaux de relation sexuelle. Pratiquement, dans tous les domaines de la vie professionnelle, elle se sent obligée de trouver un allié ou un protecteur en la personne d'un chef, d'un collaborateur, d'un copain ou d'un mari au travail. Notre démarche suggère une approche analytique, déductive, avec un regard africain dans une dynamique d'emboîtement de l'analyse des philosophes théoriciens du genre. Nous partons de deux constats. Le premier c'est le fait que le législateur malien n'a pas légiféré sur le cas du harcèlement sexuel, ni dans le code du travail, ni dans le code pénal. Le deuxième, c'est le fait que les lois de la République contiennent rarement des dispositions établissant une discrimination fondée sur le genre en ce qui concerne le droit inaliénable au travail. Notre objectif, dans cette réflexion, est d'établir la part du harcèlement dans la représentation culturelle malienne de la sexualité, afin de mieux appréhender le phénomène.

Mots clés : Discrimination, Genre, Harcèlement, Sexe, Sexualité, Travail, Violence

Abstract

In this contribution entitled "Sexual Harassment as a means of pressure or exchange in the professional environment in Mali", we are particularly interested in the relationship between sexuality and harassment, namely how they are articulated in the workplace. Close relationships between

sexuality and harassment have always created difficulties for Malian women at work. Consciously or unconsciously, a woman's professional career is forged on sexual networks. Virtually all areas of professional life, she feels compelled to find an ally or protector to the person of a chef, collaborator, boyfriend or husband at work. Our approach suggests a deductive, analytical approach, with an African perspective in a dynamic of interlocking analysis of the theoretical philosophers of the genre. We therefore start from the fact that the Malian legislator has not legislated in the case of sexual harassment, either in the Labor Code or in the Penal Code. However, the laws of the Republic rarely contain provisions establishing gender discrimination with respect to the inalienable right to work. Our concern here is cognitive, it is through the representation of the sexuality of Malians to establish the share of harassment in the Malian cultural representation of sexuality in order to help understand the phenomenon and its consequences at work.

Keywords : Discrimination, Gender, Harassment, Sex, Sexuality, work, Violence

INTRODUCTION

Selon l'organisation Internationale du Travail (OIT), Le harcèlement sexuel fait partie de la discrimination qui accentue les inégalités entre les sexes sur le marché du travail. L'OIT, son service genre et OITSIDA écrit à ce propos :

Les rôles et les stéréotypes de genre conduisent souvent les hommes et les femmes à exercer des professions distinctes, dans des emplois considérés socialement plus « appropriés » à leur genre. Souvent, cette ségrégation se manifeste dès le stade de l'enseignement, où subsistent des idées préconçues sur les matières « destinées » (ou non) aux filles et aux garçons. Les domaines de travail où prédominent les personnes d'un genre donné peuvent s'avérer hostiles aux personnes de l'autre genre ; par conséquent, les femmes sont parfois plus exposées au harcèlement sexuel dans les secteurs traditionnellement masculins, ou dans les secteurs d'activité où les effectifs de production sont majoritairement féminins, mais les cadres et les supérieurs hiérarchiques sont surtout des hommes. Dans ces conditions, la crainte – ou la réalité – du harcèlement sexuel peut empêcher les femmes d'accéder à certains secteurs, souvent mieux rémunérés, ce qui creuse leur écart salarial avec les hommes.

Lors du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en juin 2019, la conférence adopta la convention sur la violence et le harcèlement. Le préambule de la convention indique clairement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser. Et la convention n° 190 dans sa recommandation n° 206 inclut le harcèlement sexuel dans les actes de violence et le harcèlement fondés sur le genre, et exige des États membres qu'ils les définissent et les interdisent : « Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». (O I T, 2019, p. 8). Actuellement, au Mali il est communément admis que sur le lieu de travail, il existe la pratique du harcèlement sexuel, et que les femmes sont en général les plus grandes victimes. La pratique du harcèlement sexuel a focalisé l'intérêt des chercheurs de plusieurs disciplines : anthropologie, philosophie, sociologie, etc. Pour bien cerner ce problème de société, nous avons mené des investigations dans la ville de Bamako, capitale du Mali dont le choix s'explique par l'importance de la population.

L'agglomération ; concentre près du quart de la population nationale (3.007.122 habitants pour le district de Bamako) avec l'essentiel des emplois : secteurs secondaire et tertiaire. Notre démarche est analytique et déductive. En partant d'une lecture des formes de la sexualité dans la tradition bamakoise, nous essayerons d'examiner ce qui se dit et se fait dans les relations sexuelles et qui relève du harcèlement dans le milieu professionnel. Car, ce qui se fait et qui peut être sans conséquence selon les traditions ; peut se révéler harcelant dans les relations professionnelles. Nous comprenons par-là, avec Monseigneur Anselme A. SANON, que la manière de sentir, de dire, d'exprimer, de signifier et de symboliser le contenu sexuel de la vie est grandement affectée par le contexte culturel. A. SANON (1970, p. 12) écrit :

La sexualité ne se réduit pas à un acte physique. Elle est conditionnée par le corps, mais aussi par la psychologie, la culture, les croyances. La sexualité est l'ensemble des comportements relatifs à la satisfaction de l'instinct sexuel. Ces comportements se distinguent selon les sexes, puisque par principe, l'homme et la femme sont différents dans leur corps, leur désir et leur fertilité. Les traditions africaines ont une culture de la sexualité avec ses modes d'emploi et d'expression qui continuent d'être dominants, mais qui restent à apprécier selon le temps et le lieu. Ces racines culturelles de la sexualité riches en leur intention ont trouvé des

expressions à la fois positives et négatives au regard de l'histoire, au regard de l'humanité et au contact d'autres courants de civilisations.

L'étude vise à mettre en évidence et à approfondir les connaissances sur le harcèlement en général, celui des femmes en particulier sur le lieu du travail. Plus spécifiquement, elle cherche à clarifier le concept du harcèlement sexuel à travers une mobilisation de mots et d'expressions dans les langues locales ; à analyser les manifestations de la pratique du harcèlement sexuel au travail pour révéler le phénomène à la connaissance de l'opinion nationale et enfin, en examiner les conséquences au travail sur les femmes.

Pour l'atteinte de ces objectifs, nous partons du fait que, le harcèlement sexuel est une réalité en milieu professionnel au Mali. Pour poser qu'il touche plus fréquemment les femmes, le harcèlement sexuel est conceptualisé comme une discrimination et une violence faite aux femmes dans le milieu professionnel, à cause de leur vulnérabilité dans ce milieu ; que ses manifestations sont à la fois visibles et discrètes ; que ses conséquences sont fâcheuses pour la carrière professionnelle des femmes.

METHODOLOGIE

La substance de cet article est tirée de fouilles documentaires et d'enquêtes de terrain. L'étude s'appuiera sur la recherche documentaire classique et l'enquête de terrain. La recherche documentaire nous a permis de faire le point des connaissances sur la question. Elle a porté sur des ouvrages généraux, spécialisés, des articles de journaux, etc. Avec l'enquête de terrain au moyen du guide d'entretien, nous avons réalisé des entretiens individuels et des entretiens de groupe (focus groupe) pour recueillir les points de vue des informateurs, au niveau des services administratifs, sanitaires, d'enseignement, de police, etc.

Cependant, le temps imparti ne nous a pas permis de diversifier au maximum les milieux de travail enquêtés. Ce travail est structuré en trois parties. Dans un premier temps, nous avons décrit le harcèlement sexuel, à l'aide des concepts émis données par les personnes interrogées, dans deux langues communes, notamment le malinké et le bambara pour ensuite aborder ses mécanismes d'oppression, et le conflit avec « la relation sexuelle normale ». La deuxième expose les raisons qui poussent au harcèlement sexuel au travail, pour comprendre la motivation des auteurs et la réaction des victimes, voire de la société autour du sujet. Enfin, dans un troisième temps nous analysons des mesures en vigueur ou envisagés

pour lutter contre le phénomène et pour soulager les peines des victimes, suivant des propositions de mesures à prendre en nous appuyant sur des cas. Nous concluons que les relations étroites, et ambiguës entre relation sexuelles et relations professionnelles ont des conséquences sur une culture d'égalité et de justice où les principes de droits de l'homme s'accommodent à des notions de tolérance comme valeurs fondamentales de la société malienne.

1. Point des connaissances sur le genre et le harcèlement sexuel

Déjà en 1949, pour parler de la question de la libération de la femme et de la situation de la femme affranchie à l'époque, S. de BEAUVOIR (1949, p. 587) écrit :

« C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. Dès qu'elle cesse d'être un parasite, le système fondé sur sa dépendance s'écroule ; entre elle et l'univers, il n'est plus besoin d'un médiateur masculin. »

Cependant, S. de BEAUVOIR (1949, p. 609) dénonce la condition dans laquelle se passe ses accomplissements professionnels : « il est toujours dur d'être un nouveau venu qui essaie de se frayer un chemin à travers une société hostile ou méfiante ». C'est au sein d'une situation tourmentée qu'elle s'engage dans sa carrière. Ainsi, en 1949, Simone de BEAUVOIR marque l'histoire de l'émancipation du sexe « faible » par sa célèbre formule : « *On ne naît pas femme, on le devient* ». En affirmant pour la première fois que la féminité est éminemment culturelle, elle engage ainsi le débat sur l'identité du genre.

L'originalité du point de vue de Simone de BEAUVOIR a consisté à distinguer les données biologiques (le sexe) des données sociales (le genre) en montrant que le « féminin » est en fait le produit d'un conditionnement social, culturel et politique hérité d'une vision patriarcale. Le genre se réfère aux différences et aux relations sociales entre les hommes et les femmes. Celles-ci sont acquises et varient considérablement d'une société, d'une culture et d'une époque à d'autres. Le mot genre ne saurait remplacer celui de sexe qui renvoie exclusivement aux différences biologiques entre hommes et femmes.

Le genre est un concept sociologique désignant les "rapports sociaux de sexe", et de façon concrète, l'analyse des statuts, rôle sociaux, relations entre les hommes et les femmes. En tant que concept, l'approche Genre

analyse les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe. Le travail, la division sociale du travail est la base de ce rapport. Appliquées aux politiques publiques, le genre a pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en prenant en compte les différences et la hiérarchisation socialement construite.

1.1 Le travail féminin et l'égalité de genre

L'égalité entre les genres signifie que les droits, les responsabilités des femmes et des hommes ainsi que les possibilités qui leur sont offertes ne dépendront pas du fait d'être né de l'un ou de l'autre sexe. L'égalité entre les genres est également définie sur le plan de la distribution égale du pouvoir économique et doit être comprise comme une distribution d'influence, de pouvoir et d'opportunités. La théorie du genre devient ainsi ; un critère de la bonne gouvernance. Selon C. LEVY (2017, p. 66) :

« En démocratie, la rhétorique veut que les résultats de la gouvernance reflètent les besoins, les responsabilités et les intérêts des citoyens. Ainsi les résultats de la gouvernance devraient être le reflet des besoins pratiques et stratégiques ressentis par les femmes et les hommes en matière de relations de genre dans le cadre de diverses relations sociales, en fonction du moment et du lieu.

Et l'Unesco entérine les mêmes enseignements dans ses cours (UNESCO, module L1) :

« L'égalité des genres, ou l'égalité entre hommes et femmes, recouvre la notion selon laquelle tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire leurs propres choix, sans qu'ils ne soient bridés par les stéréotypes, la division rigide des rôles et les préjugés ». L'un de ces choix est le choix du travail : la possibilité pour chaque personne (homme et femme) de travailler, de choisir son travail sans être inquiété de quelque façon que ce soit. L'égalité professionnelle c'est « l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ». Il s'agit pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et avantages en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. Ainsi pour l'atteinte de cet objectif, l'OIT préconise la lutte contre les multiples formes de discrimination et les relations de pouvoir asymétriques entre les hommes et les femmes.

1.2 Le code du travail et la lutte contre la discrimination au travail

Le Mali membre signataire de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et les autres États (182 États) qui l'ont ratifiée sont engagés par l'article 2 de la convention à prendre toutes les mesures appropriées et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. À cet effet, les pays s'engagent à inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée, le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe. Le Mali, selon sa promesse en ratifiant l'accord de Maputo, s'emploie à donner aux hommes et aux femmes les mêmes droits et les mêmes chances au travail. Le Code du travail malien définit le travailleur de manière neutre sans faire de distinctions entre hommes et femmes quels qu'en soient les motifs.

Le code du travail dans ses articles 95 de 1992 (Loi No. 92-020 du 23 Septembre 1992) et 189(01-14) du Décret No. 96-178 / P-RM du 13 Juin 1996 portant application des dispositions diverses du Code du Travail de 1992 modifié en 2017, « interdit la discrimination sur le lieu de travail fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale » (Votresalaire.Org/Mali, 2021). La constitution malienne affirme le principe de l'égalité homme-femme en droits et libertés et la non-discrimination dans ses articles 19, 17 de 1992. Conformément à la Constitution, toute personne a le droit de choisir librement sa profession dans les termes suivants : « Le travail est un devoir pour tout citoyen mais nul ne peut être contraint à un travail déterminé que dans le cas d'accomplissement d'un service exceptionnel d'intérêt général (public), égal pour tous dans les conditions déterminées par la loi ». (Votresalaire.Org/Mali, 2021).

En fait, les lois comportent rarement des dispositions établissant la discrimination entre les sexes. La législation du travail ne consacre aucune disposition interdisant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ainsi, l'esprit des lois du travail au Mali reste tributaire des us et coutumes, de la perception de la sexualité. En effet, Le Mali a hérité d'une culture faite de tolérance, d'intégration des groupes ethniques, d'assistance et de solidarité, qui a façonné les relations entre hommes et femmes, mais qui perpétue aussi des traditions préjudiciables aux filles et aux femmes (Département de l'Assurance Qualité et des Résultats, 2021). Dans la société malienne, la femme a toujours eu une très grande considération dans l'opinion commune. Elle occupe une place de premier choix en sa

qualité d'épouse, de mère, et de travailleuse. Considérée comme le pilier du foyer et de la famille, elle a un rôle de production et de reproduction. Sa contribution à la satisfaction des besoins de la famille lui donne plus d'autonomie et un pouvoir d'intervention plus significatif dans les décisions concernant le ménage, les enfants et les investissements à faire au niveau du foyer. Cependant, ce rôle de pilier de la famille, qui lui est dévolu, ne la protège ni des violences liées à son statut de femme ni des discriminations. Toutefois, en nous référant au classement des pays en matière d'indicateurs sexo-spécifiques (ISDH), le Mali n'occupe pas une place de choix. Selon le rapport du PNUD, « le Mali en 2010 se trouvait au 135^{ième} rang sur 169 pays. » (Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2012, p. 21). Toutefois, selon le même document :

« Le pays a ratifié la plupart des conventions et traités internationaux sur les droits de la femme. Des engagements en faveur de l'égalité de genre ont été annoncés dans les grandes politiques et réformes nationales telles que la Lettre de cadrage du Président de la République, le programme de développement économique et social, et le Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCR). »

Ces documents centraux s'accordent à reconnaître que les femmes ont une place essentielle dans la société, du fait de leur contribution au processus de croissance et de développement du Mali, et à donner la priorité à la promotion économique des femmes, à leur participation à la vie publique et à la prise en compte de leur situation sociale. Ce qui dénote, selon le même document, de la volonté du pays, à reconnaître aux femmes et aux hommes l'égalité en droits et devoirs et interdisant toute Discrimination contre les femmes. Et qui du même coup explique l'attitude du pays qui consiste à ratifier, sans réserve, tous les textes se rapportant à cette question d'égalité de genre. « Au niveau juridique, plusieurs instruments internationaux et régionaux ont été ratifiés par le Mali. Parmi ces instruments, on retiendra la Déclaration Universelle des Droits de L'Homme (DUDH), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et ses protocoles, la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, et son Protocole relatif aux Droits des Femmes en Afrique (Protocole de Maputo) » (Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2012). Finalement, des textes législatifs et réglementaires ont été adoptés en application des instruments juridiques, sans avoir la chance d'être promulgués d'où l'adoption du code des personnes et de la famille en 2009. Le nouveau code des personnes et de la famille a été adopté par l'assemblée nationale le 3 août 2009 (Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2012). Et

suite aux débats que son adoption a suscités, il n'a pas été promulgué par le Président de la République, mais renvoyé pour une seconde lecture à l'Assemblée nationale. Ce code malgré ses limites juridiques. « Les limites du cadre juridique pour l'équité de genre concernent la faible harmonisation de la législation nationale avec les instruments internationaux, certains vides juridiques dans le droit positif (violences faites aux femmes), et des discriminations à l'égard des femmes. » (Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2012), comporte dans sa version de 2009 des dispositions qui devraient apporter des améliorations notables dans la protection des droits des femmes maliennes, s'il est adopté. En ce qui concerne la situation des hommes et des femmes dans l'emploi et les opportunités économiques, celle de la femme sur le marché de l'emploi n'est pas à envier. « Au niveau du marché de l'emploi, le Mali occupe la dernière place parmi les États membres de la CEDEAO, avec un taux stagnant à 47% entre 2006 et 2008. Le travail indépendant est la principale activité économique dans les zones rurales, occupant 95% des travailleurs ruraux dont 51,2% d'hommes et 48,7% de femmes.

Dans la Fonction publique, les hommes occupent les 85,5% des effectifs de la catégorie A, alors qu'un plus grand nombre de femmes se trouvent dans la catégorie inférieure B1 (44,1% des effectifs). » (Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2012). Les auteurs déduisent de ce double constat qu'il y a des branches d'activités fortement féminisées au Mali. D'une part « Les femmes sont employées en grande majorité dans le secteur informel, et leur niveau de qualification est très faible. En effet, les femmes travaillent pour la plupart dans des branches ou des secteurs peu sécurisés et peu stables. Elles occupent des postes de niveau inférieurs, sans perspectives d'évolution dans le temps et sans amélioration des revenus. Les femmes actives sont concentrées à 95% dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, le commerce, les activités de transformation, les activités domestiques et d'hôtellerie. Et d'autre part « des activités hautement valorisées, celles qui laissent une large place à l'autonomie, à la création et à l'originalité, sont exercées par les hommes en majorité. » (Groupe de la Banque Africaine de Développement, 2012).

Cela ne va pas sans poser une série de problèmes aux femmes qui cherchent à y accéder, sans compter le fait qu'il n'y a pas de textes de lois spécifiques sur les violences faites aux femmes en général, et en particulier sur le harcèlement sexuel.

En fait, le harcèlement sexuel déterminé comme un concept juridique doit son origine à Catharine Alice MACKINNON. Elle a joué un rôle majeur

dans la reconnaissance en droit international du viol comme crime de guerre. Elle remet en cause l'idée que la sexualité est naturelle et qu'il faudrait s'y adonner le plus possible. Pour démontrer cette idée force, elle s'appuie sur des données qui indiquent que dans la pornographie ce sont les rapports inégaux et la violence exercée sur les femmes qui excitent sexuellement les hommes. En fait selon elle : « Les femmes sont alors perçues comme des objets pour la satisfaction des hommes » (CippaPhilosophie, 2014).

C'est ainsi que le harcèlement sexuel se définit dans le code pénal français comme une infraction. Le harcèlement sexuel est réprimé pénalement, et connaît donc une définition spéciale au sein de ce code en vertu du principe de légalité des délits et des peines. Il fait également l'objet d'une disposition spécifique au sein du code du travail, permettant de l'apprécier plus largement. :« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (Article 222-33 - Code pénal – Légifrance) ; Nous comprenons par-là que le plus souvent, le harcèlement sexuel répond moins à des motivations d'ordre sexuel qu'à une volonté de renforcer une relation de pouvoir préexistante. Ces constats accablants ne sont pas démentis par les résultats de nos investigations qui suivent les résultats tirés des réponses du guide d'entretien que nous avons eu à élaborer dans ce travail.

2. Présentations des résultats de l'enquête de terrain

En 2013, le site web national mali jet tirait la sonnette d'alarme en écrivant en titre (Fofana, 2013) : « Harcèlement Sexuel dans les lieux de travail : Des bureaux ou des lieux pour draguer ? Et une internaute répond : « qu'avec tout ça, on ne va jamais croire qu'il y a harcèlement, tout le monde est au courant de ces faits mais personne ne donnera raison aux femmes si elles se plaignent de harcèlements sexuels. Puisque les chefs de services leur font croire que leurs emplois en dépendent. Elles acceptent bon gré mal gré et se taisent dessus pour garantir leurs quotidiens ». Et une autre de renchérir : « Les avancements et le reclassement, c'est en fonction de ta beauté. Oh mon Dieu quelle honte pour nos chefs ». Un troisième enfonce le clou en justifiant ce comportement des chefs par la vocation de la facilité chez les femmes : « parce que ce sont elles qui cherchent des patrons pour les séduire sous prétexte qu'elles veulent être embauchées n'importe quoi ! » C'est pour dire que le phénomène du harcèlement sexuel est connu dans

nos sociétés, comme dans toutes les sociétés humaines. Cependant, s'il est difficile de trouver dans nos langues des mots qui le traduisent exactement, il ne manque pas des expressions et des concepts expliquant son mécanisme.

2.1 Définition du concept et sa traduction dans la langue locale

Dans la tradition bamakoise, une tradition qui regroupe l'ensemble des éléments culturels du pays, nous ne trouvons pas de mots pour traduire le harcèlement. Nos interlocuteurs l'ont expliqué de plusieurs manières. Bamako est une ville cosmopolite, majoritairement dominée par la tradition manding et bamanan. Selon les mots des personnes interrogées, le harcèlement sexuel se traduirait par des expressions et des mots désignant la perversion sexuelle, l'obsession sexuelle, tout simplement le vice dans les relations sexuelles : « Djuladjuguya » (obsession sexuelle). Ou des situations de tourmente de torture : « ki môgô gnonkon tôrô », « môgô ma fiyè » (littéralement torturer psychologiquement, embêter). À cette question déjà nous découvrons que le harcèlement est bien connu du public, mais à défaut de considérer le harcèlement sexuel comme une infraction, on le considère comme une perversion, une obsession sexuelle qui émanent du vice, qui survient du contact des sexes et qui serait normal dans certaines mesures, même si c'est agaçant et nuisible à la limite. Le harcèlement sexuel relèverait de l'initiative des conquêtes dans la culture de la sexualité.

Or dans la société, la femme ne prend pas traditionnellement l'initiative de la conquête, autrement dit, elle ne drague presque jamais. Il est donc facile de comprendre que c'est toujours la femme qui est l'objet de ce vice. Or du côté des hommes, la drague est une question de ténacité plus tu as le courage, plus tu ne lâches pas dans la drague, et plus tu as la chance de finir par conquérir. Quand une fille refuse d'être avec toi, il faut insister car elle peut changer d'avis avec le temps. Un homme qui ne persiste pas dans sa quête n'est pas digne du titre d'homme. Il doit utiliser tous les moyens possibles. Ainsi, la répétition des actes est de mise, et est acceptée. Tout dépend du courage de l'homme et de « l'assentiment » de la femme. Ce qui correspond bien au terme harceler, si l'autre n'est pas « consentante » ou si elle se sent « désarmée » en face de l'autre. C'est ce qu'on dit en malinké « ka dôgèrè » et en bambara « ka tôrô ». En malinké le terme Dôgèrè en bambara Tôrô (littéralement être à bout) veut dire être dans le tourment, être harceler.

Dans la définition du mot harceler en français, le terme correspond bien au sens du mot herser de l'ancien français, c'est-à-dire tourmenter, torturer.

Ainsi c'est l'état de quelqu'un qui est soumis au tourment. Qui est sous la pression, sous le coup d'un tourment. Ainsi, Dôgèrèni, ou mâtôrôli (littéralement pousser à bout), c'est-à-dire l'action même en tant que telle, terme qui traduit le harcèlement et qui se définit comme une forme de maltraitance qui serait le fait d'un ou de plusieurs individus, dans le but d'affaiblir la victime jusqu'à ce qu'elle craque, dans le contexte d'une relation entre les sexes traduirait bien le terme harcèlement sexuel. L'harceteur fait usage de tous les moyens à sa disposition pour nuire physiquement ou psychologiquement à la personne.

Le caractère répétitif et de durée étant essentiel pour caractériser le harcèlement, le fait d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportement à connotation sexuelle, quel que soit le motif, est reconnu pour du harcèlement sexuel. Á cet effet, imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle dans le but de coucher avec elle sans son assentiment, quelle que soit la motivation, c'est porter atteinte à sa dignité. Le harcèlement sexuel, défini ainsi, est soumis à des règles spécifiques au travail et devient un délit sanctionné par la loi. Et pour cette spécificité, le harcèlement sexuel au travail, reçoit une deuxième définition : le harcèlement sexuel est le fait « d'user de toute forme de pression grave (sans répétition) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur ou d'un tiers » (Article 222-33 - Code pénal, s.d.). Ainsi, selon les expressions des personnes interrogées, le harcèlement au travail se définirait comme une demande de coucher avec l'autre, en général une femme, sans son accord, qui se termine par la discrimination de la personne convoitée, lorsque la personne ne répond pas favorablement à la demande. Les uns et les autres le définissent comme une conduite abusive, une violence à l'égard de la victime. Et de cette façon le harcèlement sexuel selon la réalité malienne se limiterait aux conditions hostiles du travail, intimidation et humiliation, que subirait la victime, après le refus des propositions malsaines. L'on ne parlera de harcèlement sexuel que quand une femme se verra maltraitée, humiliée au travail, parce qu'elle aura refusé les avances.

2.2 Les manifestations du harcèlement sexuel au travail

La pratique du harcèlement sexuel dans les services refléterait bien la tradition des relations sexuelles de la ville, selon une étude menée par Reysoo sur la ville de Bamako. Cette tradition consiste en une sorte d'échange entre l'homme et la femme. L'homme doit toujours offrir une compensation à la femme. Cette compensation est une transaction qui peut

être matérielle (argent, cadeaux, etc.) ou symbolique (prestige, statut social). L'étude de R. FENNEKE (2016, p. 74) en conclut que :

Cette compensation transforme l'acte sexuel en un fait social, donc qu'il n'existe nulle part une relation sexuelle dans un système clos où la sexualité est l'échange contre la sexualité et que partout la sexualité de la femme serait rétribuée et de ce fait, transformée en service rendu. Et cette compensation ou ce transfert de cadeaux des hommes vers les femmes fait partie intégrante de la tradition.

Cependant, au lieu d'être considérées comme une pratique évidente, c'est-à-dire reconnue et acceptée par tous. Elle est entourée de récriminations morales. Une façon pour la société de masquer la violence de la pratique sur la femme. Une façon de faire de la société qui se traduirait bien par le caractère du don maussien. Mauss, en cherchant à mettre en évidence les logiques qui régissent le don, dans les sociétés traditionnelles, montre notamment qu'il existe un laps de temps incompressible qui sépare le premier don du contre don : « Le don serait ainsi caractérisé par la réciprocité, le « contre-don » ». (Olivier, 2008, p. 14). D'autre part, le don a tendance à grandir le donateur et à abaisser le donataire. Et selon la lecture de Pierre BOURDIEU de ces deux logiques : ce laps de temps permet au donateur de faire violence au donataire (contraint de rester débiteur du donateur). Par ailleurs, dans ce système, la violence est masquée sous une apparence de générosité sans calcul. Le donataire reste donc dans la dépendance du donateur. Et ces pratiques, selon les écrits de Marcel Mauss, rendent la femme vulnérable vis de l'homme dans la relation sexuelle. Ces pratiques en mettant la femme dans la position de devoir recevoir, la mettent également dans celle de devoir rendre et deviennent ainsi le devoir qui tisse le lien social, sans qu'on se l'avoue publiquement. (Olivier, 2008, p. 14).

Cette affaire de contrepartie dans les relations sexuelles rend encore la question du harcèlement au travail plus confuse, et nous révèle la pression qui pèse sur la femme face au harcèlement au travail. Comment faire la différence entre : un avantage professionnel accordé à une femme dans l'espoir d'avoir avec elle des relations sexuelles ou des relations sexuelles acceptées par une femme en contrepartie des avantages professionnels et le mérite, c'est-à-dire la valeur intrinsèque de la femme dans les milieux professionnels ? Cette confusion est le nid du harcèlement et de toutes les autres formes de discrimination que subissent les femmes dans les services, puisse qu'elle laisse la femme en proie en un manque cruel de confiance en soi. Même s'il est bien clair pour tout le monde les hommes sont ceux

qui harcèlent et les femmes, les victimes dans la majeure partie des cas, on pense toujours que ce sont les femmes qui provoquent la situation, puisqu'elles sont toujours dans une situation de « devoir recevoir ». Ainsi les rôles traditionnels des hommes et des femmes et les stéréotypes quant aux comportements attendus d'eux/d'elles se reflètent dans le monde du travail et jouent un rôle majeur dans le harcèlement sexuel. D'où la tolérance du harcèlement dans la représentation culturelle malienne de la sexualité. À la question, est ce que l'on peut considérer le harcèlement comme une violence sexuelle ? Les réponses sont partagées, aussi bien du côté des femmes que des hommes.

2.3 Les mesures de sanction et de recours des cas de harcèlement sexuel

Aux mesures des sanctions et des recours, à la question « y a-t-il des sanctions sociales contre celui ou celle qui commet le harcèlement sexuel ? », plusieurs ont répondu par la négative, d'autres ont parlé de l'intervention d'un proche pour régler la situation à l'amiable. Pour les personnes interrogées, le fait d'être mal vu en société est déjà une sanction qui pèserait sur le coupable. En effet, dans la tradition bamanan, la condamnation de l'acte sexuel avec une femme qui n'est pas sienne, passe par une interdiction absolue de la femme d'autrui et la magnificence de tout acte qui s'inscrit dans le respect de cette règle. Ainsi, les jeunes garçons se refusaient de coucher avec leur copine avant le mariage dans le souci de son honneur et de celui de la jeune fille, au cas où quelqu'un d'autre marierait la jeune fille. Le garçon qui arrivait à sauver l'honneur, recevait des cadeaux des mains du mari de la fille après le mariage, quand la virginité de celle-ci était sauve. Il recevait bien des honneurs pour cet acte de bravoure aux yeux de la société. Aussi, un homme, un voyageur de passage dans un village, demandant l'hospitalité dans une maison, devait passer la nuit dans la chambre de la femme de son hôte avec tous les honneurs qu'il faut. Et par honneur et respect de la femme d'autrui, il ne touchait pas à la femme durant toute la nuit. Une femme qui n'est pas sienne est pour tout homme un interdit très important pour la société. FÂDENTO (littéralement le repas du rival) est une expression qui condamne tout acte sexuel avec la femme d'autrui dans la tradition bamanan. Un homme digne de ce nom ne peut et ne doit toucher à la femme d'autrui. Et tous les jeunes recevaient cet enseignement lors de leur initiation à la vie sociale. L'homme se doit de résister à la femme qui n'est pas sienne. Ainsi, même un riche ou un chef qui convoiterait une femme d'autrui se verrait humilié dans la société. Et pour beaucoup, c'est une honte pour tout homme. Cependant, ce n'est plus la honte qui empêche les auteurs. L'exemple de certaines femmes interrogées témoigne bien de cela.

Selon le témoignage d'une enquêtée, elle aurait subi le harcèlement sexuel de la part du père d'une amie à elle. Le papa en question l'avait recrutée à son travail, puisqu'il la considérait comme sa fille. Et cela ne l'a pas empêché de la harceler pratiquement tous les jours. Il faisait appel à elle dans son bureau pour des questions de travail, mais dès qu'elle entrait dans son bureau, il se mettait à lui faire des attouchements. En mettant sa main sous sa jupe, à lui toucher les seins. Elle l'avait supplié tant de fois d'arrêter sans succès, puisque c'est lui son recruteur, elle n'avait d'autre choix que de supporter. Elle nous a fait cas de ses peurs, ses craintes chaque fois que le monsieur était présent au travail, et à chaque fois qu'il l'appelait dans son bureau. C'était l'enfer ! Selon ses propres expressions. Elle savait bien que ce n'était pas de l'amour, seulement du vice et de l'abus de pouvoir, puisqu'il savait qu'il la tenait à sa merci. Elle préférait supporter cela que d'être en chômage, parce que comme toute bonne croyante, elle se disait que ça va prendre fin un jour. Et Dieu était son seul recours. Pour pratiquement toutes les personnes, le seul recours reste d'en parler avec quelqu'un pour qu'il puisse plaider sa cause. Cependant, si ce quelqu'un est aussi un supérieur, elle risquerait de le voir lui aussi commencer la même chose avec elle. Nous avons aussi le témoignage d'une femme vigile qui se faisait harceler par son superviseur, censé rendre compte de son travail au chef. Comme il a tout fait pour sortir avec elle en vain, maintenant elle n'est plus en paix au service. Ses moindres faits et gestes sont l'occasion de parler mal d'elle au chef pour lui suggérer de la renvoyer. Et il ne manque jamais d'occasion pour se plaindre d'elle. Au moment de son interview elle se trouve excédée et ne voit d'autre alternative que de laisser le boulot, durement trouvé par elle-même.

En ce qui concerne les mesures pour prévenir le harcèlement sexuel au travail, elles sont toutes pour un meilleur respect et de contrôle des règles de déontologie au travail et de la mise en place des moyens pour permettre aux victimes de porter plainte. Que la loi soit promulguée et que l'on répare les torts. Toutes les personnes interrogées, malgré l'indulgence de la société par rapport à la pratique de l'acte, sont unanimes sur les conséquences du harcèlement sur les personnes et sur le lieu du travail. Toutefois, on a l'impression qu'il faut être victime ou témoin pour savoir réellement de quoi il s'agit. Par conséquent ceux qui n'ont pas été victimes, ou qui n'ont pas été témoins d'un cas sont timides dans leurs réponses. Pour les victimes elles ont parlé du risque de perdre le travail et la perte de dignité, l'atteinte à la personnalité, les stress et le découragement. Pour le lieu du travail, elles ont parlé de la détérioration du climat professionnel : le découragement de l'agent, l'abandon du travail, le stress, la perte de considération, la baisse du rendement.

Discussion

Le harcèlement, selon les définitions données, a deux aspects : le premier ce sont des propos ou comportements répétés à caractère sexuel ; et le deuxième est un acte à caractère unique que l'on peut appeler le chantage sexuel. Le harcèlement implique la répétition persistante des attaques. L'harcéleur fait usage de tous les moyens à sa disposition (exhibition, violence physique ou verbale, de l'argent, promesses de tous genres, menaces, etc.). La victime à un ressentiment amer. Et elle se résigne par impuissance ou par pudeur. Selon les informations recueillies sur les causes et les manifestations du harcèlement sexuel au travail, il revenait à chaque réponse que c'était à cause du vice, de la satisfaction sexuelle pour les hommes et de l'intérêt pour les femmes, c'est à dire de la recherche d'une meilleure condition, de la promotion. Compte tenu de la vulnérabilité et de la précarité de ces dernières au travail, elles se laissent faire ou elles le provoquent ; dans les deux cas, elles cherchent à gagner un bout de ce que détiennent leurs collègues (hommes) au travail, au détriment de leur dignité humaine. L'une des plus grandes difficultés réside dans l'incapacité de la population à définir le mot (le harcèlement sexuel) dans les langues locales, ce qui rend très difficile la lutte contre le phénomène.

CONCLUSION

Le harcèlement est l'une des dimensions de la sexualité la plus décriée. Il est indéniable qu'il sévit en milieu de travail. Homme et femme sont objet et sujet de la pratique. Nos investigations à Bamako (capitale du Mali) en milieu professionnel révèlent que le plus grand nombre de victimes sont des femmes. Nos interlocuteurs ont eu du mal à nommer la pratique dans nos langues nationales. Ils ont plutôt utilisé des expressions ou groupes d'expressions pour l'expliquer. S'agissant de ses causes, ils en ont évoqué de nombreux allant du vice à la faiblesse de caractère ou à l'immoralité. Pour eux, ses manifestations peuvent être visibles ou non, verbales ou gestuelles. Ils sont d'accord que les victimes n'ont que peu ou n'ont pas de recours. Certaines préfèrent vivre stoïquement leur sort. Nos enquêtés reconnaissent que de nombreuses femmes ont perdu leur emploi pour cause de harcèlement, soit par abandon ou découragement, soit par renvoi ou insoumission à l'ordre d'un chef. Les enquêtés envisagent plusieurs moyens pour combattre le phénomène. Pour les uns il faut utiliser la voie traditionnelle. Dans ce cas l'auteur est rappelé à l'ordre par une autorité morale. Pour d'autres il faut veiller au respect du code de déontologie de profession, légiférer pour sanctionner sévèrement les auteurs, mais surtout créer des structures dédiées à la lutte contre le phénomène.

BIBLIOGRAPHIE

- Article 222-33 - Code pénal. (s.d.). *Légifrance*. Récupéré sur https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037289662/
- Beauvoir, S. D. (1949). *deuxième sexe*. Paris: Folio.
- Bureau International du travail OIT. (s.d.). Harcèlement sexuel au travail. p. 3.
- CippaPhilosophie (2014). Catharine A. McKinnon, Vers l'égalité des sexes : différence et domination d'un point de vue global [Enregistré par YouTube].
- Département de l'Assurance Qualité et des Résultats. (2021, 03 14). Mali - 2012 - Profil du genre pays. *GROUPE DE LA BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT*, p. 21.
- Fenneke, R. (2016). Féminités et masculinités en mouvement : échanges économique-sexuels à Bamako. Dans R. Fenneke, *Chic, chèque, choc : Transactions autour des corps et stratégies amoureuses contemporaines*.
- Fofana, F. (2013). *Malijet*. Récupéré sur https://malijet.com/la_societe_malienne_aujourd'hui/240506-prostitution-le-sexe-dicte-sa-loi.html
- Groupe de la Banque Africaine de Développement. (2012). *MALI*. HCDH |. (2021, -09 29). Récupéré sur <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Levy, C. (2017). *La gouvernance avec une perspective de genre : implications pour la Division Gouvernance de la coopération Suisse*. Genève: Graduate Institute Publications.
- O I T. (2019, JUIN 10). Éliminer la violence et le harcèlement. *Éliminer la violence et le harcèlement* (p. 8). Suisse: Copyright © Organisation internationale du Travail 2019.
- Olivier, N. (2008, 02 06). Marcel Mauss, Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques. p. 14.
- SANON, A. (1970). DSDQD. 22.
- Votre salaire.Org/Mali*. (2021, -03- 04). Récupéré sur WageIndicator subsite collection: <https://votresalaire.org/mali/droit-du-travail/traitement-equitable>

ARTICLE 3

LE PROCÈS DE L'ARGUMENT DE LA DIFFÉRENCE HOMME/FEMME : L'ÉGALE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES EN JEU

YAO Akpolê Koffi Daniel, Enseignant

Résumé

Si la sphère professionnelle se présente, dans un temps marqué par la rareté de l'emploi, comme étant hautement concurrentielle, la condition de la femme semble beaucoup plus défavorable, et même critique. Cette crise assez générale est l'expression d'un manque de reconnaissance, en la femme, de compétences à la hauteur de ce qui est requis. L'argument postulé est que la femme serait *différente* de l'homme. Ce déni de reconnaissance des aptitudes de la femme au profit de l'homme, fondé sur l'argument de la différence, est ce qui impose que les choses se décident au tribunal de la raison, dans un procès sur « l'argument de la différence homme/femme ». Ce procès, au tribunal de la *Raison*, suit un cheminement visant à saisir fondamentalement et conceptuellement la « différence » qui se pose entre l'homme et la femme en vue de dépasser les considérations abstraites. C'est dans cette dynamique, engageant une refondation du droit de la femme, qu'une égalité du genre en milieu professionnel pourra être effective.

Mots clés : Compétence, Différence, Droit, Genre, Raison.

Abstract

If the professional sphere presents itself, at a time marked by the scarcity of employment, as being highly competitive, the condition of women seems much more unfavorable, critical. This fairly general crisis is the expression of a lack of recognition in women of skills up to what is required; because the woman would be "different" from the man. This denial of recognition which are for the benefit of man from the argument of difference is what imposes that things be decided in the tribunal of reason, in a trial on "the argument of difference between men. /wife ". This trial follows a process that first aims to fundamentally and conceptually grasp the "difference" that arises between man and woman. It is from this

point that the rational discourse which intends to say the gender equality in the workplace.

Key words: Competence, Difference, Right, Gender, Reason.

INTRODUCTION

La revendication en vue d'une reconsidération de la condition sociale de la femme semble s'inscrire dans la droite ligne des réflexions qui gravitent autour du concept de reconnaissance. Axel Honneth, une des figures de proue de la théorie de la reconnaissance, pour montrer la puissance de la dynamique sociale que ce concept implique, soutient ceci :

« l'attente normative que les sujets adressent à la société s'oriente en fonction de la visée de voir reconnaître leurs capacités par l'autrui généralisé » (Honneth, 2004, p. 134). Si cette idée est valable pour toutes les unités de la société, il semble que, en parlant des capacités, la sphère professionnelle soit celle qui exprime bien cette réalité. Et cette reconnaissance de capacités se donne comme la consistance de l'adresse de la femme à la société. Ainsi, la question du genre rejoint le milieu professionnel pour dire, et c'est là la visée de cette réflexion, les possibilités d'une égalité entre les genres dans le domaine. Ce que suppose, comme dans un préalable, cette volonté de dire l'égalité à partir d'une reconnaissance des capacités, c'est une inégalité certainement fondée sur un déni de capacités. Ce déni est en réalité l'exclusion d'un corps, d'une fraction du social, du social en général. Si à travers le processus de reconnaissance « l'individu apprend à s'appréhender lui-même à la fois comme possédant une valeur propre et comme étant un membre particulier de la communauté sociale (...) grâce aux réactions positives [qu'il rencontre] chez le partenaire généralisé de l'interaction » (Honneth, 2004, p. 134), le déni entraînerait donc une désappropriation et une déconstruction du corps social, ainsi que de tous les programmes qui l'ont pour socle ; d'où la nécessité que, lui, le déni de reconnaissance et son contexte d'expression (la société) soit analysé, pensé.

Dans une approche immédiate, il apparaît que la société, en termes de genres, n'offre qu'une configuration binaire (femme/homme). Et cela permet de considérer la différence comme fondement du déni. En tant que

fondement, la différence elle-même ne constitue-t-elle pas ce qui doit être saisi en pensée ? Saisir en pensée la différence, cela s'annonce comme une invitation à la philosophie de Hegel, à sa logique dialectique qui se donne comme processus ou procès où la raison investit toutes choses pour livrer le sens vrai. Ainsi, comment donc, à partir d'une approche de l'argument de la différence dans un procès de la raison, égaliser les discours et pratiques sur les compétences entre les genres ? Dans l'abord de cette question, cet argument de la différence homme/femme ne doit-il pas être questionné pour que soit saisi son mode d'être ? Récupérée dans la logique hégélienne pour libérer son sens vrai, la différence, figée, ne se révèle-t-elle pas comme une approche abstraite d'une totalité à unifier ? Mais, unifier dans la dynamique du social, n'est-ce pas fonder ou refonder en raison et en droit ? C'est l'appréhension de cette série de question qui donnera à notre analyse, dialectique en son fond, toute sa consistance.

1. L'argument de la différence et le déni de compétences

Le sérieux avec lequel l'argument de la différence se prête à la réflexion réside dans sa conséquence qui apparaît sous la forme du déni de compétence. Loin d'une simple figuration de l'esprit, ce déni de compétences est manifeste et visible à travers ce qu'il y a de plus évident pour la conscience commune : des statistiques. En effet, si la sphère professionnelle se présente, dans un temps marqué par la rareté de l'emploi, comme étant hautement concurrentielle, la condition de la femme semble beaucoup plus défavorable. En fait, menée par MBAYE A.A. et GUEYE F., une étude soutenue par la Banque Africaine de Développement montre que parmi la population la plus vulnérable en termes d'acquisition d'un emploi, il y a, avec un pourcentage élevé, les femmes. Ces auteurs notent ceci « *In most cases in West Africa, women constitute over 70 percent of the population in vulnerable employment* » (MBAYE et GUEYE, 2018, p. 14), avant de signifier que la parité du genre au niveau de l'emploi, à l'exception du Togo et du Burkina, exigera plus d'engagement pour les autres pays. Ainsi, au-delà de l'idée de rareté, une attention à ces analyses sur la disparité entre les genres fait remarquer une crise de la confiance pour un emploi. Le chiffre de 70% de la population vulnérable parle. Mais que dit-il ? Suffirait-il pour soutenir l'inégale reconnaissance des compétences ?

On peut opposer, en réponse à la question, l'idée qu'en lieu et place d'exprimer le déni de compétences, le chiffre de 70% serait la preuve d'une insuffisance de compétences. Ainsi, d'aucun pourrait dire que c'est bien parce que les femmes n'ont pas de compétences à la hauteur des exigences

qu'elles sont moins sollicitées au niveau de l'employabilité. Or, ces compétences, loin d'être innées, s'acquièrent. Cela voudrait peut-être dire que les femmes ne seraient pas naturellement disposées à acquérir le savoir de la même manière que les hommes. Ou encore qu'elles n'auraient pas été exposées aux mêmes conditions d'apprentissage que les hommes parce qu'elles n'étaient pas faites pour. De part et d'autre, l'hypothèse d'incapacité fait surface.

Cette hypothèse met le doigt sur les dispositions naturelles et physiques qu'une incursion dans les domaines de la physiologie, de l'anatomie et des neurosciences pourra élucider. Le premier niveau de différence entre les genres concerne les apparences. La capacité de cette dernière à influencer la lecture des compétences (lesquelles relevant de quelque chose de plus fondamental) n'apparaît pas comme une évidence. Aussi faut-il procéder par une analyse pour comprendre le procédé favorisant un tel état des choses. En effet, le discours affirmant la différence homme/femme peut se saisir généralement à partir de ce point assez immédiat qu'est la considération anatomique. L'individu le plus exercé à la réflexion scientifique et celui qui n'en fait aucun cas ont en commun cette première approche différenciante. La différence des organes sexuels, la différence morphologique, voilà des critères de différenciation qui sont mis avant par la certitude immédiate ou par la certitude sensible. Cette différence fondée sur des caractères physiques n'est pas sans influencer le niveau des compétences liées au physique. À ce niveau, il s'agit essentiellement d'activités physiques sollicitant des compétences physiques. La mention de l'activité physique permet d'évoquer la physiologie et l'anatomie où une différence assez fondamentale entre les genres surgit : celle de la consommation de l'oxygène par l'organisme. Pour l'organisme, la consommation d'oxygène est essentielle à la pratique endurante de l'activité physique. Pour cette raison, le volume de dioxygène maximal (VO_2max) consommé peut constituer l'indicateur de performance physique. Une valeur élevée de le VO_2max est un indicateur de bonne performance sportive pour les épreuves d'endurance. Chez un jeune homme sain, le VO_2max est de l'ordre de 38ml/kg/min, tandis que chez une jeune femme saine elle s'élève à 29 ml/kg/min. Concernant les enfants, la valeur du VO_2max est généralement plus élevée et n'est pas différente chez les filles et chez les garçons (GANONG, 2005, p. 281). Il est donc évident qu'au cours du développement des genres, la différence des compétences physiques, avec un avantage pour les hommes, est plus prononcée. Une étude sur la question expose les causes physiologiques de cette différence. En général, les femmes ont un pourcentage de masse grasse plus important ; un contenu sanguin en hémoglobine inférieur ; un

volume d'éjection plus faible en raison de dimensions cardiaques plus petites et un volume de sang moins important ; des adaptations respiratoires différentes dues aux dimensions corporelles (WILMORE, COSTILL et KENNEY, 2013, p. 429). La conséquence de ces paramètres est que les femmes ont un volume d'oxygène maximal ($VO_2\text{max}$) plus faible que les hommes. Il ressort clairement de ces études et analyses que les hommes, au niveau des compétences physiques, soient bien supérieurs aux femmes. C'est bien pour cette raison que, dans le domaine sportif, il existe des catégories homme et des catégories femme. Cependant, hors des activités qui sollicitent des ressources physiques intenses pendant un temps prolongé, cette supériorité peut-elle prospérer ?

À l'opposé des ressources physiques, on place généralement les ressources intellectuelles, dont le processus est logé dans le cerveau. Cela permet de faire coïncider logiquement intellect et activité cérébrale. Cette activité est elle-même l'assise des compétences, car elle permet au sujet humain de mémoriser, de savoir, de savoir-faire et de s'adapter. Ces ressources sont convoquées parce que la nouvelle dynamique des activités s'appuie généralement sur elles. On a plus affaire à des pratiques en rapport avec les subtilités de l'intelligence que la seule force physique. Cette intelligence se trouve ainsi être la même chose que les compétences ou les performances qui disent des modes différenciés de sa donation. Toutefois, face à ce qu'il y a d'immatériel, comme l'intelligence ou la compétence, la différence prononcée à partir des considérations déduites d'activités physiques subsiste dans certains entendements. Dans ces conditions, et en se basant sur l'apparence physique, ils ont vite fait de déduire le considérable de l'intelligence de la taille du cerveau. Or, l'anatomie l'a prouvé, le cerveau de la femme est plus petit que celui de l'homme. Ainsi, est déduite, cette idée de l'homme qui serait plus intelligent, plus compétent ou performant à la tâche que la femme. Cette idée, comme le relève Cécile GUILLAUME, n'est pas étrangère à certaines approches scientifiques. En effet, elle note :

Sur le plan de l'anatomie, les cerveaux masculins sont plus gros et volumineux ce qui conduit plusieurs scientifiques du XIXe siècle à établir un lien entre la taille et le poids du cerveau d'une part et l'intelligence d'autre part. Paul BROCA (1824-1880) écrit ainsi que la petitesse relative du cerveau de la femme "dépend à la fois de son infériorité physique et de son infériorité intellectuelle" (GUILLAUME, 2013, p. 33).

Mais cette considération, sérieusement abordée en neuroscience, révèle son incongruité.

En abordant la question du rapport de causalité entre genre, intensité de l'activité cérébrale, et performance, plusieurs études en neurosciences livrent des résultats qui défient les hypothèses de départ. En effet, « les résultats sont variables voire divergents d'une étude à l'autre et il n'y a pas de parallélisme strict entre les différences d'activation et les différences de performance, certaines études observant par exemple des activations cérébrales différentes alors qu'il n'y a pas de différences en termes de performance » (C. GUILLAUME, 2013, p. 34). Ces études viennent affranchir l'idée de compétences intellectuelles des considérations physiques, et remettre en cause la théorie d'une différence de nature de laquelle découlerait la différence des compétences en défaveur de la femme. Les données de ces études auraient pu logiquement mettre fin aux disproportions, mais les pratiques sociales semblent dire tout autre chose. Cela ne voudrait-il pas dire que la différence de nature, différence apparente, serait enracinée dans la conscience commune des peuples ? Ce mode d'enracinement ne coïncide-t-il pas avec ce qu'il convient d'appeler stéréotypes ? Ne retrouvons-nous pas là le répondant des procédés de réflexion qui n'arrivent pas à surmonter la différence, et que Hegel nomme abstraction ? C'est certainement dans la voie qu'offre ce questionnement qu'il faut aller chercher, au-delà des modes apparaissant de la différence, les causes de la survivance d'un déni de compétence dans les dynamiques sociales.

2. L'abstraction dans la différence homme/femme : le fondement de l'inégalité

Les preuves de la possibilité, pour le genre féminin, de répondre positivement en termes de performances, au-delà des données des neurosciences, peuvent être relevées dans l'expérience quotidienne et dans l'histoire. Sylvie SCHWEITZER (2002, p. 7) note ces chiffres qui traduisent la réalité européenne : 6,6 millions de femmes sont actives en 1962 ; 7,1 en 1968 ; 8,1 en 1975, avec ensuite une progression au rythme d'un million d'actives supplémentaires tous les dix ans, pour totaliser 12 millions en 1999 contre 14 millions d'hommes. La visibilité est numérique, quantitative, mais aussi qualitative. Ce ne sont ni des ouvrières, ni même des fonctionnaires qui font grimper les chiffres de l'emploi féminin, mais d'autres types d'activités et en particulier la pratique de l'agriculture. La mention, pour une importante part, d'agricultrice constitue un écho à la réalité africaine et peut encore une fois consolider l'idée d'un manque de compétences intellectuelles. Toutefois, il faut signifier que c'est la tendance de la femme à vouloir travailler qui lui a permis de saisir ce qui s'offre à elle comme possibilité. Les possibilités ne sont que les espaces

que la conscience commune a délimités. Ainsi, par exemple, elle est agricultrice ou commerçante (bien que ces activités ne soient pas dépourvues d'importantes valeurs sociales) non parce qu'elle a décidé de l'être, mais parce que la société l'y a poussé. Mais, comment comprendre cette influence de la société ou de la conscience commune quand on sait que la femme elle-même en est partie prenante ? Il est difficile de trouver une raison originare à un tel processus quand on sait que les rôles d'autorités politiques ont aussi, dans plusieurs cultures, été adoptés par des femmes.

La réponse à la question, posée ci-dessus, lourde de conséquences, peut être la suivante : « Le seul aspect de la femme révèle qu'elle n'est destinée ni aux grands travaux de l'intelligence, ni aux grands travaux matériels. Elle paie sa dette à la vie non par l'action mais par la souffrance, les douleurs de l'enfantement, les soins inquiets de l'enfance ; elle doit obéir à l'homme, être une compagne vraiment patiente qui le rassérène » (SCHOPENHAUER, 2013, p. 3). Ce propos dit le contenu des stéréotypes qui maintiennent la femme dans un perpétuel état de tutelle. Il révèle que les considérations anatomiques ont laissé une trace non substantielle et transmise sous une forme quasi institutionnelle ; c'est-à-dire les stéréotypes. L'évocation des stéréotypes est l'occasion de signifier qu'ils sont aussi bien enfouis en l'homme comme en la femme. Ils agissent aujourd'hui en réponse au phénomène de déscolarisation qui, dans son dépérissement, laisse planer son fantôme. Ce fantôme de la déscolarisation, en tant que puissance des stéréotypes, élève en norme la disparité dans les espaces professionnels pour la femme comme pour l'homme. En fait, les stéréotypes condensent en un point tout l'être même de la femme et occulte les autres possibilités que sont ses compétences intellectuelles. Une telle manière de procéder est bien ce que HEGEL nomme la pensée abstraite.

La pensée abstraite est un mode de saisie des choses qui prend la partie ou un seul aspect pour la totalité. Toute chose se donnant avec plusieurs caractères ou déterminations, la pensée abstraite consistera à saisir une détermination, un moment de la totalité constitutive de la vie du tout, et à la faire passer pour ce qui vaut. Elle opère, par-là, une scission radicale entre les moments de cette totalité. Dans un texte moins connu, *Le Mercure de France*, Hegel donne une image de la considération d'un assassin pour saisir simplement le sens de l'abstraction. Comme le relève D'HONDT, il écrit :

Un assassin est conduit au lieu d'exécution. Pour le commun, il n'est rien d'autre qu'un assassin. Des dames hasardent peut-être la

remarque qu'il est bâti en force, qu'il est bel homme, qu'il est intéressant. Ce même commun trouve la remarque atroce. Quoi ? Beau, un assassin ? (...) c'est là ce qui s'appelle avoir la pensée abstraite : voir dans l'assassin rien d'autre que cette qualité abstraite qu'il est un assassin et détruire en lui, à l'aide de cette simple qualité, tout le reste de son humanité. (D'HONDT, 1984, pp. 133-134).

La pensée abstraite constitue donc, dans le processus de connaissance des choses, un moment insuffisant marqué par la séparation. Rapportée à l'appréhension de la femme, l'abstraction consiste à ne s'en tenir qu'au seul aspect de la femme et à détruire le reste de ses déterminations ; où il faut voir les compétences et capacités. En tant qu'elle constitue un mode d'appréhension, « l'abstraction » est liée au schéma, au processus de connaissance.

Bernard MABILLE effectue une clarification qui permet de situer l'abstraction dans le schéma hégélien de la connaissance vraie. Ce schéma suit un mouvement dialectique selon les côtés de la forme de la logique. On retrouve « le côté abstrait ou relevant de l'entendement, le côté dialectique ou négativement rationnel, le côté spéculatif ou positivement rationnel » (B. MABILLE, 2004, p. 227). Dans cette progression, le moment abstrait constitue la connaissance la plus immédiate, donc la plus imparfaite. Cette imperfection doit se comprendre à partir de la critique qui est faite de l'entendement saisit et fige. Ce dernier a pour mode de fonctionnement essentiel la séparation. Selon HEGEL, KANT qui en fait la promotion, semble ignorer le véritable pouvoir de l'entendement. En effet, « Lui, [l'entendement], qui se prend pour la conscience réelle et solide est, dans la perception, seulement le jeu de ces abstractions. Il est en général toujours le plus pauvre là où, à son avis, il est le plus riche » (Hegel, 1941, p. 106). Cela marque le caractère insuffisant de la pensée abstraite qui, dans le contexte de la considération du genre, est à la base d'un déséquilibre au niveau de l'appréciation des compétences.

La logique d'entendement qui produit la pensée abstraite effectuée, comme cela a été dit, une séparation entre des caractéristiques d'une chose, dans notre contexte entre les compétences qui peuvent être mobilisées. En général, elle ne prend comme vrai que ce qui s'offre à la certitude sensible. À la vérité, les compétences physiques qui, dans la pensée abstraite ne sont rien d'autres que des déterminations à côté d'autres, ne peuvent à eux seules constituer la base du discours vrai sur les compétences des genres. Dès lors, une reconsidération totale, englobante, rationnelle s'impose. Elle devrait s'entendre comme ce qui maintient les différentes compétences

ensemble dans une entité pour redonner leurs considérations vraies, c'est-à-dire d'être des déterminations d'une entité. Que peut bien signifier être des déterminations d'une entité ? Cela veut tout simplement dire la possibilité pour cette entité, de se pencher, de s'incliner, dans ses manifestations, en direction d'une détermination sans se perdre et sans supprimer les autres. Ainsi, pour la conscience qui se tient en face de l'entité déterminée, doit surgir une facette et non le tout des facettes.

Une récupération de ce discours permet de noter que c'est la perception de l'être-là au monde de la femme qui se trouve en question. Pour lui-même, transparent à lui-même, cet être-là ne dit rien d'autre que la susceptibilité, la possibilité d'investir n'importe quel domaine professionnel et en écrire des lettres de noblesses. Cette susceptibilité non encore manifeste pose comme un droit la manifestation pour être à l'extérieur ce qu'elle est réellement en elle-même. C'est donc à la conscience commune de s'élever à ce niveau de perception beaucoup plus totalisant pour permettre à cet être d'être pleinement. En ce sens, la voie du droit semble être suggérée, mais aussi et surtout celle de l'éducation à travers une modalité singulière pour élever la conscience commune. Mais une promotion du droit et une éducation en direction du droit sont deux choses qui se rejoignent. On promeut un droit bien défini et on éduque en direction d'un droit bien défini. Au fond, tout retombe donc dans une question des droits de la femme, catégorie des droits de l'homme, qui doivent être pensées, repensées. Cependant, ce repenser n'appelle-t-il pas un refonder ?

3. La refondation des droits de la femme : l'être femme en question

L'intérêt pour les droits de l'homme en général se justifie par le fait qu'il soit quasi impossible de faire un pas en direction d'une revendication sans qu'ils ne soient évoqués. Les conceptualisations plus récentes en la matière – droit des animaux, de l'environnement, des enfants et de la femme – en constituent une preuve. Toutefois, si la question de la femme y est soulevée, ce n'est pas dans un sens qui réussit à lever les équivoques attachées à ce genre. Ces équivoques, à la base du déni de reconnaissance de compétences, subsistent parce que le principe qui les fait être, le règne de ce qui est de nature, a fait des droits de l'homme sa demeure. En disant, de façon spécifique, des droits de la femme, on affirme avec insistance, dans le domaine du droit en général, la différence homme/femme et non l'égalité. La présence de ce principe, la différence figée, qui a montré ses limites en tombant dans l'abstraction, exige une reconsidération des droits de l'homme. Cette reconsidération n'entend pas se dissocier de la dynamique des droits de l'homme, mais entend plutôt reconsidérer ses fondements

pour les rendre plus incisifs. De ce fait, comment effectuer cette refondation ? Et, comment peut-elle égaliser les compétences ?

Une approche déjà suggérée par le philosophe allemand, HEGEL, peut constituer une base assez solide pour aborder la première préoccupation. Selon les termes d'Anne EYSSIDIEUX-VAISSERMANN, HEGEL effectue, « une refondation du droit naturel moderne ». En effet, signifie-t-elle, « il s'agit pour HEGEL de fonder spéculativement le droit en raison tout en dépassant les abstractions de l'entendement » (KERVEGAN et MARMASSE, 2004, p. 49). En ligne de mire, le philosophe a les théoriciens du droit naturel. Il s'oppose particulièrement à leurs tentatives qui inscrivent le droit rationnel sous les déterminations de la nature en postulant à l'origine un état un état présocial, un état pré-politique. C'est surtout en lecteur de Hobbes qu'il appréhende l'état de nature, c'est-à-dire un état placé sous le signe de la force qui en constitue la seule norme. Vu que cet état hypothétique est pré-politique ou présocial, l'entrée dans la société suggère sa régulation, sa négation par un contrat. Le droit est donc engendré par cet état de nature qui le présuppose ; et sa norme qu'est « la force » y survit. Ainsi, le supposé ordre rationnel dans ces conditions, l'ordre juridique, serait présupposé par ce qui en est dépourvu : l'état de nature. À y prêter une attention particulière, n'est-ce pas de là que ressort les incongruités du droit positif/juridique et des droits de l'homme modernes ?

Dans le droit positif on a cette limitation du déni de droit qui fait rappeler doublement le règne de la force (privilegiée dans l'état de nature) : D'abord, dans la violence qui s'oppose au droit, ensuite par cette autre violence utilisée pour la répression. De l'autre côté, avec les droits de l'homme, l'article premier de la déclaration, d'une part, et l'impuissance qui y est relevé, d'autre part, sont l'expression même de ce qui est de nature. Ainsi, en disant que les hommes « *naissent* » libres et égaux en droit, on note bien que « *naître* » c'est entrer biologiquement ou naturellement dans la vie. Or, si biologiquement et même par catégorie sociale il n'y a pas réellement d'égalité, ce point de départ ne peut constituer une assise en raison du droit. Par ailleurs, si les droits de l'homme sont considérés comme impuissant, c'est bien parce qu'ils sont dépourvus d'un pouvoir coercitif réel. Dans cette perspective, la remédiation viendrait logiquement d'une refondation rationnelle.

Chez HEGEL, rationalité et liberté coïncident pleinement. Sa philosophie laisse apparaître l'autodétermination, dynamique de la liberté, comme principe de rationalité. C'est cette raison qui donne sens à l'ordre social en

y introduisant, en l'homme, à travers lequel il agit, *la volonté libre* - répondant de l'autodétermination - comme sa caractéristique fondamentale. Le philosophe note à cet effet que « Le terrain du droit est, de manière générale, le *spirituel*, et sa situation et son point de départ plus précis sont la *volonté* qui est *libre*, si bien que la liberté constitue sa substance et sa destination et que le système du droit est le règne de la liberté effectuée » (HEGEL, 2013, p. 156). Dans l'ordre de la raison, l'homme n'est pas une simple vie organique, mais une volonté qui se sait comme telle, une volonté libre. Avec le concept de *volonté libre* se dévoile, chez Hegel, un fondement rationnel du droit. Cette volonté libre, loin d'être le pouvoir d'agir de façon anarchique, est à considérer dans le cadre de l'ordre même. Le philosophe précise à ce sujet ceci : « Quand on entend dire que la liberté en général est le fait de *pouvoir faire ce que l'on veut*, une telle représentation ne peut être prise que pour un défaut total de culture de la pensée [;] il ne se trouve encore en elle aucun pressentiment de ce que sont la volonté libre en et pour soi, le droit, l'Éthicité » (Hegel, 2013, pp. 168-169). Cette clarification nécessaire introduit de la mesure dans la compréhension du concept. Ce qui est plus frappant dans ces passages sur l'idée de refondation, c'est le réductionnisme hégélien de l'être homme en volonté libre : n'est-ce pas ce qui peut, en matière de compétence, égaliser les genres ?

La suppression de la différence fondée sur le genre, à travers la volonté libre qui est une détermination sachant l'ordre et la mesure, laisse percevoir l'ombre de Descartes (père de la rationalité moderne). Là surgit le caractère subjectif de la raison que DESCARTES appelle bon sens. Il est bien connu avec lui : « le bon sens est la chose du monde la mieux partagée (...) mais ce qui importe c'est de l'appliquer bien » (DESCARTES, 2014, p. 6). Au-delà de la dimension unifiante du bon sens ou de la raison subjective, il ressort une dimension pratique qui dit la capacité de la raison à conduire les procédés de l'individu dans l'action. La particularité de cette conduite, en direction du bien, correspond à la sphère de la morale. Cela est confirmé lorsque le philosophe continue en disant que « les plus grandes âmes sont capable des plus grands vices, aussi bien que des plus grandes vertus » (DESCARTES, 2014, p. 6). Ici, vice et vertu rappellent des caractères de la morale. Mais, cette disposition de la raison, aussi unifiante soit-elle, pour l'entité humaine, peut-elle réellement égaliser des compétences ?

Une approche conceptuelle de la compétence s'impose dans ces conditions, pour une meilleure lisibilité, même si les données des neurosciences ont levé le voile. En effet, « Une compétence se définit comme un système de connaissances, conceptuelles et procédurales,

organisées en schémas opératoires et qui permettent, à l'intention d'une famille de situations, l'identification d'une tâche-problème et sa résolution par une action efficace » (GILLET, 1991, p. 69). Pour simplifier les choses, on dira, avec le Ministère de l'éducation du Québec (2001, p. 4), Qu'elle est « un savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficaces d'un ensemble de ressources ». La dénomination de savoir-agir rejoint en substance les catégories de la morale. Le tandem entre savoir et pratique est pleinement établi. La différence se poserait au niveau de la finalité des deux pratiques. Là où la raison morale vise le bien, la compétence vise l'efficacité. Mais, n'est-il pas adéquat de dire d'une action efficace qu'elle est rationnelle ? Aussi, l'appréciation qui accompagne l'efficacité ne se dit-elle pas « bien » ? Au fond, la raison qui engage les savoirs et morales, n'est-elle pas la même qui gouverne le savoir et la pratique dans une spécificité donnée ? Ce que ces préoccupations révèlent, c'est que le pouvoir de la raison est total.

S'il est généralement dit de l'être-homme qu'il est sachant, pour faire allusion à la quantité d'informations en sa possession, l'usage de ce savoir appelle une force supérieure qu'est la raison. Ainsi, cette force est bien ce qui gouverne le bon sens et les compétences. Dès lors, en disant que « la raison est la chose du monde la mieux partagée », nous disons aussi que « les compétences sont les choses du monde les mieux partagées ». Par ailleurs, de la même manière que la conscience qui n'est pas exposée à des mesures morales particulières ne pourra en tenir compte, de même l'individu (homme/femme) qui n'est pas exposé à certains savoirs, dans un domaine, ne pourra y agir convenablement. Eu égard à cela, la raison doit être comprise comme la puissance qui favorise, dans l'être-homme en général, en tout genre, l'enchaînement du savoir et de la pratique. Ainsi, la saisie de la femme, de même que de l'homme, comme volonté libre ou comme *être de raison* doit être la chose du droit qui pourra exprimer ceci : la femme vaut, en compétence, non simplement parce que comme femme elle est un *Homme* en général, mais parce qu'elle est un *être de raison*.

CONCLUSION

Le procès de l'argument de la différence femme/homme qui sous-tend les disparités sociales a perçu sa nécessité face aux conséquences assez dommageables en termes d'injustices et de violences que subit le genre féminin. Si l'enjeu de cette entreprise était d'affirmer des compétences de la femme à la hauteur de celles de l'homme, dans le développement, l'exigence d'un discours égalisant orientant les perceptions s'est imposée. L'égalité s'est posée en effet au-delà de la différence postulée par les

apparences. Le dépassement des apparences, conditions anatomiques et physiologiques, a permis de saisir ce point unifiant qu'est d'abord la volonté libre et ensuite la raison. Étant libéré autour du concept d'«être de raison », le contenu de l'éducation en direction du droit peut se dire. Avec ce contenu, les deux pistes pour l'égalisation des compétences sont pleinement engagées. Dans le sens des droits de l'homme ou des droits de la femme, l'abandon de la connotation à la nature pour celle qui privilégie la raison serait plus à même de dire l'égalité. Cette orientation peut ainsi intégrer la dynamique de l'éducation, déployée selon ses modalités singulières (formation de base, sensibilisation), pour transformer la perception de la conscience sociale qui, seule, peut, par son agir en direction d'un droit rationnel, décloisonner les catégories dans lesquelles la femme a été enfermée.

BIBLIOGRAPHIE

1. D'HONDT Jacques, 1984, *HEGEL, textes et débat*, Paris, Le Livre de Poche.
2. DESCARTES René, 2009, *Discours de la méthode*, Paris, Gallimard.
3. KERVEGAN Jean-François et MARMASSE Gilles, 2004, *Hegel penseur du droit*, Paris, CNRS.
4. GANONG William, 2005, *Physiologie médicale*, trad. Jopin M., Bruxelles, De Boeck Supérieur.
5. GILLET Pierre, 1991, *Construire la formation*, Paris, ESF.
6. GUILLAUME Cécile, 2013, « Le cerveau a-t-il un sexe ? », *Les Cahiers Dynamiques*, n° 58, p. 31-39.
7. HEGEL Georg Wilhelm Friedrich, 2013, *Principes de la philosophie du droit*, trad. Jean-François Kervégan, Paris, PUF.
8. HEGEL Georg Wilhelm Friedrich, 1941, *Phénoménologie de l'Esprit T1*, traduction de Jean Hyppolite, Paris, Aubier Montaigne.
9. HONNETH Axel, 2004, « La théorie de la reconnaissance : une esquisse », *Revue du MAUSS*, n° 23, p. 133-136.
10. MABILLE Bernard, 2004, *Hegel, Heidegger et la métaphysique : Recherches pour une constitution*, Paris, VRIN.
11. MBAYE Ahmadou et GUEYE Fatou, 2018, « Labor Markets and Jobs in West Africa », *Working Paper Series*, N° 297, Abidjan, African Development Bank.

12. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC, 2001, *Programme de formation de l'école québécoise*, Québec, Ministère de l'Éducation, Gouvernement du Québec.
13. SCHOPENHAUER Arthur, 2013, *Essai sur la femme*, trad. J. Bourdeau, Édition numérique établie par Guy Heff.
14. SCHWEITZER Sylvie, 2002, *Les femmes ont toujours travaillé, une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècle*, Paris, Odile Jacob.
15. WILMORE Jack, COSTILL David et KENNEY Larry, 2013, *Science et pratique du sport, Physiologie du sport et de l'exercice physique*, trad. Arlette Delamarche et al, Bruxelles, De Boeck Supérieur.

ARTICLE 4

LE *SIXA* AU CAMEROUN : POSE DES JALONS DE L'INÉGALITÉ
MODERNE HOMME-FEMME, 1892-1951

SIXA IN CAMEROON: SETTING THE STAGE (GROUND WORK)
FOR MODERN GENDER INEQUALITY,
1892-1951

Abdon Beyama Beyama, PH.D en Histoire

Résumé

En plus de “sauver les âmes”, l'évangélisation des XIX et XX^{ème} siècles a visé la transformation des sociétés traditionnelles en terres de Mission. Pour atteindre cet objectif, les missionnaires des différentes institutions et entreprises religieuses associèrent une gamme d'activités pastorales et sociales à la fois acculturantes et accommodantes. Au Cameroun, pour combattre les cultures traditionnelles en apportant des changements sur le terrain de la vie conjugale, les Pallotins allemands instituèrent, dès 1892, le *sixa*, initiative poursuivie par leurs successeurs spiritains français jusqu'en 1951. Pensionnats construits au sein des missions catholiques et écoles des jeunes fiancées, le *sixa*, en plus de son rôle d'éducation morale et spirituelle, d'encadrement et de mise à l'abri du monde “païen”, permettait d'acquérir des connaissances pour être de bonnes épouses au foyer. Au regard de son impact, l'initiative missionnaire peut soulever aujourd'hui la problématique de l'émancipation de la femme camerounaise, mais en même temps de son inégalité vis-à-vis de l'homme. En clair, le *sixa* fut-il facteur d'émancipation ou promoteur du confinement de la femme camerounaise au rôle de mère au foyer ? Réalisée sur la base des sources de première main et d'une importante bibliographie, la présente recherche ambitionne analyser l'impact du *sixa* sur la place et le positionnement de la femme, par rapport à l'homme, dans la société moderne camerounaise. Elle établit que, malgré l'émancipation parcellaire réelle de la femme qu'elle a entraînée, l'institution missionnaire, incapable de rompre avec une logique traditionnelle de répartition discriminatoire des tâches, a plutôt préparé le terrain à une inégalité de genre dans la jeune société moderne en construction.

Mots clés : Accommodantes, acculturantes, genre, inégalité, Sixa.

Abstract

In addition to "saving souls," the evangelization of the 19th and 20th centuries focused on the transformation of traditional societies into pastoral missionary lands. To achieve this goal, missionaries from the various religious institutions and enterprises combined a range of pastoral and social activities that were both acculturating and accommodating. In Cameroon, in order to combat traditional cultures by making changes in the field of married life, the German Pallotins instituted the *sixa* as early as 1892, an initiative pursued by their French Spiritan successors until 1951. *Sixa* built boarding schools within the Catholic missions and schools for young brides, to provide knowledge to be good wives at home, in addition to its role of moral and spiritual education, supervision and sheltering of the "pagan" world. In view of its impact, the missionary initiative can today raise the problem of the emancipation of Cameroonian women, but at the same time of their inequality vis-à-vis men. In other words, was the *sixa* a factor of emancipation or a promoter of the confinement of the Cameroonian woman to the role of stay-at-home mother? Based on first-hand sources and an extensive bibliography, this research aims to analyze the impact of the *sixa* on the place and positioning of women, in relation to men, in modern Cameroonian society. It establishes that, despite the real fragmented emancipation of the woman it has trained, the missionary institution, unable to break with a traditional logic of discriminatory division of tasks, has instead prepared the ground for gender inequality in the young modern society under construction.

Keywords: Accommodating, acculturating, gender, inequality, Sixa

INTRODUCTION

Engagée en pleine colonisation européenne, l'évangélisation de l'Afrique noire en général et du Cameroun en particulier s'est faite sur la base d'un programme et des objectifs bien élaborés. Le programme missionnaire d'évangéliser et d'éradiquer le « paganisme » se donna pour objectif de détruire l'espace culturel africain et de protéger les nouveaux chrétiens contre les idées, les coutumes et les rites du prétendu paganisme. Au Cameroun, face à l'immensité d'une telle œuvre et au nombre insuffisant des ouvriers apostoliques, les Pallotins, Pères fondateurs de l'Église catholique, pensèrent à la création du *sixa*. Déformation des mots allemands « *Schwester* » et anglais « *sister* », ces écoles de fiancées,

placées sous la houlette des religieuses, qui constituaient un allègement et un appui important à la pastorale, poursuivaient d'autres objectifs sous-jacents : protéger les nouveaux chrétiens contre le monde « païen » et contenir la religion traditionnelle. Seulement, contrairement aux objectifs sous-jacents, l'objectif officiel de préparer les jeunes filles fiancées au mariage chrétien a vite épousé la perception et la place de la femme dans la société traditionnelle camerounaise. Et en se basant sur son pan d'initiation de la jeune fille à la lecture et à l'écriture, la littérature jusqu'ici disponible se limite à la présentation du *sixa* comme avant-gardiste dans le processus de l'émancipation de la femme camerounaise. Pourtant au regard de son impact, l'initiative missionnaire soulève aujourd'hui la problématique de l'inégalité de la femme camerounaise vis-à-vis de l'homme. En clair, partant du postulat qu'à la base le *sixa* fut davantage promoteur du confinement de la femme au rôle de mère au foyer, la présente recherche ambitionne d'analyser l'impact de l'institution missionnaire sur la place et le positionnement de la femme, par rapport à l'homme, dans la société camerounaise moderne. Le travail s'appuie sur une importante bibliographie et des sources orales ou enquêtes de terrain.

La collecte des données s'est faite sur la base d'une enquête menée du 19 novembre au 18 décembre 2020, avec deux questionnaires distincts, dans la ville de Yaoundé et les villages environnants des *sixas* de l'archidiocèse de Yaoundé du diocèse d'Obala. Le premier questionnaire ou guide d'entretien a ciblé les anciennes pensionnaires de l'institution missionnaires, pour reconstituer le passé sur la réalité de la formation dans les *sixas*. Pendant un mois, de façon discontinue, l'enquête a consisté à mener des entretiens individuels avec cinq (05) femmes âgées de 72 à 92, dont une à Yaoundé et les autres dans les villages. À côté de ces entretiens restreints, d'autres plus ouverts, avec un questionnaire approprié, ont été menés pour l'essentiel dans la ville de Yaoundé. Ils ont ciblé les femmes aux statuts matrimoniaux différents (célibataires, mariées, divorcées, veuves), aux professions et niveaux d'instruction variés, pour vérifier si elles-mêmes croient en l'égalité homme-femme et en dégager les raisons. À cet effet, 50 répondantes ont favorablement rempli le formulaire intitulé « égalité homme-femme dans la société camerounaise d'aujourd'hui : mythe ou réalité ? ». Les informations recueillies de l'enquête de terrain ont fait l'objet d'un traitement rigoureux donnant lieu à des synthèses. De la confrontation de ces synthèses avec des données des sources secondaires, résulte l'appréhension des origines traditionnelles de la discrimination de la femme (1), la logique sous-tendue par l'introduction du *sixa* au Cameroun (2), et l'impact de l'institution missionnaire sur

l'égalité professionnelle homme-femme dans la société camerounaise moderne (3).

1. Aux origines traditionnelles de l'inégalité de sexes ou de la discrimination de la femme camerounaise

L'inégalité entre l'homme et la femme tire ses origines de la discrimination dont a toujours été victime le sexe féminin dans la société traditionnelle camerounaise. Cette discrimination, qui résulte de la perception et la place traditionnellement réservées à la femme, fut entérinée et consolidée par la religion musulmane et l'école occidentale.

1. 1. La perception et la place de femme dans la société traditionnelle

La perception et la place traditionnelles ou préchrétiennes de la femme camerounaise en général, de la jeune fille en particulier, ont déjà fait l'objet d'une abondante littérature⁶ en histoire. Il en ressort en résumé que, préparée dès le bas âge au mariage, la jeune fille camerounaise est conséquemment vouée aux tâches ménagères. Considérée parfois comme une source de richesse par la famille, par le biais de la dot, elle est ainsi perçue comme une marchandise à vendre au plus offrant, relève A. Ntyam Ekomo (2015, p.8). Souvent objet de consentement des deux familles que sujet du choix de son époux, la jeune fille est parfois forcée au mariage, un mariage généralement polygamique. Dans le meilleur des cas, elle accepte l'arrangement des parents sans en être ni actrice, ni consciente. L'âge de son époux, et probablement son physique, le nombre de ses premières épouses, se présentent à la jeune mariée comme des faits accomplis⁷. Elle doit donc s'y accommoder et les assumer.

À la vérité, la perception traditionnelle de la condition de la femme camerounaise est opposée à celle de l'homme. Elle est à la limite assimilée à celle de l'esclavage aussi bien dans le Nord-Cameroun que chez les peuples de la forêt au Sud. Chez les peuples de la forêt, au niveau du hameau, l'épouse, les enfants et l'esclave regardent le père de famille comme le maître, le protecteur qui veille à leur destinée, démontre P. MVIENA (1970, P.36). Voilà pourquoi, contrairement aux jeunes filles, les garçons, à leur adolescence, sont soumis à des initiations rituelles en vue

⁶ Pour en savoir plus, lire par exemple : P. Mviena (1970, pp.36-40), Ada Djabou (2017, pp. 642-648), N. Glo (2017, pp.569-571) ou encore A.Ntyam Ekomo (2015, pp.6-11).

⁷Entretien du 21/11/2020 avec Ngono Dorothée, 89 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mva'a, Mvoua.

de leur endurance physique face à toute épreuve, leur épanouissement et leur intégration sociale. Femmes, enfants et esclaves reconnaissent volontiers qu'il revient au père de famille de centraliser tous les droits de la famille. Pour ce qui est spécifiquement de la femme et l'esclave, relève P. MVIENA, (1970, p. 37), « le statut coutumier les réduit à des conditions très humbles soit en conférant à leurs patrons le droit de vie et mort sur eux, soit en les vouant à l'achat ou aux échanges qui favorisent le progrès de l'économie».

Dans le Grand Nord du Cameroun, la perception et la place traditionnelles de la femme n'en sont pas éloignées. Ada Djabou (1917, p.643) montre à cet effet que la tradition séculaire établie a voué la jeune fille au mariage, à la soumission totale et exclusive à son mari, aux devoirs ménagers et aux travaux domestiques. C'est que, « selon l'éducation traditionnelle, la jeune fille doit assumer ses devoirs ménagers, effectuer les travaux domestiques tels que la propreté de la maison, l'alimentation en eau potable et à l'alimentation de la famille de façon générale, car la femme est la mère nourricière », explique l'enseignante de l'École Normale Supérieure de Yaoundé. Ce qui constitua des pierres d'attente pour la religion musulmane conquérante du XIX^{ème} siècle. En effet, elle y trouva, dès 1802, un terrain fertile à l'islamisation et ne fit que consolider ce statut social de marginalisation et de subordination de la femme camerounaise, soutient N. Glo (2017, p. 569). Ce d'autant plus que « même si le projet d'islamisation totale des croyances a échoué, celui de l'islamisation de certaines valeurs culturelles locales a marqué du succès », poursuit l'auteur (2017, p.571). L'institution scolaire arrivant n'a d'ailleurs fait qu'entériner et amplifier cette perception discriminatoire de la femme camerounaise. *

1. 2. Une discrimination entérinée et consolidée par l'école coloniale

Deux ans seulement après le protectorat allemand sur le « Kamerun »⁸, les premières écoles publiques voient le jour. Mais la carte scolaire du Kamerun sous protectorat va très vite s'élargir avec la déterminante contribution des missions chrétiennes. L'institution scolaire est certes une grande évolution vers l'émancipation des Kamerunais, même si l'on

⁸ Kamerun avec « K » est ce Cameroun sous protectorat allemand, de 1884 à 1916. L'année 1916 marque départ de l'Allemagne du Cameroun, à l'issue de sa défaite au Cameroun par les alliées (France Grande Bretagne) lors de la première guerre mondiale et le condominium franco-britannique, et par conséquent le changement d'orthographe. Cameroun (en français) ou Cameroon (en anglais) s'écrit dès lors avec « C ». Pour éviter tout anachronisme historique, nous replacerons ces différentes orthographes dans leur contexte historique.

observe au départ un relatif engouement des populations locales. Les effectifs, analysés sous l'angle du sexe, révèlent cependant d'énormes disparités filles-garçons. Selon les statistiques données par P.B Essomba (2005, p.363), en 1906-1907, l'école gouvernementale de Victoria, sur un effectif de 190 élèves répartis en cinq classes, ne comptait que 26 filles. Cette tendance des statistiques de la plus importante institution scolaire publique d'alors est aussi celle des statistiques de l'école Douala, la deuxième grande école du Kamerun. Si les missions chrétiennes ont plus démocratisé l'accès à l'éducation scolaire que l'État, en créant en grand nombre des écoles aussi bien dans les villages que dans les postes et missions créés, elles n'ont cependant ni équilibré encore moins inversé la tendance. Les statistiques disponibles témoignent à suffisance la même disparité filles-garçons (Cf. infra tableau I).

Tableau I : Effectifs contrastés entre filles et garçons dans les écoles catholiques du Vicariat du Kamerun en 1913

Poste/Mission	Année	Écoles de poste	Écoles de villages	Garçons	Filles
Douala	1898	02	22	1907	301
Marienbzig	1890	02	18	741	48
Kribi	1891	02	10	780	60
Edea	1891	02	30	3508	117
Engelberg	1894	02	03	235	68
Grd Batanga	1900	01	06	405	37
Yaunde	1901	02	32	5439	260
Ikassa	1906	01	11	343	31
Einseideln	11907	01	04	375	15
Victoria	1908	/	/	/	/
Ngovayang	1909	02	13	1306	15
Dschang	1910	02	15	1124	180
Ossing	1912	01	07	430	/
Minlaba	1912	01	11	1365	26
Deida	1913	01	/	260	/
Total		20	182	18 418	1156

Source : H. Skolaster, (1924, p. 31)

En 1913, sur 204 écoles confessionnelles, pour un total de 19 576 élèves, l'on ne comptait que 1 156 filles. Sous l'administration coloniale française, la tendance à la discrimination de sexe en matière d'éducation n'a pas évolué.

De 1916 à 1951, les disparités scolaires entre garçons et filles restent globalement justifiées par la masculinisation de l'école par les administrateurs coloniaux, l'éducation traditionnelles et les pesanteurs culturelles locales. Mais les éléments nouveaux à ajouter à cette analyse, ayant davantage aggravé ces disparités, sont le grand retard général de la scolarisation du Grand Nord- Cameroun par rapport au Sud du pays d'une part, l'influence de la religion musulmane dans la partie septentrionale d'autre part. En effet, de la période islamique (1802) à l'indépendance du Cameroun en 1960, la mentalité anti-scolaire des populations du Nord Cameroun et le facteur géographique ont freiné et ralenti la scolarisation de cette partie du pays en général, celle de la jeune fille en particulier. Cette mentalité s'explique par un conservatisme rétrograde et la réfraction à l'École occidentale perçue par les gardiens de la tradition et les défenseurs « extrémistes » de l'Islam comme concurrente à l'Éducation islamique et source de dépravation des mœurs. Alors que le facteur géographique de disparités tient à ce que, étant entrée au Cameroun par la côte Sud du pays, l'École occidentale s'y est d'abord installée avant d'évoluer progressivement vers l'*hinterland*. Les statistiques sont à cet effet plus que parlantes (Cf. infra tableau II.).

Tableau II : Taux de scolarisation primaire au Nord Cameroun par Région et par sexe

Région	Masculin	Féminin	Moy. des deux sexes
Adamaoua	43,8	30,7	37,2
Nord	38,4	18,6	28,5
Extrême Nord	57,4	32,9	45,15
Nord-Cameroun	46,53	46,53	37,08

Source : Ada Djabou (2017, p. 647).

L'écart de la scolarisation fut donc entre le Nord-Cameroun et le Sud d'une part, entre les filles et les garçons d'autre part. Mais globalement, l'institution scolaire coloniale fut un levier de consolidation de discrimination de sexe féminin, un facteur d'inégalité, de marginalisation et de subordination de la femme déjà entretenues par les traditions locales.

Localement, les parents, encore profondément enracinés dans leurs cultures et traditions, ne trouvaient ni bénéfique encore moins nécessaire d'envoyer la jeune fille à l'école. Leur abstention à le faire tenait à ce que l'école des Blancs rendrait leurs filles insoumises et désobéissantes. L'école constituant en plus un risque pour elles de demeurer célibataires,

les parents préféraient plutôt y envoyer les garçons que les filles. Ils classaient même ses études dans les dépenses inutiles parce que « tôt ou tard, la jeune fille devait finir dans le foyer », démontre A. Ntyam Ekomo, (2005, p. 18), et par conséquent devait être formée aux travaux champêtres, à la soumission pour mieux s'occuper de son futur époux et de leurs enfants. Le *sixa* s'est partiellement inscrit dans cette dynamique.

2. Le *sixa* au Cameroun : une œuvre socioculturelle à la fois accommodante et acculturante

La philosophie ayant sous-tendu le *sixa* fut ambivalente. Par accommodation, l'institution missionnaire s'est adaptée à certains aspects de la culture locale ou culture d'accueil. Alors qu'à cause de la nature iconoclaste du christianisme dont il était bras séculier, le *sixa* s'est attaqué à certaines « valeurs culturelles » camerounaises œuvrant ainsi pour l'acculturation des populations. Avant d'examiner cette réalité, cette partie présente d'abord le contexte d'introduction du *sixa* au Cameroun, les acteurs ainsi que les stratégies de recrutement.

2. 1. Contexte d'introduction, acteurs et stratégies de recrutement

À l'arrivée des premiers missionnaires pallotins en 1890, l'ensemble de la préfecture apostolique du Kamerun ne compte que cinq ouvriers apostoliques, relève E. Mveng (1990, 18). Mais l'œuvre missionnaire à accomplir est immense, les domaines d'intervention multiples. En effet, l'évangélisation des « indigènes », qui résulte des méthodes missionnaires bien pensées, se veut globale incluant à la fois le spirituel, le culturel et le social, comme le montre A. Beyama Beyama (2011, p.91). C'est dans ce sillage que les sœurs pallotines arrivent sur la côte camerounaise de Kribi en 1892 pour seconder les Pères pallotins qui pensèrent à la création des *sixas*. L'implantation de ces écoles des jeunes fiancées dans la Préfecture et les vicariats apostoliques du Cameroun ainsi que le mode de recrutement des jeunes filles furent bien pensés.

La hantise missionnaire pallotine est de « planter » d'abord l'Église catholique dans un contexte de constitution des « fronts, frontières et espaces missionnaires chrétiens au Cameroun », pour reprendre ainsi le titre de doctorat d'Etat de S. Eyezo'o, (2007). Implanter le catholicisme dans les espaces encore non occupés par le protestantisme ou l'Islam ou planter une mission catholique à la limite d'une zone d'influence missionnaire protestante fut la première stratégie de l'Église catholique. Les *sixas* sont donc créés au sein des missions dans ce contexte

concurrentiel où il faut d'abord occuper l'espace missionnaire catholique tout en entravant, autant que possible, la progression du protestantisme et même de l'Islam. Leur expansion à travers le territoire camerounais a globalement obéi à la logique de territorialisation missionnaire par la fondation des missions et postes, en commençant par la côte avant de se lancer dans l'*hinterland*. Dès 1892, arrivent les premières sœurs pallotines sur la côte kamerunaise. Après avoir bien quadrillé la côte en s'installant respectivement à Marienberg en 1892, Kribi en 1895, Douala et Edéa en 1899, elles peuvent progresser à l'intérieur du pays, atteignant Yaoundé puis l'Est du Kamerun à partir de 1902, Dschang (à l'ouest du pays) en 1910, ainsi que le relève A. Beyama Beyama, (2022, p.183). Il faut attendre 1925 pour voir les sœurs du Mill Hill s'installer à Bonjongo dans le Sud-Ouest anglophone. Le 03 mai 1916, les sœurs pallotines sont, au même titre que tous les autres missionnaires allemands, expulsées du Kamerun puis remplacées plus tard par les sœurs du Saint-Esprit, écrit E. Mveng, (1990, p.20).

Les sœurs du Saint-Esprit furent fondées par Mgr Le Roi Supérieur pour remplacer les Pallotines. Le premier contingent de 08 sœurs arrive au Cameroun en décembre 1924. À l'instar de leurs prédécesseurs, leur déploiement en vue de la poursuite de l'œuvre socioculturelle, morale et spirituelle est bien pensé et huilé : elles occupent d'abord les unités ecclésiastiques créées par les Pallotins. Dans le vicariat de Yaoundé par exemple, notamment au sein des missions de Mvolyé (Yaoundé), de Minlaba (au sud du pays), bases de rayonnement du catholicisme mais aussi des fronts d'avancée sans cesse du protestantisme, sont créés la résidence des sœurs, un dispensaire, un internat pour les aspirantes à la vie religieuse et un *sixa*. Le cadre d'accueil du *sixa* est en lui-même attrayant : Les bâtiments en briques rouges accueillent les jeunes filles, femmes et enfants venus des villages voisins pour les différentes formations. Les tournées pastorales sont l'occasion de passer en revue, avec le catéchiste, un fils du terroir, la vie des postes de brousse, de célébrer les messes, d'administrer les sacrements et de recruter des fiancées pour le *sixa*.

2. 2. L'herméneutique des contenus du *sixa* et objectif(s) de la formation

Les curricula, pris au sens des contenus devant être enseignés et les raisons pour lesquelles ils doivent être enseignés, sont toujours sujets au questionnement en matière de formation ou d'enseignement-apprentissage. Ils visent à répondre aux objectifs de formation, eux-mêmes définis soit par les besoins de la société dans un contexte politique, économique et socioculturel donné, ou simplement par des visées

poursuivies par les acteurs. Les données issues des entretiens avec cinq (05) anciennes pensionnaire de *sixa*, complétées par celles des sources secondaires, permettent d'en savoir plus sur les contenus de formation de l'institution missionnaire. L'analyse de ces contenus de formation peut permettre de savoir si la formation donnée aux jeunes fiancées répondait aux besoins et réalités socioculturels des sociétés traditionnelles camerounaises ou à un changement des mentalités. Partant, elle permet de savoir si de 1892 à 1951, l'institution missionnaire, pour ce pan de formation, s'est située dans une logique de rupture ou de continuité.

Dès 1927, Mgr Vogt, alors Vicaire apostolique du Cameroun français, dans l'optique de spécialisation, crée, à côté des séminaires, des noviciats destinés à celles des jeunes filles qui désirent l'initiation à une vie religieuse stable, relate J. Criaud (1990, p.18). Les *sixas* peuvent désormais se concentrer sur la préparation au mariage et la formation pour acquérir des aptitudes et des qualités de bonne épouse au foyer. Les matières enseignées ainsi que les objectifs de formation sont bien connus. Les contenus de formation dégagent principalement trois modules : l'enseignement ménager, la formation pratique, la lecture et l'écriture⁹. Les cours d'enseignement ménager comprenaient la couture, la broderie, la puériculture et la cuisine¹⁰. À l'analyse, l'on peut certes y déceler le souci des sœurs de rendre productive la femme par de petites activités génératrices de revenus. Mais la réalité de la formation laissait voir l'orientation de ces apprentissages à des fins domestiques et conjugales : au même titre que la cuisine, la broderie, la couture et la puériculture apprises par la jeune fille devaient d'abord lui permettre de bien tenir la maison, son foyer et de mieux encadrer la famille¹¹. L'idée de rendre la femme productive en dehors du foyer n'était donc pas l'objectif premier recherché.

La formation pratique, quant à elle, incluait à la fois les travaux champêtres et l'apprentissage des tâches ménagères¹². Si par le champ l'on apprenait à la jeune fille l'amour du travail de la terre en tant que future nourricière de

⁹ Entretiens du 19/11/2020 avec Ndzié Jeanne, 92 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mvolyé, Yaoundé ; du 18/12/ 2020 avec Efouba Nomo Bernadette, 81 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* d'Efok, Obala ; et du 21/11/2020 avec Ngono Dorotheé, 89 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mva'a, Mvoua.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Entretien du 19/11/2020 avec Ndzié Jeanne, 92 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mvolyé, Yaoundé.

¹² Entretien du 21/11/2020 avec Ndzana Claire, 80 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mva'a, Oban I.

la famille, l'apprentissage des tâches ménagères telles que laver le linge, faire la vaisselle, faire la cuisine et bien dresser la table rendait la future épouse capable de bien assurer ses tâches ménagères et l'alimentation de la famille¹³. Enfin la lecture et l'écriture devaient permettre à la pensionnaire de lire et d'assimiler la catéchèse, les prières et les chants en latin enseignés par le catéchiste, fils du terroir et surveillant du *sixa*, ce sous la supervision des sœurs. Toutefois, il est établi qu'à travers la lecture, l'écriture et bien d'autres petites formations, les sœurs recherchaient aussi l'instruction et l'émancipation de la femme camerounaise, comme l'ont su démontrer J-P. Messina (2005, p.242), puis A. Beyama Beyama (2017, p. 286).

À l'analyse de ces contenus de formation, il se dégage que le *sixa* a, conformément à la tradition séculaire établie dans les sociétés camerounaises, fondamentalement visé à initier la jeune fille fiancée aux devoirs ménagers afin d'assurer et d'assumer son mariage chrétien. L'objectif terminal était donc d'en faire une ménagère accomplie dans un mariage chrétien, donc monogamique, même si la volonté de l'instruire et de l'émanciper n'était pas à exclure.

2. 3. Une initiative à cheval entre accommodation et acculturation

Accommodation et acculturation sont deux concepts culturellement antinomiques. L'acculturation est le processus par lequel une personne ou un groupe assimile une culture étrangère à la sienne. Selon R. Bastide, (2002, p.114) qu'elle se fasse dans l'amitié ou dans l'hostilité, il y a toujours une période d'opposition de la culture native (locale) à la culture conquérante, avant l'acceptation et l'intégration de certains éléments de la culture dominante. Son antonyme, l'accommodation, est synonyme d'adaptation. En missiologie, accommodation, adaptation, tout comme « indigénisation », ont été des anciens principes fonctionnalistes dont l'inculturation prit officiellement le relais en 1977. D'après P. Chanson, (2001, p. 165), ils visaient l'enracinement du christianisme au sein des cultures locales en pays de mission. En clair, il était question d'accorder, conformément à l'instruction de la *Propaganda Fide* de 1659¹⁴, le sens de

¹³ Entretien du 21/11/2020 avec Ngono Dorothée, 89 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mva'a, Mvoua.

¹⁴ En 1659, la Propagande donnait aux missionnaires appelés à aller évangéliser les peuples dits païens l'instruction suivante : « (...) Ne mettez jamais en parallèle les usages de ces peuples à ceux de l'Europe ; bien au contraire, empressez-vous de bien vous y habituer. ». Le concile Vatican II dans son décret AD Gentes n° 22 réitéra cette recommandation, même si on peut y déceler une restriction.

la vie et l'ordre social des diverses aires culturelles à la pratique chrétienne. En centrant le *sixa* entre accommodation et acculturation, Il s'agit de montrer ici qu'en même temps que l'institution missionnaire a épousé la logique traditionnelle locale de répartition discriminatoire des tâches basée sur le sexe, elle fut tout autant iconoclaste que le christianisme des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles vis-à-vis des cultures traditionnelles camerounaises.

Dans la perspective de l'acculturation, le *sixa* fut, au même titre que les villages chrétiens et les associations religieuses initiés par les Pallotins, une bonne réplique missionnaire aux sociétés traditionnelles en général, au mariage traditionnel en particulier. Face aux résistances farouches à l'initiative pallotine, des stratégies d'émulation et de séduction furent mises sur pied et produisirent des résultats. Des opérations de charme consistaient à exploiter le penchant des populations locales, à persuader les résistants et à attirer les incrédules. L'admission au *sixa*, l'abandon des croyances traditionnelles, un changement de vie opéré par le passage de la polygamie à la monogamie ou encore le baptême permettait d'asseoir la pastorale de conversion de circonstance et d'élargir le nombre d'adeptes tout en endiguant la religion traditionnelle.

La lutte contre la polygamie et les traditions s'inscrivait en effet dans le programme missionnaire d'éradication du « paganisme ». Le *sixa* est une institution au cœur de cette stratégie. Il est question de changer la société par la femme. Les *sixas* constituent ainsi la clé de voûte de la stratégie d'éradication du paganisme et de la lutte contre la religion traditionnelle et la polygamie que le Père Rosenhuber présentait, d'après H. Skolaster (1924, p.305), comme le petit péché des Jaunde : « Avoir beaucoup de femmes est l'idéal du Jaunde », observait-il. Toutefois, la victoire missionnaire dans cette lutte n'était pas acquise. Partisan de la « suppression totale de la polygamie », le Père H. Skolaster (1924, p. 306) reconnut cependant des sacrifices que devait consentir les catéchumènes kamerunais, en écrivant: « Il ne faut pas sous-estimer les sacrifices qu'un polygame nègre doit consentir s'il veut devenir chrétien. Le fait de lui demander de se débarrasser de toutes ses femmes et de n'en garder qu'une seule constitue des obstacles que la majorité des gens ne peuvent pas consentir ». En ce sens, le christianisme des premières heures s'est présenté aux Camerounais comme une force aliénante et acculturante, car pour devenir chrétiens, ils devaient cesser d'être Camerounais. La tendance était donc à la rupture avec les cultures et les traditions locales, car selon A. Beyama Beyama (2018, p.287), la germanisation (1884-1916) et la francisation (1916-1960) en vigueur restaient antinomiques à l'indigénisation du christianisme. Mais par accommodation, le *sixa* a, en

dépit de ce contexte, épousé la perception et la place traditionnelles locales de la femme, au regard de ses contenus et objectifs de formation.

L'adaptation à ce volet de la culture et de la tradition locales s'explique par le contexte de conquête et de fronts de territorialisation entre différentes confessions religieuses d'une part, de guerre idéologique entre le christianisme et les religions traditionnelles locales d'autre part. Toute rupture brusque et totale ou toute révolution culturelle sans restriction aurait été préjudiciable au catholicisme. Face à la résistance d'une bonne franche de la population à la nouvelle religion, l'accommodation à certaines « valeurs culturelles » locales fut une stratégie missionnaire de séduction et d'adhésion au catholicisme arrivant. Quoique stratégique pour le missionnaire, une telle option ne pouvait que consolider l'inégalité et la marginalisation de la femme dont les répercussions sur l'égalité de genre au plan professionnel allaient être évidentes dans la société moderne en construction.

3. L'impact du *sixa* sur l'égalité professionnelle moderne homme/femme au Cameroun

Pour faire œuvre complète, il faut signaler qu'une littérature disponible sur l'œuvre missionnaire au Cameroun a déjà montré à suffisance le pan positif de l'impact du *sixa*, notamment sa contribution (partielle) à l'émancipation de la femme camerounaise. A la lecture d'E. Mveng (1990, P.123), J-P. Messina (2005, P.242.) ou A. Beyama Beyama, (2017, p.286), par exemple, cette littérature a jusqu'ici présenté l'institution missionnaire comme avant-gardiste de l'émancipation de la femme, notamment dans ses missions d'encadrement, d'instruction et d'éducation spirituelle et morale des jeunes filles. Mais l'autre pan du *sixa*, partie immergée de l'iceberg, reste inexploré. Ce pan est d'autant plus intéressant qu'il est facteur de répartition discriminatoire des tâches entre hommes et femmes, du conditionnement psychologique et de discrimination professionnelle de la femme camerounaise.

3. 1. Un facteur de répartition discriminatoire des tâches entre l'homme et la femme

La société traditionnelle camerounaise est certes à l'origine de la répartition discriminatoire des tâches, par la masculinisation à la fois des tâches nécessitant beaucoup d'énergie physique et des tâches extra-familiales d'une part, la féminisation des tâches ménagères et/ou celles nécessitant de la patience d'autre part. Mais le *sixa* en a donné l'onction au regard de ses contenus et objectifs de formation. En accompagnant la

perception traditionnelle de la femme, l'initiative missionnaire contribuait à la consolidation et à l'enracinement d'une inégalité dont le seul fondement reste le sexe. Toutefois, même dans la société dite moderne, cette inégalité et cette discrimination des tâches basées sur le sexe demeurent différemment perçues et appréciées.

Du point de vue des gardiens de la tradition camerounaise, et même d'une élite (intellectuelle) conservatrice, l'inégalité et la répartition discriminatoire des tâches entre l'homme et la femme restent conformes à l'identité culturelle africaine. Ce qui peut complexifier toute appréciation de l'impact du *sixa* sur la place et le positionnement de la femme, par rapport à l'homme, dans la société camerounaise moderne. A. Ntyam Ekomo (2015, p.19) ne soutient-elle pas à ce sujet que « la plupart des femmes qui avaient fait les *sixas* furent de très bonnes épouses. Pieuses, consacrées à Dieu et à leur mari, elles savaient bien tenir leur foyer » ?

Cette appréciation de l'impact du *sixa* reste d'ailleurs largement partagée par des anciennes pensionnaires elles-mêmes. Bernadette Laurentine Efoaba Nomo, ancienne pensionnaire du *sixa* d'Efok, près de Yaoundé, ne voit en cette initiative missionnaire que des avantages et une clé de réussite pour femmes au foyer lorsqu'elle déclare :

« J'ai été emmenée au *sixa* à l'âge de 17 ans et j'étais vierge (...) Je me suis mariée à la fin de l'année suivante. Je n'ai point connu d'autre homme que mon mari (...). Je suis fière d'avoir fait un mariage chrétien. Pendant mon séjour au *sixa*, j'ai appris à coudre, à faire la cuisine et plein d'autres choses qui ont permis la réussite dans mon foyer. »¹⁵.

Alors qu'Oye Antoinette¹⁶ pense que le *sixa* était la voie royale de modelage de bonnes épouses, des épouses accomplies ; que sa dissolution fut fatale et peut expliquer les débauches et dérapages de toutes sortes dans les foyers d'aujourd'hui.

Tout ceci témoigne d'un conditionnement psychologique de la femme camerounaise dont l'impact est aujourd'hui visible dans la société.

¹⁵ Entretien du 18/12/ 2020 avec Efoaba Nomo Bernadette, 81 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* d'Efok, Obala.

¹⁶ Entretien du 21/12/ 2020 avec Oyé Antoinette, 78 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* d'Akono, Akono.

3. 2. (Au cœur du) Conditionnement psychologique de la femme camerounaise

Le conditionnement psychologique de la femme camerounaise est la conclusion tirée des résultats d'une enquête menée auprès des femmes en novembre 2020 et des analyses qui en ont découlé. Menée à base d'un questionnaire, l'enquête a touché 50 femmes ayant un âge situé entre de 21 à 90 ans des statuts matrimoniaux différents et des niveaux d'instruction variés. Sur la base d'un exposé de motif bien élaboré sur l'égalité de genre dans la société moderne camerounaise, il était demandé à chacune à laquelle elle croit, c'est-à-dire dont elle est convaincue, à savoir : 1°) l'égalité de sexe, 2°) la supériorité de l'homme sur femme, 3°) la complémentarité de l'homme et la femme. Les résultats de l'enquête sont aussi surprenants que curieux : 60% des femmes touchées croient plus en la supériorité de l'homme (soit 30 sur 50) ; 16% seulement sont convaincues de l'égalité entre l'homme et la femme (soit 8 sur 50) ; alors que 24% des femmes interrogées (soit 12 sur 50) soutiennent que l'homme et la femme ne peuvent être que complémentaires.

L'analyse de ces résultats, tout en intégrant des informations déjà recueillies dans nos différentes sources sur le statut de la femme camerounaise, permet d'aboutir à des conclusions. Certes, toutes les femmes interrogées n'ont pas été formées au *sixa*. Toutefois, la femme camerounaise, cette ancienne pensionnaire, produit du *sixa*, mère éducatrice de la jeune fille camerounaise d'aujourd'hui, qui a reçu la formation de femme au foyer, ne peut que reproduire chez sa fille sa vision et son mode de vie au foyer : en tant que femme au foyer, on lui a appris que repasser la tenue de l'époux pour son travail, faire la table avant et dès le retour du travail, bien tenir la maison sont entre autres ses devoirs de femme au foyer, mieux ses obligations conjugales. Ceci est d'autant vrai qu'en Afrique en général, et au Cameroun en particulier, la femme, plus que l'homme, est au cœur de l'éducation des enfants.

Ne reste-il pas communément encore admis aujourd'hui, dans les schèmes de pensée négro-africains, que l'éducation de la jeune fille reste la plus délicate et que la mère éducatrice doit par conséquent y accorder une attention et une importance particulières ? Le non-dit de la délicatesse de cette éducation étant que la fille, mère de demain, est vouée au mariage, donc à tenir un foyer et à assurer plus tard l'éducation de ses enfants.

Aussi arrive-t-on à un conditionnement de la femme africaine et camerounaise. Un conditionnement de concevoir la vie, de percevoir la fille/femme ou le sexe féminin et de voir les choses. La notion d'égalité de

sexe, quoique d'actualité (et même en vigueur dans des politiques publiques de certains pays africains), devient davantage un slogan qu'une ferme conviction des femmes elles-mêmes. Ainsi peuvent se justifier les résultats de l'enquête présentée plus haut dans lesquels seulement 24% de femmes interrogées croient en l'égalité entre l'homme et la femme contre 60% convaincues de la supériorité de l'homme. Ce conditionnement psychologique peut constituer l'auto-discrimination professionnelle de la femme camerounaise.

3. 3. Discrimination et auto-discrimination professionnelle de la femme camerounaise

Malgré les prouesses de l'augmentation sans cesse du taux de scolarisation de la gent féminine, l'égalité juridique ou égalité sur du papier et l'égalité des droits politiques entre sexe, la discrimination professionnelle de la femme, parfois entretenue par les femmes elles-mêmes, reste d'actualité au Cameroun. Elle se manifeste par la masculinisation de certaines professions ou la sous-représentativité des femmes, l'exclusivité de certaines fonctions ou certains métiers aux seuls hommes.

Dans certains cas, la tendance est même à la mono-sexualisation professionnelle qui disqualifie d'office la femme de certaines professions et fonctions. Les infiltrations féminines y sont alors perçues comme des infractions. Pilote, maçon, morguier, gouverneurs de région, préfets, général d'armées sont entre autres restés de résonance masculine. Aussi arrive-t-on au sous-emploi et à la sous représentativité des femmes dans les instances dirigeantes et de prises de décisions.

À la vérité, la formation de la femme camerounaise au *six*a a consolidé la conception traditionnelle locale selon laquelle : « la femme appartient à la famille et non à la société politique et la nature l'a faite pour les soins domestiques et non pour les fonctions politiques », citée par Hadidja Djibo (2017, P.652). La femme, d'après cette conception, n'est pas faite pour jouer les premiers rôles dans la société, car elle ne peut que se cacher derrière un grand homme.

Le dicton « derrière chaque grand homme se cache une femme » en est illustratif. Toute chose qui établit l'inégalité sociale de la femme, sa marginalisation et sa subordination à l'homme et dans la société. Seulement, les femmes en sont elles-mêmes en partie responsables.

CONCLUSION

Le programme missionnaire catholique d'évangélisation et de la transformation des sociétés traditionnelles cibra la vie conjugale. Mais dans un contexte de résistance au christianisme, de conquête d'espaces missionnaires entre différentes confessions chrétiennes et religieuses, et d'opposition idéologique entre christianisme et religions traditionnelles locales, des initiatives missionnaires catholiques ont allié accommodation et acculturation. C'est ainsi que le *sixa*, à l'analyse de ses contenus, objectifs et résultats, s'est globalement adapté à la perception et la place d'infériorité de la femme dans la société camerounaise.

Loin de rompre avec la répartition discriminatoire traditionnelle des tâches entre sexes et le statut de subordination de la femme, l'institution missionnaire a plutôt consolidé le confinement de la femme aux tâches domestiques ou ménagères, au rôle de second plan dans la société. Son côté d'émancipation de la femme ne fut donc que la partie visible de l'iceberg. Il en a résulté un conditionnement psychologique de la femme, visible par son comportement et son positionnement par rapport à l'homme d'une part, et la masculinisation des premiers rôles dans la société, de certaines professions et fonctions dans la société camerounaise moderne.

Mais le principe universel et la législation camerounaise sur l'égalité de genre marquent aujourd'hui une évolution réelle vers l'égalité de l'homme et de la femme en milieu professionnel, même s'ils buttent encore contre les pesanteurs traditionnelles et le complexe d'infériorité de genre encore entretenu par certaines femmes elles-mêmes.

SOURCES ORALES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Sources orales

Efouba Nomo Bernadette, 81 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* d'Efok, Obala, 18/12/ 2020.

Ndzié Jeanne, 92 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mvolyé, Yaoundé, 19/11/2020.

Ndzana Claire, 80 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mva'a, Oban I, 21/11/2020.

Ngono Dorotheé, 89 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* de Mva'a, Mvoua, 21/11/2020.

Oyé Antoinette, 78 ans, ancienne pensionnaire du *sixa* d'Akono, Akono, 21/12/ 2020.

Références bibliographiques

Ada Djabou, « La problématique de l'éducation de la jeune fille pendant la période coloniale au Cameroun », dans Abwa Daniel. (dir.), 2017, *Il y a cent ans les Allemands quittaient le Cameroun. Histoire d'une rupture - continuité (1916-2016)*, Yaoundé, Grandes Editions, pp.641-654.

Bastide, « Acculturation », in *Encyclopaedia universalis*, France, S.A, 2002, pp.114-120

Beyama Beyama Abdon, « Le chemin de croix des premiers missionnaires catholiques pallotins vers l'*hinterland* kamerunais et la question de leur œuvre ,1890-1916 », in Moussa II et Obama Belinga, C.T. (dir.), 2022, *Voies de communication et espaces culturels en Afrique noire : hommage à Philippe Blaise Essomba*, Paris, L'Hamattan.

Beyama Beyama Abdon, « Théorie et pratique de l'« indigénisation » du christianisme en pays bété de 1901 à 1961 : antinomie entre contexte politique, textes de l'Église et réalité de terrain », dans Wanyaka Bonguen Oyongmen Virginie, Tegna, Edith-Mireille et Ngo Nlend Nadège-Laure (dir.), 2018, *Le Cameroun, l'Afrique et le monde (XXè-XXIè). Des historiens racontent*. Mélanges d'hommage à M. le Professeur Daniel Abwa, Lomé, Presses de l'UL, pp. 277-293.

Beyama Beyama Abdon, « Les missionnaires pallotins allemands et les premières transformations des espaces socioculturels au Kamerun, en 1916 », dans Abwa Daniel (dir.), *Il y a cent ans les Allemands quittaient le Kamerun. Histoire d'une rupture-continuité (1916-2016)*, Yaoundé, Imprimerie des Grandes Editions, pp.281-300.

Beyama Beyama Abdon, 2011, *L'Église catholique chez les Bété du Cameroun et la problématique de l'inculturation, 1901-2005*, Thèse de doctorat/Ph.D en Histoire, Yaoundé, Université de Yaoundé I.

Chanson Philippe, « Inculturation », dans in Bria Ion Chanson Philippe, et al. (dir.), 2001, *Dictionnaire œcuménique de missiologie. Cent mots pour la mission*, Yaoundé, CLE, pp.165-170.

Criaud Jean, 1990, *Le geste des Spiritains*, Yaoundé, St Paul.

Essomba Philippe Blaise, 2005, *Voies de communication et espaces culturels au Cameroun sous domination allemande (1884-1916)*, Thèse de doctorat d'Etat en Histoire, Yaoundé, Université de Yaoundé I.

Eyezo'o Salvador, 2007, *Fronts, frontières et espaces missionnaires chrétiens au Cameroun de 1883 à 1960*, Thèse de doctorat d'État en Histoire, Yaoundé, Université de Yaoundé I.

Glo Nicodème, « Les fondements coloniaux (germaniques) de la disparité scolaire entre le Nord et le Sud du Cameroun », dans Abwa Daniel (dir.), 2017, *Il y a cent ans les Allemands quittaient le Cameroun. Histoire d'une rupture -continuité (1916-2016)*, Yaoundé, Grandes Editions, pp.569-584.

Messina Jean- Paul et Van Jaap Slageren, 2005, *Histoire du christianisme au Cameroun : des origines à nos jours*, Yaoundé, CLÉ.

Mveng Engelbert, (dir.), 1990, *L'Église catholique au Cameroun 100 ans d'évangélisation. Album du centenaire 1890-1990*, Yaoundé, Presso Grafiche Dehoniane.

Ntyam Ekomo Arielle, 2015, *La congrégation des sœurs missionnaires du Saint-Esprit et leur contribution à l'éducation au Cameroun : 1924-2014*, Mémoire de Diplôme de Professeur de l'Enseignement Secondaire Général deuxième Grade (DIPESII), Yaoundé, ENS de Yaoundé.

Skolaster Hermann, 1924, *Die Pallotiner in Kamerun. 25 Jahre Missionsarbeit*, Verlag der kongregation der Pollotiner, Limburg.

ARTICLE 5

LES OBSTACLES Á LA PROMOTION ACADÉMIQUE DES ENSEIGNANTES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU CAMEROUN : LE CAS DE LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES DE L'UNIVERSITÉ DE DOUALA 1993-2019"

INSTITUTIONAL AND NON-INSTITUTIONAL CHALLENGES TO THE ACADEMIC PROMOTION WOMEN LECTURERS HIGHER EDUCATION: THE CASE OF THE FACULTY OF LETTERS AND SOCIAL SCIENCES THE UNIVERSITY OF DOUALA 1993-2019"

Dr Gertrude Palai-Baipamé

Résumé

Cet article qui s'intitule "Les obstacles à la promotion académique des enseignantes de l'enseignement supérieur : le cas de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala 1993-2019" est une contribution à l'histoire du genre. L'objet vise à étudier d'une part le mode de recrutement des enseignantes dans les universités d'Etat au Cameroun et d'autre part, les mécanismes de promotions de ses enseignantes. Le problème que pose cette contribution est celui de la gestion des carrières notamment en ce qui concerne les changements de grades. Le législateur n'a pas tenu compte d'un certain nombre de paramètres dans les conditions de promotions. L'enseignante chercheuse fait face à une dualité entre sacrifice de carrière et de maternité ; choix qui n'est pas toujours aisé et qui pourrait avoir des conséquences sur la structure sociale au Cameroun. Pour y parvenir, l'étude combine un cadre théorique d'analyse par les effets de structure et l'individualisme méthodologique issus des interviews et de la recherche documentaire. Les analyses s'attèlent à montrer que les freins à la mobilité socioprofessionnelle des enseignantes sont d'ordre institutionnels et non institutionnels. La méthodologie repose sur la méthode quantitative et qualitative centrée sur les enseignantes de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala.

Mots clés : enseignante, chercheuse, institution, carrière, promotion.

Abstract

This article, entitled “Institutional and non-institutional challenges to the academic promotion of women lecturers in higher education: the case of the Faculty of Letters and Social Sciences the University of Douala 1993-2019” is a contribution to the gender study. The objective of this paper is to study, firstly the method of recruiting of women lecturers in Cameroon’s universities and, secondly, the mechanisms for promoting its teaching. The problem posed by this contribution is that of career management, particularly with regard to grade changes. The legislator did not consider a number of parameters inside the conditions of promotions. The women lecturers are confronted with a duality between sacrifice of career and motherhood; a choice is not always easy. This choice can have many consequences in the social structure in Cameroon. The analyses combine theoretical and historical analyses and methodical individualism from interviews and documentary research. The paper will show that the barriers of socio-professional mobility of women lecturer both institutional and not institutional. The methodology is based in the quantitative and qualitative method. This method is centred on the lecturers of the Faculty of Letters and social Sciences the University of Douala.

Keywords: teachers, researcher, institution, career, promotion.

INTRODUCTION

Au Cameroun, les questions de genre font l’objet de quelques publications ces dernières décennies. Elles ont été abordées sous le prisme de la représentativité, et de la promotion féminine dans les Universités. En effet, il semble aberrant de parler des obstacles à la promotion des enseignantes dans l’enseignement supérieur au Cameroun, l’Université étant considérée comme le centre par excellence de l’implémentation de la politique gouvernementale. Dans ses missions, figurent en bonne place la recherche de l’excellence dans tous les domaines et l’appui au développement. Cependant, depuis sa création en 1993, les questions de genre à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l’Université de Douala n’ont pas été abordées. Pourtant, les sciences humaines et sociales sont généralement considérées comme étant le domaine des femmes.

Alors, Comment comprendre la faible représentation des femmes dans cette faculté, depuis sa création jusqu’en 2019 soit 26 ans après ? La problématique de cette étude est de questionner les obstacles fussent-ils

institutionnels ou non à la promotion académique des enseignantes à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines. L'ossature de notre analyse repose sur la présentation de l'établissement, qui est le socle de notre étude ensuite, examiner les obstacles à la promotion académique des femmes et enfin les enjeux et les perspectives d'une amélioration de la gestion de la carrière des enseignantes.

1. Présentation de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines et inégales répartitions des enseignantes au sein de l'administration du décanat 1993-2019

La Faculté des Lettres et Sciences Humaines de L'Université de Douala est l'un des 11 établissements qui comptent cette institution universitaire. Créée et organisée par le décret présidentiel du 19 janvier 1993, cette institution hérite des structures du centre universitaire de Douala créé en 1977. En effet, la Faculté des Lettres et Sciences Humaines fonctionne selon un organigramme bien défini par les textes. Le décanat représente la structure administrative avec à sa tête le Doyen secondé par un Directeur des Affaires Académiques, de la Recherche et de la Scolarité. Ensuite les départements qui sont des structures opérationnelles.

1.1. Présentation de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala

La Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala compte dix départements, 15 filières et 138 enseignants permanents soit 34 femmes et 104 hommes.

Les dix départements se présentent comme suit :

- Anglais et Langues Etrangères
- Anthropologie
- Communication
- Français et Etudes Francophones
- Géographie
- Histoire
- Linguistique et Littérature Negro-Africaine
- Philosophie
- Psychologie
- Sociologie.

1.2. Faible représentation des enseignantes dans l'administration du décanat

Dans l'organigramme de l'enseignement supérieur au Cameroun, le chef d'établissement est nommé par décret du Président de la République. Il est chargé de la direction, de la coordination de la faculté et de la représentation de celle-ci auprès du Recteur (Anonyme, 2017, p. 907). C'est la plus haute fonction au niveau de la faculté. Il est assisté du DAARS et des vices-doyens (03).

Tableau n° 1 : répartition des postes de responsabilité de la FLSH de 1993-2019.

Postes	Hommes	Femmes	Total
Doyen	6	0	6
Vice-Doyen chargé de la programmation et des activités académiques	2	2	4
Vice-Doyen chargé de la scolarité, des statistiques et du suivi des étudiants	3	1	4
Vice-Doyen chargé de la recherche et de la coopération	2	0	2
Daars	1	1	2
Total	14	4	18

Source : synthèse des documents de la FLSH, Liste des enseignants du décanat 1993-2019.

À la lecture de ce tableau, un constat se dégage : les postes de Doyen de la FLSH ont été occupés par les enseignants depuis sa création en 1993. Aucune femme n'a été nommée à ce degré de responsabilité. Il faut dire que si la nomination revêt un caractère discrétionnaire, il n'en demeure pas moins que la femme dans cette sphère est exclue. En effet, les textes sont clairs en ce qui concerne les recrutements dans l'enseignement supérieur "l'Etat garantit l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur aux personnes de nationalité camerounaise, remplissant les conditions académiques et/ou professionnelles requises et en fonction de la capacité d'accueil de chaque institution" (Minesup, 2017, p. 37). C'est dire que, l'enseignante a les mêmes chances que l'enseignant. Cependant, comment comprendre que les femmes enseignantes n'ont pas les mêmes chances lorsqu'il s'agit de promotion ou alors de bénéficier des dividendes politiques. En effet, au Cameroun, il existe une relation très étroite entre le politique et les

universités. La ligne de démarcation qui doit et qui devrait exister entre le champ politique et universitaire est explicitement battue en brèche (L. Ngwe, 2016, p.174).

En ce qui concerne le poste de vice doyen chargé de la programmation et du suivi des activités académiques, nous avons égalité parfaite entre les responsables ayant occupé ce poste soit 50% de femmes et 50% d'hommes. Pourtant, dans les autres postes de vices-doyens aucune femme n'a été nommée à la recherche et à la coopération et une seule fut nommée vice doyen chargée de scolarité, des statistiques et du suivi des étudiants. L'analyse qui ressort de ce tableau montre la prééminence des enseignants au détriment des enseignantes. Elles occupent des postes qui ne leur confèrent pas un accès direct à la prise de décision (J. Wogaing, 2018, p. 345). Cette situation s'observe à tous les degrés de la chaîne de décision à la faculté.

1.3. Faible responsabilisation des enseignantes au niveau des départements

Le chef de département anime, coordonne et contrôle l'activité académique des laboratoires. À ce titre, il est chargé de l'élaboration, de l'exécution et du suivi des programmes d'enseignement et de recherche. En outre, il assure la gestion académique des examens et autres évaluations des connaissances (Minesup, 2019, p.906).

Ce poste de responsabilité à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines a suivi une évolution en dents de scie. Depuis sa création en 1993, les départements ont subi des mutations. Ils sont passés de 7 à 10 départements depuis la dernière réforme. De 2010 à 2014, la Faculté a enregistré en son sein 6 enseignantes chefs de départements. Puis ce chiffre n'a cessé de décroître ; il est passé de 6 à 4 puis à 3 enseignantes chefs de départements en 2019. Cette situation laisse croire qu'il y a une préférence de la plus haute autorité à nommer des hommes à des postes qui leur confèrent une certaine notoriété scientifique au détriment des femmes. En effet, les sources enquêtées¹⁷ expliquent que le critère d'accès au magistère leur est souvent objecté par la hiérarchie pour justifier la préférence accordée à leurs homologues hommes plutôt qu'à elles. Or il n'existe pas de texte réglementaire fixant les compétences académiques nécessaires pour être nommé au poste de chef de département. En réalité, la pratique jusqu'à ce jour, laisse comprendre que le grade minimum accepté pour être porté à ce

¹⁷Entretien avec Abissi Rose, 51 ans, Enseignante au département d'Histoire, chargé de cours, à la Faculté des Lettres et Sciences humaines de l'Université de Douala, Douala le 21 décembre 2020.

niveau de responsabilité est celui chargé de cours. Entre 2010 et 2014, sur les dix chefs de départements que comptait la Faculté, 6 étaient des chargés de cours parmi eux trois hommes. Depuis 2014, alors que le nombre de femmes ayant accédé à ce grade s'est énormément accru, passant de vingt-neuf femmes à quarante-deux femmes chargés de cours, le nombre chef de Départements a régulièrement diminué, ceci alors qu'il n'y a aucune raison objective pouvant l'expliquer.

Tableau n°2 : Répartition des postes de chefs de départements à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines 2010-2019.

N°	Départements	Femmes	Hommes	Total
1	Anglais et Langues Etrangères	1	1	2
2	Anthropologie	1	0	1
3	Communication	1	4	5
4	Français et Etudes Francophones	2	0	2
5	Géographie	1	1	2
6	Histoire	0	4	4
7	Linguistique et Littérature Négro-africaine	0	2	2
8	Philosophie	1	2	3
9	Psychologie	0	2	2
10	Sociologie	2	0	2
T		9	16	25

Sources : synthèses des documents, guide de l'étudiant.

Au regard de ce tableau, à la FLSH, vingt-cinq enseignants ont été nommés chefs de département soit seize hommes contre neuf femmes avec un pourcentage de 64% d'hommes contre 36% de femmes. En réalité, les nominations dans l'enseignement supérieur sont davantage orientées vers les hommes peu importe le grade. Lorsque les femmes sont nommées : "ce sont celles d'un certain âge ou encore celles qui n'ont pas de contrainte matrimoniale"¹⁸. Il existe des départements qui n'ont jamais enregistrés de femmes chefs de département. Pourtant, le Cameroun, garantit l'égalité de

¹⁸Entretien avec Ngo Balepa aurore, 66 ans, géographe retraitée, ancien chef de département de géographie de l'Université de Douala, ancien vice Doyenne en charge de la Programmation, du suivi des activités académiques à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Douala le 18 novembre 2020.

chance à ses citoyens sans discrimination aucune. Cependant, l'accès tardif des femmes à l'éducation et la masculinisation des Universités continuent de tenir les efforts consentis par les femmes pour réduire les inégalités dans lesquelles elles évoluent. Ces inégalités sont observées à toutes les échelles de l'appareil de l'enseignement supérieur (F. Amabiamina, 2014, p. 150).

1.4. Le mode de recrutement

Dans sa constitution, le Cameroun garantit l'égalité de chances à tous ses citoyens sans discrimination aucune. Ce principe est réitéré dans le recueil des textes du ministère en charge de l'enseignement supérieur (Minesup, 2017, p.37). Bien que ce principe soit théoriquement en vigueur depuis les années 1960, les efforts restent à faire pour sa matérialisation effective. Ainsi, sur un nombre total de 92 postes d'enseignants pourvus au sein de la Faculté des Lettres entre 1993 et 2010, on enregistre 24 femmes contre 68 hommes. En 2011, sur les 47 enseignants recrutés dans la même faculté, sept seulement sont des femmes contre 40 hommes.

Sur la décennie 1993-2010 l'écart entre le nombre d'enseignants hommes et femmes s'observe aussi au niveau des grades.

Avant le recrutement spécial de 1000 assistants décrété par le chef de l'Etat, la Faculté des Lettres et Sciences Humaines comptait 47 enseignants permanents dont un Professeur, cinq Maîtres de Conférences dont deux femmes et trois hommes, quarante-et-un Chargés de Cours, parmi lesquels 29 hommes et 12 femmes. Même dans les postes d'enseignants non permanents le nombre d'homme était supérieur à celui des femmes. Ainsi sur 26 enseignants assistants on dénombrait 17 hommes et 9 femmes.

**Tableau n°3 répartition des enseignants par grade et par sexe
1993-2010**

Grades	Pr	Maîtres de conférences	Chargé de cours	Assistants	Ater
Femmes	0	2	12	9	1
Hommes	1	3	29	17	9
Total	1	5	41	26	10

Source : synthèse des documents

Le recrutement de 2011 décidé par le chef de l'Etat permet à la FLSH de l'Université de Doualade s'enrichir de 47 enseignants recrutés avec le Diplôme d'Etudes Approfondie (DEA), Master et Dr Ph.D. Cette vague de recrutement ne déroge pas à la réalité universitaire. Sur les 47 enseignants

recrutés, on retrouve sept enseignantes¹⁹. De 1993 à 2019 la Faculté compte 138 enseignants dont 34 enseignantes et 104 enseignants soit un pourcentage de 25% d’enseignantes contre 75 % d’enseignants.

Tableau n°4 répartition des enseignants par grade et par sexe 2011-2019

Grades	Pr	Maîtres de conférences	Charges de cours	Assistants
Femmes	1	6	12	14
hommes	6	17	45	37
Total	7	23	57	51

Source : archives de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines

Ce pourcentage est en baisse par rapport à celui de 2010 qui est passé de 30% de femmes à 25 %. Pourtant, la Convention sur l’Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l’Egard des Femmes (CEDEF) ratifiée par l’Etat du Cameroun en 1994, exige au moins 30% des femmes dans toutes les structures. Comment comprendre que plus les années passent au lieu d’une augmentation du nombre de femmes dans l’enseignement supérieur on assiste plutôt à une régression.

Cette situation trouve ses causes dans plusieurs facteurs autres que l’accès de la jeune fille à l’éducation. Il est important ici d’interroger non seulement les facteurs socioculturels mais aussi le décrochage académique des étudiantes.

Ce tableau met également en exergue la sous-représentation des enseignantes de la FLSH en 2019. Depuis sa création en 1993, la FLSH n’a jamais dépassé le seuil de 30% d’enseignantes.

Malgré les textes et les conventions, l’enseignement supérieur au Cameroun reste encore sous l’influence des politiques héritées de la colonisation. En effet, l’enseignante fait face à plusieurs difficultés lorsqu’elle parvient à être recrutée dans une université. Elle est ballottée entre sa personne de femme et les exigences de la carrière. Au Cameroun, l’enseignant d’Université est à la fois enseignant et chercheur. En plus de ces exigences, la femme doit assumer son rôle “naturel” ; maternité, nuptialité et carrière. Face à ce dilemme, la femme a tendance à sacrifier sa carrière au détriment de sa vie de femme.

¹⁹Résolution additives de la Commission Consultative de Recrutement des Assistants (CCRA) session spéciale du jeudi 8 décembre 2011, Université de Douala.

2. Evolution des carrières des enseignantes

Dans le préambule de la constitution de 1996, le législateur n'a pas tenu compte des fondements socioculturels qui furent des entraves à l'accès de la fille à l'éducation. Alors que la majorité des filles étaient cantonnées à une formation les destinant à assumer les rôles sociaux de mères et d'épouses, les jeunes garçons étaient envoyés à l'école conventionnelle²⁰ pour s'y préparer à des postes dans la fonction publique et l'administration. Cette répartition des rôles sociaux n'a pas beaucoup changé l'accès à l'indépendance notamment dans les régions septentrionales du Cameroun. Au Cameroun, parler des obstacles institutionnels à la promotion académique des enseignantes semble irrationnel pourtant, certains facteurs non institutionnels ont tendance à être admis dans les instances décisionnelles.

2.1. La législation en matière de promotion académique

Selon la législation camerounaise, l'enseignant et l'enseignante ont les mêmes droits et les mêmes avantages en ce qui concerne leur promotion académique. Le recueil des textes du ministère en charge de l'enseignement supérieur établit en ses articles 24, 25 et 26 les conditions d'aptitude au grade. Pour ce qui est du grade de Chargé de Cours, le postulant doit être titulaire d'un Ph.D ou de tout autre diplôme ou titre reconnu équivalent. Il doit justifier d'une ancienneté d'un an, avoir publié ou moins un article dans une revue scientifique reconnue, avoir assuré des Travaux Dirigés (TD), Travaux Pratiques (TP) ou encadré les Travaux Personnels de l'Etudiant (TPE). Ces conditions évoluent selon le grade. Lorsqu'il s'agit d'un postulant au grade de Maître de Conférences ou de Professeur Titulaire, les conditions changent. Pour un postulant au grade de Maître de Conférences, ce dernier doit avoir quatre années d'ancienneté au grade de Chargé de Cours, avoir dirigé six mémoires de Master, avoir six publications (articles, ouvrages), dispensés au moins au cours magistral dans le grade. La participation à l'encadrement, l'ancienneté et la publication est à prendre en compte. Quant au grade de Professeur Titulaire, il faut une ancienneté de quatre ans au grade de Maître de Conférences, avoir encadré deux thèses effectivement déposées ou une

²⁰ Avant la pénétration occidentale en Afrique, l'éducation des enfants se faisait au côté des parents, les filles étaient alors préparées à devenir des bonnes épouses pendant que les garçons étaient tournés vers les métiers de l'extérieur. Avec l'introduction de l'école conventionnelle, les garçons vont être les premiers à fréquenter les écoles qui plus tard va leur conférer une position sociale bien au dessus de celui des femmes qui elles sont cantonnées à l'éducation familiale.

thèse en Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) ou encore codirigé quatre thèses, encadré 6 Mémoires de Master. En plus, il faut avoir quatre publications, avoir dispensé 4 cours magistraux et produit quatre articles ou un ouvrage dans une revue à l'étranger (Minesup, 2017, p. 564-565). Il s'agit là d'une disposition non discriminatoire. Elle s'applique à tous les postulants. Cette disposition met en exergue la recherche, l'encadrement et l'appui au développement. À la Faculté des Lettres, les femmes ont du mal à accéder au grade de Professeur Titulaire. Déjà, au grade de Maître de Conférences elles sont quatre depuis sa création contre dix-huit hommes. Dans le changement de grade, les femmes observent un retard contrairement à leurs collègues hommes. Manifestement, qu'est-ce qui peut expliquer ce retard dans le changement de grade de l'enseignante ?

2.1.1. Les facteurs limitant²¹ l'évolution académique des enseignantes à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines

Au Cameroun, le recrutement et la promotion académique de l'enseignant ne souffrent d'aucune discrimination. Cependant, on observe les obstacles à la promotion académique des enseignantes. Ces obstacles peuvent être analysés sous deux angles.

2.1.2. Les raisons liées à la femme elle-même

Dans l'enseignement supérieur, les femmes font face à un certain nombre de facteurs qui, de manière naturelle, impacte sur leur carrière académique. Les enseignantes interrogées sur la question laissent croire que la maternité et la nuptialité sont des facteurs qui limitent leur promotion. En effet, "les enseignantes qui sont en couple accusent un léger retard contrairement à leurs sœurs qui ne sont pas sous la contrainte d'un mari ou d'un foyer"²². A la Faculté des Lettres, les femmes avec un parcours sans faute (selon les textes) sont celles qui n'ont pas d'engagement matrimonial, celles qui ont fini les maternités ; les femmes dont l'âge oscillent entre 50 et 65. Sur les cinq maîtres de conférences femmes que compte la faculté en 2019, trois enseignantes n'ont pas d'engagement matrimonial. Quant au professeur titulaire, elle est pratiquement à la porte de la retraite. En tenant

²¹ Entretien avec Meva'a Dominique, 44 ans, Maître de Conférences, Enseignant au département de Géographie à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Douala le 11 novembre 2020.

²² Entretien avec Ngo Balepa Aurore, 66 ans, géographe retraitée, ancien chef de département de géographie de l'Université de Douala, ancien vice Doyenne en charge de la Programmation, du suivi des activités académiques à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Douala le 18 novembre 2020.

compte du ratio entre les enseignants MC et les enseignantes au même grade, on constate que l'âge moyen d'accès au grade de Maître de Conférences ou de Professeurs Titulaires chez les hommes oscille entre 40-45 ans alors que chez les femmes, il se situe autour de 50-65 ans²³.

Un autre argument pouvant expliquer la lente progression académique des femmes serait, selon elles-mêmes, la lourdeur des tâches administratives pour certaines et pour d'autres l'absence d'une mentalité carriériste.

Selon madame l'ancienne vice-doyen en charge de la programmation et du suivi des activités académiques, la lourdeur des tâches administratives est un facteur qui a limité sa promotion au grade supérieur. En effet, elle a occupé les postes de chef de département et vice doyen à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines entre 2005-2020. En raison des contraintes administratives liées à ces fonctions, il ne lui a pas été possible de tenir un rythme de production scientifique nécessaire à sa promotion au grade suprême de l'enseignement supérieur.

D'autres en revanche, estiment que, contrairement aux hommes, les femmes seraient moins carriéristes. Moins préoccupées par l'ascension académique certaines enseignantes repoussent le moment de postuler au changement de grade alors même qu'elles remplissent toutes les conditions requises pour cela. C'est ainsi qu'une enseignante parvenue au grade magistral après avoir marqué une décennie au grade de chargée de cours dit "je n'ai pas développé un plan de carrière"²⁴.

Toutefois, l'argument de charge administrative et académique surévoqué appelle une observation. Etant donné que les hommes se sont eux aussi retrouvés dans cette même position de cumul de charge administrative et qu'ils sont quand même parvenus à un grade supérieur, peut être faut-il chercher l'explication ailleurs.²⁵ Car comme l'estime Wogaing L'absence de perspectives d'avenir, conséquences logiques d'une éducation qui, conforme aux réalités de l'époque, enferme la femme dans un destin tragique, fait de celle-ci une malheureuse, incapable de s'imposer

²³ Entretien avec Abissi Rose, 51 ans, Enseignante au département d'Histoire, chargé de cours, à la Faculté des Lettres et Sciences humaines de l'Université de Douala, Douala le 21 décembre 2020.

²⁴ Entretien avec Ntjam Marie Chantale, 55 ans, chargés de cours, chef de département de Psychologie à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala, Douala le 26 novembre 2020

²⁵ Entretien avec Ntjam Marie Chantale, 55 ans, chargés de cours, chef de département de Psychologie à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala, Douala le 26 novembre 2020.

dans la société et d'infléchir sa destinée. L'éducation apanage des hommes du 19^e siècle, devient mascarade lorsqu'elle est appliquée à la femme (J. Wogaing, 2018, p.355).

Autres facteurs à prendre en compte : le discours et la perception de l'enseignante par elle-même et par la société.

2.1.3. Les représentations socioculturelles

Les représentations socioculturelles sont des discours construits et modelés par les hommes dans la société pour atteindre des objectifs bien précis. Dans cette perception, il existe une volonté manifeste de maintenir le statut quo qui milite contre tout changement. Dans le cadre de la promotion académique de la femme, celle-ci fait face à des construits qui empêchent son plein épanouissement même lorsqu'elle fait partie d'une certaine catégorie sociale.

Les représentations sociales au Cameroun sur la femme instruite notamment la femme titulaire d'un doctorat sont très souvent négatives. On soupçonne premièrement, que pour accéder à ce niveau d'instruction, la femme emprunte des voies parallèles. Ensuite, une femme qui pousse l'instruction jusqu'à ce niveau est taxée de féministe ce qui dans le contexte camerounais est perçu comme une insulte (N.Ngo Nlend, 2021, p.12). Un tel qualificatif bloque déjà l'accès au mariage pour la femme. Par ailleurs, le respect qui lui est dû selon les critères de la société traditionnelle lui est retiré dès lors qu'elle assume la casquette de féministe. Pour toutes ces raisons, les femmes dans l'enseignement supérieur ont tendance à s'autocensurer et ne pas progresser.

Plus est, sur le plan académique, l'école au Cameroun fut longtemps monolithique (G. Palaï, 2020, p. 162) pendant la période coloniale. Cet héritage a joué en défaveur des femmes qui, aujourd'hui, peinent encore à rattraper ce retard. Bien plus, les fondements socioculturels continuent à être un frein au maintien de la fille dans le système éducatif. Ce frein s'observe dès les premières années à l'université. Les filles ont tendance à abandonner très tôt les études au profit de la vie active²⁶. Certains sujets enquêtés affirment que les attentes des familles placées à leur endroit les a amené à vite abandonner les études. "En ce qui me concerne, je devrais

²⁶ Entretien avec Kpwang K. Robert, 58 ans, Professeur titulaire des universités, chef de département d'Histoire, Doyen de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala, Douala, le 8 décembre 2020.

payer ma pension et m'occuper de mes petits frères voila pourquoi j'ai préféré chercher un emploi dans un magasin de la place"²⁷.

Par contre pour d'autres enquêtés, il leur a été demandé de s'orienter vers des parcours plus courts plutôt que de parcours longs, aussi ont-elles présenté des concours pour accéder à la fonction publique après l'obtention de la licence. "Mes parents n'ayant pas de moyens, m'ont demandé de présenter les concours. Ainsi, j'ai postulé pour les concours de l'Ecole Normale Supérieure, de l'institut National de la Jeunesse et des Sport et le concours de la police"²⁸. Par ailleurs, les femmes dans l'enseignement supérieur ne sont pas considérées au même titre que leurs homologues de sexe masculin. Peu importe la portée de leurs travaux et leur rayonnement intellectuel, on a toujours tendance à les ramener à leur rôle social d'épouse, de fille et de mère (G. Palai, 2020, p. 166). Généralement, les femmes sont assimilées à des mères de famille. En effet, la réalité est que le niveau d'études de la femme ne change pas l'image que la société se fait d'elle. Elle reste confinée à son statut traditionnel qui l'embastille dans la sphère privée (J.Wogaing 2018, p. 354). Cette perception est véhiculée et admise par les enseignants, les autorités académiques qui maîtrisent la nomenclature universitaire. Il est de coutume d'appeler les Docteurs femmes, Maîtres de Conférences ou Professeures "madame" ou "ma fille"²⁹. Alors qu'il ne viendrait pas à l'idée d'appeler autrement que par leur grade leurs homologues hommes. Cette représentation bien qu'anodine pour certains trouve un champ propice dans les amphis, au sein de la communauté universitaire et contribue ainsi à dévaloriser, à ternir les efforts déployés par les femmes pour une visibilité sur le plan scientifique. Il est très difficile pour l'enseignante du supérieur au Cameroun d'être acceptée, valorisée et reconnue à hauteur de sa valeur heuristique même lorsqu'elle est au-dessus de celles des collègues hommes³⁰. Il est demandé à la femme d'être

²⁷ Entretien avec FostoAlvine, 26 ans, ancienne étudiante à La Faculté des Lettres et Sciences l'Université de Douala, Douala le 10 décembre 2020.

²⁸Entretien avec Mouné Jacqueline, 27 ans enseignants au lycée de Garoua Djambouto, Douala le 22 décembre 2020.

²⁹Entretien avec Balana Yvette, 49 ans, Maître de Conférences, enseignantes au département de Littérature et Linguistique Negro-Africaine à la Faculté des Lettres et des Sciences Humains de L'Université de Douala, Douala le 16 novembre 2020.

³⁰Entretien avec Wogaing Jeannette,49 ans, Charge de Cours, enseignante au département d'Anthropologie à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala, Douala le 20 novembre 2020.

meilleure pour espérer se faire une place au soleil. Pour cela, “elle est appelée à se surpasser”³¹.

Il existe d’autres facteurs qui font obstacles à la promotion académique des femmes de l’enseignement supérieur. Il s’agit de la politique nationale du genre qui a du mal à être implémentée dans l’enseignement supérieur au Cameroun.

2.2. La politique nationale du genre

Au Cameroun, la politique nationale du genre est une orientation du gouvernement. Elle vise à promouvoir l’égalité et l’équité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. Cependant, cette politique a du mal à promouvoir la femme notamment dans l’enseignement supérieur depuis sa mise sur pied.

2.3. Les limites de la politique nationale du genre

Adoptées en 2015, la politique nationale du genre au Cameroun est un cadre d’orientation et de référence des interventions du gouvernement dans le domaine de la promotion de l’égalité et de l’équité de sexe (M. Djimeli, 2020, p.33). Elle vise à promouvoir une société équitable et égalitaire entre les hommes et les femmes en vue d’assurer le développement. Peut-on parler de développement lorsqu’une catégorie sociale n’est pas réellement prise en compte ? Il faut dire que l’écart entre l’homme et la femme sur le plan académique est loin d’être comblé.

Au Cameroun, l’école a été pendant une longue période monolithique. Cette situation n’a pas permis à la jeune fille d’évoluer dans les mêmes conditions que les garçons. Seuls les enfants garçons avaient le privilège d’être inscrits dans des écoles formelles. Les filles quant-à elles, étaient généralement orientées dans des écoles qui les préparaient à être de bonnes mères (G. Palaï, 2020, p.25). Leur éducation était relative à la puériculture, à l’enseignement ménager. L’éducation familiale et la répartition du travail furent discriminatoires à l’égard des filles. L’éducation que la jeune fille recevait consentait à la préparer à un certain nombre de métiers. Il s’agit des métiers dits “de l’intérieur” (infirmière, sage-femme, institutrice, affaires sociales). L’Etat du Cameroun n’a pas mené une politique véritable pour favoriser l’accès de la jeune fille à l’enseignement supérieur. Ce manque de volonté est assez perceptible de nos jours dans les universités d’Etat. En ce qui concerne l’enseignement supérieur au

³¹Entretien Avec Amabiamina Flora, 49 ans, Professeure titulaire des Universités, chef de département de Français et Etudes Francophones à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l’Université de Douala, Douala, le 10 novembre 2020.

Cameroun, les filles ont accusé un grand retard par rapport aux garçons. La première femme titulaire d'un doctorat de 3ème cycle au Cameroun est Ngo Balepa Aurore. Elle soutient son doctorat en Géographie à l'Université de Lion II en France en 1984 (A. Bella, 2014, p.121). Elle officie à l'université de Yaoundé avant d'être nommée vice-doyen en charge de la programmation et du suivi des activités académiques et chef de département de géographie à l'université de Douala en 2005. Par ailleurs, c'est en 2019 que le département d'Histoire de l'Université de Yaoundé I enregistre la première femme Professeure Titulaire. Il s'agit de virginie Wanyaka Bonguen Oyongmen³². Cette réalité est visible dans toutes les filières des sciences sociales et humaines et dans les Universités d'Etat du Cameroun. Il faut dire que c'est à partir de 2011 que l'on enregistre une présence féminine acceptable dans l'enseignement supérieur notamment à l'Université de Douala. Sur les 47 enseignants recrutés pendant cette période on enregistre 7 enseignantes.

Dans cette logique, il est donc difficile de parler de politique nationale du genre qui prend en compte l'égalité et l'équité, si l'équité renvoie à ce qui est juste ou injuste, relativement à ce qu'exige la justice idéale (M. Djimeli 2020, p. 33). Il est donc nécessaire d'opérer une discrimination positive afin de permettre à la catégorie lésée de réduire voire de rattraper le retard. L'équité ne doit pas être aveugle face à certaines spécificités individuelles et collectives comme c'est le cas de la loi qui met tous les individus dans un même panier. Vue sous cet angle, la société ne pourrait réparer les injustices subies par certaines catégories. En effet, l'éducation est déterminante dans la promotion des nouveaux rapports sociaux de sexe parce que la participation active de la femme aux défis sociaux n'est possible que dans un contexte caractérisé par l'égalité d'accès à l'éducation et l'obtention de qualification dans ce domaine (Nations-Unies, 2015). Au Cameroun, les enseignantes de l'enseignement supérieur sont confrontées à de nombreux défis.

2.4. Les insuffisances politiques et administratives

Le Cameroun, après les indépendances, a adhéré aux institutions des Nations Unies. Dans le souci d'un développement harmonieux, et pour le bien de tous, il a été mis sur pied des institutions spécialisées des Nations Unies. Dans sa volonté de promouvoir la femme camerounaise, le gouvernement a ratifié plusieurs conventions allant dans le sens de la

³²Wanyaka Bonguen Oyongmen, Professeur Titulaire des Universités, enseignante au département d'Histoire à la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Yaoundé I.

promotion des droits des femmes. Plusieurs mécanismes constitutionnels furent également mis en place.

La CEDEFest le document de référence en matière des droits de la femme. Le Cameroun l'adopte en septembre 1981 dès son entrée en vigueur (A. Tjouen, 2012, p.139). Et c'est en 1994 qu'elle fut ratifiée soit 15 ans après. Elle exige aux Etats d'accorder un pourcentage d'au moins 30% aux femmes dans les postes électifs et semi électifs. Elle rappelle aussi aux Etats la nécessité de prendre en compte l'approche genre dans l'éducation, la formation et la santé. Le développement complet d'un pays passe impérativement par la réduction au maximum des inégalités entre les sexes. Quant à la conférence de Beijing de 1995, le combat pour l'égalité, le développement et la paix met la femme au centre des préoccupations. L'année 2005 apparaît comme une année d'évaluation des différentes actions menées dans le cadre de la participation des femmes à toutes les instances décisionnelles et à la déféminisation de la pauvreté. Malgré ces conférences, les faits sur le terrain sont loin de faire satisfaction. Au Cameroun, tous les enfants ne sont pas scolarisés pourtant, dans le préambule de la constitution de 1996, l'éducation apparaît comme un droit. Il faut dire qu'en matière de textes et de conventions, le Cameroun affiche une volonté de promouvoir la femme. Mais, l'ensemble des textes ont montré leurs limites, concernant l'enseignement supérieur. Il n'existe pas véritablement de politique et de mesures mises en place pour permettre à la femme de l'enseignement supérieur de s'épanouir et de contribuer pleinement au développement.

CONCLUSION

En somme, il était question d'analyser les obstacles à la promotion académique des femmes à la FLSH de l'Université de Douala. Force est de constater que, les enseignantes font face à plusieurs difficultés. Sur le plan académique, plusieurs d'entre elles ont du mal à mener à terme une carrière. Il faut dire que, certaines enseignantes ne définissent pas un plan de carrière c'est-à-dire ne mettent véritablement pas de moyens pour développer la recherche ce qui ne leur permet pas d'atteindre le grade suprême. Par contre d'autres arrivent à surmonter les perceptions autour de leur personne. Il faut rappeler que dans le contexte camerounais, les enseignantes du supérieur sont étiquetées et leurs travaux ne sont pas reconnus et valorisés. En plus, elles sont confrontées au regard condescendant de leur homologues hommes qui ont tendance à les réduire à leur rôle traditionnel. Cette culture trouve un terrain favorable en milieu universitaire, car même les étudiants de manière inconsciente développent

vis-à-vis de leurs enseignantes une relation familiale et ont du mal à appeler celles-ci par leur grade. Cette perception impacte de manière considérable la carrière des enseignantes-chercheuses qui, parfois ont tendance à se cantonner à des rôles subalternes. Ce n'est pas dire que les femmes doivent s'ignorer en tant que femmes, mais faire une démarcation entre la recherche et l'assistantat afin de se surpasser et de s'affirmer en tant que telle dans la société. Ainsi, cette étude a permis d'analyser le vécu complexe des femmes chercheuses qui doivent allier enseignement, recherche et par-dessus tout assumer leur rôle d'épouse et de mère. Dans ces conditions, les femmes chercheuses doivent-elles subir le développement ou être des actrices ?

SOURCES ORALES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Sources orales

(Liste incluant l'identité, la profession et la date de l'interview)

Abissi Rose, Enseignante au département d'Histoire, Université de Douala, 21/12/2020

Amabiamina Flora, Chef de département de Français et Etudes Francophones/enseignante, Université de Douala, 10/11/2020/

Balana Yvette, Enseignante au département de Littérature et Linguistique Négro-Africaine, Université de Douala, 16/11/2020

Kpwang K Robert, Doyen et chef de département à la FLSH, enseignant au département d'histoire, Université de Douala, 8/12/2020

Meva'a Dominique, Enseignant au département de Géographie, Université de Douala, 11/11/2020' et ,8/12/2020

Ngo Balepa Aurore, Ancienne vice-doyen et chef de département de géographie à la retraite, Université de Douala, 18/11/2020

Ntjam Marie Chantal, Chef de département de Psychologie/enseignante, Université de Douala, 26/11/2020/

Wogaing Fotso Jeannette, Enseignante au Département d'Anthropologie, Université de Douala, 20/11/2020

Fosto Alvine, Agent commercial, Douala, 10/12/2020

Mouné Jacqueline, enseignante, Douala, 22/12/2020

Références bibliographiques

Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes, 2005, "Participation des femmes à la vie publique au Cameroun",

AMABIAMINA Flora, 2014, “Des femmes invisibles androcentrisme et gestion administrative dans l’université camerounaise” : in *Revue africaine de liberté académique*, CODESRIA, n°3, p. 146-164.

BELLA Elvice Achille, 2014, “La problématique du genre dans les universités d’Etat du Cameroun : entre exclusion et inclusion discriminatoire” : in *Revue africaine de liberté académique*, CODESRIA, n° 3 ,pp.110-128.

DJIMELI WAMBA Marlyse, 2020, *L’équité de genre au Cameroun : enjeux et défis de la mise en œuvre de la politique nationale du genre dans la ville de Douala*, Thèse de Doctorat Ph.D en Sociologie, Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université de Douala, pp.528

NGO NLEND Nadeige L, 2020, Les études sur le genre en histoire au Cameroun : enjeux et défis d’un savoir en construction : in *revue Interventions économiques*. pp. 1-20.

NGWE Luc et Al, 2006, Les universités et les universitaires dans les mutations éducatives au Cameroun : in *cahier de la recherche sur l’éducation et les savoirs*, pp. 169-191.

PALAIŃ-BAIŃPAME Gertrude, 2020, *La femme et sa contribution au développement politique et économique de l’ancienne Région de la Bénoué 1946-2013*, Thèse de Doctorat Ph.D en Histoire, Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université de Douala, pp.324

Institut National de la Statistique, 2015, Rapport national sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement.
Résolution additives de la commission consultative de recrutement des assistants (CCRA) session spéciale du jeudi 8 décembre 2011, Université de Douala.

TJOUEN Alex François, 2012, “La condition de la femme en droit camerounais de la famille ”in *Revue Internationale de Droit Comparé*, Paris, Société de Législation Comparée, pp. 137-167.

WOGAING FOTSO Jeannette, 2018, Les femmes à l’Université de Douala : entre représentation et invisibilité, *Mutibe*, Edition Check Anta Diop, pp. 338-364.

ARTICLE 6

NIVEAUX D'INSECURITÉ ALIMENTAIRE INTRA-MENAGES RURAUX Á BOPA AU BÉNIN

LEVELS OF FOOD SECURITY RURAL INTRA-HOUSEHOLDS AND THEIR PERCEPTIONS AT BOPA IN BENIN

*Adjoua Pascaline Ida Babadankpodji, Enseignante-Chercheure
Nadège Dahouè, Titulaire Master
Adjoua Roxène Priscille Assogba Kpossou, Doctorante*

Résumé

La sécurité alimentaire est devenue un sujet urgent. Plusieurs études ont montré que certaines communes du Bénin comme Bopa sont fortement en insécurité alimentaire. Cette étude analyse en détail les niveaux de sécurité alimentaire dans cette commune. Nous avons évalué l'accès et la consommation alimentaires des ménages en utilisant une Analyse en Composantes Principales, des régressions, et une lecture genrée des scores obtenus sur les données collectées. Ces résultats indiquent que 8% des hommes mariés ont un régime alimentaire acceptable et 13% des hommes mariés ont un bon accès à l'alimentation durant la période de rareté. L'analyse intra-ménage montre que 10% des hommes mariés sont en sécurité alimentaire contrairement à 2% de leurs épouses. Si un choc survient, 98% des femmes et 90% des hommes en ménages seront en insécurité alimentaire. Que les études nationales ne s'arrêtent pas au niveau du classement des ménages mais du classement des membres des ménages par niveau de sécurité alimentaire.

Mots clés : niveau d'insécurité alimentaire ; genre ; accès et consommation alimentaires ; Bopa ; Bénin.

Abstract

Food security has become an urgent topic. Several studies have shown that some regions in Benin such as Bopa are highly food insecure. This study thereby aims to analyze, in detail, six sub-regions food security levels in this region. Data covered three months just after the harvest (August-October) and in April in scarcity. We've assessed household food access

and consumption using Principal Component Analysis, regressions, and provided a gender-based scores' analysis. Results of intra-households analysis showed that 10% of husbands and 2% of wives are food security. If a shock occurs, 98% of wives and 90% of husbands will be food insecurity.

Key words: level of food security; gender; food access and consumption, Bopa; Benin.

INTRODUCTION

La Banque Mondiale a défini la sécurité alimentaire au milieu des années 80 comme l'accès pour tout le monde et à tout moment à une nourriture en suffisance afin de mener une vie active et saine (FAO, 1997 : p.3). Pour assurer sa sécurité alimentaire, l'individu peut produire, acheter, ou se faire offrir les aliments ; ou la combinaison des trois afin d'assurer les besoins de tous les membres du ménage. En Afrique subsaharienne, le taux de sous-alimentation est passé de 20,6% en 2010 à 22,7% en 2016, ce qui porte le nombre de sous-alimentés à 224 millions de la population (FAO, 2017 : p.5). L'augmentation du taux est due entre autres aux conditions climatiques défavorables et à la baisse des prix des produits de base (FAO, 2017 : p.1 et 22).

Au Bénin, la production agricole dans son ensemble a connu un accroissement de 13,20 % au cours de la campagne 2016-2017 par rapport à celle de 2015-2016 (PAM, 2018 : p.17). Par contre, l'analyse globale de la vulnérabilité et de la sécurité alimentaire réalisée en 2017 a révélé que près d'un million de béninois (9,6% de la population) sont en insécurité alimentaire dont environ 80 000 personnes (0,7% de la population) sont en insécurité alimentaire sévère (PAM, 2018 : p.iii). Mais en matière de politique, le Bénin a ratifié plusieurs conventions internationales (la Conférence de Beijing sur la femme en septembre 1995 et celle de New York en juin 2000 pour l'évaluation du Plan d'Actions de Beijing), régionales et internes (politique nationale du genre au Bénin rédigée par Houinsa et Amadou Sanni en 2008 sur le genre) et diverses conventions régionales sur la sécurité alimentaire. Par contre, les documents de stratégie sur la sécurité alimentaire au Bénin n'ont pas précisé les disparités de genre qui pourraient exister par endroit.

La commune de Bopa choisie comme milieu de l'étude est peuplée de 73,8% d'agriculteurs, pêcheurs et chasseurs et a un pourcentage d'insécurité alimentaire de 40% (Commune de Bopa, 2017 : p.24). Ce fort

taux d'insécurité alimentaire dans la commune de Bopa est-il uniforme pour tous les membres des ménages et surtout entre les membres d'un même ménage ? Cette commune est caractérisée par des inondations saisonnières qui provoquent la destruction des cultures, du cheptel, des habitations et la prolifération des maladies (Commune de Bopa, 2017 : p.41). La persistance et la régularité de tous ces problèmes peuvent être des causes d'insécurité alimentaire pour les ménages.

L'objectif de cet article est d'analyser les niveaux d'insécurité alimentaire de l'homme et de sa femme dans les villages identifiés dans cette commune comme étant en insécurité alimentaire par l'ONG Borne-Fonden. Cette étude diffère des autres car elle se concentre sur l'évaluation de la sécurité alimentaire entre les hommes et les femmes d'un même ménage.

1. Méthodologie

1.1. Collecte et nature des données

L'Organisation Non Gouvernementale (ONG) BorneFonden travaillant dans la commune de Bopa, a identifié des critères afin de catégoriser les différents ménages à travers une analyse diagnostique. Leur travail a abouti à l'identification des villages ayant un fort taux d'insécurité alimentaire selon les critères ci-après : activités principales menées ; villages ne disposant pas de magasin de stock alimentaire ; d'aucune stratégie de gestion des déchets ménagers ; villages situés à plus de 5 km du centre de santé et n'ayant pas d'électricité; villages disposant d'habitat précaire (toit en paille, mur en natte claire, sol non revêtu) ; villages avec pénurie alimentaire. La présente étude s'est focalisée sur ces villages de la commune de Bopa. Les données ont été collectées en deux passages : en août 2017 et en avril 2021.

Les données primaires collectées concernent le sexe, l'accès à l'alimentation, la consommation alimentaire, la gestion des stocks. L'interview structurée est la méthode principale de collecte des données primaires auquel s'ajoute l'observation directe. Les données secondaires sont recueillies dans la documentation. Un questionnaire individuel a été administré séparément à l'homme et à la femme dans les ménages grâce au logiciel Kobocollect. Au premier passage, 381 femmes et 229 hommes ont constitué l'échantillon alors qu'au deuxième passage, l'échantillon est composé de 364 femmes et 225 hommes.

1.2. Analyse des données

L'Analyse en Composantes Principales (ACP) a servi à catégoriser les membres des ménages suivant les indicateurs alimentaires. Dix groupes non hiérarchiques ont été formés pour la période de soudure. Un représentant a été pris au hasard dans chaque groupe pour former un échantillon qui a servi à la régression multiple afin de calculer le score. Au total, deux régressions multiples ont été effectuées. En effet, il s'agit d'une régression multiple pour les femmes et une pour les hommes.

Selon M. Ndiaye (2014, p.21), le score est un indicateur composite (standardisé du PAM) calculé pour refléter la diversité alimentaire, la fréquence ainsi que l'apport nutritionnel relatif aux produits et groupes alimentaires consommés par un ménage. C'est dans ce cadre que les scores de consommation alimentaire et score de l'accès à l'alimentation ont été calculés. Ces scores permettent d'estimer le score de sécurité alimentaire et sont présentés comme suit. Les données ont été analysées avec les logiciels R version 3.6.3 (2020-02-29) et Excel version 2013.

1.2.1. Consommation alimentaire

La consommation alimentaire est appréhendée comme une ration alimentaire apportant à l'organisme une certaine quantité d'énergie évaluée en calories et un certain nombre de nutriments nécessaires à son équilibre. Cette définition permet de disposer d'unités pour évaluer les disponibilités alimentaires (Muteba, 2014 : p.11). Dans cette étude, le score de la consommation alimentaire (la fréquence de consommation) a été calculé pour analyser la qualité des régimes alimentaires grâce à la régression multiple ci-dessous.

Score de consommation alimentaire

$$\begin{aligned} &= +a_0 + a_1 * \text{Céréales} + a_2 * \text{Tubercules} + a_3 \\ &* \text{Niébé} + a_4 * \text{Viande} + a_5 * \text{Poisson} + a_6 * \text{Lait} \\ &+ a_7 * \text{Fruit} + a_8 * \text{Sucre} + a_9 * \text{Sel} \end{aligned}$$

Pour analyser le score de consommation alimentaire de chaque individu, les quatre (4) intervalles suivants élaborés par le PAM (2005, p.18), ont été utilisés.

Tableau 1 : Tableau d'analyse de score de la consommation alimentaire

Intervalle de score	Type de régime	Interprétation
Score < 1,5	Régime alimentaire très pauvre	Ménages ont une diète très peu diversifiée et largement insuffisante
1,5 < Score < 2,5	Régime alimentaire marginal	Ménages ont une diète légèrement plus diversifiée
2,5 < Score < 3,5	Régime alimentaire acceptable	Ménages présentent une diversité de la diète
Score > 3,5	Régime alimentaire bon	Ménages ont une diète beaucoup plus diversifiée et équilibrée

Source : PAM, 2005

1.2.2. Accessibilité alimentaire

L'accessibilité alimentaire reflète la capacité des ménages à accéder à une quantité suffisante de nourriture, soit à travers la production, l'achat sur les marchés, les transferts et/ou les dons, soit (le plus souvent) à travers un mélange de ces différents mécanismes d'accès (PAM, 2005 : p.12). Deux (2) types d'accès ont été identifiés à savoir : l'accès physique (aux services de base (eau, sociaux, marchés), disponibilité d'un moyen de déplacement) et l'accès économique (dépense en aliments et main d'œuvre, revenu) avant le calcul du score d'accessibilité alimentaire.

Score d'Accessibilité Alimentaire

$$\begin{aligned}
 &= b_0 + b_1 * \text{dépenses totales} + b_2 \\
 &* \text{Part}_{\text{Dépenses}_{\text{Alimentaire}}} + b_3 * \text{Stocks}_{\text{total}} + b_4 \\
 &* \text{Prod}_{\text{autocons}} + b_5 * \% \text{conso}_{\text{Cons}} + b_6 \\
 &* \% \text{Conso}_{\text{Achat}} + b_7 * \% \text{Conso}_{\text{Don}}
 \end{aligned}$$

Pour analyser le score d'accessibilité alimentaire de chaque individu, les quatre (4) intervalles suivants élaborés par le PAM (2005, p.17), ont été utilisés.

Tableau 2 : Analyse de score de l'accessibilité alimentaire

Intervalle de score	Type de régime	Interprétation
Score < 1,5	Accessibilité très faible	La façon dont ces ménages se procurent de la nourriture est très instable et insuffisante
1,5 < Score < 2,5	Accessibilité faible	Ces ménages acquièrent de la nourriture difficilement et de façon sporadique
2,5 < Score < 3,5	Accessibilité moyenne	Ménages ayant moins de difficultés à obtenir de la nourriture
Score > 3,5	Bonne accessibilité	Ménages pouvant aisément obtenir de la nourriture en quantités suffisantes

Source : PAM, 2005

1.2.3. Sécurité alimentaire

La détermination du niveau de sécurité alimentaire des ménages se fait en additionnant le score de consommation et le score d'accessibilité (PAM, 2005 : p.18) à travers une matrice de données comme dans le tableau 3.

Tableau 3 : Tableau croisé montrant les scores de sécurité alimentaire

		Accessibilité à la nourriture			
		Très faible	Faible	Moyenne	Bonne
		1	2	3	4
Consommation Alimentaire	Pauvre	1			
	Marginale	2			
	Acceptable	3			
	Bonne	4			

Source : PAM, 2005

Tableau 4 : Analyse de la sécurité alimentaire

Type de score	Interprétation
Score < 3,5	Ménages en insécurité alimentaire
3,5 < Score < 4,5	Ménages fortement vulnérables à l'insécurité alimentaire
4,5 < Score < 5,5	Ménages modérément vulnérables à l'insécurité alimentaire
Score > 5,5	Ménages en sécurité alimentaire

Source : PAM, 2005

2. Résultats

2.1. Caractéristiques des enquêtés

L'analyse du tableau 5 révèle que la population étudiée est composée de 62% de femmes et 38% d'hommes. En dehors des bornes de l'âge (18-25 ans et 60 ans et plus), les pourcentages des hommes et des femmes sont uniformément répartis sur les autres tranches d'âge. Les femmes ne sont généralement pas instruites (80%) mais moins de la moitié des hommes ont atteint les niveaux des cours primaire et secondaire. L'agriculture est l'activité principale des hommes et des femmes. La majorité d'entre eux (hommes et femmes) sont animistes et plus du tiers des femmes enquêtées sont chefs de ménage. Ce résultat est encadré par la situation nationale car selon le RGPH4 (recensement de la population et de l'habitat, 4^{ème} édition), 24,1% des femmes béninoises sont chefs de ménages. Cependant en milieu rural, on dénombre 43,3% des femmes chefs ménages (INSAE, 2017). Les chefs de ménages hommes aussi limitent le nombre de femmes et le nombre d'enfants.

Tableau 5 : Caractéristiques des enquêtés

	Variable	Masculin	Féminin	Total
	Nombre d'observation	38% (229)	62% (381)	100% (610)
Variabiles qualitatives				
Age moyen	moins de 18 ans	0% (1)	0% (1)	0% (2)
	18 à 25 ans	5% (11)	11% (43)	9% (54)
	25 à 35 ans	20% (45)	22% (84)	21% (129)
	35 à 45 ans	24% (55)	28% (106)	26% (161)
	45 à 60 ans	34% (79)	29% (110)	31% (189)
	60 ans et plus	17% (38)	10% (37)	12% (75)

	Variable	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction	Non instruit	58% (132)	80% (307)	72% (439)
	Niveau primaire	26% (59)	15% (58)	19% (117)
	Niveau secondaire	15% (35)	4% (14)	8% (49)
	Niveau universitaire	0% (1)	0% (0)	0% (1)
	Français facile	1% (2)	1% (2)	1% (4)
Activité exercée	Agriculture	93% (214)	83% (316)	87% (530)
	Artisanat	1% (3)	7% (27)	5% (30)
	Autres	5% (12)	10% (38)	8% (50)
Religion	Animiste	79% (182)	68% (259)	72% (441)
	Christianisme	21% (47)	32% (122)	28% (169)
Ethnie	Sahouè	99% (227)	95% (361)	96% (588)
	Autres	1% (2)	5% (20)	4% (22)
Statut de l'enquêté	Chef de ménage	100% (229)	39% (150)	62% (379)
	épouse1	0% (0)	47% (179)	29% (179)
	épouse2	0% (0)	10% (38)	6% (38)
	épouse3	0% (0)	3% (12)	2% (13)
	épouse4	0% (0)	1% (2)	0% (2)
	Variables quantitatives			
Taille moyenne des ménages		5 (2,5)	5 (2,5)	5 (2,5)

Source : Données de l'étude

2.2. Gestion des stocks

Pour assurer l'alimentation des membres du ménage, les céréales (riz, maïs) constituent le premier produit alimentaire stocké par les femmes pendant une durée moyenne de quatre (4) mois et surtout dans des greniers suivi des légumineuses (niébé, soja, arachide). Les légumineuses sont stockées surtout dans les bidons pendant 3 mois en moyenne. Le troisième produit stocké par les femmes est l'ensemble constitué par les racines et tubercules (manioc, patates, igname). Quant aux hommes, leurs

productions sont surtout orientées vers le marché. Et seule, une partie est destinée à l'alimentation des membres du ménage.

2.3. Analyse de la consommation alimentaire

L'analyse de la consommation alimentaire a été abordée à travers l'appréciation des fréquences de consommation et les scores alimentaires.

2.3.1. Fréquence de la consommation alimentaire pendant la période soudure

Les résultats des fréquences de consommation ont été synthétisés dans le tableau 6. Celui-ci indique que pendant la période de soudure, si la fréquence de consommation des céréales est comparable pour les hommes et les femmes, la fréquence de consommation des légumineuses et des racines et tubercules des femmes est supérieure à celle des hommes. Et puis les hommes sont pratiquement les seuls à consommer des fruits pendant les 7 derniers jours de la période de soudure. Ces résultats montrent qu'en général, les céréales, racine/tubercules et légumineuses servent d'aliments de base auxquels s'accompagnent les légumes, poissons, viandes ou œufs si disponibles. La différence des fréquences de consommation peut s'expliquer par le fait que les restes de repas sont plutôt consommés par la femme si les enfants ne sont pas à domicile.

Tableau 6 : Fréquence de consommation de certains aliments durant les 7 derniers jours en période de soudure

	Fréquence de consommation des céréales	Fréquence de consommation des légumineuses	Fréquence de consommation des Tubercules/Racines	Fréquence de consommation des fruits
Femmes	23,99%	35,71%	17,05%	-
Hommes	22,51%	23,40%	10,71%	40,00%

Source : Données de l'étude

2.3.2. Score de la consommation alimentaire

Les données collectées sur chaque membre du ménage ont servi de base à la régression effectuée pour déterminer les scores de consommation alimentaire de chaque individu pendant la période de rareté (tableau 7). Les résultats montrent que un cinquième des femmes chefs de ménage et un quart des femmes en ménage ont une alimentation très pauvre, alors que

les trois quart des femmes chefs de ménages et les femmes en ménage (1^{ère} à 3^{ème} épouse) ont une alimentation marginale. De l'autre côté, on observe un régime alimentaire très pauvre pour un cinquième des hommes, et un régime alimentaire marginal pour sept (7) hommes sur dix (10). Cette situation indique que 2 à 3 personnes sur dix (10) n'arrivent pas à assurer le minimum en matière alimentaire, qu'elles soient hommes ou femmes. Le régime alimentaire marginal qui a absorbé environ trois quart parmi les femmes et les hommes n'honore pas non plus la personne humaine.

Tableau 7 : Score de la consommation alimentaire durant la période de rareté

Sexe	Régime alimentaire très pauvre	Régime alimentaire marginal	Régime alimentaire acceptable	Régime alimentaire bon
Hommes chefs de ménage et femmes chefs de ménage				
Femmes (136)	19% (26)	74% (101)	6% (8)	1% (1)
Hommes (59)	29% (17)	69% (41)	2% (1)	0% (0)
Ménage (168)				
Femmes (226)	24% (54)	73% (164)	4% (8)	0% (0)
Hommes (168)	21% (36)	71% (119)	8% (13)	0% (0)

Source : Données de l'étude

2.4. Analyse de l'accès à l'alimentation

Il s'agit ici d'apprécier l'accès physique, et l'accès économique avant de déterminer le score de l'accessibilité à l'alimentation.

2.4.1. Accès physique

À l'unanimité, les hommes et les femmes affirment que la piste rurale est impraticable en toute saison (tableau 8). Trois hommes sur dix (10) se déplacent sur leur moto, alors que les femmes parcourent les distances à pied et rarement avec un moyen de déplacement. Cela dénote que la majeure partie de la population a du mal à sortir du village pour aller s'approvisionner en aliments nécessaires lorsque besoin se fait sentir. Les femmes comme les hommes utilisent plus la main d'œuvre familiale que les ouvriers. Ce qui est un facteur limitant pour le développement de leur

activité principale et une caractéristique des exploitations agricoles et des cultures extensives à faible rendement.

Tous ont un certain accès aux intrants agricoles (semences améliorées et insecticides). Trois (3) femmes sur quatre (4) et quatre (4) hommes sur cinq (5) utilisent des insecticides. Les raisons évoquées par ceux qui n'en utilisent pas sont le manque de moyen (14% des femmes et 12% des hommes) et l'absence de connaissance de son utilisation chez 2% des femmes et 3% des hommes. Parmi les 64% des femmes qui ne se procurent pas en semences améliorées, 10% ne les aiment pas et 15% ont une mauvaise connaissance de cet itinéraire technique. Par contre 10% des hommes n'aiment pas les semences améliorées et 16% ne maîtrise pas son itinéraire technique. Les facilités des « tout petits crédits accordés aux femmes » favorisent un certain accès des femmes à ces types de financement. Mais ces montants dérisoires sont loin de favoriser le développement des activités agricoles et génératrices de revenu. En définitive, une infirme partie de la population prend du crédit pour leur activité car cela est dû à l'absence de crédit pour 62% des femmes et 77% des hommes.

Tableau 8 : Accès physique aux services de base

Variables		Féminin (381)	Masculin (229)	Total (610)
Marchés		99,21%	99,56%	99,21%
Tontine		56,96%	58,95%	57,70%
Piste rurale practicable	Impraticable	98,69%	98,25%	98,52%
	Peupraticable	1,05%	0,87%	0,98%
	Praticable	0,26%	0,87%	0,26%
Accès eau potable		100,00%	100,00%	100,00%
Moulin fonctionnel		99,21%	99,13%	99,13%
Déplacement homme	Vélo	0,00%	6,11%	2,30%
	Moto	0,00%	29,26%	10,98%
	Voiture	0,00%	0,44%	0,16%
Déplacement femme	Vélo	0,52%	0,00%	0,00%
	Moto	1,31%	0,44%	1,31%
	Mobilette	0,26%	0,00%	0,00%
	Familiale salariale	40,94%	34,93%	38,69%
		19,95%	17,47%	19,02%

Variables		Féminin (381)	Masculin (229)	Total (610)
Main d'œuvre	Familiale et salariale	39,11%	47,60%	42,30%
Accès insecticides		73,23%	79,91%	75,74%
Semences améliorées		33,07%	32,75%	32,95%
Moyen de traction		2,89%	0,44%	1,97%
Accès crédits		15,22%	7,86%	12,46%
Service Agricole		7,09%	6,55%	6,89%

2.4.2. Accès économique

Les résultats du tableau 9 indiquent que pendant la période de soudure, les femmes de l'échantillon consacrent un montant plus élevé pour faire le marché que les hommes. En outre le tableau montre aussi que les hommes dépensent en général moins que les femmes au cours de cette période. Il en est ainsi car les hommes dans les villages n'ont pas l'habitude de donner la « popote » aux femmes. Par ailleurs, les achats effectués par les hommes concernent essentiellement ce dont ils ont besoin personnellement comparativement aux femmes qui devront s'approvisionner de tout ce qui n'est pas produit dans le ménage et dont elles auront besoin pour nourrir leur famille jusqu'au jour de marché suivant.

Tableau 9 : accès économique par sexe au cours d'un mois de rareté ou d'un jour de marché

Sexe	Dépenses marché	Dépenses non agricole	Autres dépenses	Total
Femme (364)	8210 (5405)	1864 (2884)	93 (128)	10168 (7165)
Homme (225)	4890 (2505)	2328 (2392)	263 (269)	7481 (4283)

Les nombres entre parenthèses sont les écart-types.

Source : Données de l'étude

2.4.3. Score de l'accessibilité alimentaire

La régression effectuée sur l'accessibilité alimentaire de la période de rareté a abouti aux calculs des scores d'accessibilité alimentaire de chaque individu (tableau 10). On observe que les hommes qui vivent seuls n'ont pratiquement pas accès à la nourriture (93% + 2%) comparativement aux

hommes qui vivent dans un ménage (85% + 2%) bien qu'ils produisent sur leurs exploitations agricoles. Ceci peut s'expliquer par le fait que culturellement, les hommes ne sont pas socialisés pour préparer le repas. Cependant, la situation des femmes n'a pas changé pour autant puisque 9 femmes chefs de ménage sur 10 ont aussi un score d'accès alimentaire faible comme les deux cents femmes qui sont en ménage. La situation est donc plus grave puisque aussi bien les hommes comme les femmes vivent dans la pénurie totale quel que soit leur statut matrimonial.

Tableau 10 : Score de l'accessibilité alimentaire à la période de rareté

	Accès très faible	Accès faible	Accès moyen	Bonne accès
Hommes chefs de ménage et femmes chefs de ménage				
Sexe Femmes (136)	0% (0)	90% (123)	9% (12)	1% (1)
Hommes (59)	2% (1)	93% (55)	3% (2)	2% (1)
Ménage (168)				
Femmes (226)	0% (0)	88% (199)	12% (27)	0% (0)
Hommes (168)	2% (3)	85% (142)	13% (21)	1% (2)

Source : Données de l'étude

2.5. Analyse de la sécurité alimentaire

Les résultats de cette matrice (tableau 11) révèlent que plus de 50% des femmes et des hommes sont fortement vulnérables à l'insécurité alimentaire quel que soit leur statut matrimonial. Ensemble l'insécurité alimentaire et la forte vulnérabilité regroupent globalement 60% des personnes dans chaque groupe sauf pour les hommes mariés. Dans le groupe des personnes modérément vulnérables, on relève en moyenne 4 personnes sur 10 aussi bien chez les chefs de ménage solitaires hommes et femmes et chez les femmes mariés ; alors que chez les hommes mariés, on dénombre 3 personnes sur 10. La bonne nouvelle est que c'est dans le groupe des hommes mariés que l'on retrouve le taux le plus élevé de personnes en sécurité alimentaire (10%) à côté de 4% et de 2%. Par conséquent dans les ménages ruraux, les hommes ont une meilleure sécurité alimentaire que les femmes.

Tableau 11 : matrice de la sécurité alimentaire en période de rareté

Sexe	Ménages en IA	Ménages fortement vulnérables à l'IA	Ménages modérément vulnérables à l'IA	Ménages en SA
Hommes chefs de ménage et femmes chefs de ménage				
Femmes (136)	1% (2)	55% (75)	39% (54)	4% (6)
Hommes (59)	7% (4)	53% (31)	39% (23)	2% (1)
Ménage (168)				
Femmes (226)	1% (3)	57% (128)	40% (91)	2% (4)
Hommes (168)	7% (11)	54% (91)	29% (49)	10% (17)

IA : Insécurité Alimentaire, SA : Sécurité Alimentaire,

Source : Données de l'étude

DISCUSSION

La commune de Bopa est considérée comme en insécurité alimentaire due à un taux élevé d'insécurité alimentaire (République du Bénin, 2017 : p.12). Les stocks de céréales, légumineuses (conservés en bidon), racines/tubercules (laissés au champ) servent aussi bien à nourrir le ménage en période de soudure mais aussi une partie est vendue et/ou transformée afin de doter la famille de ressources financières. Au cours de la période de soudure, les denrées sont chères et donc les ménages ayant constitué un bon stock arrivent à diversifier leur consommation alimentaire et/ou se faire de l'économie si les ravageurs des greniers n'ont pas détruit les réserves. Pour conserver le maïs plus longtemps, il est stocké au grenier. Le grenier représente le moyen de stockage le plus utilisé (P. Y. Adégbola *et al.*, 2011 : p.2 et A. Arouna *et al.*, 2011 : p.14). Il est utilisé par 93,68% de femmes et 88,89% des hommes pour le maïs. L'objectif premier du grenier est qu'il sert à conserver les aliments pour l'autosuffisance alimentaire. Par conséquent, les hommes et femmes mettent leur maïs en réserve afin de satisfaire l'alimentation de leur famille ou de le revendre en période de soudure où le prix est élevé. Les céréales stockées sont conservées pendant 4 mois avec une quantité en moyenne de 715,5 kg par femme. Notons aussi que le plan de développement communal de Bopa

(2017, p.58) affirme que les producteurs bradent leurs récoltes à l'arrivée des eaux de crue et/ou de manque de moyens financiers.

Dans cette étude, la sécurité alimentaire est analysée en combinant la consommation alimentaire et l'accessibilité alimentaire. Dans un premier temps, pour la consommation alimentaire, la majorité des femmes ou hommes qu'ils soient en ménage ou pas, leur diète est faiblement diversifiée. En effet, le régime alimentaire est marginal avec le maïs, niébé (comme plat de consistance) et parfois le manioc/igname, peu ou pas de protéines animales et de fruits sont consommés au cours de cette période. D'un autre côté, l'accessibilité alimentaire montre que 12% des femmes et 13% des hommes ont un accès difficile à la nourriture pendant la période de soudure. Cette accessibilité moyenne se justifie par la possession de moyen de déplacement (moto et vélo) afin de pouvoir circuler à l'intérieur et en dehors du village lorsque le besoin d'acquérir les aliments se fait sentir. Mais pour la grande majorité de l'échantillon, lorsque survient la période de soudure, même les moyens de déplacement n'aident pas les ménages à s'approvisionner en aliment. Ce qui signifie que les routes sont impraticables. Par conséquent, presque toute l'année, plus de 50% des hommes et femmes célibataires ou pas sont fortement vulnérables à l'insécurité alimentaire. Donc, un petit choc (inondation, sécheresse, période de soudure...) fera basculer la majorité des ménages en « insécurité alimentaire ». Plus précisément, 98% des femmes et 90% des hommes en ménage auront des difficultés d'accès à l'alimentation si un choc survient. Ils seront donc en insécurité alimentaire. Mais 10% des hommes en ménage sont en sécurité alimentaire contrairement à 2% des femmes en ménage. Ces résultats montrent qu'en étant dans le même ménage, les hommes et les femmes n'ont pas accès aux mêmes aliments et donc ont une alimentation différente.

L'analyse des niveaux d'insécurité alimentaire des ménages effectuée dans la commune de Bopa, s'est focalisée sur l'étude des ménages vivant dans les villages déclarés en insécurité alimentaire. Dans la commune de Bopa, la période de soudure dure 9 mois (République du Bénin, 2017 : p.102). Ce qui signifie que la période d'abondance ne dure qu'un laps de temps et ne permet pas à tous de constituer un stock consistant pour la longue période de soudure.

L'inondation commence au plutôt en mai pour prendre fin au plus tard en septembre. Ce qui signifie que la période où les hommes et les femmes sont censés bénéficier de leur production, ils subissent les affres de l'inondation avant la période de soudure. Donc, au cours de la période d'abondance, il y a aussi l'inondation ce qui ne permet pas aux femmes et hommes de pouvoir constituer un stock réel pour la période de soudure.

Pendant ces cinq mois, il est noté la perte des récoltes et l'inondation des champs, la famine, la mort des animaux et aussi la destruction des maisons. Par conséquent, d'octobre à avril, les femmes et hommes de la commune doivent pouvoir produire des biens et les stocker dans un endroit plus sécurisant pour prévenir les conséquences qu'apportent l'inondation. Les stocks réalisés dans les greniers et bidons deviennent inaccessibles et/ou sont hors d'usage à cause de la destruction des maisons et/ou des greniers. Ces stocks qui sont censés réduire le taux de famine et de malnutrition dans la population deviennent inutilisables.

CONCLUSION

L'étude de l'analyse des niveaux d'insécurité alimentaire portée sur les membres des ménages des villages a montré que les ménages de la zone enquêtés cultivent en premier lieu les céréales. Les femmes et hommes stockent les céréales pendant 4 mois. Les céréales, racines/tubercules et légumineuses sont les aliments de base. Ces aliments ne sont pas souvent accessibles physiquement et économiquement. Ce qui entraîne plus de 50% des hommes et femmes quelque soit leur statut matrimonial à une forte insécurité alimentaire. Par contre 10% des hommes en ménage ont une sécurité alimentaire pour 2% des femmes. Mais à l'apparition d'un choc, 98% des femmes et 90% des hommes en ménage seront en insécurité alimentaire. Enfin, les périodes d'inondation et de soudure cumulée occupent 8 à 9 mois dans l'année. Les résultats de ces données montrent réellement pourquoi les hommes et femmes de la commune de Bopa sont en insécurité alimentaire et/ou sont fortement vulnérables à l'insécurité alimentaire toute l'année. Il urge donc aux différents ménages de mettre en place des stratégies pour éviter les pertes de production/récolte à travers la construction d'un magasin accessible en temps d'inondation et bien situé pour la conservation des récoltes.

Par ailleurs, lorsque les ménages sont classés dans des niveaux de sécurité alimentaire, le mari et la femme ne sont généralement pas à ce niveau. La suggestion principale de cette étude est que les diagnostics au niveau national ne s'arrêtent pas au classement des ménages mais fassent ressortir le niveau de sécurité alimentaire des différents membres des ménages comme le mari, la ou les femmes, les enfants, etc. pour une meilleure prise en charge au niveau des politiques de sécurité alimentaire.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Adégbola Patrice Ygué., Arouna Aminou et AhoyoAdjovi Nestor René, 2011, « Acceptabilité des structures améliorées de stockage du maïs au Sud-Bénin ». *Bulletin de la Recherche Agronomique du Bénin*, n°2, p1 à 12.

ArounaAminou, Adégbola Patrice Ygué et Biaou Gauthier, 2011, « Analyse des coûts de stockage et de conservation du maïs au Sud-Bénin ». *Bulletin de la Recherche Agronomique du Bénin*, n°2, p13 à 23.

Commune de Bopa, 2017. *Plan de Développement Communal 2018-2022*, Bopa, 148p.

Food and Agriculture Organization (FAO), 1997, *Rôle des SADA dans la Sécurité Alimentaire de Kinshasa : Chapitre 1: Le concept de la sécurité alimentaire*, <http://www.fao.org/3/AA039F/aa039f05.html>.

Food and Agriculture Organization (FAO), 2017, *Vue d'ensemble régionale de la sécurité alimentaire et la nutrition*, Accra, 116p.

Houinsa David Godonou et Mouftaou Amadou Sanni, 2008, *Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin*, Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale du Bénin, Cotonou, 51p. POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DU GENRE PNPG DU BENIN (prb.org)

Institut National de la Statistique et de l'Analyse Économique (INSAE), 2017, « Tome 6 : Caractéristiques des groupes spécifiques : Synthèse des analyses sur les populations vulnérables », p1 à 20. <https://insae.bj/images/docs/insae-statistiques/enquetes-recensements/RGPH/TOME%206.pdf>

MutebaKalala Damien, 2014, *Caractérisation des modes de consommation alimentaire des ménages à Kinshasa: Analyse des interrelations entre modes de vie et habitudes alimentaires*, Belgique, Université de Liège-Gembloux-Agro-Bio Tech, 199p.

Ndiaye Malick, 2014, *Indicateurs de la Sécurité Alimentaire*, Sénégal, Programme Alimentaire Mondial Bureau Régional pour l'Afrique de l'Ouest, Dakar, 27p.

Programme Alimentaire Mondial (PAM), 2005, *Analyse de la Sécurité Alimentaire et de la Vulnérabilité*, Mali, Programme alimentaire Mondial, 95p.

Programme Alimentaire Mondial (PAMb), 2018, *Rapport final : Examen stratégique national « faim zéro » au Bénin à l'horizon 2030*, Bénin, 192p.

République du Bénin, 2017, *Analyse Globale de la Vulnérabilité et de la Sécurité Alimentaire (AGVSA)*, Bénin, 173p.

ARTICLE 7

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE (VBG) EN MILIEU PROFESSIONNEL : UNE LECTURE DU CAS IVOIRIEN

TOKALE Zrankapeu Charlotte
KOUAME Aya Veronique Epse Camara
KOMENAN Ebenesere Bitti
TOUMANI Dabo
GBANGBO Yao Christophe
GBESSANE Beale Adele
ONG International Help

Résumé

Les inégalités hommes-femmes et les violences sexistes ou sexuelles subies par les femmes sont l'un des enjeux les plus pressants auxquels fait face le monde. En effet, au lendemain de l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF), la première action des pays qui ont adopté ce traité, a été la ratification pour la promotion du Genre et la protection des droits de la Femme. La Côte d'Ivoire n'est pas restée en marge de cette situation. Le pays a ratifié la CEDEF en 1995 et s'est doté, depuis lors, d'un important arsenal juridique pour la promotion et la défense des droits de la femme. Cependant, dans la pratique, la promotion et la défense des droits de la femme ne sont pas toujours aisées surtout dans le milieu professionnel. La présente étude a pour objectif de contribuer à la réduction des cas de VBG en milieu professionnel. Sur le plan méthodologique, l'étude privilégie la démarche qualitative basée sur une approche stratégique axée sur la revue de la littérature et des observations. Les résultats révèlent que les campagnes d'information et de sensibilisation, suivi du renforcement des capacités du mécanisme national d'appui aux victimes sur les moyens/mécanismes de prévention desdites inégalités et violences ainsi que la vulgarisation des dispositions juridiques sont des solutions adéquates et durables pour réduire ce fléau.

Mots clés : CEDEF, Egalité, Genre, milieu professionnel, VBG.

Abstract

Gender inequality and gender-based or sexual violence against women is one of the most pressing issues facing the world. Indeed, following the adoption of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the first action of the countries which adopted this treaty was the ratification for the promotion gender and the protection of women's rights. Côte d'Ivoire has not remained on the sidelines of this situation. The country ratified CEDAW in 1995 and has acquired significant legal arsenals for the promotion and defense of women's rights. However, in practice, the promotion and defense of women's rights are not always easy, especially in the workplace. This study aims to contribute to the reduction of cases of GBV in the workplace. On the methodological level, the study favors the qualitative approach based on a strategic approach focused on the review of the literature and observations. The results reveal that information and awareness campaigns, followed by the strengthening of the capacities of national support units for victims on the means/mechanisms of prevention of the said inequalities and violence as well as the popularization of legal provisions are adequate and lasting solutions to reduce this scourge.

Keywords: CEDAW, Equality, Gender, professional environment, GBV.

INTRODUCTION

Selon le Fonds des Nations Unies pour la Population (2018),

« La violence basée sur le genre [...] découle de relations inégales de pouvoir entrehommes et femmes. Elle est dirigée contre une femme du fait qu'elle est une femme ou elle touche les femmes de manière disproportionnée. Elle comprend, sans s'y restreindre, des agressions physiques, sexuelles et psychologiques. Il s'agit également d'une violence perpétrée ou pardonnée par l'Etat ».

Les violences basées sur le genre (VBG) sont reconnues comme un phénomène traduisant des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, aboutissant à la domination et à une discrimination exercée souvent, par les premiers sur les secondes. Ces violences freinent particulièrement la promotion des femmes et portent atteintes à leurs libertés fondamentales. Elles empêchent partiellement ou totalement, les femmes et filles, qui en sont victimes et qui ne sont pas suffisamment protégées, de jouir de leurs droits.

Les VBG font partie des principaux mécanismes sociaux de subordination d'une catégorie de personnes envers une autre. Ce sont aussi des violences sexistes puisque perpétrées contre une personne en raison de son sexe et de la place que lui accorde une société ou une culture donnée. Elles sont enracinées dans l'inégalité entre les hommes et les femmes à travers le monde (Centre for Children and Families in the Justice System, 2005).

Les manifestations des VBG sont alors multiformes et transversales. Dans le monde du travail par exemple, la situation des violences basées sur le genre se pose avec acuité. En effet, les Violences Basées sur le Genre (VBG) en milieu professionnel portent atteinte à l'égalité en milieu de travail, peuvent avoir un impact négatif sur la rémunération, la progression de carrière et les conditions de travail des victimes, et, dans certains cas, les contraindre à quitter le monde du travail (OIT, 2019). Bien qu'il concerne potentiellement tout un chacun, cette situation selon OIT (2019) touche particulièrement les femmes et renforce les stéréotypes sur leurs capacités et leurs aspirations. Pour OIT (2019), les Violences Basées sur le Genre (VBG) en milieu professionnel contribuent également à tenir les femmes à l'écart du marché du travail et à les maintenir dans des échelles de rémunération inférieures à celles des hommes (ce qui exacerbe les disparités salariales liées au genre).

Face à cela, la communauté internationale, dans l'optique d'assurer une meilleure protection des droits des hommes et des femmes dans le milieu professionnel a suscité l'adoption des dispositions pour lutter contre les violences basées sur le Genre. En juin 2019, lors du centenaire de l'OIT, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention sur la violence et le harcèlement (n°190) et la recommandation (n°206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale indiquait clairement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser. Elaborés par les acteurs du monde du travail (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs), ces instruments historiques définissent un cadre commun permettant de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement, grâce à une démarche inclusive, intégrée et tenant compte de la dimension de genre.

La convention reconnaît que toute personne a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Elle offre une large protection et s'applique aux secteurs public et privé, à l'économie formelle et informelle, ainsi que dans les zones urbaines et rurales. La convention définit la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme « *un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces*

de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, [y compris] la violence et le harcèlement fondés sur le genre. ». La convention définit la violence et le harcèlement fondés sur le genre comme «la violence et [le] harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, [y compris] le harcèlement sexuel.» [art.1 1)]. Cependant, en dépit de cette législation les *Violences Basées sur le Genre (VBG) en milieu professionnel* sont récurrentes.

La Côte d'Ivoire n'échappe pas à ce phénomène. L'Etat n'y est pas encore parvenu à « *Zéro inégalité* » et « *Zéro violence basée sur le genre (VBG)* » en milieu professionnel. Selon une étude intitulée « *enquête sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel dans le district d'Abidjan* » menée par le RIDDEF (2021), 33% de personnes interrogées sur un échantillon 1169 ont été victimes de harcèlement sexuel avec une différence significative entre les sexes, les communes et les secteurs d'activité : les femmes sont plus harcelées que les hommes (41% contre 24%), les communes les plus en vue sont Adjamé (73%), Marcory (55%), et Plateau (53%) et enfin les secteurs d'activités où le harcèlement au travail est beaucoup observé sont maquis/restaurant (57%), marchés-Black (49%) et art et culture (43%).

L'étude note que sur le plan professionnel, la majorité des victimes travaillent dans le secteur informel. Ces constats nous amènent au questionnement suivant :

Comment endiguer les Violences Basées sur le Genre (VBG) en milieu professionnel pour une meilleure promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'environnement de travail ?

C'est à cette interrogation que la présente étude tente d'apporter des éléments de réponse.

1. Méthodologie

La présente étude s'inscrit dans une approche qualitative. En effet, la technique essentiellement utilisée pour la collecte de données est la recherche documentaire. C'est une démarche systématique, qui a consisté

à identifier, à récupérer et à traiter les informations recueillies dans les banques de données informatiques et bibliographiques. La documentation a donc été d'un apport considérable. À cet effet, les axes d'orientation théorique de l'exploration documentaire ont eu comme vecteurs disciplinaires, la presse écrite, des articles scientifiques, des rapports de séminaires et colloques sur le genre et les rapports hommes/femmes. En tant que principal outil d'investigation, la recherche documentaire s'est effectuée durant tout le long de l'étude et a porté sur une littérature aussi variée. Plusieurs études de recherche qui ont mobilisé des méthodologies et des approches diverses ont été utilisées afin de conforter notre position.

2. Résultats analytiques de la recherche

2.1 La question du genre en Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire connaît divers types d'inégalités de genre. Elles sont visibles dans la vie publique comme dans la vie privée, sous la forme de certaines pratiques telles que les MGF, le mariage d'enfants et la polygamie qui, bien qu'elle soit illégale depuis maintenant plusieurs décennies, touche encore 28 % des femmes selon les données issues des enquêtes démographiques et de santé (DHS, 2012). Aussi, la Côte d'Ivoire présente le taux de MGF le plus élevé en Afrique de l'Ouest : près de 40 % des femmes ont subi cette pratique alors qu'elle a été interdite en 1998 (UNICEF, 2007). L'avortement reste encore illégal (sauf s'il est requis pour sauver la vie de la femme concernée) dans un contexte où 27 % des femmes en couple font face à des besoins non satisfaits en matière de planification familiale (EDS, 2012). Le rapport combiné EDS-MICS 2012 (DHS, 2012), couplé aux données de l'Enquête sur les indicateurs du SIDA (EIS) et de l'Enquête sur les indicateurs du paludisme (EIP), fournit des informations détaillées sur les grossesses et les mariages précoces, les MGF (38 % des femmes âgées de 15 à 49 ans déclarent avoir subi une excision traditionnelle, et pour 53 % d'entre elles, elle a été pratiquée avant l'âge de cinq ans), et les violences domestiques. Des écarts générationnels, économiques et régionaux sont observables : 51 % des femmes âgées de 15 à 19 ans estiment que la violence envers les femmes est justifiée dans certaines circonstances. Dans les zones rurales, ce taux atteint 53 %, contre 43 % dans les zones urbaines. Il s'élève à 37 % chez les femmes instruites, contre 50 % chez les femmes non instruites. Les femmes des groupes ethniques Krou (47 %), Mandé du Nord (45 %) et Mandé du Sud (43 %) sont les plus touchées par la violence physique et 10 % des femmes Krou déclarent avoir subi des violences sexuelles. Parmi les femmes qui ont été victimes de violences sexuelles ou physiques, 37 % déclarent avoir demandé de l'aide. Les femmes des milieux ruraux (44 % contre 32 % en

milieu urbain), de la région du Nord-Est (61 %) et des ménages pauvres (51 %) sont plus susceptibles de demander de l'aide à un tiers ou à des services (EDS-MICS, 2012). De la même façon, l'article 1^{er} du Code civil, qui précise que le mariage est interdit aux femmes âgées de moins de 18 ans, n'est pas pleinement appliqué, puisque 12 % des femmes sont mariées avant l'âge de 15 ans, et 36 % avant 18 ans (DHS, 2012). Les relations de genre varient considérablement à travers le pays. Différentes études ethnographiques mettent en lumière les diverses dimensions qu'elles peuvent prendre, notamment en montrant comment la production, l'utilisation et la distribution des ressources sont réparties selon les sexes dans les zones rurales (Duflo and Udry, 2004, Bassett, 2002). Dans un contexte très différent de la ville d'Abidjan, Newell (2009) aborde les relations sexuelles entre hommes et femmes non mariés.

En ce qui concerne la prise de décision au sein des ménages, 68 % des femmes mariées occupant un emploi décident elles-mêmes de la façon dont elles dépensent leur revenu. Les données issues des enquêtes témoignent toutefois de variations importantes selon les régions. Les données des enquêtes montrent que les rôles des hommes et des femmes mariés dans les autres types de prise de décision sont inégaux : peu de femmes peuvent décider seules des questions touchant à leur santé, aux achats importants ou aux visites rendues aux amis ou à la famille (respectivement 10,2 %, 9,2 % et 18,3 %). La part des femmes témoignant d'une prise de décision conjointe dans ces domaines au sein de leur ménage est plus importante avec respectivement 24,4 %, 28,8 % et 28,5 % (DHS, 2012). Dans une vaste étude menée en zone rurale, McCauley *et al.* ont observé que 18,5 % des femmes subissent la coercition reproductive de leur partenaire (McCauley *et al.*, 2014).

Différentes études ont fait état de taux élevés de violences basées sur le genre et de violences au sein du couple, dont les victimes sont le plus souvent des femmes. Selon un sondage mené par Hossain *et al.* (2014) dans 12 communautés rurales, 57,1 % de femmes et 40,2 % d'hommes ont subi des actes de violence physique ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans, 29,9 % des femmes et 12,3 % des hommes ont été exposés à un type de violence au cours de l'année passée, et pour 14,8 % des femmes et 3,3 % des hommes, la première expérience sexuelle était forcée. Dans une étude de moindre ampleur réalisée à Abidjan, 53,6 % des femmes ont déclaré avoir fait face à des violences au sein du couple au cours de l'année précédente (Shuman *et al.*, 2016), entraînant un sentiment de honte et de stigmatisation. Gupta *et al.* (2012) font état d'un essai contrôlé randomisé par groupe, selon lequel 27% des femmes seraient régulièrement

maltraitées par leur belle-famille, qui exercerait souvent un contrôle reproductif sur elles. Bien que peu de travaux aient été réalisés dans ce domaine, l'intervention menée par Hossain *et al.* sur un groupe d'hommes, en vue de lutter contre la violence au sein du couple dans les zones rurales de Côte d'Ivoire, a débouché sur des résultats positifs.

Le DHS-EDS-MICS de 2012 évoque également la violence envers les enfants (27 % des 15-17 ans et 34 % des 18-19 ans déclarent avoir été exposés à des actes de violence physique ou sexuelle) et le travail des enfants (39 % des 5-14 ans déclarent avoir déjà travaillé). Les tâches domestiques sont généralement prises en charge par les jeunes filles, qui sont nombreuses à quitter le foyer familial pour vivre et travailler dans une autre famille, dans des conditions souvent déplorable (Jacquemin, 2006). Bien que l'enquête MICS fournit certaines données sur la situation des enfants de moins de 15 ans, elle n'examine ni les occurrences ni les tendances relatives à la violence, et n'aborde pas les aspects scolaires des inégalités et des violences basées sur le genre.

Lors des récents conflits, les femmes et les enfants ont été victimes de divers types de violences, ainsi que de maltraitance et de traite d'êtres humains (Blay-Tofey and Lee, 2015, Hudson, 2009). Compte tenu de ces éléments, Hudson (2009) a souligné le manque d'implication des femmes et des organisations de femmes (et plus généralement, de la société civile) dans le processus de consolidation de la paix.

Selon Barthélémy (2016), les organisations de femmes ont été mises en place dans les années 1950 pour lutter contre la domination masculine et la répression coloniale française et sont associées à la Fédération Démocratique Internationale des Femmes (FDIF), une organisation dont le siège se trouve en France. Diverses sources montrent que récemment, les mouvements de femmes se sont concentrés sur l'autonomisation de petits groupes locaux de femmes. C'est par exemple le cas de l'ONG Femmes et TIC³³, qui vise à réunir les femmes s'intéressant aux nouvelles technologies.

Le renforcement de la représentation politique des femmes constitue également un objectif de premier plan, notamment pour le Centre Féminin pour la Démocratie et les Droits Humains en Côte d'Ivoire, Lead africaines et GEPALEF³⁴.

³³ Voir <https://africa.mozilla.community/fr/decouvrez-les-women-in-tech-de-cote-divoire/>

³⁴ Voir <http://www.genreenaction.net/interpellaction-formations.html>

2.2 Des faiblesses dans le mécanisme de prise en charge des victimes de VBG

Une équipe de l'Association des Chercheurs des Organismes de la Formation et de l'Intervention Social a réalisé une étude³⁵ au Centre de Protection et d'Assistance aux Victimes de Violences sexuelles (PAVVIOS³⁶) situé à Attécoubé, une des grandes communes de la ville d'Abidjan. Intitulée « Déterminants des obstacles à la prise en charge des femmes victimes de viol à Abidjan », cette enquête a permis d'interroger aussi bien les pensionnaires du centre, le personnel soignant et administratif du centre et des personnes impliquées dans le circuit de la prise en charge.

Les résultats ont montré certaines limites des structures qualifiées et équipées pour une prise en charge des cas, un déficit de ressources humaines qualifiées et les stéréotypes socioculturels sur la prise en charge.

Le centre PAVVIOS est le seul centre d'aide et d'assistance aux victimes de violences sexuelles à Abidjan, offrant un service public, avec un circuit de prise en charge spécifique. Il a été observé qu'une victime reçue au centre à Attécoubé se verra livrer ses médicaments dans une pharmacie partenaire à Yopougon puisque le centre n'a pas de pharmacie intégrée. Elle ira porter plainte au commissariat, car le centre n'a pas d'agent de police détaché en son sein.

Ces différentes démarches entre les services atténuent la volonté de la victime à aller au bout du processus de prise en charge. Cet éclatement des services dans le processus d'intervention est un véritable défi pour des familles ne disposant pas de moyen de mobilité. La plupart des victimes affirment ne pas s'être confiées tout de suite après le viol de peur d'être rejetées. Et lorsqu'elles ont réussi à en parler, la première question qui leur était posée en retour était « *toi, tu lui as fait quoi ?* ».

Par ailleurs, cette même étude révèle que pour certaines familles, rendre les faits de viol publics exposent les victimes à des pressions et de stigmatisations de la part de la communauté. Elle a également mentionné que 62,5% des victimes ont affirmé qu'elles n'ont pas été satisfaites du déroulement et du verdict du procès. En effet, plusieurs familles qui ont accompagné leur fille victime de viol dans les tribunaux estiment que la

35 <https://www.cairn.info/revue-sciences-et-actions-sociales-2019-1-page-123.htm>

36 Le Centre PAVVIOS est à ce jour le seul service public en Côte d'Ivoire, offrant un mécanisme d'aide global aux victimes de violences sexuelles à travers le circuit d'aide qui y est élaboré

justice n'a pas été correcte car l'auteur du viol de sa fille a écopé d'une peine d'emprisonnement de 3 mois avec sursis alors que la peine minimale prévue par le Code pénal³⁷ est de 5 à 20 ans maximum et la prison à vie pour les cas graves. Cette incohérence dans les procès conforte certains parents de victimes à régler le problème à l'amiable, renforçant la sous-dénonciation et l'impunité envers l'auteur de viol.

2.3 Situation de la côte d'ivoire en matière de normes internationales du travail

La Côte d'Ivoire a ratifié 40 conventions de l'OIT dont 2 dénoncées³⁸. Parmi les 38 en vigueur, on compte les 8 Conventions fondamentales. Les dernières ratifications de conventions, au nombre de six(6)³⁹, datent de 2015. La mise en cohérence des textes nationaux avec l'ensemble des conventions ratifiées reste donc un chantier à poursuivre.

Les capacités de veille sur le respect des normes internationales du travail (NIT) sont acquises et valorisées dans la production et la réponse aux observations de la Commission d'Experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), mais il importe d'en faire périodiquement l'évaluation pour y remédier, si besoin. Outre ces acquis, la nécessité de renforcer davantage la protection des travailleurs est avérée à l'aune des instruments internationaux du travail qui ont déjà passé l'étape de la soumission à l'Assemblée Nationale⁴⁰.

Le nouveau Code du Travail promulgué en 2015 est inscrit dans un cycle de vulgarisation. Selon l'ENV (2015), la législation du travail en Côte d'Ivoire n'est pas appliquée dans tous les lieux de travail, en particulier dans l'économie informelle où 91,8 % des actifs exercent aux mépris ou dans l'ignorance des normes du travail.

Cette source révèle que cela est dû au fait que le système d'inspection du travail n'a pas les moyens opérationnels de sa mission (logistique, personnel technique-qualifié en sous-effectif, partenariat de collaboration interservices).

³⁷Article 404 du Code Pénal

³⁸OIT, NORMELEX. (Les conventions C 005 et C 033 sont automatiquement dénoncées le 07 Février

2004 par l'entrée en vigueur de la convention C 138).

³⁹C 150 (administration du travail) ; C 155 (sécurité et santé au travail des travailleurs) ; C 160 (statistiques du travail) ; C 161 (services de santé au travail) ; C 171 (travail de nuit) ; C 187 (cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail).

⁴⁰Vingt-six (26) instruments internationaux (conventions, recommandations, protocoles).

3. Application des normes et des politiques relatives aux violences basées sur le genre en milieu professionnel en Côte d'Ivoire

Depuis 2012, des politiques, programmes et actions concrètes ont été initiés dans les domaines de l'emploi et du travail en Côte d'Ivoire. Ces initiatives sont poursuivies dans le cadre du Plan national de développement, qui matérialise l'engagement du Gouvernement de faire reculer la pauvreté et les inégalités entre les hommes et les femmes dans le pays et, à relever les défis de la croissance inclusive pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD).

3.1 En matière d'emploi.

Sur la période 2012-2015, l'emploi des jeunes a été érigé au rang de priorité nationale. La Déclaration de politique d'emploi du Président de la République, 2012, a donné l'orientation consistant à faire de l'emploi un résultat de la croissance. Une politique nationale de l'emploi (PNE 2012-2015) a été adoptée, et dans le cadre duquel plusieurs programmes et projets ont été développés en direction des jeunes : programmes THIMO (Travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre), formations complémentaires qualifiantes (FCQ) ; stages pré-emplois (SPE), programmes d'apprentissage, etc. Des réformes institutionnelles ont accompagné ce mouvement en faveur de l'emploi. Un Ministère spécifiquement dédié à l'emploi jeune (Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique-MPJEJSC) et une agence spécialisée (Agence Emploi Jeunes-AEJ), ont été créés. Le cadre financier de la politique de l'emploi a été assaini et un comité-emploi a été institué pour coordonner les acteurs.

Le Code du Travail de 2015 a été aligné sur cette priorité pour contribuer à améliorer l'employabilité des jeunes (garçon et fille) et l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce Code institue les stages de qualification ou d'expérience professionnelle, les stages-écoles, les chantiers-écoles et un quota d'emplois pour les personnes en situation de handicap. Le stage de qualification ou d'expérience professionnelle fait obligation aux entreprises d'accueillir, en stage de qualification ou d'expérience professionnelle, des demandeurs d'emploi en vue de leur offrir une qualification ou une première expérience professionnelle. L'annexe fiscale 2016 institue des avantages fiscaux pour inciter à l'embauche des jeunes (garçon et fille) pour ceux formés et embauchés, et un allègement de la fiscalité sur les primes, de stages et des exonérations spécifiques pour les nouvelles entreprises portées par des jeunes. Au plan de l'information du marché du travail, une Enquête-Emploi Annuelle

(EEA) a été instituée depuis 2012 et se réalise chaque année pour renforcer les capacités nationales à la planification de l'action pour l'emploi. Un Tableau de Bord Emploi (TBE) a été lancé pour communiquer sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail. Le défi reste de capitaliser sur les acquis politique, institutionnel et financier de la politique de l'emploi, pour monter en puissance sur le front de l'emploi, à travers la rationalisation, l'élargissement, le renforcement et l'intensification de l'action.

3.2 En matière de normes de travail.

L'action du Gouvernement a consisté à mettre à niveau le cadre juridique du travail en Côte d'Ivoire au regard des évolutions du monde du travail et des engagements internationaux du pays. Un nouveau Code du Travail a été adopté en 2015. Six (6) Conventions internationales ont été ratifiées en 2015 : C 150 (administration du travail) ; C 155 (sécurité et santé des travailleurs) ; C 160 (statistiques du travail) ; C 161 (services de santé au travail) ; C 171 (travail de nuit) ; C 187 (cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail). Trente-six (36) instruments internationaux du travail⁴¹ ont fait l'objet de soumission à la représentation nationale, et des processus de ratification seront lancés afin de renforcer le dispositif juridique pour la protection des travailleurs. Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), le salaire minimum agricole garanti (SMAG) et les salaires minima catégoriels ont été révisés à la hausse. L'âge minimum d'accès à l'emploi est passé de 14 à 16 ans. Le principal défi reste de mettre la législation nationale du travail en conformité avec les engagements internationaux et, de renforcer son application sur tous les lieux de travail.

À l'analyse de la situation, un réajustement des normes et des politiques relatives aux violences basées sur le genre en milieu professionnel en Côte d'Ivoire est nécessaire. En effet, celles-ci ne sont pas toujours adaptées aux milieux professionnels du pays. Les actions menées sont beaucoup plus orientées vers les communautés locales dans lesquelles plusieurs projets sont initiés ou exécutés, laissant sinon négligeant les situations vécues par les femmes au travail. D'ailleurs, la Côte d'Ivoire n'a pas encore atteint ce premier stade par l'adoption et la ratification des textes et lois en vigueur. Ce qui fait qu'il existe des insuffisances au niveau des réponses au problème des VBG en milieu professionnel.

⁴¹Vingt-sept (27) instruments internationaux dont : 13 Conventions ; 9 Recommandations ; 3 Protocoles ; 1 Résolution.

4. Campagnes d'information/sensibilisation et renforcement des capacités des mécanismes nationaux d'appui aux victimes comme solutions adéquates et durables

Cet éventail de lois et de politiques relatives au genre dans le milieu professionnel, fournit une base partielle pour que la Côte d'Ivoire puisse s'attaquer aux multiples questions entourant ce problème. L'attention accordée aux droits et à la protection des femmes, témoigne de la prise de conscience concernant la nécessité de lutter contre les violences faites aux femmes. Il existe également des politiques et des stratégies clés en matière de genre et de violence qui sont des points d'entrée précieux pour aborder les VBG en milieu professionnel. Toutefois, des difficultés quant à l'efficacité de l'application de ces différents outils demeurent.

Des analyses menées dans le monde entier ont permis d'identifier un ensemble de difficultés entravant l'application des politiques. Par exemple, en ce qui concerne les violences basées sur le genre dans les pays à faible revenu, Ellsberg *et al.* (2015) indiquent que, malgré l'élaboration d'une politique nationale en la matière, la mise en œuvre de cette dernière peut s'avérer inégale et présenter des problèmes d'allocation budgétaire ainsi qu'un manque de soutien de la part d'acteurs clés, tels que la justice et la police – ces problèmes étant à la fois délibérés et involontaires. De même, Leach *et al.* (2014) ont mis en relief les faiblesses affectant leur mise en œuvre qui sont associées à l'absence de plans d'action, de formations ou de ressources adéquates. Parkes (2016) a souligné l'importance de travailler avec les acteurs politiques au niveau intermédiaire, par exemple les fonctionnaires des secteurs de l'éducation, de la santé et de la justice, et les institutions responsables de la mise en œuvre des politiques de lutte contre les VBG. Pour lui, ces acteurs sont pourtant peu consultés dans le cadre des études et des interventions relatives aux VBG en milieu professionnel (Parkes, 2016).

En Côte d'Ivoire, les commentaires sont émis au sujet de l'application des politiques notamment sur la multiplication des structures à différents niveaux, ce qui peut permettre aux divers acteurs de s'associer dans le cadre de la lutte contre les violences basées sur le genre et de favoriser un degré d'implication élevé de leur part. Toutefois, en faisant écho desdits commentaires, il faut souligner plusieurs domaines dans lesquels des mesures sont nécessaires pour renforcer l'application de ces politiques : la diffusion d'informations et la formation relatives aux lois et aux politiques existantes au niveau régional et local ; les ressources, notamment l'appui financier, l'expertise et le suivi nécessaire à l'application des politiques et

au fonctionnement des structures associées ; et la prévalence de normes et valeurs inéquitables qui entravent l'application des lois et des politiques à tous les niveaux.

Selon l'Analyse Méthodique Des Données Issues De La Recherche Mondiale Sur Les Politiques Et Les Pratiques De Lutte Contre Les Violences De Genre (2017), il ressort que la diffusion limitée d'informations au sujet des différentes politiques et stratégies est un motif de pérennisation des VBG en milieu professionnel. Les résultats de leur étude mettent en avant une stratégie de lutte, qui est la sensibilisation des populations. Les principales cibles de cette sensibilisation seraient les jeunes filles, les parents, les communautés de manière générale. Cette sensibilisation aurait comme rôle la vulgarisation du rôle de la justice pour informer les populations de leurs droits, de la dimension sociale de la justice et des procédures judiciaires. Les canaux de cette sensibilisation, selon cette source peuvent être l'utilisation des médias et notamment les réseaux sociaux, mais aussi des ONG. Cette analyse met en lumière des obstacles majeurs à la lutte contre les VBG en milieu professionnel mais prône des actions pour endiguer ce phénomène.

CONCLUSION

Le présent travail avait pour objectif de contribuer à la réduction des cas de VBG en milieu professionnel. La Côte d'Ivoire, pays suffisamment doté de lois et politiques en la matière a servi de cas d'étude. À la suite des analyses qualitatives conduites à cet effet, il a été identifié des éléments fondamentaux capables de contribuer à la lutte contre ce phénomène. Le premier élément fondamental est l'information/sensibilisation sur les lois et politiques. L'étude a fait le constat selon lequel, cet élément est le socle des stratégies de lutte contre les VBG. Cependant, ce premier élément n'a pas été identifié comme une variable indépendante. Il a un lien avec le renforcement des capacités du mécanisme national d'appui aux victimes, car le principal problème réside dans l'absence de dénonciation des préjudices subis par ces victimes.

L'atrocité des violences, avec des répercussions négatives sur les plans physique, mental et social des victimes, doit inciter les acteurs publics et privés à inscrire des actions de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles en milieu professionnel dans les stratégies des politiques de l'emploi. Cela passe notamment par un renforcement des capacités associé à l'intensification des actions de sensibilisation sur les méfaits des violences.

BIBLIOGRAPHIE

BIT (2010). Harcèlement sexuel au travail, 2010.

BIT (2014). Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants, Août 2014.

BIT (2020). Le harcèlement sexuel dans le monde du travail, 2020.

DHS (2012). Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples de Côte d'Ivoire 2011-2012. Calverton, Maryland, USA : Institut National de la Statistique (INS) et ICF International.

ELLSBERG, M., ARANGO, D. J., MORTON, M., GENNARI, F., KIPLESUND, S., CONTRERAS, M. & WATTS, C. (2015). Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say? *Lancet*, 385, 1555-66.

INS (2015). Enquête sur le niveau de vie des ménages, 2015.

LEACH, F., DUNNE, M. & SALVI, F. (2014). School-related Gender-based Violence: A global review of current issues and approaches in policy, programming and implementation responses to School-Related Gender-Based Violence (SRGBV) for the Education Sector. UNESCO.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE (2016). Politique Nationale de l'Emploi (PNE) 2016-2020.

OMS (2013). Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire : résumé d'orientation. Genève: OMS; 2013. 51

PARKES, J. (2016). The evolution of policy enactment on gender-based violence in schools. *Prospects : Quarterly Review of Comparative Education*, 46.

RPGH (2014). Principaux résultats du RPGH 2014, Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RPGH), Côte d'Ivoire.

UNICEF (2007). *Côte d'Ivoire Fact Sheet - Female Genital Mutilation/Cutting* [Online]. Available:

http://www.unicef.org/wcaro/WCARO_CI_FactSheet_En_FGM.pdf.

ARTICLE 8

VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE COMME FONDEMENT DE LA CONTRE-PERFORMANCE DES ÉTUDIANTS À L'UNIVERSITÉ FÉLIX HOUPHOUËT-BOIGNY.

*Dr BAH Mahier Jules Michel,
Dr KONAN Aya Josiane Irma Fabienne,*

Résumé

L'objet de cette étude est d'analyser les logiques sociales de la persistance des violences de genre et son impact sur la performance universitaire des étudiants à l'Université Félix Houphouët-Boigny. L'étude a mobilisé une double approche quantitative et qualitative avec pour outil de collecte de données en particulier le questionnaire et le guide d'entretien semi-structuré. À l'issue de l'enquête, il ressort qu'en fonction du sexe de l'étudiant, des formes de violences spécifiques y sont associées. De plus, les résultats révèlent que les facteurs liés à l'idéologie patriarcale et à l'absence d'un cadre institutionnel de protection des victimes sont autant de déterminants qui légitiment la persistance des VBG dans cette institution. Ces déterminants amplifient la discrimination fondée sur le sexe et conduit à une contre-performance des étudiants.

Mots clés : persistance, violences, genre, performance.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the social logics of the persistence of gender based violence and its impact on the academic performance of students at Félix Houphouët-Boigny University. The study used a dual quantitative and qualitative approach with the data collection tool, in particular the questionnaire and the semi-structured interview guide. At the end of the survey, it emerges that depending on the sex of the student, specific forms of violence are associated with it. In addition, the results reveal that factors linked to patriarchal ideology and the absence of an institutional framework for the protection of victims are all determinants that legitimize the persistence of GBV in this institution. In addition, the persistence of gender violence is explained by a lack of governance and accountability mechanisms.

These determinants amplify gender discrimination and lead to underperformance of students.

Keywords: persistence, violence, gender, performance

INTRODUCTION

Les violences basées sur le genre sont une violation aux droits humains et représentent une des pires manifestations de la discrimination et de l'inégalité entre les sexes (UNGEI⁴², 2013). Vu sous cet angle, ce phénomène met en mal l'égalité des sexes et le développement durable. Face à cette situation, la communauté internationale se mobilise afin d'y apporter une réponse. Ainsi, dans la lutte contre la violence basée sur le genre des dispositions internationales sont prises par les Nations-Unies et les organismes interafricains. Ce sont entre autres la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes (1993), la Convention de Beijing sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1995) et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relative aux droits des femmes en Afrique (MFFAS et UNFPA, 2008).

La Côte d'Ivoire, tout comme les pays du monde, fait de la lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) un défi dans sa volonté de construction d'une société égalitaire, équitable et durable. Pour ce faire, elle a ratifié non seulement ces dispositions internationales mais a adapté sa législation. Cette législation est relative aux votes par l'Assemblée Nationale de la loi n°98-756 du 23 Décembre 1998 portant répression de toute forme de violence à l'égard des femmes et de la loi 98-757 modifiant et complétant la loi en instituant le code pénal réprimant le harcèlement sexuel, le travail forcé et l'union précoce ou forcée. La Côte d'Ivoire prévoit également dans sa constitution en son article 3 que « *la personne humaine est sacrée, par conséquent, il est interdit et puni toute forme de torture et de violence, de mutilations et toutes de formes d'avilissement de l'être humain* ». De plus, des stratégies nationales de lutte contre les violences basées sur le genre sont initiées chaque année à travers des campagnes de sensibilisation et de formation qui impliquent la participation de plusieurs acteurs qui interagissent dont les structures étatiques (Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant), la société civile (l'Association des femmes juristes de côte d'ivoire) et les partenaires au développement (Fond des Nations Unies pour la Population).

⁴² UNGEI : Initiative des Nations Unies pour l'Éducation des Filles

Malgré cette mobilisation nationale, l'on constate une persistance de ce phénomène qui touche toutes les sphères de la société ivoirienne. Les travaux des organisations internationales (FNUAP en 2008 ; BAD,2010) ont révélé que 67% des femmes sont victimes de violences basées sur le genre et indiquent que les formes les plus courantes de violence signalées par ces dernières se caractérisent par la violence physique (84%), la violence verbale (81%), la violence psychologique (34%) et la violence sexuelle (21%). Dans le contexte spécifique de l'université Félix Houphouët-Boigny, cette réalité est également manifeste avec des propriétés similaires qui y sont développées.

Bien qu'étant peu documenté, le phénomène de la violence basée sur le genre en milieu universitaire ivoirien reste une réalité à laquelle sont exposés les étudiants, et qui se matérialise par des abus incluant le harcèlement, les violences et exploitation sexuelles, les coups de blessures, les injures et autres comportements humiliants (UNICEF, 2015). Vu l'ampleur du phénomène au sein de cette institution, des actions sont entreprises pour réduire voire éradiquer ce phénomène. Il s'agit en l'occurrence de la formation des différents acteurs de l'université (syndicats d'enseignants, d'étudiants et les responsables administratifs) réalisé en 2010 par l'ONUCI ; de l'organisation d'une série de conférence sur le harcèlement sexuel initié par le club genre de l'université dont l'objectif est de lutter contre les inégalités entre homme et femme, les discriminations de genre sur les lieux d'apprentissage. Malgré toutes ces actions menées, on observe de façon empirique la prégnance du phénomène qui se matérialise dans les discours, pratiques et attitudes des acteurs en interaction au sein de l'institution universitaire et met en mal les relations sociales ainsi que le processus d'apprentissage en termes de contre-performance et de décrochage.

Partant de ces faits, l'objectif général de la présente étude vise à analyser les facteurs explicatifs de la persistance des VBG à l'université FHB. De façon spécifique, il s'agit de déterminer les formes de violence subie en fonction du sexe, de mettre en évidence les déterminants qui légitiment ces pratiques et de montrer ses implications en vue de faire des recommandations.

I. METHODOLOGIE

1. Participants

Dans cette étude, deux types de populations ont été investiguées. Il s'agit en premier, de la population estudiantine dont l'effectif s'élève à 553

étudiants et se répartit comme suit : 417 hommes et 136 femmes. Ils sont recrutés dans les disciplines de Sociologie, Biosciences, Pharmacie, Médecine, Odonto-stomatologie, Histoire, Géographie, Science Juridique Administrative et Politique, Science Economique et de Gestion. La deuxième cible est constituée des doyens d'Unité de Faculté de Recherche, des responsables de syndicats estudiantins (FESCI, LIGES, CACES), de parents d'étudiants (OPEECI) et des enseignants (CNEC). La technique d'échantillonnage s'appuie sur un ensemble composite d'indicateurs dont le sexe, la discipline, le statut des enquêtés.

2. Protocole et matériels

L'étude a combiné une double approche complémentaire. Il s'agit de l'approche quantitative et de l'approche qualitative. L'approche quantitative a consisté à administrer un questionnaire standardisé aux étudiants afin d'appréhender d'une part, le type de violence auquel ils sont soumis en fonction du sexe et d'autre part, de saisir l'influence de ces violences sur leur parcours universitaire. Pour ce qui concerne l'approche qualitative, la collecte des informations a été faite à l'aide d'un guide d'entretien semi-structuré qui a permis de saisir les facteurs idéologiques et structurels à l'origine de la persistance des Violences Basées sur le Genre, leur impact sur la performance des victimes et des suggestions pour réduire ce phénomène.

3. Procédures

Pour la collecte des données quantitatives, un questionnaire a été élaboré et administré aux étudiants (filles et garçons). L'administration du questionnaire s'est faite à partir de trois stratégies : par réseau, de manière accidentel et par voie électronique. La première stratégie par réseau a permis de solliciter l'aide de certains étudiants afin d'entrer en contact avec d'autres étudiants victimes de ce type de violence. L'administration du questionnaire s'est déroulée à leur domicile respectif. La deuxième stratégie par voie accidentelle s'est matérialisée par la passation du questionnaire aux enquêtés présents dans les amphithéâtres et autres espaces (salles d'étude, bibliothèques, cités universitaires) de manière inopinée aux heures de pose. La troisième stratégie a consisté à envoyer par voie électronique le questionnaire à certains enquêtés intéressés par l'étude et non disponibles au moment de la passation sur l'espace universitaire. La passation du questionnaire lors des deux premières stratégies mobilisées, enregistre une durée moyenne d'environ 30 minutes. Quant à la collecte des données qualitatives, elle repose sur l'usage d'un

guide sémi-structuré et adressé individuellement à chacun des acteurs identifiés dans la cible secondaire (doyens d'UFR, responsables syndicaux (FESCI, LIGES, CACES), parents d'étudiants (OPEECI) et des enseignants. Les différents entretiens ont eu lieu respectivement dans les structures d'affiliation institutionnelle des concernés et enregistrent une durée moyenne d'une heure. Les entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone.

4. Méthodes de traitement des données

Deux types de méthodes sont mobilisés en raison de la nature des données collectées. Pour celles dites qualitatives, le recours à l'analyse de contenu de type thématique a permis d'appréhender les significations données par nos enquêtés en rapport avec le phénomène et l'expérience particulière vécue par chaque enquêté. Cette approche a permis de dégager les éléments les plus expressifs des rapports au phénomène. Quant aux données quantitatives collectées, elles sont traitées à l'aide du logiciel Sphinx Plus2 du fait de son ergonomie.

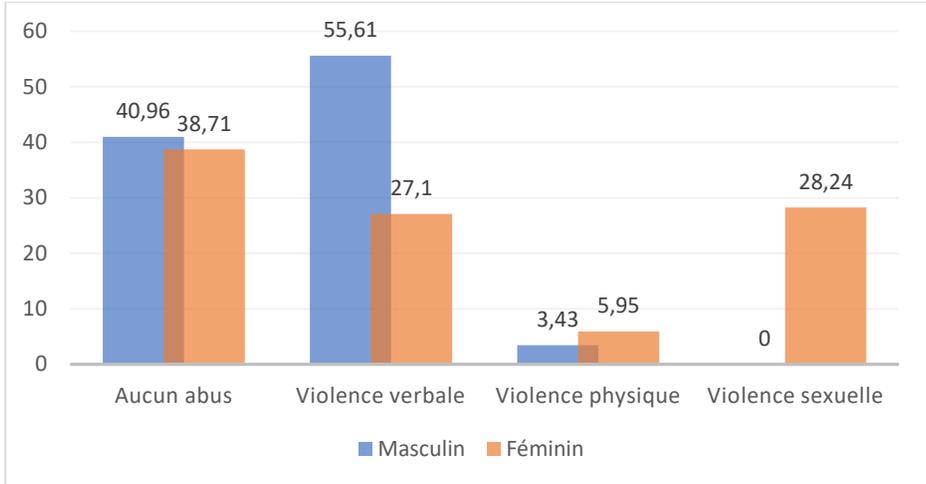
II. RÉSULTAT

1. Identification des formes de violences spécifiques au sexe en milieu universitaire

La catégorisation des violences identifiées et subies par les étudiants est de type sexuel, physique, psychologique. Les données font également ressortir que ces formes de violence sont fortement corrélées au sexe des répondants (Graphique 1).

La discrimination des types de violence spécifique au sexe indique que les hommes sont plus exposés aux violences verbales (55,61%) et physiques (3,43%). Chez les femmes, les données révèlent qu'elles sont sujettes par ordre d'importance aux violences verbales (27,10%), sexuelles (28,24%) et physiques (5,95%). Ces violences sont en général perpétrées par les étudiants et les enseignants.

Graphique 1 : distribution des enquêtés selon les types de violences subies



Source : notre enquête, 2015

De plus, on observe que la violence sexuelle (harcèlement sexuel) reste une réalité qui touche exclusivement les étudiantes. Cette observation est également partagée par KV qui affirme ceci :

« Je dirai des deux côtés (homme et femme) mais en termes de statistiques ce sont les femmes qui sont plus les victimes. Le cas le plus visible c'est le harcèlement des enseignants sur les étudiantes. Les cas de harcèlement des enseignants sur les étudiantes sont récurrents et pléthoriques. C'est vrai qu'on n'en parle pas mais ce phénomène existe bel et bien. On entend parler de plusieurs faits concernant les étudiantes harcelées soit par les enseignants ou soit par les étudiants militants de la FESCI. C'est le quotidien de la vie universitaire ».

Au regard de ce discours, l'analyse laisse entrevoir que le harcèlement sexuel bien que n'étant pas le seul type de violence dont sont victimes les étudiants, constitue pour les enquêtés l'élément principal qui mine la gent féminine. Cet état de fait montre que la gent féminine reste la cible principale en matière de harcèlement sexuel.

2. Facteurs explicatifs des violences basées sur le genre

Les facteurs qui sous-tendent la violence sexuelle (harcèlement sexuel) à l'université Félix Houphouët-Boigny sont de deux ordres. Il s'agit des facteurs exogènes et endogènes.

2.1. Facteurs exogènes

Les causes exogènes sont relatives à celles qui sont extérieures à la victime. Elles prennent en compte l'idéologie patriarcale, absence de cadre formel prohibant le harcèlement sexuel.

- **Idéologie patriarcale**

L'idéologie patriarcale est un système de pensée qui milite en une forme d'organisation sociale et juridique fondée sur la détention de l'autorité par les hommes. Il s'agit d'un système où le masculin incarne à la fois le supérieur et l'universel. Le patriarcat qui consiste en la domination de l'homme sur la femme est alors désigné comme un système social d'oppression des femmes par les hommes. Cette attitude et comportement crée de ce fait une inégalité sociale de genre. Cette inégalité se vit dans toutes les sphères sociales où il existe des hommes et des femmes. L'université n'échappe pas à cette réalité. C'est pourquoi T.S. affirme ceci :

« Moi je pense que le fond de ce problème c'est l'idéologie patriarcale. Quand on regarde la configuration de la société la domination patriarcale n'a pas disparu et elle est transportée dans nos écoles et universités. Les problèmes d'harcèlement sexuel qui sont des problèmes humains peuvent arriver dans tout milieu social. A l'université, il est monnaie courante. Il n'a rien d'académique mais les enseignants, les directeurs de thèse ou mémoire l'utilise comme moyen de pression sur les étudiantes ».

À l'analyse, l'on remarque à travers ce discours que l'idéologie patriarcale est la cause fondamentale des violences basées sur le genre en milieu universitaire. Cette perception participe à maintenir la domination des enseignants sur les étudiantes. Dans la mesure où ceux-ci utilisent le harcèlement comme un moyen de pression sur leurs victimes. Les enseignants donc de par leur position abusent de leur autorité en soumettant leurs victimes à cette pression.

- **Absence d'un cadre institutionnel de protection des victimes.**

L'Université Félix Houphouët-Boigny dans son fonctionnement n'intègre pas la mise en place de structure susceptible de faire face aux cas de violence de genre. Le manque de cadre institutionnel dans la gestion des VBG met en mal l'intégrité de ces victimes. Dans cette perspective, JK affirme ceci :

« ...il n'y a aucun cadre légal ou institutionnel qui permet aux personnes harcelées d'aller se plaindre. Il n'y a pas de mécanisme mis en place depuis le harcèlement jusqu'au traitement de problème et même à la condamnation. Il y a aussi les questions d'impunités, absence de sensibilisation à l'université comme si le phénomène n'existait pas. On nie le phénomène parce que les auteurs de ces actes sont ceux qui sont à la tête et qui pourraient donner leur accord pour lutter contre ce phénomène eux même sont trempés. Comment ils peuvent accepter qu'il y ait des lois ou des stratégies pour lutter contre ça. Malheureusement les syndicats d'étudiants qui devaient lutter, violentent eux aussi les étudiantes... »

À l'analyse de cette affirmation, la remarque faite est qu'il n'existe pas de mécanismes mis en place pour protéger les victimes, signaler et poursuivre les auteurs. Cela se traduit par les termes *« c'est le fait d'avoir peur de dénoncer son autorité, parce que face aux étudiants l'enseignant est un peu comme le tout puissant »*, aussi, *« Il y a aussi les questions d'impunité des responsables de ces actes »*. Ainsi, le laisser-aller dans l'institution entretient la violence basée sur le genre. Celui-ci qui se traduit par l'impunité des actes de violences accentue la vulnérabilité des étudiantes et renforcent également les inégalités de genre. Car certains acteurs de l'institution sensés protéger les apprenants constituent des coupables comme le signifie l'interlocuteur *« ceux qui sont à la tête et qui pourraient donner leur accord pour lutter contre ce phénomène eux même sont trempés »*. T.S., vice-doyen de l'UFR Criminologie renchérit :

« Je connais l'histoire d'un chef de département qui a donné rendez-vous à une étudiante et parce qu'elle est venue avec son ami, il est rentré dans une de ces colères noires. Après avoir fait des remontrances à l'étudiante, il a reprogrammé un autre rendez-vous. Cette fois-ci la fille est venue seule. Il dit à la fille, si tu es de mon côté, tu auras beaucoup de choses. Tu seras ma protégée, ton succès sera toujours garanti. Et la fille lui demande : qu'est-ce que je dois faire pour avoir cela ? Il dit pour

commencer viens t'asseoir sur mes pieds. Et la fille a dit que ce genre de relation ne l'intéresse pas. Alors, l'enseignant a commencé à sortir ses menaces. »

2.2. Facteurs endogènes

Les facteurs endogènes concernent les victimes qui sont aussi des acteurs participant à la fabrique de cette situation. Ces causes endogènes sont relatives aux tenues vestimentaires et le silence des victimes face au phénomène.

- **Tenues vestimentaires**

Certaines étudiantes ont des tenues vestimentaires qui sont provocatrices. Il s'agit de mini-jupe, de vêtements transparents, des vêtements moulants qui les prédisposent à cette situation. Face à cet état de fait, les propos recueillis auprès de K.V sont les suivants :

« L'habillement des étudiantes est devenu autre chose, on a des condisciples même qui ne portent plus de soutien pour venir au campus et tapent dans l'œil des étudiants et même des enseignants. Il y a des cas où ce sont les étudiantes qui sont responsables de ce qui leur arrive soit par leur tenue vestimentaire ou par leur comportement. »

A travers ces propos recueillis, l'on constate que les étudiantes sont aussi responsables des faits de violence qu'elles subissent. Par leur habillement, elles stimulent des envies sexuelles chez les auteurs.

- **Silence des étudiantes face au phénomène des VBG.**

Le caractère tabou de la violence basée sur le genre et spécifiquement du harcèlement sexuel en milieu universitaire confine ce phénomène dans la sphère privée. Les étudiantes en proie à cette situation gardent le silence et ne la portent à la connaissance de leur entourage pour une prise en charge. Dans cette perspective, une enseignante affirme :

« Pour moi c'est parce que jusqu'à présent on n'a pas encore perçu ce problème comme un problème social, c'est encore au niveau privé, personnel donc on n'en parle pas. L'autre cause aussi, c'est le fait d'avoir peur de dénoncer son autorité. Parce que face aux étudiants l'enseignant est un peu comme le tout puissant.

Donc il y a cette peur du non seulement je vais aller le dénoncer où, quelles sont les preuves. C'est ce qui fait que de jour en jour ça prend de l'ampleur »

À l'analyse de ce discours, l'interviewée met en avant deux aspects qui imposent le silence aux victimes. Il s'agit de l'aspect privé de la gestion du harcèlement sexuel et la peur de dénoncer les auteurs de ces actes de violence. Cet état de fait les amène à ne pas parler de l'abus qu'elles subissent.

3. Implications des VBG en institution universitaire

Les conséquences des VBG sur les victimes sont soit à court terme ou à long terme et se structurent au plan psychologique, social et scolaire.

3.1 Au niveau psychologique

Les VBG en milieu universitaire peuvent avoir des répercussions sur l'état psychologique des victimes. En effet, la plupart des victimes ne sont pas consentantes car elles subissent l'intimidation, la brutalité et l'insistance de la part des auteurs. Ainsi, ces violences favorisent la peur, l'angoisse et le stress chez ces cibles. C'est pourquoi une enseignante du département d'espagnol a pu dire :

« J'ai des témoignages où des filles étaient traumatisées, puisqu'elles sont constamment harcelées et n'ayant pas de recours souvent ça les perturbe au niveau de l'apprentissage ».

L'individu qui subit les VBG peut vivre un traumatisme, un choc. Il ne se sent plus à l'aise sur le campus. Il n'arrive plus à se concentrer. Les victimes peuvent donc vivre des traumatismes causant le stress et l'anxiété. Elles peuvent avoir des troubles de sommeil comme l'insomnie ou des cauchemars qui perturbent leur quotidien.

3.2 Au niveau scolaire

Les violences de genre ont des répercussions aussi bien sur le maintien des filles à l'université que sur leur performance. Les enseignants qui exercent la violence dans leur pratique retiennent les notes de leurs cibles et leur attribuent de mauvaises notes dans le but de leur faire du chantage.

Moi je connais des filles qui ont abandonné pour ça (harcèlement sexuel). Il peut avoir ralenti, changement de filière ou de spécialité. On est informé de toutes ces choses mais aucune autorité ne veut prendre ses responsabilités. »

À l'analyse, on retient que le harcèlement sexuel a un impact négatif sur les résultats scolaires. Il génère également des difficultés dans le processus d'apprentissage, de concentration et d'écoute. Il arrive bien des fois que les victimes quittent l'université en raison de leur insécurité sur le campus universitaire.

Le milieu universitaire est devenu un enfer pour les étudiantes qui abandonnent les études, et la société perd une grande capacité des personnes qui auraient pu être formées.

3.3 Au niveau social

L'investissement dans l'éducation de la gent féminine présente des avantages. Une fille instruite permet non seulement l'épanouissement économique et social de celle-ci mais aussi contribue au développement économique et social de son pays. Cependant force est de constater que les violences basées sur le genre constituent un frein à cette prédilection. À cet effet, T.S affirme ceci :

« Les filles qui étaient destinées à faire des études pour pouvoir participer au processus de développement économique et social, sont bloquées à causes de ces violences basées sur le genre, elles ne peuvent pas avancer ».

À l'analyse, ce discours révèle que la poursuite des études universitaires par la gent féminine contribue à la longue à l'amélioration de la santé et du bien-être social. Elle permet également l'augmentation de la productivité de celle-ci et du pays tout entier.

Ainsi, la longévité universitaire des étudiantes constitue non seulement un levier de développement mais aussi un moyen de pérennisation du maintien de tous les groupes d'enfants filles comme garçons à l'école.

III. DISCUSSIONS

Cette section met l'accent sur les types de violence spécifiques au sexe en milieu universitaire, les facteurs à l'origine de la fabrique du phénomène et ses implications.

- **Types de violence subie selon le sexe**

Les résultats de cette étude relative aux différentes formes de violence de genre subies par les étudiants de l'Université Félix Houphouët-Boigny révèlent qu'aussi bien les hommes que les femmes subissent les VBG. Cependant, il existe des prédominances en fonction du sexe. Ainsi, en ce qui concerne la violence psychologique, les étudiants et les étudiantes payent le tribut mais avec un écart différentiel de 17,51% pour les étudiants. Pour ce qui est de la violence physique, l'on note un écart de 2,48% pour les hommes. Cet état de fait montre que les hommes sont plus sujets aux violences psychologiques et physiques par rapport aux filles. Quant à la violence sexuelle notamment le harcèlement sexuel, elle est exclusivement subie par les étudiantes. Dans cette perspective, les travaux d'UNGEI (2013) viennent corroborer en précisant que les filles et les garçons peuvent être victimes des violences basées sur le genre. Cependant, l'ampleur et les formes diffèrent selon le sexe. Selon ce document, les filles risquent de subir les violences telles que le harcèlement sexuel et l'exploitation sexuelle tandis que les violences que subissent les garçons sont d'ordre physique et psychologique.

- **Facteurs participant à la fabrique des VBG en milieu universitaire**

Les résultats de l'étude montrent qu'il y a deux types de causes : les causes exogènes et les causes endogènes. Parlant des causes exogènes, les résultats de l'étude révèlent que l'idéologie patriarcale contribue à créer la discrimination et les inégalités entre les membres de sexes opposés d'un groupe social. En milieu universitaire, les enseignants de par leur position magistrale exercent un pouvoir sur les étudiants. Ces derniers, dans certains cas abusent de leur pouvoir en imposant aux étudiantes des faveurs sexuelles en échange de « bonnes notes ». Cependant, en cas de refus de leurs avances sexuelles, ils exercent des menaces et des représailles. Dans ce même ordre d'idée, Mejiuni et Obilade (2004) avancent que le pouvoir est présent dans les relations humaines et s'exerce à travers le corps, la sexualité, la parenté, la connaissance etc. Partant donc du postulat du pouvoir de l'homme sur la femme, ce dernier est doté de tous les pouvoirs même pour harceler. Ainsi, par leur position de dominée dans le

phénomène du harcèlement sexuel, les filles sont emmenées à abandonner leur scolarité (Konan Josiane, 2017).

Par ailleurs, d'autres résultats ont montré qu'un cadre formel prohibant le harcèlement sexuel reste inexistant. Ainsi, les étudiantes victimes de cette pratique n'ont pas de voie de recours. Dans cette perspective, le document de travail de l'UNGEI-UNESCO (2013) soutient que l'absence de mécanismes visant à contrôler les normes de genre et les pratiques néfastes permet d'entretenir les violences de genre. Aussi, les victimes d'actes violents peuvent ne pas se sentir en sécurité ou protéger pour faire part de leur expérience. Quant aux causes endogènes, elles sont liées aux tenues vestimentaires des étudiantes. En effet, il ressort des discours de certains enquêtés que les filles de l'université Félix Houphouët-Boigny ont des tenues vestimentaires non-décentes qui stimulent des envies sexuelles chez leurs harceleurs. Ces résultats sont renforcés par ceux de Yenga et Falay (2016) qui indiquent que l'accoutrement provocateur et non décent d'un certain nombre d'élèves filles : mini-jupes, habits transparents ou moulants, prédisposent les appétits sexuels des harceleurs.

- **Implications des VBG en institution universitaire**

Les résultats de l'étude mettent en exergue trois types de conséquences qui portent sur les niveaux psychologiques, scolaires et sociales.

Au niveau de l'état psychologique des victimes, les entretiens réalisés avec cette catégorie d'enquêtés révèlent que les victimes des violences d'harcèlement sexuel, vivent dans la peur, le stress et l'angoisse. Ces faits sont corroborés par les résultats de l'UNGEI (2013) qui montrent d'un point de vue psychologique, que l'expérience de la violence sexuelle a tendance à entraver le développement des compétences scolaires et sociales, à miner l'estime de soi, et peut provoquer des troubles alimentaires, des dépressions, des insomnies, un sentiment de culpabilité, de l'anxiété et des tendances suicidaires.

Au plan scolaire, les résultats de l'étude mettent en exergue la corrélation entre les VBG et les contre-performances scolaires dont la matérialisation se traduit par un faible rendement scolaire, une faible participation aux activités scolaires ou abandonner totalement les études en raison d'une faible estime de soi, d'une diminution de leur concentration et d'un sentiment d'anxiété. Cet état de fait est également souligné par les travaux d'Ossey et Ognaligui (2003) qui mettent en évidence l'exercice de la fonction de l'enseignant qui favorise l'échec scolaire. Pour ces auteurs, le harcèlement sexuel constitue un handicap pour les étudiants qui en sont

victimes, car ceux-ci se voient attribuer parfois des notes imméritées. Ce qui agit négativement sur leur performance.

CONCLUSION

L'analyse des facteurs à l'origine de la persistance des VBG à l'UFHB a permis de discriminer selon le sexe les formes de violence les plus répandues. Les hommes sont plus sujets aux violences psychologiques et physiques par rapport aux filles qui sont exclusivement victimes de violence sexuelle notamment le harcèlement sexuel.

Par ailleurs, les résultats sur facteurs explicatifs du phénomène sont de deux ordres : endogènes et exogènes. Pour les facteurs exogènes, les résultats de l'étude révèlent que l'idéologie patriarcale et l'absence de cadre institutionnel interdisant les violences de genre contribuent à pérenniser les inégalités de genre au sein de l'institution universitaire.

Quant à la source endogène, les données recueillies indexent les tenues vestimentaires provocatrices des filles comme une raison qui stimulent l'appétit sexuel des auteurs de violence sexuelle. En ce qui concerne les implications de ces violences, elles sont manifestes aux plans psychologique, scolaire et social. Les violences basées sur le genre constituent donc une réalité qui mine l'université Félix Houphouët-Boigny et participent à créer des discriminations et à renforcer les inégalités de genre. À cet effet, des recommandations sont faites afin de réduire le phénomène : il s'agit de :

- ❖ accentuer les sensibilisations pour la dénonciation des auteurs de violence ;
- ❖ créer un cadre institutionnel et opérationnel de lutte contre les violences basées sur le genre dans les universités ;
- ❖ renforcer les capacités de la classe enseignante et dirigeante sur les questions de genre notamment les violences basées sur le genre ;
- ❖ sensibiliser les étudiants et les enseignants à travers toutes les universités, et même les autorités administratives sur toutes les formes des violences basées sur le genre prévu ;
- ❖ sensibiliser de même sur les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs des violences de genre y compris du harcèlement sexuel ;
 - ❖ intégrer des modules de formation sur le genre dans les différents départements de l'université ;
 - ❖ instaurer un code vestimentaire pour les étudiantes et étudiants.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Banque Africaine de Développement. (2010), Côte d'Ivoire : Sortir du conflit/Projet d'appui multisectoriel composant basé sur le genre.

Bourdieu, P. (1998), La domination masculine, Paris, Seuil.

Capdeville, C. (2019), Discussion autour de la notion du patriarcat en Chine et en Anthropologie, Revue Française d'Anthropologie, édition de l'EHESS.

Devers, Henry et Hofmann. (2012), Les violences de genre en milieu scolaire comme facteur de déscolarisation en Afrique subsaharienne francophone Ouagadougou, Burkina Faso, ADEA.

Konan, A.J. (2017), Genre et éducation en Côte d'Ivoire : étude de l'inégalité de performance à l'Université Félix Houphouët-Boigny, département d'Ethnosociologie, des Sciences de l'Homme et de la Société(SHS), l'Université Félix Houphouët-Boigny.

MFFAS et UNFPA. (2008), « Crise et Violences Basées sur le Genre en Côte d'Ivoire : résultats des études et principaux défis », Abidjan.

Ministère de l'Education Nationale de Côte d'Ivoire. (2010), Etude sur les connaissances, les comportements et les pratiques des étudiants et des enseignants en matière d'IST, de VIH/SIDA et de grossesse et Analyse de la situation des orphelins et autres enfants rendus vulnérables du fait du VIH/SIDA, dans les régions d'Abidjan-1, Aboisso, Man et Korhogo.

Miyouna, P. R. (2011), Le harcèlement sexuel en milieu universitaire : cas de l'université Marien Ngouabi au Congo Brazzaville, Centre d'Etudes et de Recherche sur les Analyses et Politiques Economiques (CERAPE).

N'DA, P. (2002), Méthodologie de la recherche : de la problématique à la discussion des résultats, Abidjan, 2è édition EDUCI.

Ramsey, M. (2017), Réduire radicalement les violences basées sur le genre, Good. Rapport annuel des incidents sur les données des VBG collectées, analysées et rapportées par l'équipe GBVIMS de la RCA.2017

UNICEF. (2015), Etude sur le bien-être et la sécurité des élèves dans les écoles de Côte d'Ivoire, CERFODES-UNICEF.

ARTICLE 9

TECHNOLOGIES ET INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES : DES INÉGALITÉS SUBJECTIVES AUX INÉGALITÉS OBJECTIVES.

TECHNOLOGIES AND PROFESSIONAL INEQUALITIES : FROM SUBJECTIVE INEQUALITIES TO OBJECTIVE INEQUALITIES

SORO Torna, Enseignant-Chercheur

Résumé

Ce texte traite du passage des inégalités subjectives, entre homme et femme, dans le milieu professionnel aux inégalités objectives. Cette mutation, induite par la technologisation de ce milieu qui est caractérisée par l'économie et la concurrence, exige une reconfiguration du débat sur le genre. Cela implique un changement d'axe de réflexion et d'action dans le cadre des investigations pour une égalité des genres dans le monde du travail. Ces investigations, pour être productives, dans le monde objectiviste et concurrentiel, sont appelées à se focaliser sur l'éducation et la formation des femmes et la standardisation des pratiques de recrutement, afin de fournir à la femme les moyens de compétition égalitaire avec l'homme sur le marché du travail.

Mots-clés : Femme, Homme, Inégalités, Milieu professionnel, Technologies.

Abstract

This text deals with the transition from subjective inequalities between men and women in the workplace to objective inequalities. This technological shift in this environment, which is characterized by economic and competition, requires a reconfiguration of the gender debate. This implies a change in the focus of reflection and action within the framework of investigations for gender equality in the world of work. These investigations, to be productive, in the objectivist and competitive world, are called to focus on the education and training of women and the standardization of recruitment practices, to provide women with the means to compete equally with men in the labour market.

Keywords: Women - Men - Inequalities - Professional environment - Technologies.

INTRODUCTION

Depuis Simone de Beauvoir, le combat des féministes (toute tendance idéologique confondue) est de démanteler le pouvoir phallocratique, jugé comme un obstacle à l'essor du genre féminin. L'objectif visé dans la lutte féministe est d'instaurer un ordre égalitaire, ou de dominance féminine (selon les courants féministes) (J. Butler, 2016, pp. 245, 309). Les principaux domaines ou aspects de la vie et de l'existence humaine et sociale visés par cette lutte sont les sphères décisionnelles, domestiques (familiales) et professionnelles. Parmi ces sphères, le milieu professionnel est de plus en plus envisagé comme celui qui devrait favoriser l'émancipation de la femme dans les deux autres. Or, l'une des caractéristiques de ce milieu, dans la société contemporaine, comparé avec le milieu du travail des siècles antérieurs, c'est qu'il est fortement dynamique et davantage marqué par la technologie. Ce marquage technologique impose à tous les genres (femmes comme hommes) une autre configuration par une objectivisation et une matérialisation, voire une *déshumanisation*⁴³, du milieu professionnel. Ce nouvel élément du milieu du travail, venant avec ses principes, impose une nouvelle forme de discrimination (sélection, choix) basée sur le quantifiable et échappant au sentiment. Ainsi, cela tend à faire substituer les inégalités basées sur le jugement subjectif par de nouvelles inégalités basées sur la technologie, des propriétés objectives. Mais, cet impact de la dominance technologique sur les questions de genre en milieu professionnel nécessite une analyse approfondie.

C'est dans ce sens que cette contribution se propose d'analyser, par une approche phénoménologico-conjecturale et prospectiviste, l'impact des technologies sur la configuration du milieu du travail et les inégalités en milieu professionnel. Autrement dit, il est question de chercher à répondre aux interrogations ci-après :

Quel impact les technologies ont-elles sur les inégalités professionnelles ?
Les technologies conduisent-elles *l'homme-schon*⁴⁴ vers une nouvelle

⁴³ Il faut d'entendre par l'expression *déshumanisation* une extirpation de l'humain en tant que sujet de volonté et d'initiative. Il s'agit du retrait de l'homme-schon de la coordination et de l'exécution de l'essentiel des tâches relatives à la gestion des ressources humaines, du milieu de travail.

⁴⁴ L'expression *homme-schon*, composée des termes *homme* (mot désignant en langue française à la fois le genre humain et l'être humain masculin, et devenue davantage polémique avec l'avènement des théories du genre) et *schon* (mot désignant en langue sénoûfo l'humain), renvoie à l'être humain, abstraction faite de son genre, de son sexe.

forme d'inégalités ? Quel sens le débat du genre (homme/femme) a-t-il dans un technocosme économique-concurrentiel ?

1. Des inégalités subjectives aux inégalités objectives en milieu professionnel

Le concept d'inégalité peut être appréhendé dans divers domaines, notamment en sciences pures et sciences appliquées (mathématiques, statistiques, sciences de la nature, etc.) et en sciences humaines et sciences sociales (philosophie, sociologie, économie, etc.). Dans les sciences pures et sciences appliquées, l'inégalité se pose en termes de quantifiable, de mesurable ayant une base de constatation apparente et souvent conventionnelle, à travers des modélisations ou formalisations mathématiques peu sujettes aux controverses. L'inégalité est captée dans ces sciences à partir de variables quantitatives matérielles ou abstraites. La notion d'inégalité traduit ainsi une absence d'égalité numérique ou un déséquilibre entre deux situations, choses, êtres ou individus.

Ramené aux sciences humaines et sociales, le concept d'inégalité conserve sa dimension différentielle, mais se révèle plus complexe. Il se développe à partir d'observations en société et est difficilement quantifiable. Certaines sciences sociales, comme l'économie, essaient de développer des modèles mathématiques pour traduire empiriquement les inégalités, mais comme le dit l'économiste T. Gajgos (2001, pp. 462-463) la « recherche d'une mesure objective des inégalités sur des grandeurs physiques est vaine : la mesure des inégalités dépend, en effet, de l'opinion des membres de la société ». Autrement dit, parler d'inégalité dans une communauté, une société ou un milieu revient à considérer ce que pensent ses populations dans leur manière d'accéder aux biens présents dans cet espace. Il y a ici un rattachement de cette notion au sentiment individuel ou général des membres d'une communauté, particulièrement au sentiment d'injustice existant.

Si l'on exploite cette approche de Gajgos rapprochée de la pensée de Rawls, on pourrait dire qu'il est vrai que des faits ou actes, susceptibles d'être appréhendés comme des traitements inégalitaires peuvent être observés dans un environnement humain ou social mais l'on ne pourrait parler d'inégalité qu'à partir d'un sentiment ou de la perception d'injustice des membres de cet environnement. Mais, cette approche voile certaines inégalités, car tous les sentiments ne sont pas perceptibles extérieurement, et certains milieux sociaux les refoulent ou répriment leur expression. Ainsi, une inégalité peut exister sans être perçue dans un sentiment

quelconque. Il est cependant possible qu'elle soit observée de l'extérieur du milieu social concerné.

Toutefois, il existe un risque à ce niveau. Ce risque est la possibilité d'appréhender la différence, c'est-à-dire ce qui est différent des réalités en cours dans l'environnement de l'observateur, comme une inégalité interne et la tentation de remise en cause – surtout la tentation d'une standardisation axiologique à l'image de la standardisation architecturale et des modes de vie évoquée par T. W. Adorno et M. Horkheimer. En effet, ils relèvent que « la technologie de l'industrie culturelle n'a abouti qu'à la standardisation et à la production en série, sacrifiant tout ce qui faisait la différence entre la logique de l'œuvre et celle du système social » (T. W. Adorno et M. Horkheimer, 2013, p. 181). Dans cette orientation et tendance de standardisation, il y a alors un risque important de projection des inégalités d'une société ou d'un environnement sur un autre ou de lissage axiologique. Cela rend davantage complexe le concept d'inégalité et l'appréhension même des inégalités. Dans cette autre approche, l'inégalité est en rapport avec la perception, le sentiment d'un individu ou d'une communauté. Au-delà d'une science particulière, comme les sciences économiques, toutes les sciences humaines et sociales sont confrontées à ce caractère subjectif de l'inégalité qui rend délicat son approche. De ce fait, la notion d'inégalité est en elle-même ralliée, dans ces sciences, à une donnée subjective et elle devient alors difficile à capter de façon empirique ou chiffrée.

Une analyse des facteurs engendrant les inégalités montre que ceux-ci sont, classiquement, tous aussi fortement subjectifs, et ils sont principalement des facteurs discriminatoires. En effet, les principaux facteurs classiques ou traditionnels d'inégalité sont liés aux habitudes, à la culture et aux coutumes/traditions (R. Côté, 2006, p. 157). Ces facteurs peuvent, selon Hélène Lee-Gosselin, être synthétisés à travers trois théories de la discrimination qui en donnent la substance. Elles sont interdépendantes et complémentaires. « Ce sont celles du processus discriminatoire, du risque de stigmatisation et du désavantage historique du groupe. Chacune explique des éléments complémentaires du phénomène » d'inégalité (H. Lee-Gosselin, 2006, p. 224).

La première théorie avance que les discriminations et les inégalités dans une société procèdent d'idées préconçues et de stéréotypes. À travers les institutions et le processus de socialisation, notamment l'éducation, ces idées préconçues et ces stéréotypes sont entretenus et répandus dans toutes les sphères sociales. L'appartenance à un groupe de la société ayant fait

l'objet de stéréotypes expose les individus à la discrimination et à des traitements inégalitaires. Quant à la théorie du risque de stigmatisation, elle traduit l'idée selon laquelle que lorsque des individus sont issus de groupes ayant été victimes d'idées préconçues ou de stéréotypes, ceux-ci sont exposés à des stigmatisations dans certains domaines (H. Lee-Gosselin, 2006, p. 225). Cela est à l'origine de traitements différenciés et défavorisés à leur endroit, bien qu'ils soient pris dans les mêmes conditions et les mêmes critères que les autres. Dans le milieu du travail cela peut concerner les écoles de formation des individus, les groupes ethniques ou le genre. La troisième théorie estime que les inégalités et les discriminations, surtout les tendances et les pratiques de dévalorisation des individus, sont le résultat d'un désavantage de leur groupe d'appartenance à travers le temps (H. Lee-Gosselin, 2006, p. 227). Ce désavantage instaure insidieusement dans la société l'idée qu'ils ont moins de capacités et de compétences que les autres. Ainsi, les membres de ces groupes occupent toujours des postes moins importants dans la société. C'est ce qui explique l'émergence de l'idée d'une discrimination systématique ou systémique à l'endroit de certaines couches de la société (F. Dubet, 2011). Cette systématique des discriminations se rattache, de façon inconsciente ou consciente, aux considérations ci-dessus indiquées.

Ce que l'on remarque dans les trois théories et les facteurs d'inégalité, c'est que l'individu n'est pas considéré en lui-même. Il est pris en fonction des opinions qui ont été entretenues sur son groupe sociale. Son mérite est estimé ou évalué en fonction de son groupe d'appartenance et non uniquement par des éléments objectifs liés aux compétences recherchées pour un poste ou une responsabilité. De cette manière, les inégalités proviennent substantiellement de facteurs subjectifs.

En milieu professionnel, les inégalités sont bien présentes et elles sont liées généralement au sexe, à l'appartenance sociale ou à l'âge. Leurs points d'ancrage peuvent être appréhendés au niveau des recrutements, des évaluations et promotions et au niveau des rémunérations. Au niveau de l'embauche, dans bien de pays, « l'inégalité de traitement dans l'accès à l'emploi est due à une "distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, sexe, apparence physique, âge, etc." » (N. Jacquemet et A. Edo, 2013, p. 15). En d'autres termes, le recruteur ne se fie pas exclusivement à la compétence. Même en considérant la compétence, il peut s'établir une inégalité par la culture (F. Combarrous, 2015, p. 3), c'est-à-dire par l'éducation des différentes catégories sociales. Cette inégalité, particulièrement perceptible en milieu professionnel, est accentuée entre l'homme et la femme. Avec cette inégalité, il est difficile

de parler de subjectivité, car c'est la compétence qui est en jeu, les acquis cognitifs. Son origine est peut-être subjective, mais elle obéit à la rationalité des agents économiques qui requiert une ressource humaine capable de faire face à la concurrence du marché par sa compétitivité, sa productivité et son efficacité, afin d'assurer sa pérennité. Car,

la compétitivité-qualité résulte de la combinaison spécifique de compétences stratégiques qui permet de différencier l'offre de l'entreprise pour lui conférer un avantage concurrentiel durable. [...] La compétitivité-qualité s'appuie sur des activités souvent à plus forte valeur ajoutée et nécessite un capital humain plus qualifié. Ceci suppose des efforts plus importants en matière de recrutement et de formation. De plus, la compétitivité-qualité s'appuie parfois sur un processus de production particulier qui conduit à mobiliser des compétences humaines spécifiques. (M. Ferrary, 2010, p. 145).

Le choix du personnel susceptible d'assurer la compétitivité d'une entreprise peut renfermer certes des inégalités, mais elles ne sont pas en soi nécessairement subjectives ou négatives. Le problème de l'inégalité subjective se pose à partir du moment où le recruteur se fie à des idées préconçues ou à des stéréotypes pour faire son embauche ou faire des formations. Dans le même sens, les évaluations sont également fortement susceptibles d'être le terroir d'inégalités subjectives. La personnalité, la culture et les inclinations de l'évaluation peuvent influencer la note et jouer également sur les perspectives de promotion des employés.

Dans le milieu professionnel, l'une des formes d'inégalité subjective les plus courantes sont celles basées sur le genre, entendues ici celles ayant une référence au sexe (masculin ou féminin) de l'individu considéré dans son emploi ou dans l'entretien d'embauche ou encore dans son évaluation. En tant que telles, elles sont généralement en défaveur des femmes. Cela est dû au fait qu'elles se fondent principalement sur une certaine infériorité de la femme par rapport à l'homme, car « l'intégrité et les compétences des femmes sont constamment remises en cause » (F. Tougas et al., 2009, p. 73). Autrement, dans l'accès à l'emploi, les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes, étant donné que traditionnellement l'on a toujours pensé qu'elles sont moins fortes ou moins performantes.

Avec l'évolution des mœurs induite par la modernité, la rationalisation et l'avènement des technologies dans la société et surtout dans le monde du travail, certaines inégalités sont quelque peu réduites, même si cela reste

insignifiant. Car, nous « savons, grâce à des décennies d'études d'audit, que les employeurs ont tendance à discriminer les femmes et les minorités ethniques, et une méta-analyse récente suggère que peu de choses se sont améliorées au cours des 25 dernières années » (M. Raghavan, S. Barocas, J. Kleinberg, K. Levy, 2020, p. 469). Il est vrai que l'on observe encore des inégalités résultant de comportements subjectifs, notamment basées sur le genre, mais l'avènement des technologies promet d'introduire de profonds changements dans les formes d'inégalité existant dans le monde du travail. M. Raghavan, S. Barocas, J. Kleinberg, K. Levy (2020) le relèvent à travers leur étude sur l'utilisation des algorithmes dans la gestion des ressources humaines, et particulièrement dans les recrutements. Ils soutiennent que ces algorithmes peuvent contribuer efficacement à la réduction des inégalités entre l'homme et la femme dans l'accès au milieu professionnel.

Le monde du travail est d'ailleurs davantage ouvert à ces technologies qui réduisent les facteurs d'inégalité et de subjectivité non seulement à cause des luttes pour l'égalité des genres et de l'immersion technologique de la société, mais aussi à cause des caractéristiques propres du milieu du travail. Les acquis des efforts pour l'égalité de genre sont renforcés par l'expansion technologique dans les sociétés qui rendent les traditions, cultures et habitudes de moins en moins rigides. Toutes les sociétés étant interconnectées par le biais des technologies de l'information et de la communication, certaines traditions sont remises en cause et d'autres s'adaptent à ce qui se pose comme universel. Ainsi, les activités des sociétés avancées en matière d'égalité de genre se reproduisent dans les moins avancées, brisant les pratiques classiques. En effet, comme avertit J.-J. Rousseau (1992, p. 48), « si la culture des sciences est nuisible aux qualités guerrières, elle l'est encore plus aux qualités morales ». Ce propos fait ressortir la capacité et la puissance de la science à bouleverser les normes et habitudes établies dans une société. Cette science aujourd'hui arrimée à la technique, engendre un pouvoir d'influence indéniable sur les traditions et cultures des peuples par le biais de la techno-science et des technologies. Les outils technologiques viennent dans les sociétés, avec les civilisations et valeurs des autres peuples. Or « l'âme se proportionne insensiblement aux objets qui l'occupent » (J.-J. Rousseau, 1992, p. 54). Autrement dit, l'être humain (*l'homme-schon*) se positionne en fonction de ses contacts et fréquentations. Les technologies renversent alors les habitudes à la fois dans les sociétés et le monde du travail. Les idées préconçues et les stéréotypes sont progressivement remis en cause et ont de moins en moins de poids dans les jugements.

Les caractéristiques propres au monde du travail imposent les technologies d'objectivation des pratiques en milieu professionnel. Ce milieu est un micro-monde qui a ses exigences et ses principes, bien qu'ouvert et soumis à des réalités et lois à lui. Le milieu professionnel est avant tout un milieu économique. En tant que tel, il est caractérisé par une forte concurrence. De ce fait, c'est un monde qui a une exigence de productivité, de performance et de rentabilité permanente. Cela lui impose d'être constamment dynamique et d'avoir une forte capacité d'adaptabilité ou de résilience. C'est cet ensemble d'exigences qui contraint le monde du travail à une immersion constante dans les technologies les plus performantes et les moins gourmandes en temps, en ressources humaines et financières.

Aujourd'hui, l'entrée des technologies dans les processus d'embauche et de gestion des ressources humaines se présente comme un moyen non seulement de rentabilité et d'efficacité, mais surtout d'égalité d'accès à l'emploi, d'une part, et d'objectivité dans le recrutement d'autre part. Le premier aspect à lui seul oblige, dans un environnement concurrentiel, le monde professionnel à épouser plus de technologies de gestion des ressources humaines. Mais, à cet objectif s'ajoute celui de la crédibilité, de l'image de l'entreprise, en tant qu'une organisation rationnelle et objective. Cela conduit à une adoption de technologies qui exige une normalisation des pratiques, c'est-à-dire une adoption de normes communes dans le milieu professionnel. Cette nouvelle orientation limite certaines discriminations dans le recrutement et favorise un bon positionnement de l'entreprise.

« La normalisation des pratiques de recrutement, dont l'outil est le vecteur, est ainsi supposée satisfaire de multiples attentes, que ce soit en termes de rationalité de la décision, d'efficacité et de maîtrise des coûts, mais aussi de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, ou encore de valorisation de l'« image employeur » » (Y. Fondeur, F. Lhermite, 2013, p. 5).

Aujourd'hui, les entreprises sont beaucoup regardantes sur les aspects qui les exposent au regard extérieur. Or, comme le relèvent Y. Fondeur et F. Lhermite, l'un des points sur lesquels sont évaluées les entreprises est bien la manière dont elles gèrent leurs recrutements. Ce qui s'explique par le fait que c'est l'élément qui favorise « une circulation d'informations au-delà des frontières organisationnelles de l'entreprise » (Y. Fondeur, F.

Lhermite, 2013, p. 18). Pour éviter d'être incriminée ou accusée de partialité, l'entreprise optimise davantage le système de recrutement en y extirpant des éléments subjectifs susceptibles de faire l'objet de reproche et objectiver la sélection des employés. Ainsi, cette « logique d'« *optimisation des processus* » se combine avec une logique de maîtrise des risques externes liés aux discriminations et à l'image de l'entreprise » (Y. Fondeur, F. Lhermite, 2013, p. 18). En d'autres termes, le but visé dans l'adoption de progiciels dans la gestion de ce niveau de fonctionnement de l'entreprise, au-delà de l'efficacité, est de soigner sa réputation et mieux la positionner. La recherche de l'objectivité des processus d'embauche conduit à une cession des quatre étapes du recrutement aux technologies adoptées en la matière, à savoir « approvisionnement, dépistage, entretien et sélection » (M. Raghavan, S. Barocas, J. Kleinberg, K. Levy, 2020, p. 471).

L'approvisionnement renvoyant à la recherche de candidat(e)s pour des postes est fait à travers la diffusion de l'information sur les plateformes web développées à cet effet ou dédiées (A. Girard, B. Fallery, F. Rodhain, 2011, p. 10), avec des algorithmes conçus pour recueillir et organiser les postulants et leurs informations dans des bases de données. Ces algorithmes procèdent au tri des candidatures selon les profils exigés pour les postes à pouvoir, c'est le dépistage qui peut être achevé par le manager des ressources humaines ou de façon automatique pour les processus plus élaborés. Les entretiens sont consécutifs à l'invitation envoyée après la validation de la candidature. Cette phase est également davantage *déshumanisée*, avec pour objectif d'éviter les biais liés aux interventions humaines. Ainsi, les entretiens se font par le moyen de questionnaires, de jeux (de puzzles ou jeux vidéo) et des vidéos d'interviews réalisées par les candidats en répondant à un questionnaire (M. Raghavan, S. Barocas, J. Kleinberg, K. Levy, 2020, p. 475). Ces données sont ensuite analysées par un algorithme de l'intelligence artificielle qui procède aussi à la sélection des candidats selon leurs performances et les exigences requises pour les postes ouverts pour les actes de candidature. Les interventions humaines sont limitées au maximum et les bases de décisions deviennent objectives.

Mais, après la prise de fonction, dans le milieu professionnel, d'autres formes d'inégalités subsistent. Ce sont celles présentes dans les évaluations et les promotions et celles liées à la rémunération, surtout entre les hommes et les femmes. Les inégalités salariales constituent, en effet, une des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées en milieu professionnel. Et cela ne concerne pas que les pays en développement. Comme le relèvent F. Tougas et al. (2009, p. 72), « le salaire moyen des

femmes cadres est inférieur à celui de leurs homologues masculins tant au Québec qu'en France ». L'utilisation des algorithmes joue également un rôle essentiel dans la réduction de ces inégalités. Le salaire, les tâches exécutées, les aptitudes et l'évaluation étant en étroit lien, l'usage des technologies de gestion des ressources humaines permettent de limiter les considérations subjectives. Le calibrage d'un plan d'évaluation du mérite implémenté dans un algorithme permet d'évaluer la fonction et le travail exécuté, sans une considération de personne. Car, ce qu'il s'agit d'évaluer, c'est le mérite personnel (R. Chartier et A. H. Fuerstenthal, 1953, p. 18). Ainsi, un individu peut progresser dans son milieu de travail sans que son identité sociale n'interfère. Aussi, avec le plan d'évaluation de mérite de la fonction, vu qu'en principe « les milieux tant patronaux que syndicaux ont déjà fixé une marge normale de salaire » pour chaque profil (R.-M. Touyer, 1955, p. 268), les inégalités salariales basées sur le genre devraient disparaître progressivement selon le niveau d'immersion technologique du milieu professionnel.

De ce fait, les technologies, étant moins manipulables, se posent comme moyen d'objectivation du milieu professionnel. Car, il existe un encadrement légal (Y. Fondeur, F. Lhermite, 2013, p. 18) et éthique de l'élaboration et de l'utilisation des outils algorithmiques de gestion des ressources humaines, dont « l'utilisation ne doit pas discriminer un groupe spécifique de travailleurs » (R. Moore, 2018, p. 3). À partir d'outils imposés par l'environnement concurrentiel et technologique, les inégalités changent de forme. Elles ne sont plus liées aux considérations subjectives des acteurs du monde du travail, mais plutôt aux exigences propres à ce milieu et aux compétences des individus.

Le processus d'informatisation et de *déshumanisation* de la gestion des ressources humaines étant aujourd'hui irréversible, les inégalités entre genres, si elles ne disparaissent pas, deviennent objectives. En tant que telles, elles appellent à une reconfiguration du débat sur le genre dans le monde du travail.

2. De la reconfiguration du débat du genre dans un technocosme économique-concurrentiel

La configuration en perspective du monde du travail appelle à une reconfiguration du débat sur le genre, s'il doit avoir lieu. En partant de l'idée selon laquelle les inégalités homme-femme, notamment en milieu professionnel, sont le fruit d'un système social (C. Nono Djomgang, V. d. P. Mboutchouang, 2017, p. 113) qui n'est que le fruit de la volonté de

domination de la masculinité, la cause de la femme s'est posée en termes de rétrocession des droits dépossédés par l'homme. Pour ce faire, la lutte a été de "favoriser" l'accès des femmes à certains corps professionnels ou qu'elles y soient plus représentatives. La lutte pour que la "*femme aussi*" ou du "*il faut aussi qu'elle*", se traduit dans la société et les milieux professionnels par des politiques, souvent par voie de loi, de quota ou de mesures exceptionnelles (M.-A. Dowd, 2006, p. 166). Cette approche et l'orientation classique de déconstruction d'un règne phallocratique adoptées dans la lutte pour l'égalité des genres deviennent davantage obsolètes dans une société où les pratiques des sociétés antérieures ne sont plus les bienvenues. Simone De Beauvoir décrit un environnement non objectif où les femmes sont rendues objets, choses à exploiter. Elle montre, en effet, que la condition d'assujettissement de la femme est le fruit du système patriarcal institué par le mâle pour maintenir la femme en état d'infériorité.

Par cet ingénieux système la grande masse des femmes est étroitement tenue en lisières : il faut des circonstances exceptionnelles pour que entre ces deux séries de contraintes, ou abstraites ou concrètes, une personnalité féminine réussisse à s'affirmer. Les femmes qui ont accompli des œuvres comparables à celles des hommes sont celles que la force des institutions sociales avait exaltées au-delà de toute différenciation sexuelle (S. de Beauvoir, 1990, p. 127-128).

La domination de l'homme sur la femme procède, de ce fait, des institutions qui gouvernent la vie sociale. Au premier rang de celles-ci se trouve la religion qui infantilise la femme et les coutumes et traditions qui la maintiennent dans une posture d'infériorité permanente. Dans le même sens, F. D'Eaubonne (1974, p. 220) soutient que la dépossession de la liberté de la femme et sa domination sont du fait de l'homme qui assujettit non seulement la femme mais aussi la nature à travers la maîtrise de la reproduction de l'une et de la production de l'autre. Les inégalités engendrées par cette situation se sont étendues au milieu moderne du travail. Le changement de la situation de la femme passe alors par la réappropriation de sa liberté et la lutte contre les inégalités professionnelles font partie intégrante de ce combat. Le pilier principal de ce combat a été la déconstruction du système d'asservissement du genre féminin, surtout dans son ancrage religieux et ses préjugés sociétaux historiques, afin de redonner à la femme sa liberté.

Dans l'environnement subjectif fondé sur des préjugés considérés, les approches classiques de déconstruction du phallocratisme ou de mesures

exceptionnelles sont prometteuses pour inverser la situation sociale des femmes. Cependant, aujourd'hui, la modernité, exportée à travers les diverses technologies, est en entrain d'avoir raison non seulement des fondements religieux et axiologiques de toute société, mais également de toute forme de préjugé traditionaliste. Sur cette base, le débat sur le genre devrait se poser en d'autres termes que ceux de la déconstruction, surtout lorsque l'on l'aborde dans le milieu du travail.

L'égalité professionnelle ne peut se promouvoir, au sein d'une société progressiste et d'un technocosme, dans les sillons classiques du féminisme. Elle doit être posée en prenant en compte les caractéristiques intrinsèques du milieu professionnel présent et en perspectives. Car, au bout de l'expansion technologique – qui aboutit à une globalisation et une standardisation axiologique – et dans un environnement concurrentiel mondial – introduit par la quasi mono-polarisation économique du monde –, le monde du travail se soustrait aux considérations subjectivistes car obéissant à la rationalité économique qui meut les agents économiques, rationnels par principe et par là-même préoccupés par la performance de toutes les parties en entreprise. Dans ce contexte, les approches en termes de *“il faut aussi qu'elle”* qui se traduisent dans les politiques de quota par genre sont peu porteuses de résultats probants en milieu professionnel ouvert et concurrentiel. Elles ne sont valables que dans un environnement subjectiviste. Mais, dans ce technocosme économique-concurrentiel qui se dessine, le débat sur le genre, s'il se limite à son approche classique dans le milieu professionnel, risque d'être dépassé par les réalités du monde du travail. En effet, avec un environnement professionnel où les inégalités deviennent de plus en plus objectives, les principaux axes de réflexion et d'action doivent changer d'orientation, même si quelque axe classique pourrait subsister.

L'objectif de toute orientation de réflexion ou d'action dans le cadre de l'égalité homme-femme doit être dans un premier temps de répondre aux exigences du monde professionnel. Dans un second temps, le but des actions doit être de parvenir au plus vite à la normalisation intégrale du monde du travail, particulièrement dans les pays en développement, notamment en Côte d'Ivoire. En ce qui concerne le premier objectif, la meilleure voie indiquée, un des axes classiques de la question du genre, est l'éducation ; car il faut noter avec S. De Beauvoir (1990, p. 90) que bien souvent « pour viser des buts plus hauts, [les femmes] manquent d'une éducation suffisante ». Dans une telle situation, la résolution de la question de l'inégalité professionnelle homme-femme sur le marché du travail ne peut passer que par l'éducation et la formation.

D'abord, ces dernières permettent de doter le groupe sous-représenté, c'est-à-dire les femmes ici, de compétences requises pour compétir sur le marché de l'emploi. En effet, par le biais de l'éducation-formation, les femmes parviennent à l'acquisition de savoir et de savoir-faire dans tous les domaines possibles, surtout ceux dits traditionnellement masculins. C'est le recours approprié et durable pour la disparition de secteurs professionnels sexués. L'étude de C. Nono Djomgang et V. d. P. Mboutchouang (2017), portant sur le marché du travail au Cameroun, montre que l'investissement en capital humain féminin reste la voie crédible et objective pour palier les inégalités genrées dans le milieu professionnel. Ils écrivent à ce propos que « le capital humain est un facteur qui permet de rééquilibrer les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail camerounais » (C. Nono Djomgang et V. d. P. Mboutchouang, 2017, p. 115). Il est vrai que chaque société a ses particularités, mais le monde du travail obéit à des normes générales, dont celle de la qualité du capital humain qui est non négociable quels que soient la société ou le pays.

Ainsi, en considérant le milieu du travail dans ces exigences économiques de productivité et de rentabilité face à la concurrence, les théories ne prenant pas en compte le capital humain sont difficiles à admettre. Le moyen susceptible de satisfaire les exigences de la demande sur le marché de travail et qui n'est contesté sur aucun marché, c'est l'éducation, la formation de ceux qui veulent prendre part à ce marché. C. Nono Djomgang et V. d. P. Mboutchouang (2017, p. 115) soulignent d'ailleurs « qu'en dehors de la théorie du capital humain aucune théorie ne fait l'objet d'un consensus ». Cela montre la prépondérance de l'éducation pour la conquête du monde de l'emploi par les deux genres. Car, ce monde est à la recherche de compétences dont le signe crédible est le diplôme, l'élément attestant de la participation d'un individu à une formation et par conséquent de l'acquisition d'un certain nombre de compétences dans un domaine donné.

Quel que soit le domaine d'activité visé pour l'intégration, le véritable obstacle ou atout pour y accéder ou non est le capital de connaissances et de savoir-faire dans ce domaine. Et cela est valable aussi bien pour l'homme que pour la femme en milieu professionnel. De ce fait, « le capital humain de base (traduit par le diplôme) joue un rôle très important en ce qui concerne les opportunités d'emploi » (D. de la Croix, F. Docquier, C. Mainguet, S. Perelman et É. Wasmer (dir.), 2002, p. 145). Autrement dit, c'est la formation qui donne à un individu mâle ou femelle de prétendre à un poste de travail, dans cet environnement professionnel de plus en plus

exigeant. C'est également ce que montre A. A. S. Ouedraogo (2017, p. 43), lorsqu'il affirme que « l'éducation améliore fortement les chances des jeunes d'accéder aux emplois salariés par rapport aux emplois vulnérables. Pour tous les niveaux d'instruction, on constate que la probabilité d'accès aux emplois formels augmente ».

De plus, un individu – femme comme homme –, pour conquérir un domaine d'activité ou simplement faire acte de candidature pour un poste de travail, a besoin de confiance en soi quant à ses capacités d'assumer les tâches qui lui seront confiées. Or, il ne peut y avoir véritablement confiance en soi que si l'on a réellement acquis des compétences dans le domaine. Confiance en soi, compétence et candidature sont alors liées. L'éducation et la formation ont, de ce fait, pour rôle de rassurer les femmes quant à leurs capacités et leurs compétences sur les marchés du travail, en particulier les secteurs industriel et sécuritaire où elles ont une faible représentativité. Car, la confiance en soi est l'élément déclencheur de la sollicitation d'une responsabilité, et elle est aussi l'un des facteurs de la réussite dans les missions liées à cette responsabilité (A. Bandura, 1994, p. 78 ; D. Martinot, 2001, p. 485). Par ailleurs, l'éducation et la formation concourent à la destruction des stéréotypes que les femmes ont sur elles-mêmes d'une part quant à leurs compétences, et d'autre part quant à certains domaines d'activité.

Le dernier aspect sur l'éducation et la formation est l'appropriation du monde numérique par les femmes. Il a été ci-dessus établi que le monde de l'emploi est en phase de *déshumanisation* de la gestion des ressources humaines. Les technologies de l'information et de la communication sont de ce fait désormais la première porte d'entrée du marché de travail. Elles constituent aujourd'hui le canal quasi exclusif d'émission des demandes de travail. Cela requiert également des offreurs (hommes et femmes) de travail une possession de cet outil, sans quoi ils risquent de rester en marge du monde du travail. Aussi, le fonctionnement de l'environnement professionnel repose désormais sur le numérique, précisément des réseaux d'applications, de logiciels, de progiciels, d'algorithmes et d'internet (M. H. Jarrahi et W. Sutherland, 2018, pp. 4-5). L'éducation-formation des femmes compétitives pour le marché de l'emploi doit prendre en compte les compétences de spécialité et les compétences de maîtrise du numérique.

La question du genre requiert alors un important investissement en capital humain féminin qualitatif pour équilibrer les disparités basées sur le genre en milieu professionnel. Car, à partir du moment où c'est la compétence, les acquis au cours des différentes formations ou expériences profession-

nelles qui prévalent dans le milieu du travail, c'est la formation qui constitue la véritable parade. C'est également ce à quoi aboutit l'étude de C. Nono Djomgang et V. d. P. Mboutchouang (2017, p. 126) sur le Cameroun qui affirment ceci : « Nos résultats plaident en faveur d'une politique basée sur la promotion de l'éducation des femmes. Le gouvernement camerounais devrait donc mettre en place des mesures encourageant les femmes à s'instruire ».

Le deuxième objectif à atteindre dans la problématique d'égalité genre dans le monde du travail, la standardisation des normes de gestion des ressources humaines, est complémentaire à celui de l'éducation-formation. Il est vrai que le milieu professionnel est en cours d'objectivation et les manipulations et sentiments humains sont davantage limités dans les processus de recrutement. Aussi, les technologies de recrutement sont soumises à certains standards, mais ceux-ci sont plus liés aux performances et aux fournisseurs qui n'admettent pas une trop grande personnalisation des outils pour des questions de rentabilité des algorithmes conçus. Quant aux employeurs, leur rigueur dans l'utilisation d'outils objectifs, neutres, est en rapport avec la possibilité qu'ils soient incriminés pour des traitements discriminatoires ou sexistes. Les employeurs ayant cette préoccupation sont à la réalité dans un environnement légal qui encadre toute la vie des entreprises. C'est le cas des États-Unis d'Amérique où l'Association Américaine de Psychologie a adopté un ensemble de principes qui réglementent la vie des entreprises dans leur rapport avec les employés, ainsi que les recrutements (APA, 2018). En effet, étant donné que la responsabilité légale de l'employeur est engagée pour tout recrutement,

les employeurs [...] restent fortement motivés pour atténuer leur responsabilité potentielle contre des réclamations à impact disparates. Les fournisseurs, à leur tour, sont incités à créer des outils manifestement impartiaux qui aident les employeurs à éviter une telle responsabilité. (M. Raghavan, S. Barocas, J. Kleinberg, K. Levy, 2019, p. 477).

Cela montre que la normalisation est le vecteur de la standardisation. Le défi de la lutte contre les inégalités en milieu professionnel, c'est de susciter la mise en place des armatures légales qui permettent d'éviter les biais technologiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. Cette mission, qui incombe en partie aux organisations féministes et de lutte contre les inégalités, a une double implication pour celles-ci. Elle exige, d'une part, d'elles d'être équipées et outillées, afin d'être susceptible de détecter d'éventuels biais dans les algorithmes soumis au monde

professionnel. D'autre part, elles sont appelées à être assez organisées de sorte à pouvoir mutualiser leurs efforts, ressources et actions pour être crédibles et avoir un pouvoir d'influence face aux pouvoirs publics non seulement, mais aussi face à la puissance des consortiums du monde professionnel. En effet, sans capacité technique et scientifique d'analyser les outils technologiques et algorithmiques employés, les organisations de lutte ne vont se réduire qu'à des conjectures, peu valables pour remettre en cause une technologie, ou à saisir les occasions de scandales. En outre, sans force d'influence, elles n'auront qu'à se résigner face aux écarts dans les pratiques. Ces deux aptitudes sont liées dans le débat du genre dans ce monde technologique économique-concurrentiel. De même, ses deux objectifs, éducation-formation et standardisation-normalisation sont indissociables pour atteindre des résultats significatifs.

L'atteinte de ces objectifs entraînera la disparition des certaines politiques du genre, notamment celles dites de quotas. Elles sont dites adoptées pour valoriser la femme. Cependant, une analyse attentive et non passionnée du principe de base de ces politiques révèle une dévalorisation de la femme. Elles partent n'ont d'un principe d'égalité, mais de la théorie de justice sociale développée par John Rawls. La théorie rawlsienne de justice sociale basée sur le principe d'équité mettant en avant la solidarité sociale permet à la société de maximiser sa satisfaction globale. Ce qui signifie que l'objectif est le bien-être social et économique de tous les membres, même s'ils n'ont pas la même capacité de production ou le même statut social.

Selon Rawls, « un tel objectif peut parfaitement être atteint par le sacrifice de certains membres de la communauté au profit de certains autres, en sorte que l'utilité globale ou moyenne pourrait s'accroître alors que celle qui échoit à certains membres de la société décroît », comme l'indique J.-F. Spitz (2011, p. 56). La théorie de Rawls admet une impossibilité de compétition égalitaire entre tous les membres de la société ou les participants au consensus. La transposition justificative de cette théorie sur les politiques de quotas dans le cadre des théories du genre ne paraît pas suffisamment plausible. Car, dans le cadre des théories du genre, la femme est l'égale de l'homme. La compétition égalitaire est de ce fait possible. Or, les politiques des quotas insinuent une incapacité de la femme accéder à certains postes, si ce n'est que par faveur. Ce qui est loin de valoriser le genre féminin, puisque les quotas, loin d'être un droit, se présentent comme une expression de la pitié qu'a la société à l'égard des femmes. Pourtant, cognitivement et physiquement, elles sont susceptibles de compétir égalitairement avec leurs homologues hommes. Seulement, il existe des obstacles sociaux qui se sont établis avec le temps qu'il faut

chercher à lever. La femme n'a pas besoin qu'on ait pitié d'elle, mais plutôt que les conditions de compétition soient objectives et identiques pour tout le monde, et dépourvues de considérations subjectives. Cela peut être favorisé par son éducation et sa formation dans les mêmes canaux que les hommes et la standardisation des pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de recrutement des employés.

CONCLUSION

Il ressort donc, de l'analyse ci-dessus faite, que les inégalités en milieu professionnel sont indéniables. Elles sont traditionnellement le fruit de considérations subjectives. Toutefois, avec l'expansion des technologies, les fondements classiques de ces inégalités s'effritent.

Le marché de l'emploi se technologise et les interventions d'origine humaines sont davantage réduites. Aussi les pratiques sur ce marché se standardisent-elles. Quant au milieu du travail, il mute en un réseau technologique qui est géré par des applications, progiciels et algorithmes. À l'âge de ce technocosme qui se met en place, dans un environnement économique mondial de concurrence, les inégalités qui s'installent sont liées aux compétences des agents qui y sont ou veulent y entrer. L'on est alors en train de passer d'inégalités subjectives à des inégalités objectives entre l'homme et la femme dans le milieu professionnel.

Le débat du genre doit, de ce fait, se reconfigurer en passant du combat de déconstruction du règne de l'homme à celui de l'éducation et la formation de la femme, afin de lui donner les armes nécessaires pour concurrencer avec l'homme, sur le marché économique-concurrentiel, de façon égalitaire. Car, comme dit Alain, l'éducation est la clé du changement du monde. Il écrit, à cet effet, ceci :

« Ce monde ira toujours comme il va, si le trésor des Humanités est réservé à ceux qui en sont les plus dignes. Au contraire, si l'on se mettait à instruire les ignorants, nous verrions du nouveau »
(Alain, 1932, p. 52).

Autrement dit, le changement des choses procède de la formation, de l'instruction. Par ailleurs, l'acquisition de l'égalité en milieu professionnel nécessite aujourd'hui la standardisation des pratiques de gestion des recrutements et des ressources humaines en entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

1. ALAIN (CHARTIER Émile), 1932, *Propos sur l'éducation*, http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html (Consulté le 03/04/2021).
2. BANDURA Albert, 1994, « Self-efficacy », dans RAMACHAUDRAN Vilayanur Subramanian (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, Vol. 4, pp. 71-81, New York, Academic Press.
3. American Psychological Association (APA), 2018, *Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures* (First edition), Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc.
4. OUEDRAOGO Anouar Abdoulaye Somketta, 2017, « Étude comparée des déterminants de l'emploi des jeunes et des adultes au Burkina Faso », in *Les Cahiers du CEDIMES*, Vol. 11, n° 2, pp. 31-44.
5. GIRARD Aurélie, FALLERY Bernard, RODHAIN Florence, 2011, « L'apparition des médias sociaux dans l'e-GRH : gestion de la marque employeur et e-recrutement », in *16ème congrès de l'AIM, 25-27 Mai 2011, Saint Denis, Ile de la Réunion, France*, pp. 1-18.
6. NONO DJOMGANG Claudia, MBOUTCHOUANG Vincent de Paul, 2017, « La dynamique de participation des femmes au marché du travail : le cas du Cameroun », in *Les Cahiers du CEDIMES*, Vol. 11, n° 2, pp. 111-127.
7. DE LA CROIX David, DOCQUIER Frédéric, MAINGUET Christine, PERELMAN Sergio et WASMER Étienne (dir.), 2002, *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Bruxelles, Éditions De Boeck Université.
8. MARTINOT Delphine, 2001, « Connaissance de soi et estime de soi : ingrédients pour la réussite scolaire », in *Revue des sciences de l'éducation*, 27, n° 3, pp. 483-502.
9. TOUGAS Francine et al., 2009, « Discrimination de sexe au féminin et au masculin : Différentes vulnérabilités, différentes réactions », in *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, n° 2, Tome 22, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, pp. 71-90.
10. COMBARNOUS François, 2015, « Discrimination et marché du travail : concepts et théories », *DOCUMENT DE TRAVAIL NO. 2*, https://www.researchgate.net/publication/5178482_Discrimination_et_marche_du_travail_concepts_et_theories (Consulté le 30/03/2021).
11. DUBET François, 2011, « Régimes d'inégalité et injustices sociales », in *SociologieS, Débats. Penser les inégalités*, <http://journals.openedition.org/sociologies/3643> (Consulté le 23/03/2021).

12. D'EAUBONNE Françoise, *Le féminisme ou la mort*, Paris, Éditions Pierre Horay, 1974.
13. Hélène Lee-Gosselin, 2006, « La lutte à la discrimination : Un plan d'action pour l'avenir », in DEOM Esther, MERCIER Jacques, MOREL Sylvie (dir.), *La discrimination en emploi : Quels moyens faut-il prendre ?*, Laval, Les Presses Universitaires Laval, pp. 203-234.
14. RAGHAVAN Manish, BAROCAS Solon, KLEINBERG Jon, LEVY Karen, 2020, “Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices”, in *FAT* '20: Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, pp. 469-481, <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828> (Consulté le 10/03/2021).
15. SPITZ Jean-Fabien, 2011, « John Rawls et la question de la justice sociale », in *Revue Études*, 1 Tome 414, n° 4141, pp. 55-65, <https://www.cairn.info/revue-etudes-2011-1-page-55.htm> (Consulté le 02/04/2021).
16. ROUSSEAU Jean-Jacques, 1992, *Discours sur les sciences et les arts*, suivi de *Discours sur l'origine de l'inégalité*, Paris, Flammarion.
17. BUTLER Judith, 2016, *Défaire le genre*, Trad. Maxime Cervulle, Amsterdam, Editions Amsterdam.
18. DOWD Marc-André, 2006, « Des avenues pour contrer la discrimination », in Esther DEOM, MERCIER Jacques, MOREL Sylvie (dir.), *La discrimination en emploi : Quels moyens faut-il prendre ?*, Laval, Les Presses Universitaires Laval, pp. 165-172.
19. HORKHEIMER Max, ADORNO Theodor W., 2013, *La dialectique de la Raison : Fragments philosophiques*, Trad. Éliane Kaufholz, Paris, Gallimard.
20. FERRARY Michel, 2010, « Compétitivité de la firme et management stratégique des ressources humaines », in *Revue d'économie industrielle*, n° 132, 4e trimestre 2010, De Boeck Supérieur, pp. 127-154.
21. JARRAHI Mohammad Hossein and SUTHERLAND Will, 2018, “Algorithmic Management and Algorithmic Competencies: Understanding and Appropriating Algorithms in Gig work”, <https://www.researchgate.net/publication/329336053> (Consulté le 23/03/2021).
22. JACQUEMET Nicolas et EDO Anthony, 2013, *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*, Paris, Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure.
23. CHARTIER Roger et FUERSTENTHAL Achim Hermann, 1953, *Travail et méthodes*, Numéros 61 à 72, Université de Cornell, Entreprises et Techniques.

24. TOUYER Roger-M., 1955, « Évaluation du mérite personnel et salaire », in *Relations industrielles*, 10 (4), pp. 255–275, <https://doi.org/10.7202/1022670ar> (Consulté le 23/03/2021).
25. CÔTÉ Rosette, 2006, « La lutte à la discrimination salariale », in Esther DEOM, MERCIER Jacques, MOREL Sylvie (dir.), *La discrimination en emploi : Quels moyens faut-il prendre ?*, Laval, Les Presses Universitaires Laval, pp. 157-164.
26. MOORE Ryan, 2018, "Effective? Ethical? Behavior Control & Algorithmic Management in Virtual Environments", University Honors Theses, Paper 633, <https://doi.org/10.15760/honors.648> (Consulté le 31/03/2021).
27. DE BEAUVOIR Simone, 1990, *Le deuxième sexe I : Les faits et les mythes*, Paris, Édition du Club France Loisirs.
28. GAJGOS Thibault, 2001, « Inégalités », in JESSUA Claude, LABROUSSE Christian, VITRY Daniel (dir.), *Dictionnaire des sciences économiques*, Paris, PUF, pp. 462-466.
29. FONDEUR Yannick, LHERMITE France, 2013, « Outils informatiques de gestion de recrutement et standardisation des façons de recruter », in *Document de travail*, n° 165, Centre d'études de l'emploi.

ARTICLE 10

TERRITOIRE FEMININ AU CAMEROUN. EVOLUTION DES ENSEIGNANTES OU SUPERCHERIE DE L'ARITHMETIQUE ?

FEMALE TERRITORY IN CAMEROON. EVOLUTION OF TEACHERS OR ARITHMETIC FRAUD?

Sylvie Laure Andela Bambona, IPAD

Résumé

L'objectif de cette contribution est de parcourir l'évolution des femmes dans l'enseignement secondaire considéré comme territoire par excellence du féminin au Cameroun. La contribution objecte à terme d'aboutir au questionnement sur la discrimination de ces enseignantes en procédant par une critique minutieuse de la qualité des chiffres officiels de l'Etat du Cameroun. Depuis au moins deux décennies, elles n'ont cessé de progresser en effectifs, performances, statures sociales et départements d'enseignement, au point où l'enseignement est devenu le domaine social le plus investi par les femmes après le secteur de la santé. Seulement, au regard des variables nationales disponibles sur ce personnel, il apparaît que leur représentativité dans les sphères décisionnelles concernant les politiques de l'éducation reste négligeable. Elles sont peu représentées au niveau des instances décisionnelles les plus fortes alors même qu'il est admis de tous que la femme possède une capacité naturelle à éduquer. Dès lors, la nécessité d'une représentativité plus efficiente des enseignantes au plus haut niveau de la hiérarchie du ministère employeur alors qu'elles y représentent environ 50% des personnels constitue une préoccupation objective. En conséquence, le dépouillement des statistiques nationales de différents ministères concernés constituera la base de l'analyse de la véritable évolution de ces enseignantes. L'analyse donnera lieu à la clarification du ratio enseignantes-enseignants dans les instances décisionnelles de l'enseignement secondaire au Cameroun.

Mots-clés : Femmes, enseignantes, Cameroun, discrimination, évolution.

Abstract

The aim of this paper is to browse women's growth in secondary education, considered as the domain of predilection of women in Cameroon. The paper protests at the end as to question the discrimination of these women teachers by meticulously criticizing the quality of official data from the State of Cameroon. For about two decades, women have been increasing in staffs, performances, social statures and teaching departments to the point that teaching has become the social domain most invaded by women, after health. Nonetheless, while taking into account the national figures available on this staff, it appears that their representativeness in decision spheres on politics of education is quite minor. Indeed, they are less represented at higher decision bodies, meanwhile it is globally admitted that women possess a natural ability to educate. Therefore, the necessity of an efficient representativeness for women teachers at a higher level in the hierarchy of the Ministry of Secondary Education, as they represent about 50% of the staff remains an objective concern. As such, the assessment of national statistics from the different concerned ministries shall be the basis of the analysis for the true growth women teachers. In the same vein, it will enable enlightening the ratio between women and men teachers in decisions bodies of the Secondary Education in Cameroon.

Keywords: Women, teachers, colonization, discrimination, growth.

INTRODUCTION

L'éducation est considérée comme un élément décisif du développement des sociétés humaines et les femmes en sont une des constituantes déterminantes. Ce sont elles qui apportent des savoirs aux jeunes autant dans la sphère privée qu'au niveau public.

Au Cameroun, elles ont largement contribué à l'évolution de la scolarisation des jeunes depuis des décennies. En plus, elles constituent un élément très représentatif du personnel enseignant du pays, quel que soit l'ordre d'enseignement désigné⁴⁵. En tant que fonctionnaire de l'enseignement, on les retrouve dans différents ministères, qui correspondent aux trois types d'enseignements et deux liés à la

⁴⁵Il dépend de la loi d'orientation n°98/004. On y distingue deux ordres d'enseignement : général et technique ; et trois types d'enseignement : primaire, secondaire et supérieur.

formation⁴⁶. Pour ce qui est spécifiquement des enseignements secondaires, (MINESEC), elles y représentent une portion importante de sa masse salariale. Or malgré leur représentation qualitative et quantitative au MINESEC, les enseignantes ne semblent pas suffisamment prises en compte dans l'ordre de distribution hiérarchique des postes de décisions, surtout les plus élevés.

Dès lors, le rapport entre leur représentation numérique générale comme personnel du MINESEC et leur sous-représentation au niveau des plus hautes sphères décisionnelles de l'institution peut devenir sujet à caution. Cette réflexion procédera par une démonstration qui s'appuie sur le féminisme libéral. Cette théorie politique convoque le libéralisme pour quêter la protection des droits individuels. L'enseignante qui est privée de l'accès au plus haut niveau de la représentation décisionnelle seulement à cause de son sexe, est victime d'une injustice.

Seulement, la législation prise par l'Etat de même que son engagement international sur le sujet recadrent et orientent l'évolution professionnelle de la femme enseignante et partant, de sa participation par son accès aux postes de décision, non seulement à une compétition équitable face aux hommes, mais aussi à son plein rôle social par sa présence au niveau le plus élevé de la hiérarchie.

L'étude s'adossera essentiellement sur l'observation directe et l'exploitation documentaire pour ressortir des statistiques la réalité situationnelle des enseignantes du secondaire du Cameroun.

D'abord rechercher les raisons de cette inadéquation entre importance numérique et sous-représentation des femmes au MINESEC alors que le pays a ratifié de nombreux textes induisant une plus grande prise en compte de l'égalité entre les genres et a clairement manifesté une volonté politique dans le sens de la quête de la parité constitue un axe prioritaire de cette analyse (1).

L'autre axe concernera l'analyse des chiffres concernant le véritable niveau de représentativité des enseignantes aux postes de responsabilité du MINESEC, de même que la proposition de voies et moyens susceptibles de révolutionner la situation (2).

⁴⁶Lesdits ministères sont au nombre de 5 : les ministères de l'Education de Base, des Enseignements Secondaires, Supérieur ; de la Jeunesse et de l'Education Civique ; de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

1. Représentativité des enseignantes aux postes de responsabilité : un vœu pieux

Femmes et éducation de la jeunesse forment inexorablement un binôme gagnant. Au Cameroun aussi, le domaine de l'éducation se révèle à ce titre un territoire du féminin. Ce qui s'explique par de nombreux justificatifs parmi lesquels les aptitudes naturelles des femmes et surtout la présence d'un cadre normatif très volontariste. L'une des raisons de l'apparente visibilité de la femme au MINESEC est certainement sa représentation numérique. A trop les apercevoir dans les institutions y relatives, on conclurait de manière péremptoire que la présence des femmes dans l'enseignement est juste et justifiée et, avec leur apport, un système éducatif peut naturellement espérer le succès.

Toutefois, malgré ce pari sur les femmes dans l'enseignement, elles apparaissent massivement reléguées aux salles de classes et à la craie, et semblent ne faire que des apparitions sporadiques au plus haut niveau de la hiérarchie. En convoquant à ce niveau le féminisme libéral, il apparaît entre autres la question de « l'accès et du succès » des enseignantes Kenway et Modradans la gestion du système éducatif (J. Kenway & H. Modra, 1992, 139). Ce concept « considère en effet l'éducation comme le moyen par lequel les femmes vont pouvoir (...) sortir d'une infériorité, pour atteindre un niveau et une position qui était jusque-là chasse gardée des hommes » (V. Mozziconacci, 2016, 6). La considération du niveau d'accès des enseignantes du secondaire aux plus hautes fonctions de leur institution, de même que leur participation probante dans les fonctions de pouvoir s'avèrent ici décisif (V. Mozziconacci, 2016, 7).

En observant le cadre normatif établi en ce qui concerne la promotion de la parité de genre, la situation devrait être reluisante. La législation nationale et les différents instruments juridiques internationaux et régionaux ratifiés par le Cameroun consacrent en effet la volonté du pays de réduire les écarts entre femmes et hommes en matière de représentation aux postes de responsabilité. Cesont des instruments qui se révèlent de portée générale ou spécifique à la femme. Ils sont d'ordre national et international et encadrent autant l'évolution professionnelle que promotionnelle des femmes. Par leur édicition et leur ratification, l'Etat du Cameroun objecte de donner d'égaies chances comme l'exige la loi fondamentale, afin que par une saine émulation, la compétition pour la participation à l'édification des différents domaines de vie, en l'occurrence l'enseignement, devienne équitable. Á l'analyse, cette conception justifie l'équilibration des chances dans un univers de compétition défendue par

les féministes réformistes (Stuart Mill, Jagger, 1983), tel que rapporté par G. Bouchard : « l'oppression des femmes fondée sur leur sexe peut être contrée par des réformes légales destinées à éliminer ce qui entrave leur accès à la sphère publique en leur conférant des droits qui devraient leur donner l'égalité des chances » (G. Bouchard, 1991, vol 18). Parmi les réformes déterminantes pour cette analyse, il peut être retenu :

- la constitution qui dans son préambule prône l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes de 1979 et son protocole additionnel de 1999 qui recommandent aux États de promouvoir les femmes dans tous les domaines : politique, juridique, économique, social et culturel ;
- la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981 qui protège les Droits de l'homme en général et des minorités en particulier sans distinction de sexe ;
- la Déclaration des Chefs d'Etat Africains sur l'égalité entre les hommes et les femmes, qui met l'accent sur l'égalité des droits des hommes et des femmes dans tous les domaines ;
- le Statut Général de la Fonction Publique garantit les mêmes droits aux hommes et aux femmes en matière d'emploi dans la fonction publique et de gestion des carrières (accès à la fonction publique, rémunération, congé, avancement, promotion, etc.).

L'adhésion du pays à toutes ces mesures traduit certainement sa volonté de promouvoir l'inclusion de toutes ses composantes sociales dans divers domaines de vie. La prise de ces différents textes et leur ratification à l'international peuvent en effet impulser la mise en œuvre des nombreux principes y concordant. Cependant, malgré les efforts réalisés dans leur mise en application, les résultats obtenus dans le cadre de la lutte contre les obstacles à l'égalité des sexes peuvent encore être considérés comme fort mitigés. Dans des domaines tels l'éducation ou la formation, les écarts restent perceptibles en matière d'égalité de sexe (MINPROFF, 2015)⁴⁷.

⁴⁷MINPROFF, 2015, *Palmarès Genre des Administrations Publiques & Palmarès genre des administrations publiques, élargies aux organismes publics et parapublics*, 2017, consulté en septembre 2020 ; *Palmarès Genre des administrations Publiques, élargies aux organismes publics et parapublics*, 2019, consulté en décembre 2020.

2-Représentativité des enseignantes et hautes sphères décisionnelles du MINESEC : un alliage de façade ?

Selon les statistiques nationales, les enseignantes représentent environ 40% des effectifs du MINESEC (BUCREP, 2014, 26)⁴⁸. Leur présence dans les salles de classes est à la fois rassurante et déterminante surtout pour les plus jeunes apprenants. Toutefois, l'écart entre les sexes parmi les enseignants peut se révéler problématique non seulement pour les apprenants, mais aussi pour ces fonctionnaires elles-mêmes. Si les chiffres apparents suscitent questionnement, comment évaluer le niveau de la représentativité des enseignantes à l'analyse des statistiques nationales.

2.1-Critique des chiffres apparents

À l'examen des statistiques nationales concernant le domaine, le Cameroun occupe malheureusement un classement très moyen dans le palmarès du PNUD de la représentation des femmes africaines dans l'administration publique, notamment aux postes de cadres (Rapport PNUD Afrique, 2016, 90). En 2014, il est classé à 7^e place sur 11 pays du continent.

Cette tendance est d'ailleurs confirmée par les résultats d'une étude menée plutôt par le ministère de la réforme administrative, le MINFROPA. Selon cette étude intitulée « Cartographie des postes de responsabilité de l'Administration Publique Camerounaise (services centraux) », la représentation féminine aux postes de cadres de la fonction publique camerounaise est faible en 2008, soit seulement 25% (BUCREP, 2014, 10 & 44)⁴⁹. Pour ce qui est spécifiquement du MINESEC, son personnel féminin représente encore moins de 50%, soit véritablement à peine 40% du total de ses effectifs en 2012 (BUCREP, 2014, 26).

Par conséquent, la quête d'une égalité numérique, surtout aux postes de décision entre hommes et femmes dans ce ministère peut se révéler insatisfaisante, car seule une maigre portion de l'effectif déjà médiocre du personnel féminin semble éligible à des postes de responsabilité dans l'institution⁵⁰.

De fait, la visibilité de l'élément féminin aux niveaux les plus élevés de la sphère décisionnelle du MINESEC devient blafarde malgré l'apparente

⁴⁸Il s'agit de d'une donnée recueillie en 2012. Elle a vraisemblablement évolué ces 9 dernières années.

⁴⁹Il s'agit du résultat d'une étude menée en 2008 au MINFROPA.

⁵⁰Parfois, des aléas politiques et tribaux en sont les déterminants.

représentation numérique des enseignantes. Ce qui peut laisser augurer soit d'une révolution plombée, soit des espoirs mensongers. Mais, seul l'examen des données de compatibilité peut permettre de justifier le véritable niveau et la qualité de la représentativité de ces enseignantes ; ce d'autant plus que le gouvernement réitère au fil des ans sa volonté de résorber les écarts « persistants entre les hommes et les femmes sous le rapport des responsabilités publiques » (MINPROFF, Palmarès Genre, 2017, 9).

On constate néanmoins une continuelle invisibilisation des enseignantes au plus niveau de l'échelle décisionnelle. Elles disparaissent lorsqu'il devient question d'assumer des responsabilités, surtout les plus élevées au sein de leur institution. Des justificatifs peuvent être apportés, pour essayer de comprendre cette situation.

Les normes et comportements que diffuse l'éducation et la formation des femmes depuis leurs communautés traditionnelles continuent de perpétuer de sérieuses pesanteurs socioculturelles qui plombent toujours l'évolution de l'éducation et de la formation féminine ; et à termes, l'accès des femmes aux postes de responsabilité. On peut le noter dans les difficultés d'accès à l'éducation dans certaines régions, les obstacles à l'accès à certains niveaux de probation scolaire pour grand nombre de familles qui sacrifient plus les filles que les garçons en situation de crises, ou l'accès à la formation limité pour les filles.

Il en résulte que l'accès à l'éducation et à la formation féminine reste inégal au Cameroun, impactant logiquement des secteurs d'activité présumés naturellement féminins à l'instar de l'éducation au secondaire. Or, les raisons justifiant l'échec de l'atteinte de l'objectif de parité en matière d'éducation et de formation ne sauraient être les seules invoquées à ce niveau de l'analyse, puisque la qualité de ces enseignantes repose à la fois sur leur représentation numérique non négligeable et sur leurs compétences avérées.

On peut aisément l'observer à la profusion des chiffres fournies ces dernières années par les services gouvernementaux concernés, notamment en 2017 et en 2019.

Tableau I: Femmes aux postes de responsabilité les plus élevés, MINESEC en 2017

Poste de responsabilité	Nombre	Homme	Femme	Taux de représentation féminine en %
Ministre	01	01	00	00
Secrétaire d'Etat en charge des écoles normales	01	01	00	00
Secrétaire Général	01	01	00	00
Inspecteur Général	02	01	01	50
Conseiller Technique	03	03	00	00
Inspecteur des services	03	03	00	00
Directeur	09	08	01	11.11
Inspecteur coordonnateur Général	11	10	01	09.9
Inspecteur National de Pédagogie/ Chef de section	23	16	07	30.43
Inspecteur National de Pédagogie	239	159	80	33.47

Source : Palmarès Genre des années 2017, p. 23 : fournies par le MINESEC (DRH) au MINPROFF

On réalise que les données sur la représentation des enseignantes dans leur propre département ministériel parlent d'eux-mêmes. Jusqu'en 2017, ce ministère n'a jamais été dirigé par une enseignante. C'est en 2018, pour la première fois après plus d'un demi-siècle d'indépendance, que l'unique femme ministre des Enseignements Secondaires est nommée⁵¹. Elle est

⁵¹Il s'agit du Dr Nalova Lyonga Pauline Egbe, un professeur d'université nommée le 02 mars 2018 par un décret présidentiel modifiant et complétant le décret de 2011, portant ainsi sur la réorganisation du gouvernement. C'est le décret n° 2018/191 du 02

assistée d'un personnel d'élite constitué de hauts cadres dont les titres et prérogatives sont désormais déterminés par un décret⁵². Parmi ces responsables on ne compte malheureusement qu'un nombre clairsemé de femmes quelles que soient les données et les années d'archivage. En vérité, il ne s'agit que de chiffres flatteurs puisqu'en 2017, la première femme responsable apparaît seulement au 6^{ème} niveau de responsabilité du ministère, c'est-à-dire au poste de directeur. Pour ce qui est des postes de responsabilité les plus importants du ministère, elles finissent par n'y représenter que 9.09% seulement ; ce qui s'avère insignifiant. Tous les cinq autres postes de responsabilité ne comptent que des hommes, pour une représentativité féminine générale de 00% en 2017. Au total pourtant, le taux de représentativité total des femmes aux postes de responsabilité du MINESEC cette année s'élève à 15.22% seulement, contre 84.78% pour la représentation des hommes aux postes de décisions du Ministère.

Tableau II : Femmes aux postes de responsabilité les plus élevés, MINESEC en 2019-20

Poste de responsabilité	Nombre	Homme	Femme	Taux de représentation féminine en %
Ministre	01	00	01	100
Secrétaire d'Etat en charge des écoles normales	01	01	00	00
Secrétaire Général	01	01	00	00
Inspecteur Général	02	03	00	50
Conseiller Technique	03	03	00	00
Inspecteur des services	03	03	00	00
Directeur	09	05	03	33.33
Inspecteur coordonnateur Général	09	08	01	11.11
Inspecteur National de Pédagogie/ Chef de section	23	17	06	26.09
Inspecteur National de Pédagogie	232	152	80	34.48

mars 2018 portant réaménagement du gouvernement, <https://www.spm.gov.cm>, consulté en octobre 2020.

⁵²Décret n°_2012/267 du 11 juin 2012 portant organisation du MINESEC. Ces responsables figurent sur le tableau ci-dessus, <https://www.spm.gov.cm>, consulté en octobre 2020.

Source : Palmarès Genre des années 2019, pp.43-44 : fournies par le MINESEC au MINPROFF

Depuis 2018, en dehors de la présence de la ministre, seul un poste sur les cinq postes les plus rapprochés d'elle par ordre de préséance est féminisé. Le taux de représentation féminine au haut de la hiérarchie reste donc très faible malgré la légère embellie apportée par les présences de la ministre elle-même, et le maintien au poste d'un Inspecteur Général de sexe féminin comme le démontre les données officielles. Á l'observation, une relative évolution de cette représentativité pour les femmes peut sembler poindre. Elle est manifestée par une évolution d'environ 8%⁵³ du nombre total des femmes nommées aux postes de décision depuis au moins deux années, c'est-à-dire seulement entre 2017 et 2019/2020.

En effet, le pourcentage global représentant les postes de responsabilité des femmes dans l'institution a évolué en 2019 pour passer à 23.81%. Toutefois, environ 72% de postes restent repartis entre les enseignants. L'amélioration situationnelle apparente peut aisément s'expliquer. Il s'agit de l'apparition d'un plus grand nombre d'enseignantes au niveau des postes de relative importance ; ce qui produit en conséquence le relèvement du taux de représentativité totale des femmes aux postes de responsabilité du ministère à 23.81% alors qu'il chute à 18% lorsqu'il revient d'étudier la présence de l'élément féminin pour ce qui est des 6 postes les plus représentatifs du ministère.

2.2-Niveau de représentativité féminine au MINESEC : réalité ou leurre ?

En examinant les données primaires de ces dernières années, on peut conclure qu'elles présentent un caractère quelque peu fabulateur, car la péréquation des postes de responsabilité entre enseignantes et enseignants présente un écart sensible dans la répartition des postes de responsabilités les plus déterminants d'un ministère géré par une femme depuis trois ans. De même, dans ce ministère le personnel féminin sait être à « sa place naturelle » et y est numériquement considérable. Cependant, les femmes y apparaissent paradoxalement sous représentées. Par conséquent, le MINESEC peut aujourd'hui être présenté comme très largement dirigé par les hommes, en considérant l'occupation effective du maximum des postes les plus élevés de la représentativité décisionnelle.

C'est dire que l'analyse du réel niveau de représentation des enseignantes du secondaire au plus haut niveau de leur hiérarchie peut éclairer sur une

⁵³Voire les palmarès genre desdites années.

réalité laide. Certes, les variables disponibles font montre de la bonne volonté du gouvernement à s'ouvrir à une certaine critique sur la question de l'égalité de sexes. Mais, l'évolution des femmes dans l'occupation des postes de direction les plus importantes au niveau du MINESEC s'améliore peu, voire très lentement. En presque 60 années d'existence, le ministère n'a connu qu'une femme ministre pour environ 20 ministres de sexe masculin ; une seule femme sur 11 Secrétaires Généraux, une femme Ministre Déléguée sur les 3 qui ont existé, et 4 Secrétaires d'Etat femmes sur un total de 25⁵⁴. Pourtant, les fondements d'une société qui se veut égalitaire devraient reposer sur une représentativité équitable de l'ensemble des catégories sociales. Au Cameroun, les femmes représentent plus de la moitié de la population du pays, même s'il s'agit d'à peine 51% de la population totale (BUCREP, 2014, 45), toutes classes d'âges confondues. Leur niveau de scolarisation à tant et si bien évolué que le personnel enseignant féminin lui-même se fait de plus en plus important avec environ 40% en 2012. Dès lors, l'incompatibilité qui apparaît entre elles et l'application de la représentativité aux postes de décision les plus élevés peut résulter d'éléments d'ordre à la fois politique et socioculturels. La femme reste ici encore considérée comme un être inférieur et inapte à gérer les communautés. Elle a donc moins accès à la prise et au contrôle des décisions communautaires.

On le constate bien dans le cas du MINESEC où le leadership revêt un aspect très masculinisé. La portion des femmes aux postes de pouvoir y demeure conséquemment marginale puisqu'elles restent sous-représentées dans les postes de direction les plus importants. Comme déjà énoncé, l'évolution des femmes dans la hiérarchie n'apparaît point telle qu'on puisse espérer une révolution de la situation de l'enseignante dans son ministère. L'analyse par postes de responsabilité montre, comme dans le cas d'une étude désormais décennale menée au Ministère de la Fonction Publique, que les femmes sont confinées à des postes de responsabilité d'une importance relative. Il s'agit de simples postes de Chefs de bureau (34.8%), Chefs de service (27.8%), Sous-directeur (21.1%) (BUCREP, 2014, 45).

Au MINESEC précisément, les postes dans lesquels les enseignantes sont plus massivement nommées sont ceux de Chefs de services des Activités post et périscolaires (59.4), de Chefs de service de l'Orientalion scolaire (47.7%), de Chefs de service (42.5%), d'Inspecteurs de pédagogie

⁵⁴« Ministère des Enseignements Secondaire du Cameroun »s.d, [http // : www.memoiredecole.com](http://www.memoiredecole.com), consulté en janvier.

(34.4%)(MINPROFF-Palmarès Genre, 2019, 44). Ces dernières données de terrain en matière de représentativité féminine aux postes de cadres peuvent malheureusement se révéler porteur d'un espoir mensonger à cause de la hiérarchie sexuelle qui semble apparaître à la distribution du maximum des postes de grande responsabilité que l'étude a analysé faible avec seulement 18%. Aussi peut-on rêver d'une plus grande croissance des chiffres représentant les femmes dans les postes de décision du MINESEC, surtout ceux les plus représentatifs dans la hiérarchie de l'institution. Pour y arriver, quelques solutions peuvent être suggérées. A l'exemple de la *Positiv action* appliquée ailleurs, il faudrait par exemple promouvoir la nomination de plus d'enseignantes sur des bases légales et rationnelles comme l'équilibre régional pour le premier et la considération des compétences réelles plutôt que celles de la tribu, de la croyance ou de l'appartenance politique. Il importerait parallèlement de procéder à de régulières évaluations de leur travail.

CONCLUSION

Cette analyse concernant la part des enseignantes du secondaire dans la gestion du système éducatif camerounais s'est fondée sur des variables qui ont éclairé sur la représentativité des femmes dans la sphère décisionnelle de leur ministère d'attache. Depuis les indépendances, la camerounaise a été circonscrite à des fonctions relevant spécifiquement du féminin. L'enseignement secondaire en constitue indiscutablement un, tant pour l'inclinaison naturelle des femmes pour ce métier, que pour leur visibilité numérique certaine. Mais, à l'examen des données disponibles, on peut conclure que le taux de représentation de ces enseignantes peut interpeller puisqu'il avoisine seulement les 40% (BUCREP, 2014, 27)⁵⁵. Il s'agit surtout d'un effet d'optique, car les femmes y sont simplement un peu plus représentées qu'ailleurs dans d'autres secteurs d'activité de l'heure⁵⁶. D'ailleurs la considération de ce que les enseignantes du secondaire sont nombreuses s'écorne lorsqu'on observe la qualité de leur représentation aux postes de direction. Á ce niveau, l'arithmétique leur devient défavorable tant elles sont invisibilisées. Les plus hautes sphères des postes de décisions restent majoritairement dépouillées de l'élément féminin et

⁵⁵Selon les pourcentages analysés pour l'année 2012, c'est au niveau de l'enseignement préscolaire et primaire que le qualificatif de territoire féminin se justifie plus aisément, tout au moins numériquement parlant. Les enseignantes y représentent au moins 96% du personnel.

⁵⁶Ce sont notamment des secteurs comme le transport, le tourisme, les PME ou la recherche scientifique.

les enseignantes n'y font que des apparitions sporadiques, tandis que les enseignants eux, y gardent une part léonine. La sous-représentation des femmes aux postes les plus déterminants du MINESEC pose aussi le problème de la qualité de la mise en œuvre de la volonté du gouvernement de réduire les inégalités entre les sexes dans l'administration publique. Sa persistance se révèle *in fine* un leurre au regard du grand nombre de postes de relative importance tenus par les femmes, puisque les postes les plus représentatifs du pouvoir leur restent fortement inaccessibles.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Bouchard, G.(1991), « Typologie des tendances théoriques du féminisme contemporain », *Philosophique*, volume 18, n°1, printemps, <https://www.erudit.org/fr/>, consulté en janvier 2021.

BUCREP (2014), Rapport National sur l'Etat de la population, édition 2014 « Regard sur le genre au Cameroun », Yaoundé, 2014, Bucrep.cm, bucrep.org (<file:///C:/Users/Syvie/AppData/Local/Temp/RNEP2014-1.pdf>), consulté en décembre 2020, 102 p.

MINESEC, Décret n°_2012/267 du_11 juin 2012 portant organisation du MINESEC, <https://www.minesec.cm>, consultée en septembre 2020.

MINESEC, Décret n°2020/5362/PM du 07 octobre 2020 portant nomination de responsables au MINSEC, <https://www.minesec.cm>, consulté en septembre 2020.

MINESEC, « Ministère des Enseignements Secondaire du Cameroun » s.d., [http // : www.memoiredecole.com](http://www.memoiredecole.com), consultée en janvier.

Heungoup Ngangtcho, Hans de Marie, 2009, « Femme et fonction publique au Cameroun », Master I en Sciences Sociale (Gouvernance et Action Publique), Université Catholique d'Afrique Centrale, pp. 131p.

Kenway, J. & Modra, H., 1992, « Feminist pedagogy and emancipatory possibilities »,in Gore J., & Luke C., (Ed.), 1992,*Feminism and critical pedagogy*, New-York/Londres, Routledge, pp. 138-166.

MINPROFF, 2015, Palmarès genre des administrations publiques, consultée le 28 septembre 2020.

MINPROFF, 2017, Palmarès genre des administrations publiques, élargies aux organismes publics et parapublics, consultée le 28 septembre 2020, 76p.

MINPROFF, 2019, Rapport de l'atelier de collecte et de traitement des données statistiques désagrégées en vue de la production de la 4^{ème} édition du palmarès, <https://www.minproff.cm/wp-content/uploads/2015/05/Rapport-PALMARES-GENRE.pdf>, consulté en décembre 2020.

MINPROFF, 2019, Palmarès genre des administrations publiques, élargies aux organismes publics et parapublics, consulté en décembre 2020, 140 p.

Mozziconacci, V., 2016, « Théories féministes de l'éducation : où est le care ? », Education et socialisation, <https://doi.org/10.4000/edso.1514>, consulté en janvier 2021, pp 5-17.

PNUD, Rapport sur le développement humain en Afrique 2016 « Accélérer les progrès en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes en Afrique », 1 UN Plaza, New York, PNUD, https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/AfHDR_2016_French%20web_0.pdf, consulté en décembre 2020, 10 p.

Séraphin Magloire, 2018, « Promotion du genre dans les administrations publiques : le gouvernement est sur la bonne voie », *Cameroon Tribune*, 1^{er} novembre, <https://www.cameroun-tribune.cm/article.html/21881/fr.html/promotion-du-genre-dans-les-administrations-publiques>, consulté en septembre 2020, p.8.

Premier Ministère, Décret n° 2018/191 du 02 mars 2018 portant réaménagement du gouvernement, <https://www.spm.gov.cm>, consulté en octobre 2020.

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMME/HOMME EN AFRIQUE :
DÉFIS ET PERSPECTIVES**

AXE 2

GENRE, FORETS ET EMPLOIS VERTS

ARTICLE 1

AGRICULTURE VIVRIÈRE FÉMININE ET DÉVELOPPEMENT DE LA SOUS-PRÉFECTURE DE BOCANDA (CENTRE-EST DE LA COTE D'IVOIRE)

Women's food agriculture and bocanda sub-prefecture development
(East-Central Ivory Coast)

SOUMAHORO Manlé, Maître-Assistant
KOFFI Kouakou Evrard, Doctorant
Docteur YEO Nogodji Jean,
Professeur DJAKO Arsène,

Résumé

La sous-préfecture de Bocanda se situe dans l'ancienne boucle du binôme café-cacao localisée dans le centre-est ivoirien. Le déclin de ces cultures industrielles dans les années 80 a favorisé une réorientation agricole marquée par l'essor des cultures vivrières avec une participation relativement importante des femmes. L'objectif du présent article est de montrer la contribution de l'agriculture vivrière féminine au développement local mis à mal par le déclin du binôme café-cacao. À cet effet, une collecte et une analyse des données ont été réalisées sur la base d'une recherche documentaire et des enquêtes de terrain. Les données recueillies à l'issue des questions administrées à 132 agricultrices dans onze (11) localités de la sous-préfecture révèlent que l'intégration des femmes dans le secteur agricole vivrier fait suite à l'émigration des bras valides après la crise de l'économie de plantation. En outre, la vulnérabilité économique des nouvelles cultures industrielles et l'espoir d'affranchissement de l'insécurité financière qu'a suscité l'agriculture vivrière ont été des éléments déterminants. Cette agriculture féminine est essentiellement marquée par le regroupement en coopérative pour produire, l'exploitation de cultures économiquement plus rentables et une importance accordée à la conservation des productions. De ce fait, elle constitue une source de revenus pour les actrices, favorise le développement inclusif du fait de la

présence d'unités de transformation des cultures vivrières et favorise la redynamisation de l'espace rural.

Mots clés : Agriculture vivrière, Femme, Développement, sous-préfecture de Bocanda

Abstract

The sub-prefecture of Bocanda is located in the old loop of the coffee-cocoa binomial located in the central-eastern Ivory Coast. The decline of these industrial crops in the 1980s favoured an agricultural reorientation marked by the boom in food crops with a relatively high participation of women. The objective of this article is to show the contribution of women's food crop farming to local development, which was undermined by the decline of the coffee-cocoa combination. To this end, data collection and analysis were carried out on the basis of a literature review and field surveys. The data collected following the questions administered to 132 women farmers in eleven (11) localities of the sub-prefecture reveal that the integration of women in the food-producing agricultural sector follows the emigration of the able-bodied after the crisis of the plantation economy. In addition, the economic vulnerability of the new industrial crops and the hope of overcoming the financial insecurity caused by food-producing agriculture have been decisive factors. Women's agriculture is essentially characterized by grouping together in cooperatives to produce, the exploitation of more economically profitable crops and an emphasis on the conservation of production. As a result, it constitutes a source of income for the women actors, promotes inclusive development through the presence of food crop processing units and encourages the revitalization of rural areas.

Key words: Food Agriculture, Women, Development, Bocanda Sub-Prefecture

INTRODUCTION

La sous-préfecture de Bocanda est située au centre-est de la Côte d'Ivoire. Les activités économiques de cette localité reposaient essentiellement sur la caféiculture et la cacaoculture. Ces activités ont contribué à instaurer un dynamisme économique dans les années 60 à 70 (Benveniste, 1974). Cependant, ce contexte qui y prévalait a connu un ralentissement au début des années 80 (Aloko et Kouassi, 2014). En effet, les productions des deux cultures ont considérablement baissé au fil des années (Anader, 2003),

plongeant ainsi la sous-préfecture dans un marasme économique et hypothéquant le développement local. Aujourd'hui, la sous-préfecture connaît une profonde transformation au niveau agricole. L'activité agricole y est désormais caractérisée essentiellement par la prépondérance des cultures vivrières. Dans le Département de Bocanda, l'on assiste aujourd'hui à l'émergence de nouvelles cultures d'exportation telles que l'anacarde, le palmier à huile et le riz. L'anacarde avec 1 669 ha soit 48,20 % des surfaces pérennes et l'igname avec 7 098 ha soit 52,80% des cultures vivrières (Gninrin et *al.* 2017). Des femmes y occupent une place importante dans ce domaine car elles sont passées de 9 858 chefs de ménage en 2001 à 12 868 dans la région du N'zi en 2016 (MINAGRI, 2001 ; MINADER, 2017). Ainsi, comment l'agriculture vivrière féminine contribue-t-elle au développement local de la sous-préfecture de Bocanda mis en mal suite au déclin du café et du cacao ? Plus explicitement, quels sont les déterminants de l'intérêt des femmes pour la production vivrière dans la sous-préfecture de Bocanda ? Quels sont les traits caractéristiques de la production vivrière féminine ? Quels sont les effets induits de l'agriculture vivrière féminine sur le développement de la sous-préfecture de Bocanda ?

Cette étude vise d'abord à mettre en évidence les déterminants de l'intérêt des femmes pour la production vivrière dans la sous-préfecture de Bocanda, ensuite à analyser les traits caractéristiques de la production vivrière féminine et enfin à déterminer les effets induits de l'agriculture vivrière féminine sur le développement de la sous-préfecture de Bocanda.

1. Matériel et méthodes

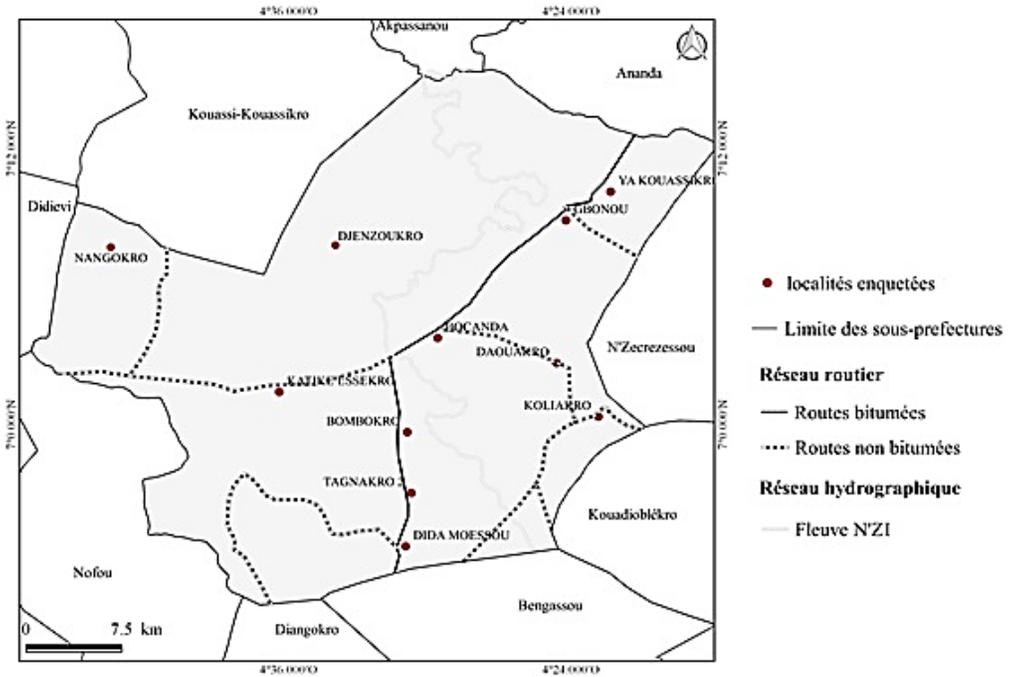
La collecte de données a nécessité une recherche documentaire et des enquêtes de terrain. Les documents consultés sont essentiellement des cartes du CCT-BNETD⁵⁷ de 2011, des articles scientifiques, des documents du ministère de l'Agriculture, de l'ANADER⁵⁸, des revues et bulletins d'information. La collecte des données sur le terrain a été faite grâce à des entretiens avec les services de la direction départementale de l'agriculture et de l'ANADER de Bocanda et à une enquête par questionnaire d'avril 2017 à mars 2018. Au total, onze localités ont été enquêtées dont dix villages (Bombokro, Djenzoukro, Daouakro, DidaMoessou, Gbonou, KatchireEssekro, Koliakro, Nangokro, Tagnakro,

⁵⁷ Centre de Cartographie et de Télédétection du Bureau National d'étude Techniques et de Développement

⁵⁸ Agence Nationale d'Appui au Développement Rural

Ya Kouassikro) et la ville de Bocanda. La carte 1 permet de localiser ces localités.

Carte 1 : Localités enquêtées dans la sous-préfecture de Bocanda



Le choix de ces espaces se justifie par leurs situations géographiques et la présence des cultures vivrières. La méthode d'échantillonnage est le choix raisonné du fait du manque de base de données. La population cible choisie est fonction de la taille des exploitations agricoles (compris entre 0.25 et 4 hectares), des méthodes de production (traditionnelles ou modernes) et de la variété des aires de production (forestier, savanicole, terres exondées, bas-fonds, etc.). Le critère de nombre de personnes à enquêter par localité se base sur un recensement fait lors de la pré-enquête et la sélection de 132 agricultrices respectant les critères prédéfinis.

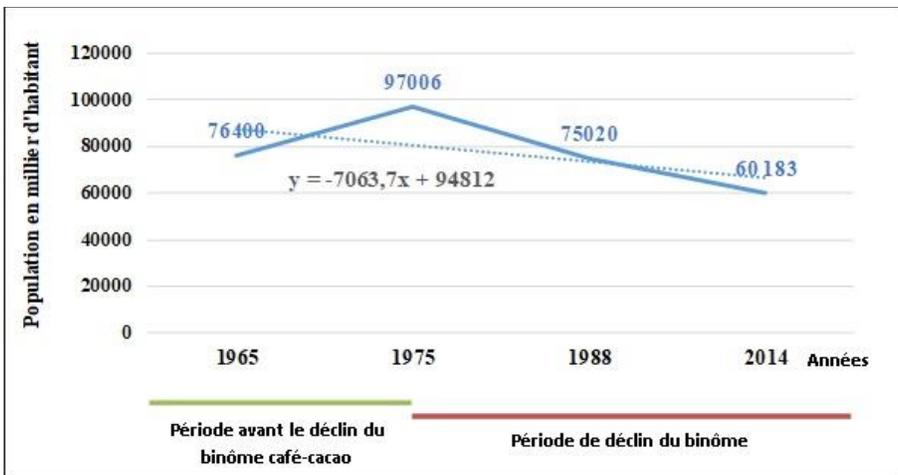
2. Résultats

2.1. Déterminants de l'agriculture vivrière féminine dans la sous-préfecture de Bocanda

2.1.1. Une migration des bras valides après la crise de l'économie de plantation

Le déclin de la boucle du cacao s'est accompagné d'une migration des exploitants agricoles à la recherche de nouvelles terres propices à l'agriculture de plantation. La figure 1 nous renseigne sur cet aspect.

Figure 1 : Évolution démographique de Bocanda en rapport avec les périodes d'avant déclin et de déclin du binôme café-cacao de 1965 à 2014

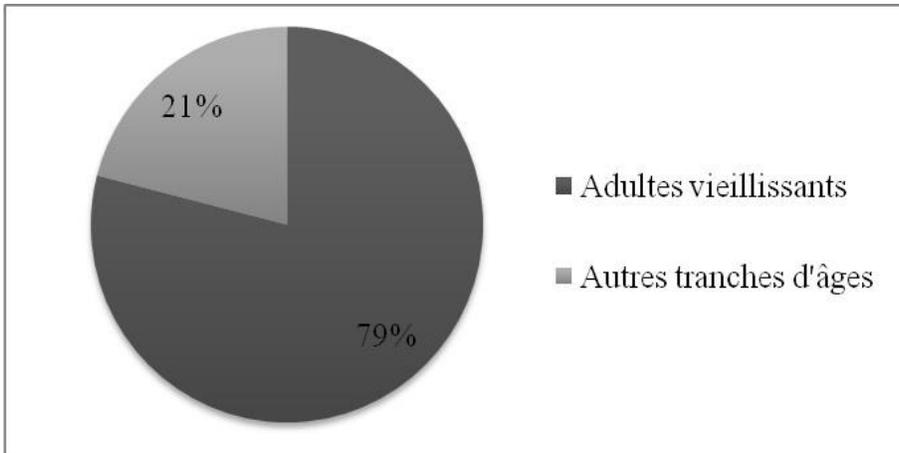


Source : Benveniste, 1974 ; RGPH, 2014

L'analyse de l'évolution de la population de Bocanda de 1965 à 2014 révèle une chute démographique dans la période de l'effondrement de l'économie cacaoyère. À l'apogée de la production du café et du cacao dans cette zone pionnière en 1975, la population était estimée à 97 006 habitants.

Cependant, avec le déclin des productions du café et cacao, on a observé une baisse progressive du nombre d'habitants du département jusqu'à atteindre 60 183 habitants en 2014. Cette émigration touche d'ailleurs les plus jeunes, car la population agricole actuelle est essentiellement adulte et vieillissante (figure 2).

Figure 2 : Proportion des classes d'âge des exploitants agricoles



Sources : Enquêtes de terrain, 2017-2018

Les enquêtes de terrain relèvent que 79% de la main-d'œuvre agricole est adulte et en phase de vieillissement, car leur tranche d'âge est comprise entre 55 et 64 ans. Les autres tranches d'âges ne constituent que 21% des agriculteurs.

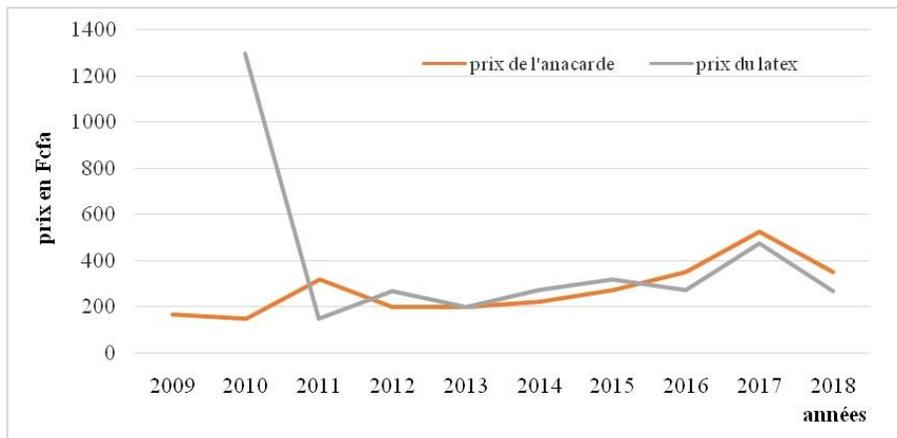
En effet, cette dernière catégorie citée, notamment les plus jeunes s'orientent plus vers les nouveaux fronts pionniers ou vers les villes où les opportunités d'activités économiques sont importantes.

2.1.2. La vulnérabilité économique des nouvelles cultures industrielles

Les principales cultures industrielles qui marquent aujourd'hui le paysage agricole de la sous-préfecture de Bocanda sont l'anacarde, l'hévéa et le café. Toutes ces cultures subissent des fluctuations au niveau de leurs prix de vente.

Cette instabilité se caractérise par une détérioration incontrôlée des coûts de ces matières premières. Ces prix fluctuants peuvent s'observer par exemple au niveau du cajou et du latex à partir de la figure 3.

Figure 3 : Fluctuations des prix du cajou et du latex entre 2009 et 2018



Source : Nos enquêtes de terrain 2017- 2018

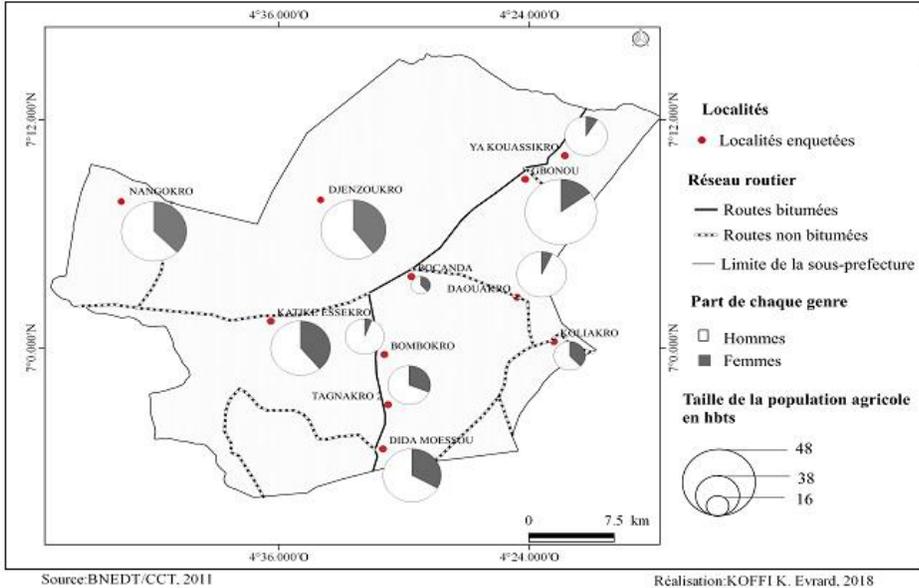
L'observation de la figure 3 permet de relever les variations des coûts, des deux cultures pérennes précitées de 2009 à 2018. Dans le cas du latex, on remarque que de 2009 à 2011, son prix de vente a connu une chute vertigineuse passant de 1 200 FCFA à moins de 200 FCFA. Quant à l'anacarde, bien que son prix de vente soit légèrement en hausse globale de 2009 à 2018, il n'en demeure pas moins qu'il connaît d'importantes fluctuations qui créent une incertitude quant au gain des producteurs d'une année à une autre. Une telle situation ne permet pas aux agriculteurs d'avoir des revenus qui les aident à prendre en charge aisément les besoins de leurs ménages.

2.1.3. L'agriculture vivrière, un espoir d'affranchissement de l'insécurité financière

Après une analyse profonde de la situation délétère dans laquelle le déclin du binôme café-cacao a plongé la sous-préfecture, il était nécessaire de développer des activités capables de procurer des ressources alimentaires et économiques (Aloko et Kouassi, 2014). Dans cette nouvelle configuration, l'agriculture vivrière s'est avérée comme une lueur d'espoir pour les femmes. En effet, quelques-unes exerçaient déjà ce type d'agriculture qui visiblement ne connaissait pas le même sort que les cultures industrielles. Ce fait a favorisé l'intérêt des femmes pour cette activité dans laquelle elles sont bien intégrées aujourd'hui. Par ailleurs, les

investigations indiquent que 37% de la main-d'œuvre agricole de la sous-préfecture de Bocanda est constituée de femme (carte 2).

Carte 2 : Occupation des espaces agricoles selon le genre



Comme on le constate à travers la carte 2, les femmes sont partout présentes dans la population agricole et constituent par endroits plus du 1/3 de cette population. C'est le cas à Nangokro, Djenzoukro, Tagnakro, Dida Moessou et Katike Essokro. L'intégration relativement facile des femmes dans le secteur de la production vivrière a été perçue par ces dernières (47% des enquêtées) comme un espoir pour s'affranchir de l'insécurité financière surtout accentuée avec le départ de leurs conjoints pour l'aventure du fait de la crise du binôme café-cacao.

2.2. Caractéristiques de l'agriculture vivrière féminine à Bocanda

2.2.1. Une agriculture marquée par le regroupement en coopérative pour produire

Pour la valorisation agricole des jachères, espaces irrigués à Bocanda, les agricultrices se regroupent au sein d'Organisations professionnelles agricoles.

L'enquête a pu dénombrer quatre (04) coopératives dans lesquelles les femmes sont fortement représentées (tableau 1).

Tableau 1 : Représentativité des femmes dans les coopératives agricoles

Coopératives	Homme	Femme	Total général
ACAFETA de Tagnakro	1	100	101
Ekloehun de Koliakro	10	20	30
N'zrama de Koliakro	7	40	47
SCOOPA V Baoulé	60	240	300
Total par genre	92	400	492

Sources : Nos enquêtes de terrain, 2017-2018

Selon le tableau 1, les femmes constituent à plus de 92% l'effectif des coopératives. Cette tendance associative facilite l'accès à la terre et l'exploitation des espaces agricoles du fait de l'importante main-d'œuvre que constitue l'association.

2.2.2. L'exploitation de cultures économiquement plus rentables

L'enquête a montré que les agricultrices optent pour la production des cultures vivrières facilement commercialisables et lucratives en différentes périodes de l'année (tableau 2). Le tableau 2 présente les cultures vivrières majoritairement développées par les coopératives sus citées en occurrence l'arachide, le riz, la tomate et l'igname.

Ces cultures sont facilement commercialisables au niveau local et dans les localités de proximité, car elles composent le menu quotidien des ménages. Ces productions, notamment l'arachide présente des prix relativement intéressants pour les femmes productrices dans la sous-préfecture.

Tableau 2 : Coûts de certaines denrées

Denrées alimentaires	Ignames		Arachide	Riz	Tomate
	Tardives	Précoce			
Prix bord champ en FCFA	150/175 le kilo	250/300 le kilo	6000 le sac de 100 kilos	300 le kilo	200 350 le kilo
Prix sur le marché FCFA	500 en 2017	300-400	10 000	400	400
En période de carence	600	400	13 000	450	800

Source : Nos enquêtes de terrain, 2017- 2018

Par ailleurs, la quasi-totalité des femmes des coopératives pratique cette culture en plus notamment du riz et de la tomate. Notons que l'igname est exclusivement le fait des hommes dans ces coopératives. Le choix des cultures à fort indicateur économique est donc l'une des caractéristiques de l'agriculture vivrière développée par les agricultrices dans la sous-préfecture.

2.2.3. Une importance accordée à la conservation des productions

Le conditionnement des productions vivrières périssables est d'une importance capitale pour les productrices du vivrier.

Les productions à long cycle de conditionnement (arachide, piment et gombo séché) sont regroupées par les coopératives et elles sont acheminées directement vers la ville de Bocanda où ces groupements de femmes possèdent des locaux de conservation à l'image de cet ancien centre de groupage de café et de cacao qu'elles utilisent pour le stockage de leurs marchandises (photo 1).

Photo 1: Magasin de stockage des produits vivriers dans la ville de Bocanda



Source : Nos enquêtes, 2017-2018

La photo 1 présente un magasin de stockage de productions vivrières à Bocanda utilisé par la coopérative des femmes du V Baoulé, principale coopérative du vivrier dans le département de Bocanda pour entreposer leurs productions vivrières.

Par ailleurs, les denrées rapidement périssables sont récoltées à intervalle de temps très réduit du jour de commercialisation pour éviter les pertes.

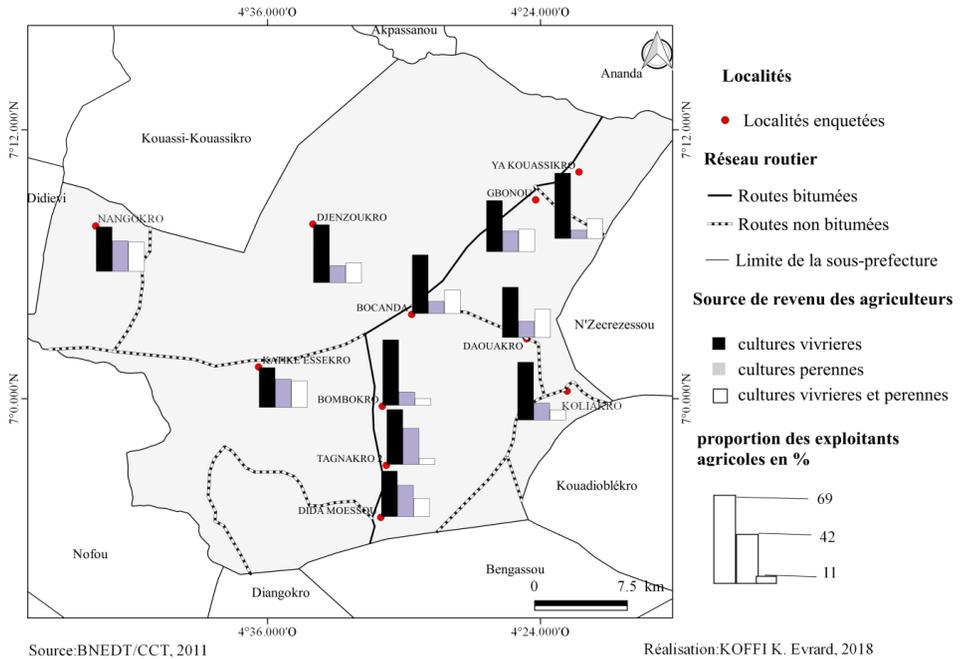
2.3. Effets induits de l'agriculture vivrière féminine dans la sous-préfecture de Bocanda

2.3.1. Les cultures vivrières, une source de revenus

L'agriculture est la principale activité dans la sous-préfecture de Bocanda. Particulièrement, les cultures vivrières constituent les premières sources de revenus des exploitants agricoles comme le relève la carte 3.

À partir de la carte 3, il ressort qu'à l'échelle des localités enquêtées, les cultures vivrières constituent généralement la première source de revenus selon plus des 2/3 des agricultrices enquêtées bien que certaines pratiquent les cultures pérennes en plus d'être dans le vivrier

Carte 3 : Proportion des sources des revenus des agriculteurs



Cette place de choix du vivrier dans le revenu des agricultrices se perçoit partout à l'échelle des villages enquêtés dans la sous-préfecture. Dans tous ces villages, les cultures vivrières ont une importance économique capitale.

2.3.2. Un regain de développement inclusif du fait de la présence d'unités de transformation des cultures vivrières

Avec l'appropriation des cultures vivrières, le Programme d'Urgence et d'Appui à la Production vivrière (PUAPV) a organisé les acteurs de la production et la chaîne de valeur.

Ainsi on a assisté à la mise en place d'unités de transformation (photo 2).

Photo 2 : Unités de transformation de manioc en construction à la périphérie de la ville de Bocanda



Source : Nos enquêtes, 2018

L'usine de transformation de manioc sur la photo 4 se situe au nord-est de la ville de Bocanda, non loin du village Goli. Le projet PUAPV a contribué à la construction de cette usine de transformation du manioc. Elle revalorise cette filière et incite les exploitants agricoles à accorder un regard particulier à la filière manioc en s'y investissant pleinement. Par ailleurs, le mode d'organisation collective des femmes favorise les appuis financiers des structures nationales et internationales profitables à toute la sous-préfecture. Pour exemple, la localité de Koliakro a bénéficié, par l'entremise du Programme des Nations Unies pour le Développement, de la mise en place d'une unité de transformation de manioc et de riz en faveur des coopératives Ekloehun et N'zrama en plus de la réhabilitation de sa pompe villageoise (photo 3 et 4).



**Photo 3 :
Unité de
transformation de
manioc et de riz à
Koliakro**

*Source : Nos
enquêtes, 2017-2018*



Photo 4 :
Enseigne de projet de
réhabilitation de
l'hydraulique
villageoise à Koliakro

Source : Nos enquêtes, 2017-2018

La photo 3 présente une unité de transformation de manioc et de riz à Koliakro. En effet, cette localité a une situation stratégique, car elle est un village carrefour pour les sous-préfectures de N'zeczessou et Kouadioblekro. La photo 4 montre une enseigne notifiant un projet de réhabilitation de l'hydraulique villageoise à Koliakro. Cette réhabilitation qui a été suscitée par les coopératives agricoles est un précieux acquis en faveur de toute la communauté villageoise dans la mesure où elle bénéficie d'une eau potable comestible et en quantité.

2.3.3. La redynamisation de l'espace rural avec la revitalisation des marchés ruraux

Depuis le déclin de l'économie de plantation, les infrastructures Bocanda sont dans un état de dégradation, surtout le réseau routier (tableau 4).

Tableau 4 : Réseau routier du Département de Bocanda

Type de routes	Linéaires (km)	Itinéraires
Routes revêtues fortement dégradées	60	Bocanda– Dimbokro
Routes revêtues fortement dégradées	39	Bocanda – Ananda
Routes B, C et D fortement dégradées	953	Multiples

Source : Livre blanc de Bocanda, 2015

Il ressort clairement du tableau 4 que le réseau routier dans son ensemble est fortement dégradé. Depuis la période faste de la boucle du cacao, les routes bitumées n'ont connu aucune extension et sont rarement objet de revêtement. Les filières de commercialisation du vivrier enregistrent donc d'énormes difficultés pour l'acheminement des productions vivrières des zones rurales vers le principal marché urbain et même les localités aux alentours de la sous-préfecture. Dans ce contexte, le développement du vivrier et la tenue de plusieurs marchés ruraux hebdomadaires dans plusieurs localités pendant des jours différents ont donné un nouvel élan de revitalisation économique à la sous-préfecture. Le tableau 5 donne un aperçu des jours de marché dans différentes localités de la sous-préfecture.

Tableau 5 : Jours d'organisation des marchés ruraux selon les localités

Localités	Jours de marché
Tagnakro	Dimanche
Gbonou	Mercredi
Souamékro	Samedi

Sources : Nos enquêtes de terrain, 2017- 2018

Dans le tableau 5, il ressort que le marché se tient les samedis à Souamékro, dimanche à Tagnakro et les mercredis à Gbonou. Les femmes de chaque localité qui bénéficient pour certaines de la proximité de ces lieux peuvent s'y rendre pour écouler leurs marchandises et participent de par leurs activités à la redynamisation de l'espace rural. Notons que 87% des productrices ont recours aux marchés ruraux contre 13% pour les marchés extérieurs. La commercialisation extérieure se déroule dans la ville de Bocanda et souvent en dehors de la sous-préfecture.

3. Discussion

L'intérêt des femmes pour l'agriculture vivrière dans la sous-préfecture de Bocanda, une ancienne zone pionnière du cacao et du café, a été abordé dans cette étude. Cette dernière observe que l'intégration des femmes dans

ce secteur agricole fait suite à l'émigration des bras valides après la crise de l'économie de plantation. Elle note en outre que les femmes se sont intéressées à cette activité à cause de la vulnérabilité économique des nouvelles cultures industrielles et de l'espoir d'affranchissement de l'insécurité financière qu'elle a suscité en elles. Cette agriculture féminine est essentiellement marquée par le regroupement en coopérative pour produire, l'exploitation de cultures économiquement plus rentables et une importance accordée à la conservation des productions.

De ce fait, elle constitue une source de revenus pour les actrices, favorise le développement inclusif du fait de la présence d'unités de transformation des cultures vivrières et favorise la redynamisation de l'espace rural.

Plusieurs études se sont articulées autour de ce sujet en montrant l'importance des femmes dans la chaîne de valeur des filières agricoles. À titre d'exemple, FAO (2011) soutient que malgré l'orientation des hommes vers les cultures vivrières, à mesure que baissent les rendements des cultures d'exportation, les femmes demeurent souvent les éléments moteurs des chaînes de valeur traditionnelle dans les marchés locaux pour les aliments frais ou transformés tels que les légumes, les fruits, les grains, les tubercules. La Côte d'Ivoire en est une parfaite illustration.

Pour F. Ruf et K. Allagba (2016) dans le ménage agricole, l'homme s'occupe de la plantation de cacao au village d'accueil, tandis que l'épouse ou les co-épouses s'occupent de la plantation d'anacardiens au village d'origine et participent ainsi au grand processus de diversification de l'économie de plantation ivoirienne. Une autre approche de (Kohlhagen, 2002) cité par N. J. Aloko *et al.* (2018) induisent la contribution des femmes dans le secteur agricole du fait des perceptions. Les basfonds considérés selon la croyance traditionnelle comme des espaces dont l'intensité du travail favorise l'impuissance chez l'homme leur sont généralement concédés pour la production maraîchère.

Dans la tradition, la femme constitue la principale main-d'œuvre. Le sous-secteur des cultures vivrières occupe 85% de la population active agricole, dont 90% sont des femmes. Sangaré *et al.* (2009) renchérissent pour dire que le sous-secteur des cultures vivrières occupe 85% de la population active agricole, dont 90% sont des femmes. Dans cette même veine, Auroi et Maurer (1998) relèvent que dans la production vivrière, la première transformation et la commercialisation des produits vivriers concernent principalement les femmes dont le temps de travail est supérieur à celui des hommes. E. Nuama, (2006) ajoute d'ailleurs que dans le cas précis de

la région du N’Zi Comoé, les productrices sont en moyenne techniquement efficaces dans la conduite des cultures vivrières. Arame Top (2014) va plus loin lorsqu’il mentionne que les femmes sont presque devenues les piliers des exploitations après la migration masculine pour cause de changements socio-organisationnels.

Dans le cas la Centrafrique, Zoungou Ngoualesso (2011) relève qu’à Mambere-Kadei, les femmes qui produisent des vivriers trouvent désormais l’exploitation du diamant plus rentable que la production de maïs, d’igname ou de légume. Cela dit, à défaut d’abandonner totalement la culture du vivrier qui par la force du temps et des circonstances est devenue une habitude et une nécessité, 40 % de ces femmes consacrent désormais plus de temps sur les sites diamantifères pour accumuler leurs revenus.

CONCLUSION

L’agriculture vivrière est le nouveau levier de développement de la sous-préfecture de Bocanda, un espace dégradé après le passage de l’économie de plantation.

Les femmes participent à cette nouvelle transition économique. Ces agricultrices produisent, commercialisent et transforment les productions. Ce choix reste le principal moteur de redynamisation de cet espace. Toutefois, les difficultés rencontrées sont multiples : outils rudimentaires, faiblesse de l’appui étatique dans les domaines du stockage, du transit et de la transformation.

Ces facteurs réduisent et limitent les avantages de la chaîne de valeur de cette filière. Une modernisation de ces facteurs et techniques de production est primordiale pour soutenir l’élan de ces agricultrices.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aloko N'guessan Jérôme et Kouassi Yao Frederic, 2014, « Diagnostic d'une ancienne zone pionnière de l'économie de plantation : le département de Bocanda » in *European Scientific Journal*, vol.10, no.1, pp.470-497.

Aloko-N'guessan Jérôme, Marthe Adjoba Koffi-Didia, Hamed Tiécoura Coulibaly, 2018, « Développement agricole et gouvernance foncière à Tioroniaradouougou (Nord de la Côte d'Ivoire) » *EchoGéo*, 43, disponible sur <https://doi.org/10.4000/echogeo.15192>, Paris, 14 p.

ANADER, 2003, *monographie du Département de Bocanda*, Bocanda, 60p

Claude Auroi et Jean-Luc Maurer, 1998, *tradition et modernisation des économies rurales*, PUF, Genève, 426p.

Benveniste Corine, 1974, *La boucle du cacao Côte d'Ivoire*, ORSTOM, Paris. 223p.

Conseil Régional du N'Zi, 2015, *Le livre blanc du département de Bocanda*, Bocanda, 100p.

Ekou Numa, 2006, « Mesure d'efficacité technique des agricultrices de cultures vivrières en Côte d'Ivoire » in *Édition revue.org*, pp.39-53.

FAO, 2011, *profil de pays : indicateur de sécurité alimentaire, pays Côte d'Ivoire*, FAO, 5p.

Gninrin Yao Marcellin, Zogbo Zady Edouard, Yao N'zué Pauline, Djako Arsène, 2017, « Crise et mutation agricole dans le Département de Bocanda, Est de la Côte d'Ivoire » in *Revue ivoirienne de géographie des savanes*, Bouaké, pp.136-148.

Institut National de Statistique, 2014, *Recensement General de la Population et de l'Habitat 2014*, Résultats globaux par Sous-Préfecture, Abidjan, 22p.

Ministère d'État, Ministère de l'Agriculture, Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture et Union Européenne, 2004,

Recensement National de l'Agriculture, 2001, analyse des données, niveau national, Abidjan, Côte d'Ivoire 90 p

Ministère de l'Agriculture et du développement Rural Direction Générale de la Planification des Statistiques et des Projets, Direction des Statistiques, de la Documentation et de l'Informatique, 2017, recensement des exploitants et exploitations agricoles 2015/2016, synthèse des résultats du REEA, volume 1, rapport provisoire , Abidjan , Côte d'Ivoire, 59 p.

Ruf Francois, Allagba Konan, 2016, *Le cacao aux portes d'Abidjan, de la forêt à la décharge publique.Traques et caches des innovations villageoises*, CIRAD, 14 p.

Sangaré Abdou Dramane, Koffi Edmond, Akamou Fataye, Fall Cheikh Alassane, 2009, *État des ressources phylogénétiques pour l'alimentation et l'agriculture : second rapport national*. in *Rapport national sur l'état des ressources phylogénétiques pour l'alimentation et l'agriculture*, FAO, Abidjan, 65p.

Zoungou-Ngoualesso, 2011, *Impact de l'exploitation artisanale de diamant sur les activités agricoles dans le Mambere-Kadei*, Mémoire de maîtrise, université de Bangui, Bangui, 59p.

ARTICLE 2

COMMERCIALISATION DES ESPÈCES VÉGÉTALES, AUTONOMISATION DE LA FEMME ET CONSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ DANS LA COMMUNE D'ABOMEY-CALAVI

COMMERCIALISATION OF PLANT SPECIES, EMPOWERMENT OF WOMEN AND CONSERVATION OF BIODIVERSITY IN THE COMMUNE OF ABOMEY-CALAVI

*OUASSA Kouaro Monique, Maître de Conférences
Ornellia SAHOSSI, Masteurante*

Résumé

Le développement économique mondial est de plus en plus, confronté à des impacts liés aux activités humaines sur l'environnement et dont les conséquences affectent, les populations des pays sous-développés. L'emploi, la formation et l'insertion professionnelle sont des questions d'actualités au centre des débats. Cette étude a pour but d'analyser la gestion durable de la biodiversité pour la préservation des emplois verts par les femmes. Des recherches ont été réalisées au travers de discussions de groupes, d'entretiens individuels et des observations administrées à 22 femmes commerçantes de plantes médicinales dans la Commune d'Abomey-Calavi. La technique d'échantillonnage de choix raisonné a été utilisée pour identifier les acteurs. L'analyse des données s'est faite suivant la théorie de la résilience de Cyrulnik, (2018, p.2).

À cet effet, des résultats issus de la recherche, montrent que le commerce des plantes médicinales a une représentation sociale et culturelle. Les plantes sont très importantes pour la santé humaine. Le marché des plantes détenu par les femmes contribue à leur autonomisation. Aussi, les femmes développent des stratégies pour vendre les plantes médicinales dont les fonctions sont variées.

Mots clés : Gestion durable, emplois verts, plantes médicinales, leadership et Abomey-Calavi.

Abstract

Global economic development is increasingly confronted with the impact of human activities on the environment, the consequences of which affect the populations of underdeveloped countries. Employment, training and professional integration are current issues at the centre of the debate. This study aims to analyse the sustainable management of biodiversity for the preservation of green jobs by women. Research was carried out through focus group discussions, individual interviews and observations administered to 22 women traders of medicinal plants in the Commune of Abomey-Calavi. The purposive sampling technique was used to identify stakeholders.

The data analysis followed Cyrulnik's theory of resilience, (2018, p.2). To this end, findings from the research, show that the medicinal plant trade has a social and cultural representation. Plants are very important for human health. The market for plants held by women contributes to their empowerment. Also, women develop strategies to sell medicinal plants with various functions.

Keywords: Sustainable management, green jobs, medicinal plants, leadership and Abomey-Calavi.

INTRODUCTION

Le développement économique mondial est de plus en plus, confronté à des impacts liés aux activités humaines sur l'environnement et dont les conséquences affectent, les populations des pays du monde entier. Ainsi, le souci de conserver la diversité biologique suscite des mesures de restructuration au niveau des différents acteurs impliqués dans la gestion de la biodiversité végétale. La Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement en 1992, témoignent de deux grandes préoccupations apparues pendant l'intervalle des vingt années séparant ces deux Conférences : la détérioration de l'environnement, notamment de sa capacité à entretenir la vie, et l'interdépendance de plus en plus manifeste entre le progrès économique à long terme et la nécessité d'une protection de l'environnement. Ainsi dans un rapport réalisé en 2011 par OMS, on retient que « *l'humanité pourrait atteindre 9 milliards de personnes vers 2050 avec un pourcentage de jeunes (15-24 ans) d'environ 14 pourcent de ce total. La majeure partie de cette population verra le jour dans les pays*

en voie de développement d'Afrique et d'Asie, où plus de la moitié des habitants vivent encore en milieu rural » (OMS, 2011)

À cet effet, les questions relatives à l'emploi et plus précisément l'emploi des jeunes constituent une préoccupation particulière pour tous les états du monde, car le développement de leur nation de même que le bien-être des citoyens en dépendent. L'emploi étant l'un des moyens permettant de lutter contre la pauvreté (Hull, 2009), l'Organisation des Nations Unies, en lançant ses Objectifs de Développement Durable (ODD), a fait de l'accès à un emploi décent pour tous une de ses priorités (UNICEF, 2015).

Les emplois verts sont essentiels pour atteindre le développement durable car ils réduisent les impacts environnementaux négatifs, sont socialement justes et offrent des possibilités économiques. Le gouvernement béninois en collaboration avec ses partenaires techniques et financiers, notamment le Programme des Nations Unies pour le Développement, envisage de promouvoir "les emplois verts", en vue de lutter contre le chômage des jeunes au Bénin. La durabilité environnementale constitue l'une des trois dimensions du développement durable, et plusieurs ODD sont considérés comme étant en premier lieu « environnementaux ». Cette durabilité environnementale est une condition préalable au développement durable et aux emplois décents. La commercialisation des plantes médicinales par les femmes fait partie intégrante du secteur des emplois verts, contribuant à la réduction de la pauvreté et à l'autonomisation des femmes dans les foyers. La contribution des femmes à travers les économies de cette activité au sein même des foyers favorise l'atteinte des ODD.

Selon, L. Barutel, et *al.*, (2012,p.17),

« La crise économique, financière et écologique actuelle est révélatrice de nombreuses failles des systèmes dans lesquels nos sociétés évoluent. La croissance à tout va est remise en cause, et se pose désormais la question d'une croissance durable. La prise de conscience est collective, et il est aujourd'hui clair pour tous que des solutions alternatives sont à envisager. Les emplois verts en sont une, parce qu'ils sont générateurs de postes et de croissance, sont largement plébiscités aujourd'hui comme une « porte de sortie de la crise ». ».

Cette assertion de l'auteur explique le développement de la commercialisation des plantes par les femmes dans le département de l'Atlantique. Cette activité contribue à l'autonomisation des femmes et

leur permet de subvenir aux besoins fondamentaux au sein de leurs familles.

Par ailleurs, selon N. Kpadonou, A. Flénon, B. Gastineau (2011, p. 1),

« si les femmes africaines sont nombreuses à exercer une activité économique, rares sont celles qui ont accès à un emploi formel. La majorité des femmes occupent des emplois informels, précaires et dans le secteur agricole, principal employeur. Elles accèdent difficilement aux emplois salariés et ont souvent un statut d'aide familiale ne leur donnant pas droit à une rémunération ».

C'est ce que soutient K. Biaou, (2010), lorsqu'il écrit qu'« *en Afrique, comme ailleurs, on observe de fortes inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail* ».

Ainsi la question de départ, à savoir quelle est la place des femmes dans la gestion durable de la commercialisation des plantes dans la préservation des emplois verts, se propose de décrire la problématique de la commercialisation des plantes médicinales par les femmes et ouvre le champ à la recherche en soulevant les problèmes issus des constats faits dans la Commune d'Abomey-Calavi. La démarche méthodologique suivante a conduit à la collecte des données empiriques.

1- Cadre de la recherche et démarche méthodologique

La recherche s'est déroulée dans la commune d'Abomey Calavi du département de l'Atlantique. La superficie est de 539 km² ; près 20 % de la superficie du département et 0,47 % de la superficie nationale, elle est limitée au Nord par la Commune de Zè, au Sud par l'Océan Atlantique à l'Est par les Communes de Cotonou et de Sô-Ava et à l'ouest par les Communes de Ouidah et de Toribossito. L'effectif de la population de la Commune d'Abomey-Calavi est évalué à 656 358 habitants en 2013 avec 332 784 femmes et 323 574 hommes.

En ce qui concerne sa configuration sociologique ethnique, les groupes sociaux dominants dans la commune sont les Aïzo et les Fon. Néanmoins, les Goun, les Nago, les Toffin, les Yoruba et autres y sont rencontrés (Mairie d'Abomey-Calavi, 2017 p.27). Les principales activités socioéconomiques sont entre autres : l'agriculture, l'élevage et la pêche ; le commerce et l'artisanat ; le transport ; l'exploitation de bois de feu ; la transformation de produits.

Ainsi, cette recherche est de nature qualitative, descriptive, analytique s'appuie sur des entretiens individuels approfondis auprès de 22 femmes pratiquant l'activité de commercialisation des plantes médicinales et impliqué dans les emplois verts à travers la commercialisation des plantes médicinales dans la Commune d'Abomey-Calavi. Ces femmes ont été sélectionnées en fonction de leur statut de gestionnaires d'emplois verts dans ce département. Ce critère a permis d'apprécier l'état de leur implication dans la pratique de la commercialisation des plantes médicinales. De plus, l'identification de ces acteurs s'est aussi basée sur la masse d'informations qu'ils sont supposés détenir sur la problématique de cette recherche. Il va sans dire que le choix de ces femmes a été fait selon la technique d'échantillonnage de choix raisonné. Ensuite, des observations ont été réalisées au niveau des sites de vente de ces femmes (boutiques, points de ventes au bord des voies, etc.) afin d'identifier la qualité des plantes, les stratégies de conservation, le mode d'accueil des clients et les réalisations des commerçantes des plantes médicinales. Ces données empiriques ont été appuyées par des données issues de la recherche documentaire essentiellement réalisée en ligne sur les thèmes d'emplois, de la gestion durable et de la commercialisation.

Les données ainsi collectées ont fait l'objet de tri-thématique, puis triangulées et analysées suivant le courant de la résilience de B. Cyrulnik, (2018, p.2). Le recours au courant de la résilience a permis de mieux appréhender et d'analyser les stratégies que les femmes mettent en œuvre dans la création des emplois verts en lien avec la gestion durable de la réserve et commerce des plantes médicinales d'une part et d'autre part le statut socioéconomique des femmes commerçantes de plantes médicinales.

Enfin, il importe de souligner que la collecte des données de terrain a couvert une période d'un mois (décembre 2020). Les aspects éthiques et déontologiques pendant la période de collecte des données et du consentement oral éclairé, l'anonymat des informateurs, et la confidentialité, ont été observés au cours de la collecte des données.

2- Résultats

Les résultats issus de cette recherche fait en premier point l'état des lieux de l'implication des femmes dans la gestion durable de la biosphère, et en second lieu la typologie, les fonctions et les représentations autour des plantes commercialisées au Bénin.

2.1. Texte en vigueur et état des lieux de l'implication des femmes dans la gestion des réserves au Bénin

La conservation des ressources naturelles nécessite l'implication de tous les acteurs autour de la biodiversité. L'utilisation des ressources de la biodiversité constitue une préoccupation majeure pour les habitants. Cette action permet de sauvegarder et de conserver les patrimoines naturels du pays. Leur rôle, responsabilité et comportement déterminent la durabilité de la gestion des ressources autour de la biodiversité d'une part, et l'épanouissement des familles d'autre part. Par ailleurs, l'atteinte des objectifs de Développement Durable (ODD), n'est possible que si tous les acteurs apportent leur contribution à la conservation des ressources dont dispose le pays. Dans cette logique la participation des femmes à la gestion durable et à l'exploitation réglementé des ressources naturelles au Bénin constitue un facteur important pour l'épanouissement des familles et à l'autonomisation de celles-ci.

Cependant, la participation des femmes à la gestion des ressources naturelles et à leur exploitation au Bénin reste encore limitée. Sur le plan international, le Bénin a ratifié plusieurs lois sur l'environnement. Il s'agit par exemple de la Convention africaine sur la conservation de la nature et des ressources naturelles du 15 septembre 1968, du Code International de Conduite pour l'utilisation et la distribution des pesticides de la FAO de 1990, de la Convention des Nations-Unies sur la Diversité Biologique de mai 1992, de la Convention-Cadre des Nations-Unies sur les Changements Climatiques (CCCC) du 13 juin 1992, la Convention des Nations-Unies sur la Lutte Contre la Désertification (CNULCD) du 29 août 1996, etc .Dans la pratique, ces textes qui promeuvent la conservation durable de l'environnement d'une part, et la gestion durable de la biodiversité d'autre part, ne sont pas connus par tous les acteurs, avant de faire l'objet d'une vulgarisation permettant aux populations d'en prendre connaissance afin de mieux de participer à la gestion de l'environnement. Lors de nos entretiens, une enquêtée a confié que :

Je n'ai pas connaissance de ces textes. Ils ne nous en parlent jamais, alors que nous avons le droit de les connaître pour savoir comment se comporter. C'est important pour nous d'être informé.
(I. commerçante, Abomey-Calavi, décembre, 2020).

Le manque d'information et la non maîtrise des textes par les femmes, font qu'elles ne s'intéressent pas à la gestion des ressources naturelles.

2.2. Représentation sociale de la commercialisation des plantes par les femmes

Le commerce des plantes est considéré comme un héritage familial. Cette activité est pratiquée en majorité par les femmes. Les plantes occupent une place importante dans la vie de l'homme. Elles sont perçues de différentes manières par les acteurs. Si pour les uns, vendre les plantes leur permet de joindre les deux bouts, pour d'autres, c'est un héritage de la part de leur parent. De même, ils s'accordent tous sur l'idée selon laquelle les plantes médicinales sont indispensables à l'homme. A cet effet, une de nos enquêtés explique :

« C'est mes parents qui soignaient les gens avec les plantes. C'est ainsi que j'ai commencé par aller dans la brousse pour chercher les plantes que je connaissais déjà et j'ai commencé à vendre. Ça a commencé par évoluer petitement. Quand quelqu'un me dit de quoi il souffre, je lui rassemble les plantes de ma connaissance, il guéri effectivement. Que ce soit pour les femmes enceintes, pour le paludisme ou pour les enfants, je fais un peu de tout » (R. Commerçante, Abomey-Calavi, décembre 2020).

Pour cette femme, les vendeurs de plantes ne le font pas au hasard ; c'est un héritage. Cette activité se développe dans nos villes et contribue à prévenir et à soigner de certains maux. Aussi, le manque de moyen financier participe au développement de cette activité. Les plantes sont très efficaces dans la lutte contre les maladies et moins coûteuses. Le recours aux plantes, est un moyen de consommer "naturel" ou encore d'éviter les produits pharmaceutiques qu'ils qualifient de toxique. Ainsi, les propos de cette femme le confirment :

« Parfois tu vas à l'hôpital et les médicaments qu'on te prescrit n'arrivent pas à soigner ton mal et quand tu achètes une bonne composition de plante, ça marche. Les plantes ne subissent pas de transformation. C'est consommer ce qui est naturel » (D. vendeuse de plantes, Pahou, décembre 2021).

De l'analyse de ce verbatim, il ressort les facteurs explicatifs du recours aux plantes médicinales. D'un côté, nous avons l'insatisfaction des patients par les produits pharmaceutiques et d'un autre la politique du consommé local. Par ailleurs, le commerce des plantes, permet aux femmes de faire

des réalisations. Cette activité génère des revenus qui au-delà de la résolution des problèmes familiaux, participent au développement local. De l'achat des terrains à la construction, il y a également l'ouverture des boutiques et des formations professionnelles pour d'autres. La photo ci-dessous présente une maison construite par une femme vendeuse de plante à Agla sur fonds de commerce des plantes médicinales.



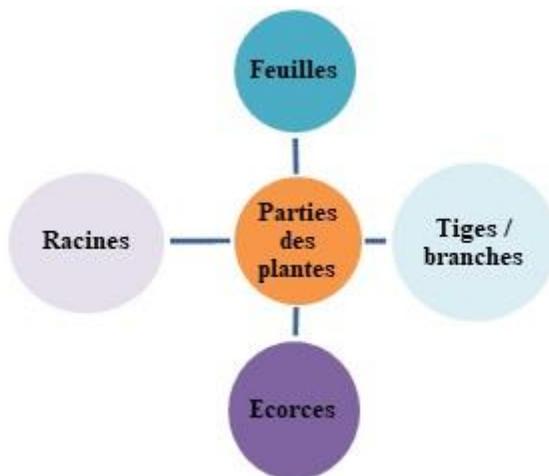
Photo : maison réalisée sur fonds de commerce des plantes
Cliché : OUASSA KOUARO Monique, Agla, décembre 2020

En général, le commerce des plantes médicinales permet aux femmes de subvenir à leur besoin au sein de leur famille mais également de maintenir l'héritage que leur à léguer leurs parents. Cette activité représente un emploi vert pour cette catégorie d'acteurs. Des vendeurs aux clients, les plantes ont une importance capitale pour les populations.

2.3. Typologie des plantes commercialisées

Une diversité de plante sont disposées dans les points de vente et d'autres sont transporté par les femmes sur les têtes dans la ville pour la vente. Les différentes parties de la plante ont des fonctions particulières dans la lutte contre les maladies infectieuses, la purification, et les cérémonies, bref les cycles de vie des hommes. De la femme enceinte à la personne du troisième âge en passant par les enfants, adolescents, t jeunes et adultes, les plantes sont très importantes pour leur bien-être. Dans le schéma ci-dessous on

peut identifier les différentes catégories des plantes qu'on rencontre la plupart du temps sur le marché et au niveau des différents points de vente.



Ces différentes catégories ont chacune un rôle à jouer selon le besoin des clients. Aussi on peut avoir dans certains cas une composition des plantes pour traiter certains maux. L'objectif reste cependant le même dans tous les cas : prévenir, traiter, guérir et purifier. Une bonne composition de plante pour traiter un mal est plus efficace que les produits pharmaceutiques. Ainsi, un client nous a confié que :

« Les plantes sont très importantes pour nous. Lorsque tu souffres d'une maladie, et que tu rencontres quelqu'un qui connaît les plantes, s'il te fait une bonne composition, tu n'iras plus à l'hôpital. Nos parents utilisaient les plantes pour leurs différents besoins et c'est ce qui leur permettait d'atteindre 100 ans et même plus. Toutes les parties des plantes sont utiles pour nous » (T. client, Godomey, décembre 2020).

Ce verbatim démontre l'importance des plantes et leurs fonctions pour les populations. Aussi il ressort de ce verbatim que les différentes parties des plantes sont utilisées pour les différents besoins. Ci-dessous, les photos de quelques plantes vendues à Abomey-Calavi.



Photo des plantes commercialisées
Cliché : OUASSA KOUARO Monique, décembre 2020



Orties (anti-inflammatoire)



Ocimum gratissimum
 ou basilic africain



Ecorce de caïlcédraat



Feuille d'hysope (kpatiman)

Quelques photos de plantes médicinales vendues et leurs noms scientifiques. Cliché OUASSA KOUARO Monique, décembre 2020

Les sources d'approvisionnement des plantes sont nombreuses. Les vendeurs en fonction de leurs besoins, de leurs moyens financiers et aussi de l'importance de la plante font leurs commandes. En ce qui concerne les lieux d'approvisionnement on retient que c'est sur toute l'étendue du territoire nationale en particulier, Dantokpa, Kpahou, Cococodji, Hèvié, Tankpè, Houedo, Ouidah, Cocotomey, Calavi, au Sud du Bénin ; Bohicon et Dassa-Zoumè au centre et Parakou au nord du pays.

Cependant, la majorité des plantes qui sont commandées depuis le Nord ou dans le septentrion sont très rare ici et souvent ce sont des plantes qui jouent des fonctions beaucoup plus spirituelles et culturelles. En ce qui concerne les moyens de transport, le type de moyen de transport est choisi en tenant compte de la quantité de plantes achetée et du parcours (distance). Entre autres moyens de transport, on peut citer, les taxis motos, les bâchées, les gros porteurs qui traversent les frontières Benin-Niger et Benin-Burkina-Faso. Pour les grandes commandes et surtout quand la commande est faite depuis, Bohicon, Dassa, Savalou et le nord, les négociations sont faites avec les conducteurs de gros porteurs pour faciliter le transport. C'est que confirme cette femme commerçante :

« Quand on trouve de taxi on prend au cas contraire on prend aussi les motos pour transporter nos commandes. Tu ne peux pas demander à un zemidjan d'aller à Dassa te transporter ta commande de plantes ou bien de te prendre une commande qui nécessite un taxi. Le prix d'achat varie en fonction du lieu et de la distance ou encore du développement de la zone », (P.commerçante, Abomey-Calavi, décembre, 2020).

De l'analyse de ce verbatim, nous pouvons affirmer les plantes vendues sur les marchés sont variées et proviennent de différentes régions.

2.4. Fonctions des plantes commercialisées

Le commerce des plantes considéré comme une activité des femmes se pratique de plusieurs manières. Il y a les femmes qui se promènent avec les plantes pour vendre et celles qui exposent les plantes aux abords des voies. Une autre catégorie de femmes prend en compte les spécialistes de cette activité. Elles disent avoir hérité ces connaissances de leurs parents et celles-ci sont considérées comme consultant et restent dans leurs maisons. Les clients viennent à la maison les retrouver. Ces plantes commercialisées ont plusieurs fonctions pour la santé humaine et pour le développement du corps humain ; de l'enfance à la vieillesse en passant

par l'adolescence et l'âge adulte. Certaines ont une fonction sanitaire, d'autres ont une fonction culturelle, d'autres encore ont une fonction spirituelle. Les différentes fonctions des plantes sont présentées dans le schéma ci-dessous.

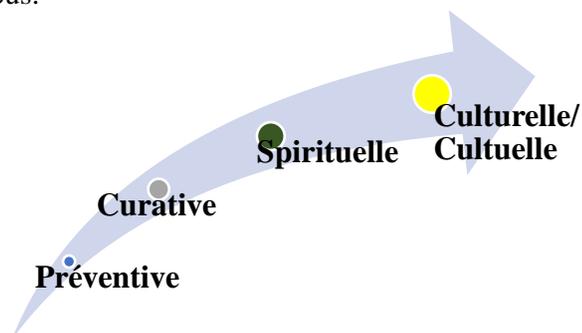


Schéma représentatif des fonctions des plantes
Source : données du terrain, décembre 2020

De ce schéma, il ressort quatre fonctions des plantes. Il s'agit des fonctions préventives, curatives, spirituelles et culturelles ou cultuelles. Ces différentes fonctions de plantes ont pour objectif commun : garantir le bien-être social et culturel des hommes. L'utilisation des plantes par des individus, contribue au développement humain durable. Dans la logique d'illustrer les fonctions des plantes, nous reportons ici les dires de certains des enquêtés approchés sur le terrain :

« On prépare avec la citronnelle ça purifie le sang. Le caïlcédra guérit plusieurs maladies comme la tension, les problèmes de vers intestinaux. On les utilise également comme antibiotique pour les allergies comme les boutons sur le corps, on prépare et on boit. Certains font la poudre et vendent et d'autres achètent et prennent comme du thé » (E. Vendeuse de plantes, Abomey-Calavi, décembre 2020).

De ce verbatim, il ressort que l'importance des plantes et de ces différents organes pour la santé humaine expliquent donc la diversité et l'émergence de cette activité dans la Commune d'Abomey-Calavi. De plus, elles n'ont pas que les fonctions préventives et curatives, elles jouent un rôle de purification. Le mauvais sort peut être congédié à travers l'utilisation des plantes. Il est aussi important de reconnaître la sacralité de certaines plantes qui sont considérées comme cultuelles et culturelles. Ces dernières symbolisent les valeurs culturelles des groupes sociaux. Ce qui laisse croire que celles-ci participent au maintien de la cohésion sociale et la régulation des groupes sociaux. Au-delà des fonctions précitées, les

différents stades du cycle d'un enfant sont accompagnés par l'utilisation des plantes. Cette pratique est très utile et facilite l'accouchement et la croissance de l'enfant en le préservant des maladies. Ainsi :

« J'ai sept (07) enfants, et l'accouchement de tous mes enfants s'est fait chaque fois à la maison. Je ne suis jamais allée à l'hôpital. Mes filles non plus. Quand la période d'accouchement approche, je sais quelle composition de plante il faut faire. Aucune n'est allée à l'hôpital. Mais les femmes de mes garçons accouchent à l'hôpital et c'est à leur retour que je leur fais des compositions de plantes. Les plantes sont très efficaces pour nous beaucoup plus que l'hôpital et les pharmacies. » (T. Commerçante de plante, 67 ans ; Abomey-Calavi, décembre 2020).

Selon cette femme, l'usage des plantes médicinales est très bénéfique. Elles sont plus utiles que les produits de la pharmacopée moderne. À l'en croire, les plantes seraient considérées comme la solution ultime aux différents maux de l'humanité. Les entretiens menés sur le terrain ont permis d'identifier un certain nombre de maux que les plantes permettent de traiter ou de prévenir. Ces maux sont représentés dans le schéma ci-dessous.

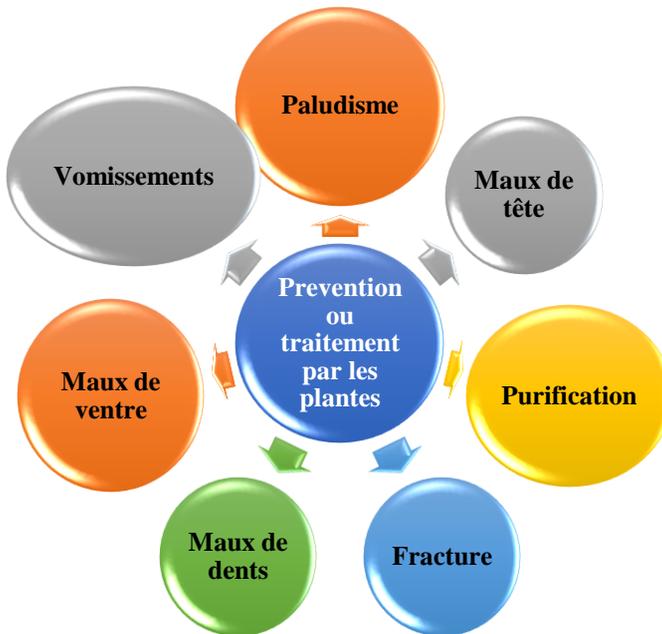


Schéma : différents traitements par les plantes médicinales
Source : données du terrain, décembre 2020

De ce schéma, on peut voir une diversité de maux que les plantes médicinales préviennent ou traitent. Bien que la liste ne soit pas

exhaustive, la majorité des acteurs s'accordent sur le fait que ce sont les maux les plus fréquents qu'on rencontre partout. L'identification de ces plantes est facilitée par une appellation propre à chaque milieu. Elles ont des noms en langue locale propres à chaque groupe sociolinguistique.

2.5. Stratégies des femmes dans la commercialisation des plantes

Les acteurs de la filière des plantes développent des stratégies pour mener à bien leurs activités dans ce secteur. Le commerce par la promenade fait partie de l'une des stratégies développées par les femmes. De même l'installation au bord des voies est beaucoup plus développée dans les villes des départements de l'Atlantique et du Littoral. Au-delà de ces deux stratégies, on retient celle du « *marketing* » consistant à expliquer l'importance des plantes médicinales et la qualité dont elles disposent. Il est à souligner que cette stratégie n'est pas très répandue. D'un autre côté, certaines de ces femmes mentionnent le **bon accueil** et la diminution des prix comme très capital pour le développement de leurs activités.

« Je fais le marketing, et quand les gens viennent acheter, en dehors de ce qu'il me demande de leurs vendre, je profite pour leur faire découvrir centaines fonctions des plantes pour qu'elles sachent que je vends d'autre aussi ; je fais parfois des bonus aux clients fidèle et a d'autres aussi », (O. Commerçante, Zogbadjè, décembre 2020).

Les propos de cet acteur de la filière expliquent la manière dont elle procède pour mener à bien son business dans l'objectif de voir fleurir son marcher. L'autre stratégie et la plus importante dans le succès du marché des plantes médicinales consistent à la prescription et à l'indication de la posologie aux clients. C'est un facteur déterminant, car une mauvaise posologie peut compromettre la santé des clients.

La stratégie que les femmes développent pour prescrire et vendre les plantes médicinales s'appuie sur les expériences antérieures et aussi de la connaissance qu'elles ont héritées de leurs parents. Il y a la catégorisation dans la prescription selon les différents acteurs. Lorsque la femme est enceinte, les plantes qu'elle doit utiliser ne seront pas les mêmes que la femme nourrice.

« Si une femme enceinte vient par exemple et demande les plantes qu'elle peut prendre, on lui donne les plantes qui permettront à l'enfant d'être en bonne santé de même qu'elle, pour que la tension

ou le manque de sang ne les dérange, il y a des médicaments » (T. Revendeuse de plantes, Abomey-Calavi, décembre 2020).

Les critères qui déterminent la prescription des plantes médicinales aux clients sont variés et sont très importants. L'association de plusieurs plantes dans une recette par les herboristes a plusieurs justifications. Pour certains, ce choix est guidé par des raisons pécuniaires ; dans la mesure où le prix des recettes étant généralement fonction du nombre de plantes la composant. Pour d'autres, c'est la recherche d'une grande efficacité synergique qui motive l'association de plusieurs plantes. Certaines commerçantes ont par ailleurs avoué ajouter systématiquement des plantes antipaludiques et antianémiques à leurs recettes.

Ce secteur devrait faire l'objet de recherches approfondies afin de constituer, une source de Médicaments Traditionnels Améliorés pour le traitement des maladies au Bénin. De plus, ce secteur mérite un accompagnement dans le but de promouvoir les emplois verts pour les femmes, ce qui leur permettrait de contribuer à l'autonomie financière des familles.

A cet effet, une enquêtée nous a expliqué :

« Moi, c'est le travail de mon père avant, je faisais tout avec lui, quand je me suis mariée, je ne faisais rien, j'ai commencé par proposer des recettes aux gens quand je vois que la personne souffre de quelque chose. Après je déposais un peu un peu dans une bassine au bord de la voie. Maintenant je suis dans ma maison construite avec l'argent de cette activité, quand les gens veulent, ils viennent chez moi, je ne sors plus », (E. Commerçante de plantes, Godomey, décembre, 2020).

Ce verbatim illustre l'idée selon laquelle le commerce des plantes médicinales ne résulte pas seulement de l'héritage légué par les parents mais a une fonction économique. Il est donc important que l'état accompagne ces catégories d'acteurs qui détiennent des connaissances et des savoirs utiles à la santé et qui pourraient réduire la pauvreté mais également de pérenniser le savoir culturel que possède ces femmes. Il est surtout admis en Afrique que ce sont les sages, les personnes d'un certain âge, qui détiennent la connaissance traditionnelle de traitement des maladies.

3- Discussion

Il est question d'aborder ici différents aspects qui sous-tendent la commercialisation des espèces végétales et de l'autonomisation des femmes à travers la gestion durable de la biodiversité.

3.1. Gestion de la biodiversité par femmes au Bénin comme déterminant de la préservation des emplois verts

La gestion des ressources naturelles s'inscrit dans la plupart du temps dans une approche holistique prenant en compte tous les acteurs. La cogestion est donc considérée comme un partenariat par lequel toutes les parties prenantes s'accordent pour partager les fonctions de gestion, les droits et responsabilités sur une portion de territoire ou une gamme de ressources. Ainsi, selon Ouédraogo, S. & Millogo, M., (2007, p.128), « *les problèmes associés à la gestion des ressources naturelles, en Afrique en particulier, prennent une place de plus en plus importante dans les préoccupations des décideurs politiques* ». Il faut donc une conciliation entre les acteurs afin de garantir une gestion durable de la biodiversité au Bénin. Chaque acteur a des logiques qui lui sont propre et qu'il défend. Ainsi, pour D. Tiomoko, (2014, p. 94), « *la question n'est pas d'établir les anciens équilibres en réinstallant les populations dans les anciennes limites mais bien d'aller vers de nouveaux équilibres où il faut reconnaître les droits d'usage traditionnels sans mettre en danger la conservation* ».

Cette option permettrait aux différents acteurs de contribuer à la sauvegarde des ressources naturelles et en générale à la gestion durable de la biodiversité. C'est dans ce contexte que s'inscrit T. El-hadj, (2011), lorsqu'il écrit que « *la gestion des ressources naturelles renouvelables constitue une problématique cruciale en Afrique subsaharienne* ». La participation des femmes à la gestion des réserves de biosphère au Bénin s'avère indispensable pour amorcer le développement durable. Dans cette logique, il est important de découvrir l'influence de la réserve à la création d'emplois verts en général et le commerce des plantes par les femmes au Bénin.

3.2. Commercialisation des plantes, autonomisation des femmes et prévention des maladies

Le Bénin possède un potentiel ethno-pharmacologique intéressant. La majeure partie de sa population utilise la médecine traditionnelle. Ce secteur qui regroupe les femmes dans le commerce des plantes médicinales, leur permet de répondre aux besoins fondamentaux des

foyers. Le commerce des plantes largement répandu dans la commune d'Abomey-Calavi, participe à leur autonomisation financière. Si pour certains acteurs le commerce des plantes médicinales est considéré comme héritage culturel, d'autres ne partagent pas cet avis. Ainsi, pour ces derniers, cette activité génère des revenus qui permettent aux femmes de s'autonomiser. Selon le quatrième rapport national du Bénin sur la diversité biologique, les populations rurales majoritairement analphabètes sont détentrices des connaissances médicinales des plantes (PNUD-Bénin, 2009). Le marché des plantes au Bénin fleurit très bien, selon WHO (2009) plus que 80% de la population béninoise continue de se soigner en recourant à la médecine traditionnelle. Dans la même logique, la mission de E. J. Adjanohoun *et al.* (1989) a recensé près de 501 espèces utilisées en médecine traditionnelle pour le traitement des maladies infectieuses.

De l'analyse des données collectées sur le terrain, les acteurs du secteur des plantes s'accordent sur le fait que bien qu'au départ, cette activité était considérée comme héritage culturelle, aujourd'hui, elle joue un rôle capital pour ces pratiquants. Aussi, les vertus médicinales des plantes sont des connaissances ancestrales qui se transmettent de génération en génération (J. Klotoé., 2013 ; Dassou *et al.*, 2014). Quant à H. Tamboura *et al.* (1998), l'ethnomédecine traditionnelle est une science de société et leur contenu demeure un patrimoine familial. Cette exploration permettrait de confirmer l'effet présumé des recettes à base de plante.

Pour M. Boissière (2015, p. 1),

« Les connaissances des vertus et des risques des plantes médicinales (PM) ont été construites sur la base de croyances traditionnelles propres à chaque culture. Elles ont évolué de manière empirique au fil des expériences qui se sont succédé pendant des siècles. Ainsi, les modes d'élaboration de ces savoirs ne sont pas les mêmes d'un endroit à un autre et ont évolué différemment en fonction des zones géographiques. Les connaissances acquises dans le temps ont le plus souvent été transmises de manière orale, de génération en génération. Les plus complexes sont le plus souvent détenues par quelques érudits, reconnus par la population locale, et dont le rôle dans les soins de santé primaire est central ».

Pour cet auteur, le savoir que détiennent ces femmes serait l'héritage laissé par les parents et ont un rôle prépondérant dans le traitement des maladies. Les plantes ont depuis toujours été utilisées par les populations du monde entier pour se soigner. Aujourd'hui, elles représentent encore la

première source de substance thérapeutique dans les pays en voie de développement.

3.3. Influence de l'activité de commercialisation des plantes sur la biodiversité des forêts

Le commerce des plantes médicinales par les femmes de la commune d'Abomey-Calavi a un double impact sur la biosphère des forêts. Le besoin des plantes en tout temps agit sur la biosphère. Ce secteur participe à la surexploitation de la biodiversité au Bénin. L'offre devient grande et l'exploitation s'intensifie. Par contre, ces dernières estiment, que leur secteur participe à la conservation des espèces végétales. Vu l'importance des plantes et des bénéfices qu'elles tirent du commerce de ces plantes, elles ont pour devoir de les protéger. Il existe des coopératives de commerce des plantes médicinales. Ces coopératives mènent des séances de sensibilisation sur les bienfaits de l'environnement et des espèces qu'il comporte. Ainsi, les emplois générés par les efforts d'écologisation de l'économie sont en pleine croissance. Ces emplois, couramment appelés « emplois verts », étaient estimés en 2010 à plus de 155 000 au Québec et à 682 000 au Canada. Ces chiffres dépendent bien entendu des définitions données aux termes « écologie » et « environnement », mais donnent une idée de l'importance de ce secteur en croissance. Les emplois verts sont essentiels pour atteindre le développement durable : ils réduisent les impacts environnementaux négatifs, ils sont socialement justes et offrent des possibilités économiques.

CONCLUSION

Le développement des emplois verts ne se fera pas sans un renversement de la conception et des modes opératoires des politiques qui sont censées les promouvoir. Cela suppose de repenser la gouvernance des politiques et des projets aux différents niveaux, nationaux et départementaux. Or, on constate aujourd'hui une nette déconnexion entre les politiques environnementales et les politiques sociales. Il y a notamment un retard important concernant la qualité des emplois verts. Il est crucial de développer des politiques économiques qui maximisent à la fois les bienfaits environnementaux et la création d'emplois de qualité, surtout dans une phase de transition complexe et un contexte économique de crise. Si la crise financière et économique a largement occulté les questions environnementales en mettant au premier plan le besoin de restaurer les conditions de la croissance et l'équilibre des finances publiques, les politiques de soutien aux secteurs environnementaux sont apparues aussi comme un instrument de sortie de crise. La commercialisation des plantes

médicinales par les femmes dans la commune d'Abomey-Calavi, se comprend sous deux angles. D'une part, il s'agit de la pérennisation de l'héritage culturel et d'autre part la recherche d'une autonomie financière. L'analyse des données du terrain, démontre l'importance des plantes médicinales pour la santé humaine. Ces plantes ont plusieurs fonctions et sont vendues par les femmes. Le commerce de ces ressources naturelles se fait par un savoir-faire que les femmes ont développé. Cette activité a une représentation sociale pour les acteurs. Les plantes vendues sur les terrains sont de divers ordres : les feuilles, les écorces, les racines, etc. Cependant, les stratégies que développent ces femmes restent limitées dans le temps à cause d'un manque d'accompagnement et d'appuis. Aussi, les problèmes liés à la conservation s'imposent. Il est nécessaire que des mesures d'accompagnements soient mises en place pour permettre aux femmes d'être autonomes et de participer aux prises de décisions dans leurs foyers. Cela permettrait aussi de réduire au maximum l'insécurité alimentaire dans les familles et conduirait à amorcer le développement humain durable.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ADJANOHOUN Edourd Joshua., (1989) *Contribution aux études ethnobotaniques et floristiques en République populaire du Bénin*, Paris, ACCT, 698-699.

ADOMOU Cossi Aristide, Pierre Onodjè AGBANI., SINSIN Brice. (2011) Plantes In Neuenschwander (eds) *Protection de la Nature en Afrique de l'Ouest : Une Liste Rouge pour le Bénin. Nature Conservation in West Africa: Red List for Benin*, International Institute of Tropical Agriculture, Ibadan (Nigeria), 21-46.

BARUTEL Lisa, et al., (2012), *Les Emplois Verts Une nouvelle opportunité d'inclusion sociale en Europe*. Asbl Pour la Solidarité, ISBN: 978-2-930530-20-8, p.9

BOISSIERE Marine, (2018). *Consommation des plantes médicinales par les patients suivis en cabinet de médecine générale à La Réunion: expériences, représentations et ressentis des patients dans le cadre de la communication médecin-patient*. Médecine humaine et pathologie ; thèse de doctorat, Université de Bordeaux. dumas-02052911

CYRULNIK Boris, (2018), *Traumatisme et résilience*. Dans *Rhizome* /3-4 (N° 69-70, pages, p. 2, 28 à 29).

DASSOU Hospice, OGNI Clement Abiola ; YEDOMONHAN Hounnankpon ; ADOMOU Cossi Aristide; M TOSSOU ; DOUGNON Jacques Tossou; AKOEGNINO Akpovi (2014). Diversité, usages vétérinaires et vulnérabilité des plantes médicinales au Nord-Bénin, *International Journal of Biological and Chemical Sciences*, Vol. 8 No. Genève: Organisation mondiale de la santé; 2013.

GOUIN Philippe, Patrick ROTURIER, (2015), des « emplois verts » à l'impact sur l'emploi d'une économie soutenable, Presses de Sciences Po | « Écologie & politique » 2015/1 N°50 | pages 83 à 97 ISSN 1166-3030 ; ISBN 9782724634006 ; <https://www.cairn.info/revue-ecologie-et-politique1-2015-1-page-83.htm>

KLOTOÉ Jean, (2013) Ethnopharmacological survey on antihemorrhagic medicinal plants in South of Benin, *European Journal of Medicinal Plants*, 3(1): 40-51.

KPADONOU Nobert, Astrid FLENON, Bénédicte GASTINEAU, (2011), *Fécondité et accessibilité à l'emploi salarié des femmes à Cotonou* (Bénin), p. 1

Organisation mondiale de la santé. Stratégie de l'OMS pour la médecine traditionnelle pour 2014-2023.

PNUD Bénin (2009) *Quatrième rapport national du Bénin sur la diversité biologique*, Ministère de l'Environnement et de la Protection de la Nature, PNUD Bénin, 172 p.

SEMARNAT : Secrétariat à l'Environnement et aux Ressources naturelles du Mexique

TAMBOURA Hamidou, Henri KABORÉ & SALFO Martin Yaméogo (1998) Ethnomédecine vétérinaire et pharmacopée traditionnelle dans le plateau central du Burkina Faso : cas de la province du Passoré, *Biotechnology Agronomy Society and Environment*, 2 (3) : 181–191.

TIOMOKO Djafarou, (2014), *Gestion de la Réserve de Biosphère de la Pendjari : modes de gestion et proposition d'un modèle conceptuel de durabilité*, Thèse présentée pour l'obtention du Doctorat (Unique) de l'Université d'Abomey-Calavi, géoscience de l'environnement et aménagement de l'espace Touré El Hadj (2011). « Les conventions collectives pour la gestion des ressources naturelles au Sénégal : entre autonomisation et problème d'appropriation » *Vertigo*, 11 (1), 24p.

WHO (2009). Traditional medicine. Available online from http://www.who.int/topics/traditional_medicine/en/

ARTICLE 3

ÉQUITÉ DE GENRE ET SAVOIRS FÉMININS DANS LA GESTION DURABLE DE LA RÉSERVE DE LA BIOSPHERE DE LA PENDJARI AU BÉNIN

GENDER EQUITY AND WOMEN'S KNOWLEDGE IN THE SUSTAINABLE MANAGEMENT OF THE PENDJARI BIOSPHERE RESERVE IN BENIN

Dr TASSO Boni Florent,

Résumé

La participation des groupes vulnérables à la gestion de l'environnement apparaît comme un enjeu de développement durable. Cette réflexion se propose d'analyser l'équité de genre et les savoirs féminins en matière de conservation de la Réserve de la Biosphère de la Pendjari (RBP) au Bénin. La démarche méthodologique adoptée est résolument qualitative. Elle s'appuie sur un échantillon raisonné de 32 personnes, sélectionnées à partir de la méthode des itinéraires, dans quatre localités riveraines de la RBP au Bénin à savoir Batia, Tanongou, Tantchani et Dassari. L'entretien individuel approfondi, l'observation directe et l'analyse documentaire constituent les techniques mobilisées pour la collecte des données. La triangulation du corpus empirique dans la perspective théorique de l'intersectionnalité révèle une meilleure connaissance des savoirs locaux des groupes généralement exclus de la gestion des ressources naturelles, notamment les femmes, nonobstant les interactions permanentes qu'ils entretiennent avec ces ressources. La recherche ouvre le débat sur les relations entre savoirs et pouvoirs de gestion, mais également sur le pouvoir symbolique et la capacité d'influence des groupes marginalisés dans la conservation de la RBP. Elle en déduit que l'autonomisation des femmes et la prise en compte de leurs savoirs peuvent renforcer l'efficacité et la durabilité de la gestion de la RBP au Bénin.

Mots clés : équité, savoirs, pouvoir, autonomisation, RBP, Bénin

Abstract

The participation of vulnerable groups in environmental management appears to be an issue of sustainable development. This reflection aims to

analyse the gender equity and knowledge of women in the conservation of the Pendjari Biosphere Reserve (RBP) in Benin. The methodological approach adopted is resolutely qualitative. It is based on a reasoned sample of 32 people, selected from the route method, in four localities along the RBP in Benin, namely Batia, Tanongou, Tantchani and Dassari. Individual in-depth interviews, direct observation and document analysis are the techniques used for data collection. The triangulation of the empirical corpus in the theoretical perspective of intersectionality reveals a better knowledge of the local knowledge of groups generally excluded from the management of natural resources, especially women, notwithstanding their ongoing interactions with these resources. The research opens the debate on the relationship between knowledge and management powers, but also on the symbolic power and the ability of marginalized groups to influence the conservation of BPR. She concludes that empowering women and taking into account their knowledge can enhance the effectiveness and sustainability of BPR management in Benin.

Keywords: equity, knowledge, power, empowerment, PBR, Benin

INTRODUCTION

La gouvernance participative des aires protégées constitue un enjeu pour leur gestion durable. La prise en compte du principe d'équité en matière d'environnement s'inscrit dans la perspective d'un accès équitable de tous au développement de leurs capacités, indifféremment de leur sexe, genre, classe sociale, religion et âge. L'adoption du principe d'équité procède d'une démarche de développement durable qui vise à concilier les dimensions économique, environnementale, mais aussi sociale du développement des sociétés (Anoko, 2008). Le rôle crucial que jouent les femmes dans la consommation, sans oublier leurs connaissances traditionnelles est susceptible de contribuer au développement durable et à la conservation de la biodiversité. « Genre » et « développement durable » doivent ainsi aller de pair en vue de l'aboutissement à un monde juste, où prévaut l'équité, où les vulnérabilités diverses dépendantes du sexe sont réduites et où la capacité de résilience et/ou de résistance aux grandes menaces de la vie est élevée. Les femmes ont en effet selon l'Organisation des Nations Unies (ONU), un rôle crucial à jouer dans la gestion durable des ressources naturelles au regard de leur responsabilité dans l'adoption de modes de consommation, de gestion des ressources naturelles et de production durables et écologiquement rationnels (ONU, 2000).

Pourtant, la participation des femmes à la formulation, la planification et l'exécution des politiques environnementales continue d'être faible, alors même que la communauté internationale a reconnu qu'il ne peut y avoir de développement durable sans la pleine participation des femmes. Les travaux de Guétat-Bernard et Saussey (2014) mettent d'ailleurs en évidence la difficile reconnaissance du rôle et des compétences des femmes en matière d'environnement. Dans cette perspective, une certaine conception développée dans les années 1970 consistait à considérer les femmes dites « pauvres » du Sud comme ignorantes de l'écologie, voire même responsables de la déforestation : « elles sont vues comme n'ayant d'autre choix que de détruire leur propre environnement » (Braidotti *et al.*, 2007, p. 20). Dès lors, l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) soulignait en 2014 que les différences sexo-spécifiques en matière de connaissances, de capacités et de besoins sont souvent négligées dans les programmes et les approches relatives à la gestion des ressources naturelles.

Cependant, la réalité du monde changeant d'aujourd'hui et le leadership croissant des femmes deviennent tels que les initiatives de développement durable ne sauraient laisser celles-ci en arrière-plan. Le discours dominant, depuis la Conférence de Rio de 1992, sur la protection de l'environnement et sur le développement met ainsi de plus en plus en avant l'importance de prendre en considération les pratiques et savoirs à la fois des hommes mais aussi des femmes, afin de permettre un développement inclusif et durable. A juste titre, les éco-féministes soutiennent que « la lutte pour la survie qui s'intensifie dans le monde en développement met en évidence la base matérielle » (Agarwal, 2007, p. 31) du lien entre genre et environnement. La division du travail selon le sexe dans la plupart des sociétés est à l'origine d'une différenciation des tâches et des connaissances entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la compréhension et le rapport à la biodiversité, à sa conservation et à son utilisation durable. D'où l'importance de s'enrichir des connaissances et des compétences des femmes en vue de garantir une gestion durable des forêts et plus particulièrement des aires protégées.

Dans le contexte particulier du Bénin, quelles sont les capacités d'accès des femmes aux ressources de la RBP ? Quels sont les savoirs et pouvoirs des femmes en matière de gestion durable de la RBP ? Quels sont les enjeux de l'autonomisation des femmes dans la conservation de cette réserve ? Voilà autant de questionnements auxquels cette recherche, qui se propose d'analyser l'équité de genre et les savoirs féminins en matière de

gestion durable de la RBP au Bénin, tente d'apporter des éléments de réponses.

1. Matériels et méthodes

La RBP est située à l'extrême Nord-Ouest de la République du Bénin dans le département de l'Atacora. Elle est comprise entre 10° 30' et 11° 30' de latitude Nord, 0° 50' et 2° 00' de longitude Est. Elle couvre une superficie d'environ 4800 km². Classée depuis 1954 sous le statut de protection de Réserve Partielle de Faune de la boucle de la Pendjari, elle est devenue en 1986 « Réserve de Biosphère » et a été classée en 2017 au patrimoine mondial de l'UNESCO. Elle constitue la plus grande réserve animalière de l'Afrique de l'Ouest et renferme quatre des cinq *big five* à l'exception du rhinocéros à savoir : l'éléphant, le buffle, le léopard et le lion. La RBP constitue également une aire protégée très riche de sa diversité écologique. L'importante richesse faunique et floristique de la réserve en fait un enjeu social, économique et culturel pour les communautés riveraines.

La démarche méthodologique adoptée pour conduire cette recherche est résolument qualitative. Elle s'appuie sur les savoirs et des savoir-faire des femmes en matière de conservation des ressources de la RBP et analyse les rapports sociaux de genre dans la gestion de cette aire protégée. Elle exploite des entretiens individuels approfondis réalisés avec un échantillon raisonné de 32 personnes constituées de femmes, d'agriculteurs, de responsables de African Park Network (APN). Les unités de l'échantillon sont sélectionnées à partir de la méthode des itinéraires dans quatre localités riveraines (Batia, Tanongou, Tantchani et Dassari) de la RBP au Bénin, compte tenu des rapports entretenues par ces informateurs privilégiés avec les ressources de cette aire protégée. La taille de l'échantillon de la recherche a été définie après atteinte du seuil de saturation des données de terrain, tandis que les localités ont été choisies compte tenu de leur proximité avec la réserve et de la pression anthropique exercée sur les ressources floristique et faunique de cette aire protégée.

La collecte des données de terrain a été complétée par l'observation directe qui a eu l'avantage de permettre de relever les savoir-faire des femmes dans la conservation de la RBP, de même que les relations qu'elles entretiennent avec les ressources de cette réserve. Par ailleurs, l'analyse documentaire a permis de prendre connaissance de la littérature sur le genre et la gestion de l'environnement et plus particulièrement des aires protégées.

L'analyse de contenu des discours a permis le traitement des données empiriques recueillies. Les données collectées ont été catégorisées puis classées suivant des sous-thèmes comme l'accès différencié des femmes aux ressources, la pression anthropique exercée sur la réserve, les savoirs et savoir-faire féminin, l'autonomisation des femmes et la conservation de la RBP. Il a été ensuite procédé à la triangulation des données. L'analyse du corpus empirique s'est faite suivant la théorie de l'intersectionnalité de Davis (2015). Elle a eu l'avantage de permettre l'analyse des exclusions et des rapports inégalitaires liés aux effets de la classe sociale et du genre sur les expériences des femmes dans la gestion de la RBP.

2. Résultats

Cette section présente les principaux résultats recueillis sur l'équité de genre et les savoirs féminins dans la gestion durable de la RBP. Elle met l'accent sur la différenciation des sexes dans l'accès aux ressources, les connaissances et pouvoirs spécifiques aux femmes, de même que les enjeux de l'autonomisation des femmes impliquées dans la gestion durable de la RBP au Bénin.

2.1. Accès différencié des femmes aux ressources de la réserve de la Biosphère de la Pendjari

La triangulation des données de terrain révèle que le genre influence l'accès et l'utilisation des individus des ressources de la RBP, de même que leurs rôles dans la gestion de cette réserve. Bien qu'il s'agisse d'une aire protégée, les femmes et les hommes tirent la majorité des ressources nécessaires à leur survie de cette réserve, mais à des proportions différentes. En effet, le patriarcat qui régit les sociétés biali, gourmantché et waama riveraines de la RBP assigne aux femmes et aux hommes des rôles différents dans l'accès aux ressources de cette réserve. Les hommes ont le monopole de l'accès et du contrôle de la terre, des ressources fauniques et ligneuses, tandis que l'exploitation des produits forestiers non ligneux est particulièrement réservée aux femmes.

La RBP⁵⁹ représente ainsi pour les hommes, un capital productif indispensable aux activités agricoles et dont les femmes sont exclues

⁵⁹ La RBP est subdivisée en trois principales zones à savoir :

- la Zone d'Occupation Contrôlée (ZOC) : c'est la zone de transition dans laquelle le développement des activités des populations riveraines (agriculture, élevage, cueillette, chasse) est autorisé mais de façon contrôlée.

d'accès. Un élu local de la commune⁶⁰ de Tanguiéta soutient ce point de vue en ces termes : « *La réserve de la Pendjari occupe environ les 2/3 du territoire de la commune de Tanguiéta. Pour des populations rurales majoritairement agricoles, le parc constitue donc un réservoir de terres fertiles* » (Elu local, Tanguiéta, juillet 2020). Dans un contexte social où la terre apparaît comme une ressource rare, les inégalités de genre en matière d'accès au capital foncier se trouvent davantage accentuées. Le témoignage d'un agriculteur bialli l'illustre si bien :

« Mes terres agricoles ne me suffisent plus. Malheureusement, il ne m'est pas possible d'étendre mon champ de l'autre côté comme je l'aurais souhaité vu que la limite du parc est juste là. Ne me demandez donc pas si ma femme, qui est sous mon toit et que je nourris, a le même accès que moi à la terre. Il faut d'abord que j'aie satisfait mes besoins fonciers avant d'envisager de répondre à ceux de ma femme » (Agriculteur, 55 ans, Dassari, juillet 2020).

Les disparités de genre dans l'accès à la terre sont confirmées par l'extrait d'entretien réalisé avec une femme âgée de 45 ans interrogée à Tanongou dans la commune de Tanguiéta :

« L'accès à la terre est très difficile ici pour les femmes. Ce sont les hommes qui en ont le monopole. Nos coutumes nous interdisent d'hériter de la terre au prétexte que nous sommes appelées à nous marier. Pourtant chez nos maris, nous n'avons pas droit à la terre parce qu'on nous considère comme des étrangères. C'est dur ce que nous subissons surtout que le parc est à côté avec ses règles qui limitent l'exploitation des terres. C'est donc nous les femmes qui payons le prix fort de l'exclusion de l'accès au foncier ».

Les activités doivent en effet être compatibles avec les intérêts de préservation de la zone tampon.

- La Zone Tampon (ZT) : les activités des populations riveraines y sont interdites à l'exception de la pêche et de la cueillette qui sont règlementées par des conventions avec les AVIGREF et les pêcheurs associés.
- La Zone Intégralement Protégées (ZIP) : elle bénéficie d'une protection à long terme et permet de conserver durablement la diversité biologique et les écosystèmes.

⁶⁰ Une commune est une collectivité territoriale résultant de la subdivision du territoire national et qui est administrée par un maire, des adjoints et un conseil municipal. Le Bénin compte 77 communes.

Outre l'accès différencié des femmes au capital foncier de la RBP, les données de terrain montrent également que les ressources fauniques sont entièrement contrôlées par les hommes. La chasse et la pêche sont culturellement des activités masculines dans la zone étudiée comme l'atteste l'extrait d'entretien ci-après :

« Nous sommes une famille de chasseurs. J'ai hérité ce don de mon père qui l'avait à son tour hérité de notre grand-père. La chasse requiert la bravoure, l'endurance, la patience. C'est donc une affaire d'hommes parce que les femmes n'ont pas ces qualités »
(Chasseur, Batia, 47 ans, juillet 2020).

La féminité constitue de fait un facteur d'exclusion de l'accès des femmes aux ressources fauniques de la RBP. De même, l'exploitation du bois d'œuvre à des fins commerciales est contrôlée par les hommes, alors que les femmes collectent plutôt des produits forestiers non ligneux principalement pour satisfaire les besoins alimentaires, thérapeutiques et de chauffage de leurs ménages.

Les données de terrain révèlent ainsi que les femmes ont particulièrement l'accès et le contrôle des produits forestiers non ligneux (PFNL) comme la cueillette des fruits de karité, de niébé et de tamarin, le ramassage des huîtres, le prélèvement des plantes médicinales et comestibles, tout comme des produits ligneux principalement destinés à l'énergie domestique de cuisson et de chauffage. La disponibilité et l'accessibilité favorisent toutefois l'exploitation du bois-énergie par les femmes à des fins commerciales. L'extrait d'entretien réalisé avec une femme de 27 ans approchée à Naninbou l'atteste si bien :

« Nous avons la chance d'avoir du bois à portée main grâce à la réserve. C'est pourquoi presque toutes les femmes ici s'adonnent au commerce du bois de chauffe. Cependant, au fil des ans, nous sommes obligées d'aller un peu plus en profondeur dans la brousse, parce que le bois commence à se faire rare ».

Cet extrait d'entretien met en évidence la pression anthropique exercée par les femmes riveraines de la réserve sur le bois-énergie à des fins économiques.

La planche 1 ci-après illustre ce point de vue.

Planche 1. Site de vente de bois-énergie dans un village riverain de la RBP dans la commune de Tanguiéta



Source : Données de terrain, 2020

De la lecture de la planche 1, il ressort des tas de bois en vente sur le site d'un marché rural de bois dans le village riverain de la RBP de Tamboré. Les femmes sont également actives dans la transformation du bois en charbon de bois. La planche 2 ci-après présente le processus de fabrication du charbon de bois à Naninbou dans la commune de Tanguiéta.



Planche 2.
Fabrication de charbon de bois dans la Zone d'occupation Contrôlée (ZOC) à Naninbou dans la commune de Tanguiéta

Source : Données de terrain, 2020

Il ressort donc des données de terrain que les femmes n'ont pas le même accès que les hommes aux différentes ressources de la RBP au Bénin malgré les connaissances et compétences spécifiques qu'elles détiennent sur ces ressources.

2.2. Savoirs et pouvoirs féminins dans la conservation de la Réserve de la Biosphère de la Pendjari

La triangulation du corpus empirique montre que les femmes ont des connaissances et des savoir-faire propres à leur vécu, à leur tradition et qui guident leurs interactions avec les ressources de la RBP. La répartition sociale des tâches confère aux femmes leurs propres domaines d'expertise et leur propre mode de transmission des savoirs. Ces domaines d'expertise sont particulièrement liés à la sphère domestique non productive avec pour finalité d'assurer à la communauté le bien-être, des valeurs et des moyens de subsistance. A ce titre, les femmes développent des connaissances et aptitudes dans l'approvisionnement du ménage en produits ligneux et non ligneux forestiers. De la connaissance des produits forestiers destinés à servir de combustibles en passant par la connaissance des produits sauvages comestibles (légumes, fruits, champignons, miel, plantes thérapeutiques, fourrages), les savoirs des femmes sur les ressources de la RBP sont diversifiés. Il en est de même des savoir-faire féminins en matière de transformation agro-alimentaire de certains produits de la RBP. Les noix de karité sont particulièrement utilisées par les femmes pour la fabrication du beurre. Quant au néré, il sert à la fabrication de la moutarde. Les produits dérivés du karité et du néré constituent des éléments indispensables à l'alimentation des différents groupes sociaux de la région de la Pendjari. La planche 3 ci-après présente le processus de transformation des noix de karité ramassées dans la RBP en beurre.



Planche 3. Stockage et transformation des noix de karité en beurre à Batia
Source : Données de terrain, 2020

La planche 3 présente des noix de karité stockées, écrasées sur une meule, puis transformées. Il ressort également que les femmes des localités riveraines de la RBP jouent un rôle crucial dans la conservation des semences de plusieurs plantes de la RBP. Elles possèdent un bagage impressionnant de connaissances en lien avec les différentes espèces du parc, de même que de leurs méthodes d'extraction. De fait, elles jouent un rôle clé dans la sauvegarde de l'agro-biodiversité de la RBP.

Nonobstant les connaissances et savoir-faire des femmes sur les ressources de la RBP, il apparaît dans les faits qu'elles ne sont pas associées à la prise de décision dans la gestion de cette réserve. L'influence des femmes sur la conservation de cette aire protégée n'est donc pas prise en compte et leur participation aux instances de gestion de la réserve reste reléguée au second rang. La marginalisation des femmes de la gestion de la RBP s'observe particulièrement au niveau des instances de prises de décision des organisations paysannes impliquées dans la gérance de cette aire protégée. C'est notamment le cas au niveau des Associations Villageoises de Réserve de Faune (AVIGREF), des Réserves Villageoises de Chasse Autogérée (REVICA) ou encore de l'association TINFI, principalement dirigées par les hommes.

La non participation des femmes aux instances décisionnelles de ces différentes associations tient à leur marginalisation du fait du poids du patriarcat qui accorde le monopole du pouvoir et de l'autorité aux hommes. Dans les groupes sociaux étudiés, la prise de décision incombe généralement aux hommes comme l'atteste l'extrait d'entretien ci-après :

« C'est aux hommes de décider et de nous tenir informer. C'était comme ça du temps de nos mères et ce n'est pas à nous de le changer. Même si en tant que femme tu souhaites faire partir d'un poste de direction d'une association, tu ne peux pas le discuter avec un homme à moins que ce ne soit les hommes qui te le concèdent. Sans quoi, tu es mal perçue et tu ne finiras pas avec les problèmes » (Femme, Batia, 30 ans, janvier 2022).

Il en découle que l'exclusion des femmes des instances de direction des organisations paysannes de gestion de la RBP est due à l'existence de barrières socioculturelles qui légitiment la domination masculine. Cette situation compromet la réalisation de l'équité entre les sexes en matière d'environnement au niveau communautaire. D'où la nécessité d'un renforcement de l'autonomisation des femmes en vue de leur véritable participation à la gestion durable de la RBP.

2.3. Autonomisation des femmes, un enjeu à la gestion durable de la Réserve de la Biosphère de la Pendjari

Les difficultés d'accès et de contrôle des ressources de la RBP par les femmes constituent des tendances lourdes à leur implication dans la conservation de cette réserve. Les données de terrain révèlent que la dépendance des femmes vis-à-vis des hommes dans l'accès aux ressources de la RBP affecte leurs capacités à contribuer à la préservation de cette aire protégée. Une femme interrogée à Dassari soutient ce point de vue en ces termes :

« En tant que femme, je ne peux ramasser les fruits ou les noix dans un champ que si un homme m'en donne l'autorisation. Dans un contexte où je n'ai pas le contrôle d'une ressource n'attendez donc pas que ma voix porte par rapport à sa gestion » (Femme, Biali, 33 ans, Dassari, juillet 2020).

Dans un contexte où l'exploitation des ressources ligneuses concerne exclusivement les hommes, la nécessité de renforcer l'accès des femmes et leurs capacités s'avère inéluctable afin de favoriser leur participation à la prise de décisions en matière de gestion des ressources de la RBP. En effet, l'autonomisation des femmes et la prise en compte de leurs savoirs et savoir-faire sont susceptibles de renforcer les chances d'améliorer l'efficacité des mesures de conservation de la RBP au Bénin.

3. Discussion

La dégradation constante des ressources naturelles compromet différemment l'accès des hommes et des femmes. La conservation des aires protégées constitue donc un enjeu de développement durable. Elle nécessite la participation active de tous les acteurs impliqués à divers niveaux et plus particulièrement les femmes dans leur gestion. Pourtant, l'analyse des données de terrain révèle un accès différencié des femmes et des hommes aux ressources de la RBP. Le système patriarcal contribue à cette inégalité de genre, car il exclut les femmes de l'accès à la terre et les astreint dans le même temps à assumer l'essentiel des charges domestiques pour lesquelles la RBP constitue une source d'approvisionnement primordiale. A juste titre, Byron et Arnold (1997) font observer que bien que la forêt soit utile pour les hommes, les femmes en dépendent davantage pour leurs revenus et pour supporter leur famille.

Elles disposent de savoirs, de savoir-faire et de pratiques en relation avec la RBP qui leur sont propres. Ces données sont bien confirmées par les travaux de nombreux auteurs féministes (Fortman, 1996 ; Rocheleau et Edmund, 1997) qui soutiennent que le savoir des femmes, leurs modes

d'acquisition des connaissances, d'action, de communication et de mise en relation sont sensiblement distincts de ceux des hommes et méritent une étude approfondie. Les femmes détiennent ainsi de parfaites connaissances sur les semences, les herbes, les végétaux et les arbres. Bien qu'elles possèdent une expérience, des savoirs et un savoir-faire qui leur soient propres comme le soutient la FAO (2010), elles sont souvent campées dans des rôles informels mais d'une importance capitale dans la gestion des ressources naturelles (Robert, 2011). Négliger de prendre en compte les femmes dans la gestion de cette réserve, c'est ne pas considérer les questions environnementales dans leur globalité, mais aussi se priver du soutien et de la participation d'acteurs essentiels des communautés.

De fait, la voix des femmes n'est pas suffisamment entendue, et ce, malgré le développement des approches et des méthodologies pour contrer leur discrimination. L'égalité des sexes et l'équité sociale sont en effet d'une importance capitale pour la conservation des ressources naturelles. A cet effet, les travaux de Tigri (2020) soutiennent que les connaissances et capacités de transformations des femmes des produits non ligneux de la RBP (comme le néré ou les noix de karité, les plantes thérapeutiques) peuvent contribuer au renforcement de leur participation à la gestion durable de cette réserve.

L'analyse de la perspective de l'intersectionnalité nécessite donc de conceptualiser les identités multiples et changeantes des femmes (Davis, 2015) en matière de gestion durable de la RBP au regard de l'importance des savoirs et savoir-faire dont-elles disposent dans la conservation de cette aire protégée. Elle coïncide avec les idées de Foucault sur le pouvoir, centrées sur les processus dynamiques et la déconstruction de catégories normalisantes et homogénéisantes (Knudsen, 2006).

Cependant, les relations tissées par les femmes avec la nature sont particulièrement très éloignées selon Yildiz (2013) des objectifs de conservation et des savoirs des gestionnaires du parc qui portent principalement sur la représentativité des écosystèmes de forêts « vierges » du parc et utilisent une classification du vivant strictement naturaliste. Dans cette perspective, la nécessité de renforcer l'autonomisation des femmes pourrait constituer un véritable enjeu à la gestion durable des ressources de la RBP. C'est pourquoi, tenant compte des savoirs et de la participation des femmes, Gururani (2002) note qu'au nom de l'autonomisation, elles sont aujourd'hui instamment priées de créer les conditions du développement durable. La non prise en compte des savoirs pratiques des femmes dans les stratégies de conservation de la RBP constitue donc une menace à la gestion inclusive de cette aire protégée et requiert qu'un changement de paradigme soit opéré.

CONCLUSION

La présente recherche s'est proposé d'analyser l'équité de genre et les savoirs féminins en matière de conservation de la RBP au Bénin. Sur la base de données empiriques recueillies auprès d'acteurs riverains de la RBP, elle a permis de mettre en évidence les disparités entre les sexes dans l'accès et la jouissance des ressources de cette aire protégée. Les hommes détiennent le monopole des ressources fauniques, ligneuses et des terres agricoles, tandis que l'accès et le contrôle des femmes sont limités aux produits forestiers non ligneux.

Bien que les femmes détiennent des connaissances et des savoir-faire spécifiques, il ressort que leurs rôles dans la gestion de la RBP demeurent informels et relégués au second rang. L'importance capitale des femmes dans l'exploitation des ressources de la RBP pour la satisfaction des besoins de subsistance des ménages contraste avec leur participation dans les instances de prise de décision des associations de gestion des réserves de faunes. Les organisations paysannes de gestion de la RBP sont essentiellement dirigées par les hommes.

La recherche met en évidence l'influence significative du patriarcat dans les disparités d'accès des femmes aux ressources de la RBP et insiste sur la nécessité d'une véritable autonomisation de celles-ci, seule gage de leur participation active à la conservation de cette aire protégée.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Agarwal Bina, 2007. Le débat femmes et environnement : les apports de la réflexion en Inde. In Verschuur Christine et Reysoo Fenneke (éd.). *Genre et mouvements populaires urbains et environnementaux. Cahiers genre et développement*, n°6. Paris, L'Harmattan, pp. 31-40.

Anoko Julienne N., 2008. *Genre et équité dans les Aires Protégées en Afrique de l'Ouest*. UICN et FIBA, France.

Braidotti Rosi, Charkiewicz Ewa, Häusler Sabine, Wieringa Saskia, 2007. Les femmes, l'environnement et le développement durable. In Verschuur Christine et Reysoo Fenneke (éd.). *Genre, mouvement populaires urbains et environnement*, Cahiers genre et développement, 6, Paris, L'Harmattan : 19-29. DOI : 10.4000/books.iheid.5787

Davis **Kathy**, 2015. L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe. *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], n°20,

mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 26 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/827> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/cedref.827>

Fonds International de Développement Agricole (FIDA), 2016. *L'avantage des savoirs traditionnels. Les savoirs des peuples autochtones dans les stratégies d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets.*

Fortmann Louise 1996. Gendered knowledge : rights and space in two Zimbabwe villages : reflections on methods and findings. In Rocheleau Dianne, Thomas-Slayter Barbara et Wangari Esther (sd). *Feminist political ecology : global issues and local experiences.* Londres, Routledge, pp. 3-26.

Guétat-Bernard Hélène et Saussey Magalie, 2014. Introduction générale. Penser le genre et l'environnement au Sud. *Genre et savoirs.* Paris, Editions IRD, pp. 13-34. Consulté le 29 juin 2021, <http://www.openedition.org/6540>

Gururani Shubhra, 2002. Le savoir des femmes du tiers monde dans le discours sur le développement. *Revue internationale des sciences sociales*, vol. 3, n° 173, pp. 353 à 363. Consulté le 4 juillet 2021. <https://www.cairn.info/revue-internationale-des-sciences-sociales-2002-3-page-353.htm>

Knudsen Susanne V., 2006. Intersectionality – A Theoretical Inspiration in the Analysis of Minority Cultures and Identities in Textbooks. In Bruillard Eric, Aamotsbakken Bente, Knudsen Susanne V. et Horsley Mike (dir.) *Caught in the Web or Lost in the Textbook?*, pp. 61–76, Caen: IARTEM, Stef, IUFM.

Robert Alexandra, 2011. *Femmes, environnement et développement durable : un lien qui reste à tisser.* Mémoire en environnement, Centre Universitaire de Formation en Environnement, Université de Sherbrooke, Canada.

Rocheleau Diane et Edmunds David, 1997. Women, men, and trees : gender, power, and property in forest and agrarian Landscape. *World Development*, vol. 25, n° 8, pp. 1351-1371.

Tigri Myriam, 2020. La gestion de la Réserve de Biosphère de la Pendjari au Bénin à l'épreuve de la participation mitigée des communautés. *Annales de la FASHS*, Université d'Abomey-Calavi, n°7, pp. 123-138.

Yildiz Aumeeruddy-Thomas, 2013. Les effets du global, le retour du local. Savoirs locaux et biodiversité : interactions sociétés et aires protégées. Études comparatives. In Juhé-Beaulaton Dominique, Cormier-Salem Marie-Christine et de Robert Pascal. *Effervescence patrimoniale au sud*, pp. 55-75.

ARTICLE 4

ARBORICULTURE DANS LA RÉGION DU N'ZI : QUAND LES FEMMES S'INSTALLENT AU CŒUR DE LA PRODUCTION

ARBORICULTURE IN THE N'ZI REGION: WHEN WOMEN ARE AT THE HEART OF PRODUCTION

KOFFI Kouakou Evrard, Doctorant
SOUMAHORO Manlé, Maître-Assistant
YEO Nogodji Jean, Docteur
DJAKO Arsène, Professeur Titulaire

Résumé

Ces dernières décennies, des reconversions agricoles sont enregistrées dans la région du N'zi, une ancienne zone pionnière et les femmes intègrent aussi bien le domaine arboricoles autrefois restreints aux hommes. Le problème posé dans cet article est le contexte de l'insertion des femmes en arboriculture. L'objectif est de montrer la contribution des femmes de la région du N'zi dans l'univers de l'arboriculture. Une collecte de données et les enquêtes de terrain ont été réalisées auprès de 350 agriculteurs de (21) vingt et une localités de la région du N'zi. Les résultats expliquent initialement une exclusion des femmes au foncier et dans les activités arboricoles pendant la période pionnière. Ensuite le niveau d'insertion des femmes dans l'arboriculture se perçoit à travers leurs prédominances dans le monde rural et la croissance tendancielle enregistrée dans le domaine agricole. Enfin ce changement de paradigme est marqué par de larges éventails de cultures développées et ses revenus générés.

Mots clés : Arboriculture, Region du N'zi, Femmes, Production

Abstract

In recent decades, agricultural conversions have been recorded in the N'zi region, a former pioneer area, and women are also integrating the arboreal domain formerly restricted to men. The problem posed in this article is the context of the integration of women in arboriculture. The objective is to show the contribution of women from the N'zi region in the world of

arboriculture. Data collection and field surveys were carried out with 350 farmers from (21) twenty-one localities in the N'zi region. The results initially explain the exclusion of women from land and arboreal activities during the pioneer period. Then the level of insertion of women in arboriculture is perceived through their predominance in the rural world and the trend growth recorded in the agricultural sector. Finally this paradigm shift is marked by wide ranges of developed cultures and its generated income.

Keywords: Arboriculture, N'zi Region, Women, production

INTRODUCTION

Les activités générées par le milieu rural sont le fondement de l'économie ivoirienne (Aloko et Kouassi, 2014, p 472). Le cacao et le café sont des produits agricoles phares de ces milieux. Le rang mondial de la Côte d'Ivoire, illustre bien cette dépendance aux filières agricoles d'exportation (Ducroquet et al. 2017, p 9).

Dans le centre-est ivoirien spécifiquement, entre les années 1950 et 1970 deux sous-préfectures en occurrence Dimbokro et Bocanda étaient prospères car elles intégraient la première boucle de ces cultures. Elles forment aujourd'hui la région du N'zi mais la production de café qui constituait 15 à 20% de la production nationale entre 1960 à 1975 est tombée de 1 à 2% entre 2000 et 2005. Le cacao est passé de 15 à 20% de la production nationale à 5 à 8% dans les années 70 et ne constitue plus que 0,70% en 2005 (MINEEF et al., 2010, pp 117-119).

Si l'agriculture reste la principale activité, et 70% de la population régionale vit encore en milieu rural, le paysage agricole lui subit de profondes mutations. La main d'œuvre masculine, jusque-là moteur des activités agricoles pérennes est en déclin (Benveniste, 1974, p 38-41, INS, 1988, p129). Ainsi, le rapport régional de masculinité chute de 102,9 en 1988 à 96,3% en 1998 ; 97,3% en 2001 et 97,7% en 2014 alors que les moyennes nationales restent stables et atteignent respectivement 104,3% et 106,8% en 1998 et 2014 (INS 1998, p 20 ; 26 ; 100 ; INS, 2014, p 8 ; RNA, 2001, p 74).

Malgré la perte de cette incontournable main d'œuvre agricole, de nouvelles cultures pérennes prédominent les terroirs (ANADER, 2018, p 24).

Ce contraste nous amène à nous interroger sur le contexte de l'essor de l'arboriculture dans une ancienne zone pionnière où l'agriculture est beaucoup plus développée par les femmes.

Comment des femmes contribuent au développement des cultures arboricoles dans une ancienne zone pionnière ?

La compréhension de ce phénomène aboutit aux questions spécifiques suivantes :

- quels sont les marqueurs de la marginalisation des femmes dans les modèles de production arboricoles ?
- Quel est le niveau d'insertion des femmes dans l'arboriculture ? Quelles sont les marqueurs spatiaux et opportunités de l'arboriculture féminine dans la région du N'zi ?

L'objectif général est de montrer la contribution des femmes dans la mise en place de arboriculture dans la région du N'zi. Il se décline en trois objectifs spécifiques à savoir montrer d'abord les marqueurs de la marginalisation des femmes dans les modèles de production arboricoles analyser ensuite le niveau d'insertion des femmes dans l'arboriculture et enfin déterminer les marqueurs spatiaux et opportunités de l'arboriculture féminine dans la région du N'zi.

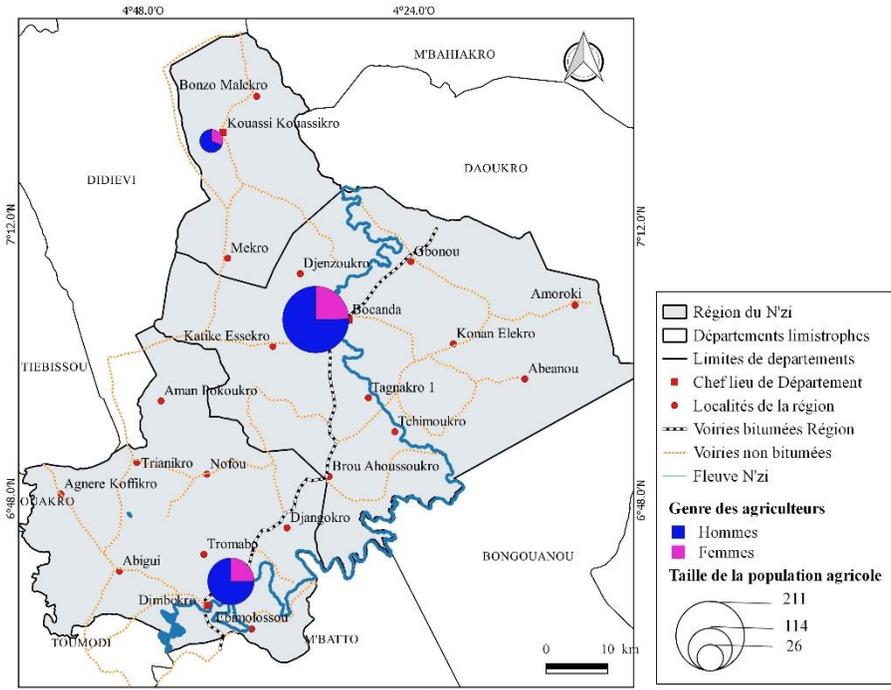
1. Méthodes

La méthodologie de collecte de données est basée sur une recherche documentaire et des enquêtes de terrain. La recherche documentaire a été réalisée sur internet et dans les bibliothèques. Les documents utilisés sont des documents généraux, spécialisés et techniques, statistiques et cartographiques.

Les enquêtes de terrain sont constituées d'abord des entretiens au sein des Directions Régionales de l'Agriculture de Dimbokro (DRA), de l'Agence Nationale du Développement Rural Régionale de Dimbokro (ANADER), des Directions Départementales de l'Agriculture (DDA) de Bocanda et Kouassi-Kouassikro et des focus groupes.

Le choix des localités tient compte du type de végétation, les activités rurales. La carte 1 présente les différentes localités enquêtées.

Carte 1 : localités enquêtées



Source : BNETD /CCT, 2012

Réalisation : Koffi K. E. 2020

Le type d'enquête choisi est "l'enquête à passage unique".

Cette enquête s'est déroulée en plusieurs phases de novembre 2019 à septembre 2020.

Au niveau des exploitants agricoles, du fait du manque de base de données, la méthode du choix raisonné a permis de sélectionner 350 agriculteurs. Ces exploitants agricoles ont été répartis par la méthode des quotas en tenant compte du nombre d'agriculteurs présents dans les 21 localités.

Les critères de choix de ces agriculteurs sont leurs localisations sur l'aire régionale, les types de cultures et les aires de production, la taille des superficies, le genre des agriculteurs

2. Résultats

2.1. Les marqueurs de la marginalisation des femmes dans les modèles de production arboricoles

2.1.1. Des pratiques foncières sélectives en faveur des hommes

Des particularités caractérisent la gestion des terroirs agricoles par les populations des deux sous-préfectures de la région du N'zi durant la période pionnière illustrées dans le tableau 1.

Tableau 6 : Gestion foncières dans les anciennes sous-préfectures de la région du N'zi

Pratiques	Caractéristiques
Succession terre	Matrilinéaire
Type de travailleur	Saisonnier/Aboussan/
Pérennisation de superficie	Anticipation de l'installation du fils

Source : Boussou, 2019, p 41; Benveniste, 1974, p 46 ; Molard, 1993

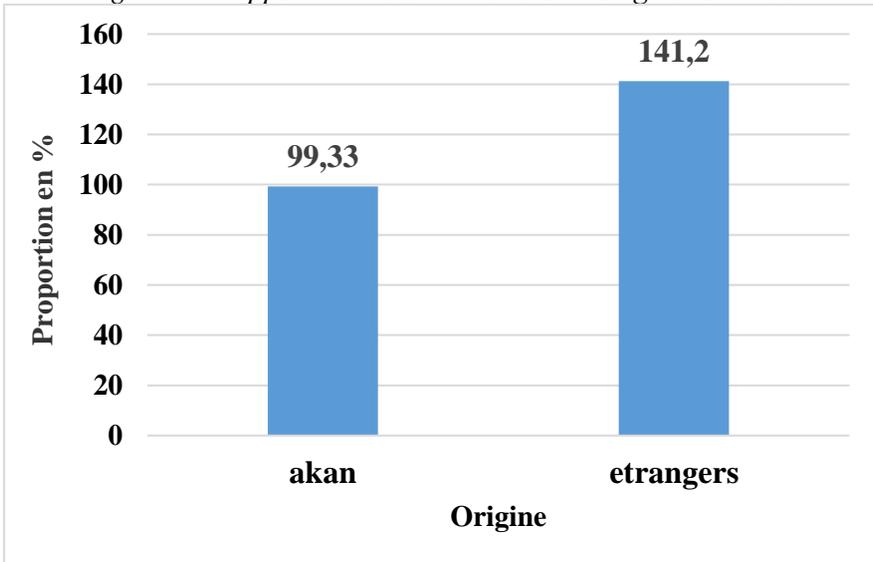
Le tableau 1 présente des modes de gestion foncière .Le peuple Baoulé habitant la région pratique une succession matrilinéaire où le frère utérin, l'oncle ou le neveu succède à la parcelle en cas d'absence du chef de ménage. Aussi, la main d'œuvre saisonnière employée dans les exploitations est masculine et est nommée Aboussan. Elle est saisonnière et consiste pour le chef d'exploitation à donner le tiers de la récolte aux manœuvres.

Enfin, dans la course au foncier, le père privilégie l'installation de son fils une fois qu'il acquiert de grandes superficies de forêt. Ces trois caractéristiques présentées montrent que les femmes intervenaient rarement dans les exploitations arboricoles et ne sont pas incitatrice pour une immixtion des femmes dans le domaine.

2.1.2. Une forte demande et affluence de la main-d'œuvre masculine

La croissance démographique du centre-est se structure autour des migrations composée d'une présence d'une main d'œuvre locale et étrangère comme le présente la figure 1.

Figure 1 : Rapport de masculinité selon l'origine en 1988



Source : INS, 1988, p 83

La figure 1 relève les migrations internes dans la partie centre et centre-est de la Côte d'Ivoire en 1988. Le rapport de masculinité rural des étrangers est largement supérieur (141,2%) à celle des Akan, (99,3%) peuple ivoirien. Par ailleurs, la matérialisation de l'attractivité de l'économie de plantation pour la population étrangère se manifeste par une structure démographique étrangère particulière.

Le milieu rural comprend beaucoup plus d'homme que de femme. Leurs nombre sont estimés à 49314 et les femmes ne sont que 24609. En effet, les tâches exécutées dans les exploitations de cultures pérennes demandent une forte population de genre masculin.

De l'essartage à la mise en place des cultures jusqu'à la récolte, ils constituent les premiers acteurs (INS, 1988, p 129).

2.2. Des femmes de plus en plus au cœur de l'arboriculture

2.2.1. Une forte présence féminine dans la région

La crise de la dynamique économique liée à la boucle cacaoyère explique le déclin de la population et l'insertion des femmes en agriculture.

Le tableau 2 montre un essoufflement de croissance de la population.

Tableau 7 : Densité et rapport de masculinité dans le centre-est et la région du N'zi

Années	1965	1975	1988	1998	2001	2014	2016
Densité	29,5	35	-	39,2	-	-	57
RM rurale	-	-	102,9	96,2	97,3	97,7	-

Source : Benveniste, 1974, p 44, INS, 1998, p21, 99 ; 2014, p 8 ; 2016, p 44 ; RNA, 2001, p 74 ;

Le tableau 7 présente le rapport de masculinité (RM) et la densité de la région du N'zi. Malgré l'augmentation de la densité ente 1965 et 2016 (de 29 à 57 habitants /km²), le rapport de masculinité connaît une baisse de 1988 à 2014. En effet, la baisse du rapport de masculinité malgré la croissance démographique se justifie par la crise des facteurs naturels de production. Les hommes s'orientent vers le sud-ouest favorable pour la mise en place des cultures pérennes que sont le café et le cacao. Ce changement apparait comme une opportunité pour les femmes qui s'intègrent dans les nouveaux systèmes agricoles.

2.2.2. L'insertion massive des femmes dans l'activité agricole

Le changement de paradigme caractérisé la pleine intégration des femmes dans le domaine agricole aboutit à trois types de modalités d'acquisition des terres illustrés dans le tableau 3.

Tableau 8: Répartition des superficies selon le statut de propriété

Modes d'acquisition	Héritage		Prêt		Achat	
	M	F	M	F	M	F
Genre						
Proportion en %	66	21	11	1	1	0

Source : Nos enquêtes de terrain, 2020

Il ressort des enquêtes de terrain du tableau 3 trois modalités d'accès aux terres agricoles. La plus grande proportion d'homme (66 %) et de femme (21%) acquièrent leurs parcelles par l'héritage donnant une proportion totale de (87%). L'émigration en vogue explique ce nouveau statut des femmes. Le prêt est le deuxième statut de propriété (12%) pratiqué par la population locale et étrangère constituée d'homme à une proportion de 11%. L'achat est très peu observé (1%).

Cette caractéristique dénote de l'absence d'un véritable marché foncier. Il intervient dans l'espace urbain où les exploitations agricoles sont développées en périphérie de la ville sur des terrains achetés. Les femmes ont donc accès au foncier à travers les deux premiers statuts. La dynamique d'insertion des femmes dans le secteur agricole se perçoit à travers une évolution du nombre de femme chef de ménage agricole. De 9858, en 2001, elle passe à 12868 dans la région du N'zi (MINAGRI, 2001, p 74, MINADER, 2017, p 110). Elles contribuent ainsi à la production agricole et participent singulièrement dans le secteur arboricole.

2.2.3. L'avènement de nouvelles cultures adaptées à la région

Par ailleurs, l'activité agricole dépend souvent de bonnes conditions naturelles. Les agriculteurs vulgarisent des cultures adaptées au contexte climatique de leurs régions et plus résilientes aux restrictions naturelles.

Tableau 9 : Besoins des différentes cultures

Cultures	Rang	T en °C	Pluv en mm	Limite	Résistance
Cacao	3 ^e	27-29	1250 biens répartis	+ de 3 mois de sécheresse et + 30°	
Café	1 ^{er}	27-29	800-1000 biens répartis	Sècheresse absolue	+ de 3 mois de sécheresse
Anacarde	1 ^{er}	12-32	800-1800 sur 5 à 7 mois	moins de 3 mois de saison sèche	
Hévéa	6 ^e	25	1500		3 -4 mois de sécheresse
Palmier	3 ^e		1 500 biens répartis	déficit hydrique	
Teck	3 ^e	13 à 43	1 250 et 3 750		3 mois de sécheresse

Source : ANADER, 2018, p 29, DDA Bocanda

Le tableau 8 relève les résistances de l'anacarde, du café à de fortes températures (32°C) et aux déficits hydriques (800 mm), facteur qui justifie les premières positions. Ces cultures peuvent être développées en association avec le vivrier avec pour avantage de permettre une mutualisation des tâches dans les superficies et réduisent l'enherbement.

Cette relative rudesse du travail pousse les femmes à s’y adonner. Le cacao, le palmier et le teck en troisième position plus sensibles avec 1250 et 1800 mm occupent la 3^e place.

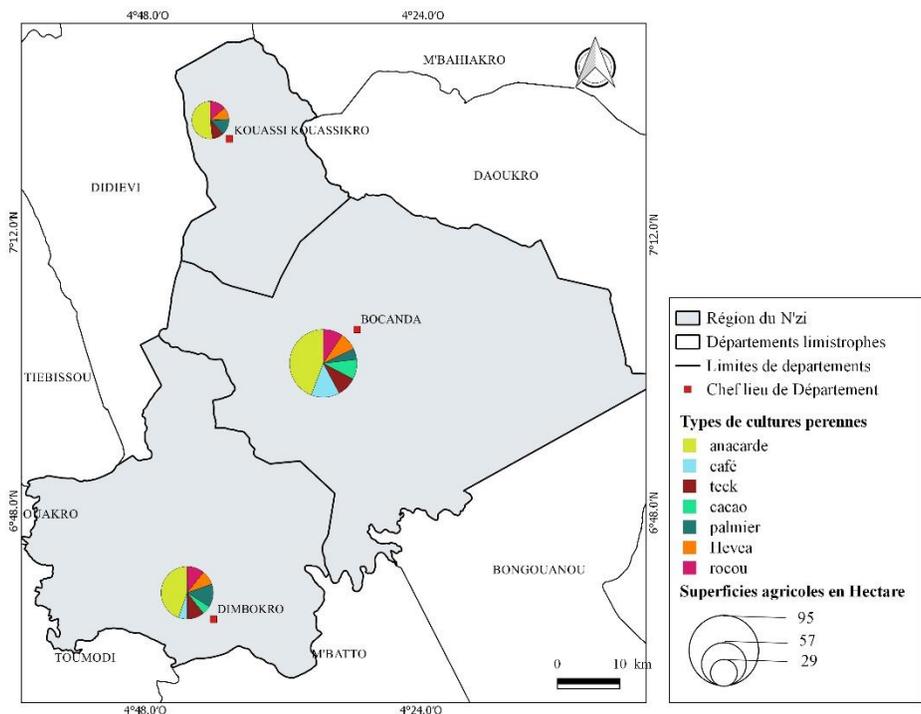
Enfin l’hévéa occupe la dernière place. Les aptitudes des cultures à résister aux variations climatiques observées sont et corrélées au choix des agriculteurs et à leurs rang de prédominance.

2.3. Les marqueurs spatiaux et opportunités d’intégration des femmes en arboriculture

2.3.1. Un large éventail des cultures pérennes développées par les agricultrices

Plusieurs cultures pérennes sont développées en zone de forêt. Les superficies occupées par les femmes sont relevées à travers la carte 2.

Carte 2: Superficies de cultures pérennes des femmes par département



Source : BNETD /CCT, 2012, nos enquêtes 2020 Réalisation : Koffi K. E. 2020

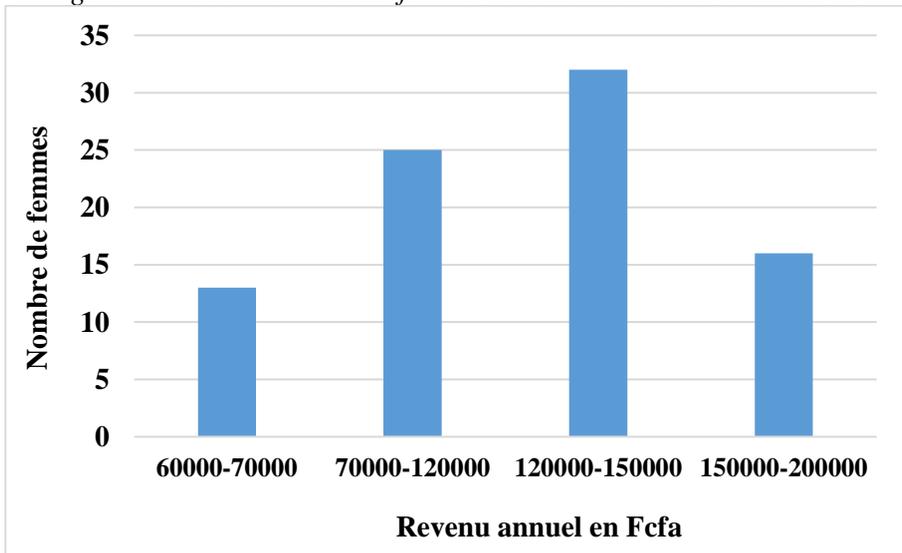
Il ressort de la carte 2 les superficies départementales des types de cultures pérennes des femmes la région du N’zi.

L'anacarde, prédomine à l'échelle de tous les départements. Le palmier à huile, hévéa, le teck, et le rocou sont présentes partout à de faibles proportions. Le cacao et le café ne sont quasiment pas présents uniquement dans le département de Kouassi-kouassikro du fait de sa situation en zone de savane et des restrictions qu'impose le milieu. Ces superficies de culture sont la manifestation concrète de l'intégration des femmes en agroforesterie. Ces cultures offrent plusieurs des atouts.

2.3.2. Les opportunités économique des cultures arboricoles

Même si selon (Ducroquet et *al.*, 2017, pp 26-29), 65,5% de la population rurale de la région du N'zi est considérée comme extrêmement pauvre et leurs revenus sont classés parmi les plus faibles dans le centre ivoirien, l'arboriculture constitue une source de revenus illustrées par la figure 2.

Figure 2 : Revenu annuel de femmes tirées des cultures arboricoles



Source : Nos enquêtés de terrain, 2020

Les revenus issus de la figure 2 sont tirés uniquement des cultures arboricoles. Les coûts de productions ont été retirés. La majorité des femmes ont des revenus inclus entre 120000 et 150000 Fcfa. 25 femmes ont un revenu inclus entre 70000 et 120000 tandis que 16 ont des revenus compris entre 150000 et 20000 Fcfa. Les plus bas revenus inclus entre 60000 et 70000 FCFA sont observés chez un petit nombre de femmes (13). Ces revenus proviennent essentiellement de la vente des arbres sylvicoles (teck), fruitier (anacarde, café).

DISCUSSION

Les mutations agricoles issues des modifications naturelles ont été abordées dans cet article. Elles ont contribué à affirmer la place des femmes dans les espaces agricoles jugés inapte quand les hommes vont à la recherche de terre favorables. Les informations collectées au sein des structures agricoles présentent certaines carences du faites des insuffisances de statistiques liés au genre.

Les femmes jouent un rôle majeur dans l'économie rurale. Elles représentent un quart de la population mondiale, et 41% de la main-d'œuvre agricole mondiale (BIT, 2019, p 2-3). Elles assurent la moitié de la production alimentaire mondiale dans beaucoup de pays en développement (RNFRS, 2003, p 1). En Afrique particulièrement, les femmes font partie intégrante du secteur agricole. Elles représentent jusqu'à 52 % de la population totale dans ce secteur et elles sont responsables d'environ 50 % du travail agricole dans les exploitations agricoles (Bongiwe N. et Kaaria S., 2015, p 6). Elles s'insèrent dans la production de cultures vivrières et de rente.

En Afrique, elles sont essentielles à la pérennisation de l'ensemble de l'industrie cacaoyère bien que cette spéculation soit perçue comme une culture masculine. Elles jouent un rôle central en tant que productrices de cacao dans les champs de cacao où elles réalisent près de la moitié des travaux (World Cocoa Foundation, 2021, p 2). Dans les pays développés à l'exemple de la France, un quart des exploitations agricoles en 2010 était dirigées par des femmes alors qu'elles n'étaient que 8% en 1970 (Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire Secrétariat Général, 2012, p 1). La féminisation des groupes professionnels des chefs d'exploitation est réelle (Sabrina D., 2014, p 170).

Toutefois, ces agricultrices sont souvent négligées (FAO, 2011, p 5). En effet, la plupart de ces femmes déploient leurs activités dans le cadre d'une unité de production familiale, de sorte qu'elles sont en général étroitement associées aux autres travaux que requiert la vie du ménage (FAO, 2010, p 26). Ainsi, en 2013 soit 13 années après l'adoption des OMD, le fossé qui sépare encore les hommes et les femmes dans de nombreux domaines et notamment en milieu rural était resté immense (AVSF, 2013, p 4). Toutes les régions du monde montrent sans équivoque qu'une femme a moins de possibilité de détenir des droits fonciers qu'un homme; les unités foncières que les hommes possèdent sont plus grandes et la qualité des sols est

meilleure. Cette inégalité femmes-hommes dans l'agriculture est le résultat de normes sociales bien ancrées dans un système sexiste de relations sociales caractérisées par des pratiques culturelles et religieuses (Marcela V., 2014, p 23).

Dans les pays du sud, sur la base de statistiques de 104 pays (ONUFEMMES 2018) montre que les femmes représentent en moyenne 45 % de la main d'œuvre agricole et ne reçoivent que 5% de tous les services de vulgarisation agricole. Seulement 13% ont le droit de posséder la terre et souvent sous l'autorité d'un homme.

Les causes sont d'une part des contraintes liées à la difficulté d'accès au conseil agricole du fait du niveau d'instruction, le difficile accès aux nouvelles technologies et leurs terres sont moins fertiles que celles des hommes (CFSI, 2019, p 4). D'autre part, les petits exploitants agricoles dont les femmes ont besoin d'un accès sécurisé et durable aux ressources productives comme la terre, l'eau, la forêt, des services de soutien susceptibles de stimuler leurs productions en vue de parvenir à la sécurité alimentaire et à une base fiable pour leur subsistance selon SNV (2012, p 2 ,3).

Dans de nombreux pays en développement, la féminisation croissante de l'agriculture résulte donc d'une plus grande urbanisation, de la migration de nombreux jeunes hommes vers les villes, du développement de l'agriculture commerciale, des conflits et des changements climatiques (FAO, 2017, p 2). Les leviers d'action locaux sont donc nécessaires pour palier aux besoins .Au niveau national, il faut l'implication active des agricultrices dans la formulation des politiques agricoles.

Au niveau global, d'ici à 2030 se rapprocher de l'ODD n°2, « Faim zéro » passe par le doublement de la productivité agricole et des revenus des petits producteurs alimentaires et en particulier les femmes. Une articulation de l'ODD n°5 qui consiste à entreprendre des réformes vise à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres (CFSI, 2019, p 8, 9).

L'arboriculture apparait aussi comme une alternative. Selon l'approche définitionnelle elle regroupe la production d'arbre fruitier, ornemental (horticultures), de verger, la sylviculture, sur une surface. Pour Koffi Y.J.J (2007, p 8, 393) les premières initiatives de développement en Côte d'Ivoire se sont axées sur l'introduction de l'arboriculture dans le sud au climat, aux sols profonds et favorables.

Dans la région du nord-est ivoirien, L'arboriculture de l'anacarde est un support efficace de lutte contre l'érosion et un apport pour la reconstitution de la fertilité du sol. Dans cette même logique, CDAF (2012, p 2) relève qu'elle concerne la production simultanée au sein d'une même parcelle, d'arbres, de plantes herbacées (cultures ou herbages pour bétail) ou ligneuses de petite taille, de manière à augmenter la productivité totale par rapport à celle obtenue par un seul usage tout en sauvegardant le potentiel des ressources naturelles.

Au-delà de ces potentialités écologiques, Aloko.N.J., et *al.* (2018, p 5) renchérisent encore que les principales cultures pérennes arboricoles produites par la paysannerie locale du nord de la Côte d'Ivoire sont l'anacarde et la mangue au détriment du coton. Deux rôles sont assignés à l'arboriculture pour Richard (1980, p 257). Elle vise d'abord à délimiter les terroirs et par la suite apporte des moyens économiques. (UICN et *al.*, 1991, p. 138) cité (Pham T. H., 2000, p 2, 5) relève ce même aspect en soulignant que tout boisement peut fournir des productions principales rémunératrices (bois d'œuvre, bois d'industrie ou bois de feu) et/ou associées (petits fruits, miel, tourisme, chasse).

Cependant, il ne faut pas perdre de vue la concurrence qu'exercent les cultures pérennes sur les cultures vivrières. Chaléard J.I. (1998, p 35) relève la saturation foncière, dans le centre ivoirien du fait de l'ancien système extensif qui rend difficile le développement d'une agriculture de subsistance. Ainsi, le dynamisme de l'économie de plantation se traduit dans certaines régions ivoiriennes par l'abandon de certaines cultures à vocation alimentaire, le cas du riz, d'où le problème de l'autosuffisance alimentaire (Ncho, 1986, p 2).

Par ailleurs, malgré les conditions favorables pour le développement des cultures vivrières on assiste dans certaines régions au développement de l'hévéaculture au détriment des cultures préexistantes (Tiodionwa A., 2017 p 11).

CONCLUSION

L'agriculture demeure la principale activité de la région du N'zi. Les mutations agricoles sont opérées : les cultures initiales sont substituées par de nouvelles cultures industrielles basées sur de nouveaux systèmes agricoles. Une grande modification des outils utilisés, et une réelle ingéniosité ne sont pas observées. Mais les fondements sociodémographiques, piliers des activités agricoles se caractérisent par une modification dans la mesure où les femmes intègrent les sphères de production et particulièrement l'univers des cultures industrielles. Leurs exploitations formées d'arboriculture se présentent comme de nouveaux leviers d'un espace rural à l'épreuve de nombreuses contraintes. Il est inéluctable de soutenir leurs savoir-faire endogènes. Ces stratégies, régénératrices sur le plan naturel sont capables de générer des revenus qui amélioreraient les conditions de vie et fixeraient la population d'un espace en plein désagrègement.

BIBLIOGRAPHIE

Agence Nationale d'Appui au Développement rural, 2018, plan stratégique de développement 2018-2027, région du N'zi, Tome 2 : bilan diagnostic, Abidjan, Côte d'Ivoire, 49 p.

Agence Nationale d'Appui au Développement rural, 2018, Plan stratégique de développement 2018-2027, Tome 1 : monographie de la région du N'zi, Abidjan 80 p

Agronomes et Vétérinaires Sans Frontière, 2013, Promouvoir l'égalité de genre en milieu rural : exemples au Togo, Sénégal, Amérique Centrale et Brésil .AVSF lyon, France, 32 p

Aloko N. J., Kouassi Y. Fr., 2014, « Diagnostic d'une ancienne zone pionnière de l'économie de plantation : le département de Bocanda » in *European Scientific Journal January Edition vol 10, no 1*, pp 470-497.

Aloko-N. J, Koffi-Didia M. A. Coulibaly T.H., 2018, « Développement agricole et gouvernance foncière à Tioroniaradouougou (Nord de la Côte d'Ivoire) », *EchoGéo* [Online], 43 | 2018, Online since 22 March 2018, connection on 30 April 2019. URL : <http://journals.openedition.org/echogeo/15192> ; DOI : 10.4000/echogeo.15192

Benveniste C., 1974, La boucle du cacao : Côte d'Ivoire: étude régionale des circuits de transport, ORSTOM, PARIS ,223 p.

Bongiwe N., et Susan, 2015, Les femmes et l'agriculture Le potentiel inexploité dans la vague de transformation, Commission Économique pour l'Afrique, 29 p

Boussou K. E., 2019, regards sur l'histoire du peuple Agba, du N'zi et de l'Iffou, Origine et implantation sur les territoires actuels, Nouvelles Éditions Continentales, Abidjan, 124 p.

Bureau international du travail, 2019, Donner des moyens d'action aux femmes dans l'économie rurale notes d'orientation des politiques, travail décent dans l'économie rurale, Organisation internationale du Travail, 16 p

CDAF, 2012, Mise en place de projets agroforestiers en Wallonie : notions et règlements, CDAF 19 p, canada.

Chaléard J., 1998, « la place des cultures vivrières dans le système de production en agriculture de plantation : le cas du département d'Agboville », *in cahier sciences .humaines*, ORSTORM, pp 35-49.

Conseil café cacao 2021, « Le Site Officiel du Conseil du Café-Cacao » www.conseilcafecacao.ci, Consultée le 12/02/2021, Conseil café-cacao , Abidjan, Côte d'Ivoire.

Conseil coton-anacarde 2020, « Le Site Officiel du Conseil coton anacarde» www.conseilcotonanacarde.ci, Consultée le 12/02/2021, Conseil café-cacao , Abidjan, Côte d'Ivoire.

Comité Française pour la Solidarité Internationale, 2019, alimentaire, fiche thématique Genre et agriculture, paris, France, 12 p.

Ducroquet, H., Tillie, P., Louhichi, K. et Gomez-Y-Paloma, S. 2017, *L'agriculture de la Cote d'Ivoire à la loupe*, JRC, 244 p,

FAO, 2010, le rôle des femmes en agriculture, le fossé hommes-femmes dans le secteur agricole: faits et chiffres, FAO, pp25-43

FAO, 2011, FAO at Work 2010-2011, 15 p

FAO, 2017, FAO, Femmes rurales: la recherche d'effets transformateurs sur les inégalités entre les sexes Forum Global sur la Sécurité Alimentaire et la Nutrition, 16 p

Institut National de la Statistique, Côte d'Ivoire, 1998, Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH), état et structures de la population, volume 4, tome 1, Abidjan, Cote d'ivoire, 118 p

Institut National de la Statistique, 2017, annuaire des statistiques de la région du N'zi, Direction régionale de l'Institut National de la Statistique de Yamoussoukro, Abidjan, Côte d'Ivoire, 108 p.

Institut National de la Statistique, 1988, Recensement général de la population et de l'habitat, répartition spatiale de la population et migrations, analyse des résultats définitifs, tome 2, vol3, Abidjan, Côte d'Ivoire, 201p

Institut National de la Statistique, 2015, résultats globaux par sous-préfectures, Abidjan, Côte d'Ivoire, 22 p.

Koffi Y.J.J., 2007, Impact socioéconomique et écologique de la culture de l'anacarde dans la région du Zanzan, (Nord-est de la Côte d'Ivoire), Thèse de géographie, Université de cocody, Abidjan, Cote d'Ivoire, 510p.

Marcela V., 2014, réduire les inégalités de genre, un enjeu de politique agricole, Quae éditions, Versailles cedex, France, 251 p.

Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire Secrétariat Général, 2012, Les femmes dans le monde agricole, Centre d'Études et de Prospective, France, 8 p

Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural, 2018, Suivi de la Saison Agricole et de la Vulnérabilité Alimentaire, rapport final, 86 p, INS Abidjan, Côte d'Ivoire.

Ministère d'État, Ministère de l'Agriculture, Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture et Union Européenne, 2004, Recensement National de l'Agriculture, 2001, analyse des données, niveau national, Abidjan, Côte d'Ivoire 90 p

Ministère de l'Agriculture et du développement Rural Direction Générale de la Planification des Statistiques et des Projets, Direction des

Statistiques, de la Documentation et de l'Informatique, 2017, recensement des exploitants et exploitations agricoles 2015/2016, synthèse des résultats du REEA, volume 1, rapport provisoire, Abidjan, Côte d'Ivoire, 59 p.

N'cho G., *quelle promotion de culture vivrière en zone de saturation foncière ?* Le cas du village de Niablé, orstom, p120.

Pham T. H., 2000, agroforesterie et développement durable: le cas du district de ha hoa dans la province vietnamienne de phu do, Mémoire de master, Université Laval, France, 95 p.

Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal, 2003, Atelier International « Femmes rurales et foncier » Centre Forestier de Recyclage –Thiès, 25 au 27 février 2003, Sénégal, 8 p.

RICHARD p., 1980, « Proto-arboriculture, reboisement, arboriculture paysanne des savanes septentrionales de côte d'ivoire » *Cahier. O.R.S.T.O.M., et Sciences Humaines*, vol. XVII, II OS 3-4, 1980: 3.57-263.

Sabrina Dahache, 2014, L'évolution de la place des femmes en agriculture au prisme des rapports familiaux de production, INRA-SAD, Toulouse, France, pp165-182

SNV, 2012, genre et agriculture, note thematique n°4, Hollande, 9 p

Tiodionwa A. O., 2017, Cartographie de l'occupation du sol de la Région de la Mé, Terra-Rongead, 28p.

World Cocoa Foundation, 2021, « Le Site Officiel de World Cocoa Foundation » www.worldcocoaafoundation » Consultée le 12/02/2021, World Cocoa Foundation, 28p

ARTICLE 5

EXPENSE OF WOMEN IN GREEN JOBS: OCCUPATIONAL SAFETY AND CARE GAPS IN IDENAU PALM PLANTATION CAMEROON

DEPENSES DES FEMMES DANS LES EMPLOIS VERTS : LACUNES EN MATIERE DE SECURITE ET DE SOINS AU TRAVAIL DANS LA PLANTATION DE PALMIERS D'IDENAU AU CAMEROUN

Dr. Ethel Ngere Nangia

Abstract

In recent years women in Africa and Cameroon have increasingly moved to the labour market to secure formal sustainable sources of livelihood including green jobs. However a majority of women workers, by virtue of their low educational status, are employed informally in factories and businesses, where there is neither care, record of their work-related injuries or illnesses nor occupational safety measure programmes to prevent injuries/illnesses. In such cases, they are exposed to work-related risks like allergies, infectious illnesses, neurological, ergonomic, hepatitis and dermatological challenges, sexual harassment and accidents which affect them directly and indirectly. A safe and healthy workplace accompanied by care is tantamount to high performance. It does not only help employees stay healthy, but also stimulates their motivation and fosters their involvement in the organization. Even though it is the employer's obligation to ensure care, the safety and health of their employees by preventing their exposure to occupational risks as reiterated in Sustainable Development Goal 8 (8.3 and 8.5), it is often not the case. This paper delineates the intricacies women incur in green jobs particularly in Idenau Palm Plantation. A descriptive research design and purposive sampling technique were adopted with the use of primary instruments administered to female workers of varied characteristics and data was subjected to descriptive statistics. Results show that women face major complexities at different levels due to weak occupational safety practices and absence of women in decision making positions. They long for substantial improvement in working conditions including care via policy and implementation.

Key words : Expense, Women, Green Jobs, Occupational Safety, Care, Gaps, Palm Plantation Cameroon

Résumé

Ces dernières années, les femmes en Afrique et au Cameroun se sont de plus en plus déplacées vers le marché du travail pour s'assurer des sources formelles de moyens de subsistance durables, notamment des emplois verts. Cependant, une majorité de travailleuses, en raison de leur faible niveau d'instruction, sont employées de manière informelle dans des usines et des entreprises, où il n'y a ni soin, ni enregistrement de leurs blessures ou maladies liées au travail ni programmes de mesures de sécurité au travail pour prévenir les blessures ou les maladies. Dans de tels cas, elles sont exposés à des risques liés au travail tels que les allergies, les maladies infectieuses, les problèmes neurologiques, ergonomiques, d'hépatite et dermatologiques, le harcèlement sexuel et les accidents qui les affectent directement et indirectement. Un lieu de travail sûr et sain accompagné de soins est synonyme de haute performance. Il aide non seulement les employés à rester en bonne santé, mais stimule également leur motivation et favorise leur implication dans l'organisation. Même s'il est de l'obligation de l'employeur d'assurer les soins, la sécurité et la santé de ses salariés en prévenant leur exposition aux risques professionnels comme le rappelle l'Objectif de Développement Durable 8 (8.3 et 8.5), ce n'est souvent pas le cas. Cet article décrit les complexités auxquelles les femmes sont confrontées dans les emplois verts et en particulier dans la plantation de palmiers d'Idenau. Une conception de recherche descriptive et une technique d'échantillonnage raisonnée ont été adoptées à l'aide d'instruments primaires administrés à des travailleuses de caractéristiques variées et les données ont été soumises à des statistiques descriptives. Les résultats montrent que les femmes sont confrontées à des complexités majeures à différents niveaux en raison des faibles pratiques de sécurité au travail et de l'absence de femmes aux postes de décision. Elles aspirent à une amélioration substantielle des conditions de travail, y compris les soins via la politique et la mise en œuvre.

Mots clés : *Dépenses, Femmes, Emplois verts, Sécurité au Travail, Soins, Lacunes, Pameraie Cameroun*

INTRODUCTION

Agriculture remains a strategic sector of the economy in most developing countries and Sub Saharan African region including Cameroon (ILO, 2009). The agricultural sector and the green economy in particular is also a significant employer of women who globally account for 40% of the work force, 60% in the sub- Saharan Africa and South Asia (ILO, 2009:2).

Moreover, Cooper (2015:9) indicated that there is a significant presence of women in the agro industrial sector, specifically in the palm sector. The agro-industries are a component of the manufacturing sector where value is added to agricultural raw materials. It is also known to be the engines of growth and development with significant global impact on economic development and poverty reduction, in both urban and rural communities (Carlos et al, 2009). In other words, the green economy (UN Environment and Rio+20) and green growth (OECD a.o.) have emerged as alternative pathways to economies that meet aspirations and are socially inclusive yet ensure that humanity stays in the safe space of planetary boundaries (UN, 2019). Besides, since women lack both basic education and professional training (Larson and Watkins, 2014), coupled with the fact that, low levels of education serves as a key barrier to women's promotion, their access to employment, especially in supervisory and managerial roles (Ofosu-Baadu, 2012), is a major reason for the intensive involvement of women in green jobs and agriculture in particular.

In addition, within the agricultural and agro industrial sector certain tasks such as sowing, weeding, plantation maintenance, applying fertiliser and pesticides, harvesting and threshing of mostly high value crops have been dominated by women (Cordova and Helmcke, 2014). To this effect, women have often been recruited in positions defined by their gender roles which turn to reinforce subordination and gender based discrimination especially in pay packages (ibid, 2014)). This notwithstanding, Cooper (2015) acknowledges that, few women are employed in the administration and management of these industries as executives, supervisors, and specialised employees. As earlier noted oil palm form part of the agro industrial sector and is cultivated for commercial reasons in over 28 countries worldwide. It accounts for a little over 5% of the world's land for cultivation (IndexMundi, 2016) which makes up 30% of the world's oils and fats products. Malaysia and Indonesia alone yield about 85% of the global Crude Palm Oil (Donkoh, 2017). In Cameroon the palm oil sector occupies the 13th position on world production and represents 9.5% of Cameroon's food industry and 28.5 per cent of Cameroon's industries, providing over 50.000 direct employments according to the President of

the Committee to Regulate the Oleaginous sector in Cameroon, 2017. It also contributes to economic growth as the 3rd value chain in the country.

To maintain quantity and quality of oil palm supply to meet both local and international demands and to increase productivity, there is need to employ the right enrichers as well as pesticides (Aktar et al 2009). But if such pesticides are not carefully handled it causes perilous health complications on its users and the environment (Cooper, 2015). This has given rise to occupational safety and health policy (OHS) and practices through which companies or organisations endeavour to safe guard the safety and health of its employees (ILO, 2001) as well as the duty to care at workplace. Section 21 of the Occupational Safety and Health Act (1985) states that, the primary goal of a work place safety policy should be the responsibility of all personnel to create and maintain a safe work environment. That is, successfully managing health and safety in the work place relies on commitment, consultation and co-operation (ILO, 2009). Unfortunately in many countries, a majority of workers and women in particular are employed informally in factories and businesses, where there is no record of their working conditions, care provided, work related injuries/illnesses, or strategies to prevent such.

According to Foundation for Occupational Health (FOH), (2007), Occupational Health and Safety Practices is a science of designing, implementing and evaluating comprehensive health and safety programs that maintain and enhance employee health, improve safety and increase productivity. Limbach, (1976) reiterated that for safety practices to be effective, the desire and enthusiasm for safety must start at the top and filter down to the last man in the organization. But UNISON (2013) holds that effective safety practices need to be gender sensitive since men and women are different biologically and physically. This is further articulated in Sustainable Development Goal 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. Its Target 8.3 states thus: Promote development-oriented policies that support productive activities... while Target 8.5: states that: By 2030, achieve full and productive employment and decent work for all women and men... (UN, 2018). However, Cooper (2015) purports that, despite the fact that these companies have very detailed health and safety policies and practices, there seems to be virtually no consideration of the gender aspects of health and safety in most of these companies. Such occupational safety gaps may not only have short term effects on women but also possible long term challenges especially on performance.

According to O'Hanlon (2014), these safety issues have severe effects on women's health for instance, long working hours and standing for long periods in pack houses often result to back problems, abdominal pains and irregular menstruation; exposure to chemicals without appropriate Personal Protective Equipment (PPE) especially for pregnant and nursing mothers can lead to increased incidence of birth defects, miscarriage and stillbirth, skin lesions, respiratory problems and cancer. In addition women are more likely to be bullied and harassed, inclusive of sexual harassment (Compagnie Fruitiere Rapport Côte d'Ivoire RSE, 2013) and have to use poorly fitting personal protective equipment as it is not sized generally for smaller frame. Also research from the European Commission, illustrates that already in 2005, women's illhealth was closed to or above half of all cases e.g allergies (45%), infectious illnesses (61%), neurological complaints (55%), and hepatitis and dermatological complaints (48%).

Consequently, providing a caring workplace where employers consistently put aside their own interests to protect employees, demonstrate their support for them, and actively listen to them is essential because relationships matters. They offer information and support that can contribute to the meaningfulness of work (Mongolis, 2020). Caring at work is not only one of the six drivers of employee engagement, it also has a powerful impact translating not just into happier employees, but strengthening employee engagement and overall organizational culture as well. According to Disney Institute (2019), the key to sustaining genuine care is creating a care strategy and then operationalizing it by practising intentional listening as a critical tool and signal of care and making the day-to-day work experience as hassle-free as possible.

In Cameroon, the Cameroon National Social Insurance Fund /*Caisse National De Prevoyance Social* (CNPS, 2015:4) statistics indicate that increase expenditure of occupational hazards branch remains very high each year. The average amount spent yearly on occupational hazards is approximately 4 billion francs. Also, there is a loss of 1559 man days due to industrial accident, often experienced at the field operation level resulting to 23.7% loss in labour capacity. In Cameroon, the key legislation on health and safety is Order No 039/MTPS/IMT of 26 Nov 1984. It focuses on the implementation of hygiene and work safety norms at the work place. Article 129 of this legislation gives sovereignty to the labour inspector, the medical labour inspector and the National Social Insurance Fund agent in charge of hygiene and safety to carry out an inspection in order to follow up the respect of this law by employers. By so doing, when an employer is found guilty of not operating in conformity to the law,

he/she will be sanctioned by article R.370 (12th) of the Cameroon criminal code (CNPS, 2015). Care provisions at work relates more to healthcare.

This paper seeks to examine the cost women incurred in green jobs related to occupational safety and care gaps in Idenau Palm Plantation which affects both their health and performance. It specifically describes the occupational health safety policy and practices of the Corporation, analyzes the effects, challenges and coping strategies adopted, as well as identifies measures to improve on safety and health practices.

- **Materials and Methods**

The study is carried out in the Idenau municipality which is the headquarters of west coast sub division located in Fako division of the Southwest Region of Cameroon. Idenau is about 29km from Limbe. The Idenau municipality has an estimated population of about 30,000 inhabitants living in 8 villages among which are fishing ports, native communities and Cameroon Development Cooperation camps. The Cameroon Development Corporation (CDC) was created 1947 as a public establishment to acquire process, develop and operate extensive plantation of tropical crops. It is a parastatal company with its operations coordinated by a General Manager and governed by a Board of Directors presided by a Chairman. Its plantation cover a total of approximately 42,000 hectares, of which 38,000 hectares is mature and of production stage. CDC constitutes a work force of about 22,036 employees including temporary workers making it the second highest employer after the state in Cameroon. Its major products include banana, rubber and palm oil. CDC produces averagely between 18,000 – 19,000 tons of low Free Fatty Acid Palm Oil.

Moreover, Idenau Palm Plantation has four departments (Administration, Medical, Tedhical, Security and the Field. The field department has four sections (Bibunde, Scipio, Rchsfluss and Soden with a total of 455 staff) which are responsible for production and harvesting as well as upkeep. The total number of staff at Idenau Palm Plantation is 565 with women making up about 40% (Idenau Palms Records, 2020) and about 90% of weeders. These women take part in collection of loose nuts, fertilizer application, slashing, stacking weeding and sanitation work. The target population for the study is mostly staff (84) from the field department, identified through the list of staff from the CDC is randomly drawn from the total population of women (230) involved in agricultural palm activities at the CDC Palm Idenau. The study focuses on women because of their involvement in the above mentioned activity in all sectors of the plantation. The sample took

into consideration the age, marital status, level of education, position and type of activity carried out by the women as well as longevity in service of at least one year. 16 administrative staffs from the medical, technical and security departments were also purposively selected for the study.

The research design of the study is entirely descriptive in nature. It describes the expense or cost women incurred in green jobs in relation to occupational safety gaps in Idenau Palm Plantation. Primary data is obtained with the use of interview guides addressed to women involved in palm activity and other hierarchical superiors. The interview guides are made up of both open and closed ended questions and ethical consideration was presented before data collection. Focus group discussion and observation were also used to collect data. Information is equally collected from secondary sources such as books, published articles the internet, magazines and newspapers as well as reports.

Data collected was analyzed both quantitatively and qualitatively using descriptive statistics methods which consist of tables containing frequencies of the various weighted responses, percentages as well as charts. Findings are discussed in line with research objectives, theoretical frameworks and related literature.

- **Theoretical Framework**

This study is informed by Edward Deming's Cycle "Plan-Do-Check-Act" (PDCA) designed in the 1950s to monitor business performance on a continual basis. This cycle is important in understanding the effects of CDC occupational safety and health practices on female plantation workers.

The four step cycle for problem solving includes **planning** (definition of a problem and a hypothesis about possible causes and solutions), **doing** (implementing), **checking** (evaluating the results), and **action** (back to plan if the results are unsatisfactory). The PDCA cycle emphasized the prevention of error recurrence by establishing standards and the on-going modification of those standards (ILO, 2011). With reference to OSH practices in CDC, the PDCA is conceptualized as follows:

- "Planning" assesses CDC actions in providing for OSH and care practices like the availability of OSH policy, care and work resources.
- "Do" assesses the implementation of the OSH practices in CDC; examine possible risks women are exposed to and the effects on their health.

- “Check” focuses on daily inspection of the work environment by safety personnel to ensure women are safe while performing their tasks.
- “Act”, dwells on what is done to improve on the practices of OSH and care.

1. Results

1.1 Demographic Characteristics of Respondents

Table I: Distribution of Respondents by their demographic information

Items	Categories	Frequency (f)	%
Age group	18-25 years	53	53
	26-33 years	41	41
	34-41 years	11	11
	42 and above	5	5
	Total	100	100
Marital status:	Married	48	48
	Single	32	32
	Separated	17	17
	Widow	3	3
	Total	100	100
Educational status	Primary	62	62
	Secondary school	29	29
	High school	5	5
	Tertiary	4	4
	Total	100	100
Departments	Field workers	84	84
	Administration	7	7
	Medical	6	6
	Technical	2	2
	Security	1	1
	Total	100	100
Longevity in service	1-5 years	20	20
	6-11 years	36	36
	11 and above	44	44
	Total	100	100

Source: Field data, 2021

1.2 Field Activities of women on the field

Table II: Distribution of Respondents by field activities

Field Activities of women	f	%
Weeding -Field weeders	34	40.5
-Chemical weeders	6	7.1
Collection of loose nuts	12	14.3
Application of fertilizer	10	11.9
Slashing	8	9.5
Stacking	7	8.3
Transportation of palm bunches	5	6
Sanitation	2	2.3
Total	84	100

Source: Field data, 2020

1.3 Occupational Health Safety Policy and Practices in Idenau Palm Plantation

Table III: Distribution of Respondents by OSH Practices

Occupational Health Safety Policy and Practices	f	%
On the job training on safety and health practices	100	100
Use of protective equipment	100	100
Regular monitoring of work	100	100
Prompt reporting of accidents	100	100
Health Insurance	100	100
Health committee	100	100
Provision of medical facilities	84	100
Others: -Rules and Regulations of the company	72	72
-The Labour code	60	60

Source: field data, 2020

1.4 Types of Protective Equipment provided by CDC and women field employees

Table IV: Types of Protective Equipment provided by CDC and women field employees

Activities	Types of Protective Equipment provided by CDC	Types of Protective Equipment provided by women Employee
Weeding; Field weeders	None	Gloves, rain boots, weeding attire (trousers) and boots, lances, nose mask
Chemical weeders	Boiler suits, nose mask, Aprons, Eye goggles.	Boots
Collection of loose nuts	None	Gloves, working attire\shoes, mask
Transportation of palm bunches	Designed baskets	Support for the baskets,work attire, nose mask
Application of Fertilizers	plastic gloves, caliberated cups, basket, rainboots	Working attire, nose mask
Slashing	None	Lances, working attire\boots, nose mask
Stacking	None	Gloves, working attire\boots, nose mask
Sanitation	Plastic gloves, soap and Vaseline	Work attire, nose mask

Source: field data, 2020

1.5 Meaning of care at workplace

Table V: Meaning of care at workplace

Meaning of care at workplace	f	%
Provision of appropriate working materials on time	84	100
Monitoring and adjusting risk related issues	62	73.8
Providing forum for cordial work related discussions	60	71.4
Treat employees like human beings	84	100
Discourage tight conditions for providing bonuses to deserving employees	51	60.7
Provide adaptable work conditions during rainy season	68	80.9
Protect employees during crisis period	80	95.2
Organize year end parties and jamborees	50	59.5

Source: field data, 2020

1.6 Type of care provided by CDC

Table VI: Type of care provided by CDC

Type of Care provided by CDC	f	%
Healthcare	84	100
Sick and annual leave	84	100

Source: field data, 2020

1.7 Work related risks exposed to Women

Table VII: Distribution of respondents by work related risks and challenges in Idenau

Risks in the field	f	%
Physical risks exposure to extreme heat or extreme cold	84	84
Ergonomic risks Fatigue due to long hours of work	84	84
Biological risk (Insect and snake bites)	78	78
Psychosocial risks Stress and sexual harassment	33	33
Chemical Risk Exposure to chemicals during application of fertilizers without PPE.	10	10

Source: Field data, 2020

1.8 Women’s Awareness and Use of Occupational Safety and Health Practices of CDC

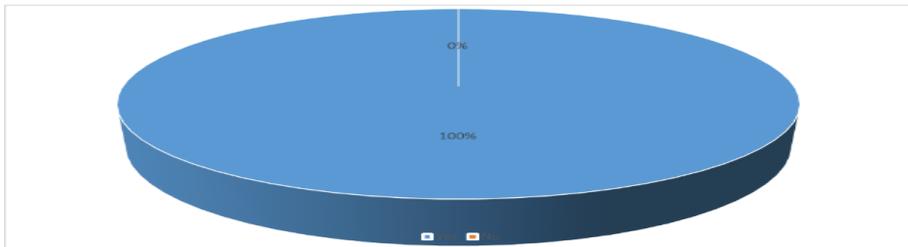


Fig 1: Distribution on whether women are aware of the use of occupational safety practices and policy

1.9 Women’s awareness of their rights and responsibilities to safety and health practices

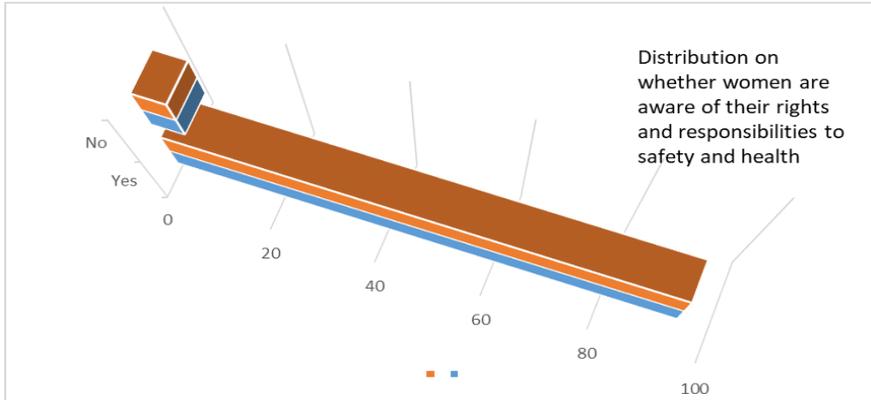


Fig 2: Distribution on whether women are aware of occupational safety practices and policy

1.10 Employee’s rights and responsibilities to health and safety

Table VIII: Distribution of respondents by some of employee’s rights and responsibilities to health and safety

Rights and responsibilities to health and safety	f	%
Provision of safety equipment to workers	84	100
Reporting any contravention of the law by management to higher authority	84	100
The right to refuse unsafe work	48	48

Source: Field data, 2020

1.11 Distribution of respondents on whether women employees get equal treatment as men on safety

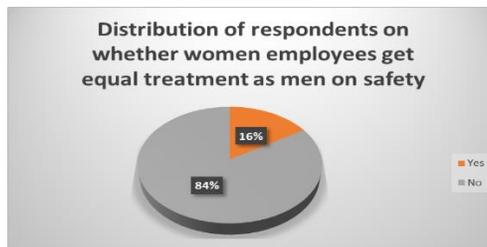


Fig 3: Distribution of respondents on whether women employees get equal treatment as men on safety

1.12 Effects of work on women’s health

Table IX: Distribution of responses by effects of field work on women’s health in CDC

Health effects of work on women	f	%
Skin rash	41	48.8
Sun burns	23	27.4
Catarrh and Cough	84	100
Malaria	56	66.7
Head ache and severe body pains (Waist, abdominal, shoulder and chest pains, nerves pain)	84	100
Respiratory problem	10	11.9
Fatigue	84	100
Wounds from falls and thorns	44	52.3
Blisters from lances and or inappropriate tools	44	52.3
Insect and snake bites	80	95.2
Minor accidents	15	17.9

Source: Field data, 2020

1.13 Coping Strategies adopted by women

By understanding through collaborative work and possessing of personal protective equipment

1.14 Measures to improve on Care, Safety and Health Practices

Table X: Distribution of respondents by measures to improve on care, safety and health practices in CDC

Recommendation on safety and health	f	%
Engagement of safety experts to re-design CDC policies for the company	100	100
Constantly reviewing health and safety practices	100	100
Creating the environment for women to freely report on CDC	100	100
Provide care services needed by women		
Improvement of housekeeping and sanitation	84	84
Provision of appropriate personal protective equipment	84	84
Increase women representatives in decision making position	84	84

Source: field data 2020

2. Discussion

The majority (53%) of the target population of this study fell between the ages of 18 and 25 which shows the women were among the youthful and working population age group. Almost half (48%) of the sample were married with at least primary education and the field workers (84%) made up the largest part of the sample and their longevity in service varied between one and eleven years and above (Table I). Furthermore the activities on the field in which women are mostly involved consist of weeding, collection of loose nuts, application of fertilizer, slashing, stacking, transportation of palm bunches (which is within the harvesting activity) and sanitation (Table II). This confirms the view of Cordova and Helmcke (2014) who asserted that women dominate in activities which reinforces their gender roles within the agricultural and agro industrial sector.

Moreover, the CDC Idenau Palms is guided by some occupational health safety policy and practices which included the following: on the job training on safety and health practices, use of protective equipment, regular monitoring of work, prompt reporting of accidents, health Insurance, health committee, provision of medical facilities of which all employees were aware. Others included rules and regulations of the company and the Labour Code of which 72% and 60% of the target population were aware respectively (Table III). This is in line with Edward Deming's Cycle and more specifically with the "planning" aspect. However, such policies or planning are completely reductive of gender which jeopardize the health of women workers as also reiterated by Cooper (2015).

Relating to protective equipment, the study revealed that the CDC provided boiler suits, nose mask, aprons, eye goggles for chemical weeders and plastic gloves, calibrated cups, basket, rainboots to those who apply fertilizer. Field weeders are expected to provide for PPE like gloves, rain boots, weeding attire (trousers) rain boots, lances and nose mask. The collectors of nuts, as well as those involved in slashing, stacking are expected to do same (Table IV). This shows that the "Do" facet of the Deming's Cycle (ILO, 2011) was not completely respected as women provided some PPEs. This outstanding gaps in occupational health and safety strategies expose women to various risks. All weeders were exposed to extreme heat or extreme cold and fatigue due to long hours of work especially when palms are still young. More than three-quarter (78%) of the field workers were exposed to insect and snake bites and one-third (33%) suffered from stress and experienced sexual harassment. Some 10%

were also exposed to chemicals and when applying fertilizers without PPE (Table VII).

Regarding the meaning of care at work place, (Table V) all respondents hold that it refers to the timely provision of all appropriate work resources and treating employees as humans. Others think that protection employees during crisis period (95.2%), provision of adaptable work conditions during rainy season (80.9%), monitoring and adjusting risk related issues (71.4%), provision of a forum for cordial work related discussions (71.4%) best describe care at workplace while the least proportion (59.5%) observe that it means to organize year end parties and jamborees to enable employer and employees interact freely. These all corroborates the voices of Mongolis (2020) and Disney Institute (2019). Apparently the only types of care provided by CDC were irregular and ineffective healthcare services and sick and annual leaves (Table VI).

It is imperative to aver that the CDC also implemented all measures related to the Corona virus indicating some level of care, but did not provide face masks to all workers irrespective of gender or age. A 29 year old collector of nuts noted thus: “we are not even given face masks in the heart of the COVID-19 pandemic”. Another woman of 44 said:” ...we are expected to buy masks worth 300 and 1000 CFA from our meagre salaries for our personal safety”.These challenges not only affected the health of particularly female staff but also increased the financial burden of staff.

Most importantly all women were aware of the use of Occupational Safety and Health Practices of CDC and 96% of staff were aware of their rights and responsibilities to safety and health practices (Table VIII). Such rights included provision of safety equipment to workers, reporting any contravention of the law by management to higher authority which all denote care. However almost half of the sample were aware of the right to refuse unsafe work. Besides, 84 % of women employees received equal treatment as men on safety matters while 16% thought otherwise on grounds that women have specific needs and interests which are ignored.

Furthermore the effects of field work on women’s health came out strongly in the study (Table IX). All 84 field suffer from catarrh and cough, head ache and severe body pains (waist, abdominal, shoulder and chest pains, nerves pain) and fatigue which is as a result of heavy work load, long hours of work and exposure to extreme temperatures as corroborated by O’Hanlon (2014).Others suffered from malaria, had wounds from falls and thorns, blisters from lances and or inappropriate tools as well as insect and

snake bites and skin rash, while a few suffered from, sun burns respiratory problem and minor accidents.

It is important to indicate that, prompt actions were taken by the health and safety committee of the CDC in cases of minor accidents at work and snake bites due to prompt reporting. In addition, regular monitoring of work was also common and led by the section head, overseer and headman. This captures the “Check” phase of Deming’s Cycle which focuses on daily inspection of the work environment by safety personnel to ensure women are safe while performing their tasks. However women confirmed that prompt action are now pregnant with challenges like inadequate medications or treatment due to the current Anglophone crisis which is almost crippling the CDC.

The key challenge of respondents of this study was the inadequate respect for the policy and practices (designed by CDC) by the authorities of CDC. The respondents coped by understanding through collaborative team work and personally providing PPEs. To ameliorate working conditions, all respondents suggest that the CDC should engage safety experts to re-design CDC policies for the company, practice constant reviewing of health and safety practices and create the environment for women to freely report on CDC. Besides, weeders suggest that the CDC should provide appropriate and adequate personal protective equipment to minimize occupational safety gaps. Improving on the nature of housekeeping and sanitation activities should not be undermined by the company. This notwithstanding, respondents from the administrative department noted that, issues relating to women’s work like lack of rain boot have been raised severally in various administrative meetings with no practical response or action on grounds that rain boots for women weeders was not budgeted by the company which was also experiencing financial difficulties. Thus the company applies the “Act” characteristic by organizing planning meetings to improve on working conditions of staff unfortunately, decisions that favour women weeders are yet to be reached.

Moreover the number and voice of women in strategic decision making positions needs to be given keen attention to improve on women’s working conditions.

CONCLUSION

The participation of women in green jobs is not a phenomenal issue as researchers and eco feminists have over the years, reiterated the closeness of women to the environment. But the care, at work place, occupational health safety policy and practices guiding the agricultural and agro industrial sector in which women represent a significant proportion have been problematic. At the CDC Idenau Palm Plantation, such policies and care practices were generally gender neutral. Consequently, women were exposed to perilous risks unfriendly to their health as well as an uncaring environment and administration which inhibited their ability to be vocal and assertive. These were all reflected in unfavourable decisions reached pertaining to their working conditions. Besides, even though the “Plan” and Check phases of the Deming’s Cycle designed to monitor business performance were respected, the “Do” and “Act” traits were not given adequate attention. These enormously contribute in putting women in a disadvantage position which affected their performance, ambitions and aspirations. Improving women’s safety conditions therefore warrants an increase in the number and voice of committed women representatives in decision making positions in the company.

3. Recommendations

- The management of CDC needs to engender the occupational safety policies at the level of PPEs (boots, face masks and trousersto all women weeders) and put in place a regular monitoring team to check if employees really wear protective materials doing work in order to avoid any accidents. In other words, the Plan, Do, Check, Act of the Deming cycle should be respected.
- There is a need to enhance representation of women at the level of decision making to enable them participate and contribute to their development relating to care and protection of their health in green jobs.
- Regular training on the importance of occupational safety policies and practices should be made compulsory and sanctions enacted for defaulters.
- Genuine and consistent care at workplace should feature on the agenda of CDC and strategically operationalized to cover the specific care needs of employees at workplace.
- Build a cordial relationship with employees and must practise the act of listening, understanding and reacting accordingly. Also they

- can organize open days and social cohesion workshops to learn, share, interact and get to know employees and their challenges.
- The health and safety committees should be empowered to voice and follow up challenges of women employees and equally provided the possibility of making proposals.

REFERENCES

- Aktar Wasim, Dwaipayan Sengupta and Ashim Chowdhury, 2009, "Impact of pesticides use in agriculture: their benefits and hazards" *Interdisciplinary Toxicology* Vol. 2 no 1, p. 1-12
- CNPS, 2015, Bulletin d'information de la Caisse Nationale de Prevoyance Social Retrieved on 12th September 2020 at 10pm from www.cnps.cm.
- Cooper Anna, 2015, Women in the banana export industry: Regional report on west and central Africa. Working paper series for the world banana forum. Banana Link. FAO
- Cordova Denisse and Helmcke Cornella, 2014, Women agricultural workers and the right to adequate nutrition. FIAN international. Retrieved on 12th September 2020 at 10pm from www.fian.org.
- Disney Institute, 2019, Four Ways to consistently demonstrate genuine Care. www.disneyinstitute.com
- Donkoh Samuel, 2017, Off-Farm participation and technical efficiency among smallholder farmers in the Norther Region, Ghana. *Applied studies in Agribusiness and commerce*, Vol.11no2) p. 35-43
- ILO, 2001, Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- ILO, 2009, Safety and health in the use of agrochemicals: A guide. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Larson, Vant. and Watkins, Stuart, 2014, Living and working conditions in the South West Cameroon banana industry. London, UK: Banana Link.

Mongolis, 2020, A Caring Workplace. Workplace Culture Institute, LLC

Ofou-Baadu Beatrice, 2012, Women in rural Ghana: Statistical Service
4th Global Forum on Gender Statistics, Dead Sea, Jordan

O'Hanlon Ben, 2014, An analysis of working conditions in the pineapple
and banana plantations in Ghana. London, UK: Banana Link.

Ofusu-Baadu, Beatrice, 2012, Women in rural Ghana. Accra, Ghana:
Ghana Statistical Service.

UNISON (2013). Gender safety and health: organizing for health and
safety. London: Unison Centre

United Nations, 2015, The 2030 Agenda and the Sustainable Development
Goals: An opportunity for Latin America and the Caribbean (LC/G.2681-
P/Rev.3), Santiago, 2018.

United Nations, 2019, ECE/FAO/Forest Europe Guidelines on the
Promotion of Green Jobs in
Forestry. file:///C:/Users/USER/Documents/Green%20Jobs/Green%20Job
s%20new/Green%20jobs%20def.pdf

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	05
PREFACE.....	07
SOMMAIRE.....	09
INTRODUCTION.....	13

AXE 1 : GENRE, DISCRIMINATION, VIOLENCES ET HARCELEMENT SEXUELS EN MILIEU PROFESSIONNEL 17

ARTICLE 1 : ACCESSIBILITE ET CARRIERE DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE AU MALI..... 17

Introduction.....	18
1. Méthodologie.....	20
1.1- Etablissements touchés par l'enquête.....	20
1.2- Echantillon et collecte des données.....	21
2. Présentation et discussion des résultats.....	21
2.1- Les facteurs subjectifs.....	21
2.2- Les facteurs objectifs.....	24
3. Les facteurs de réussite de la minorité de femmes enseignantes-chercheuses.....	25
3. 1- La motivation personnelle.....	25
3.2- La relation niveau d'études des parents et réussite des enfants.....	26
3.3- La relation niveau d'instruction du conjoint.....	27
4. Le recrutement par quota/genre.....	30
5. La promotion et sa valeur scientifique : mérite ou négociation ?.....	31
Conclusion.....	33
Bibliographie.....	34

ARTICLE 2 : LE HARCELEMENT SEXUEL COMME MOYEN DE PRESSION OU D'ECHANGE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL AU MALI..... 37

Introduction.....	38
Méthodologie.....	40
1. Le point des connaissances sur le genre et le harcèlement sexuel.....	41
1.1 Le travail féminin et l'égalité de genre.....	42

1.2 Le code du travail et la lutte contre la discrimination au travail.....	43
2. Présentations des résultats de l'enquête de terrain.....	46
2.1 Définition du concept et sa traduction dans la langue locale.....	47
2.2 Les manifestations du harcèlement sexuel au travail.....	48
2.3 Les mesures de sanction et de recours des cas de harcèlement sexuel.....	50
Discussion.....	52
Conclusion.....	52
Bibliographie.....	53

ARTICLE 3 : LE PROCÈS DE L'ARGUMENT DE LA DIFFERENCE
HOMME/FEMME : L'EGALE RECONNAISSANCE DES
COMPETENCES EN JEU.....

55

Introduction.....	56
1 L'argument de la différence et le déni de compétences.....	57
2 L'abstraction dans la différence homme/femme : le fondement de l'inégalité.....	60
3 La refondation des droits de la femme : l'être femme en question.....	63
Conclusion.....	66
Bibliographie.....	67

ARTICLE 4 : LE *SIXA* AU CAMEROUN : POSE DES JALONS
DE L'INEGALITE MODERNE HOMME-FEMME, 1892-1951.....

56

Introduction.....	70
1. Aux origines traditionnelles de l'inégalité de sexes ou de la discrimination de la femme camerounaise.....	72
1. 1. La perception et la place de femme dans la société traditionnelle.....	72
1. 2. Une discrimination entérinée et consolidée par l'école coloniale.....	73
2. Le <i>sixa</i> au Cameroun : une œuvre socioculturelle à la fois accommodante et acculturante.....	76
2. 1. Contexte d'introduction, acteurs et stratégies de recrutement.....	76
2. 2. L'herméneutique des contenus du <i>sixa</i> et objectif(s) de la formation.....	77

2. 3. Une initiative à cheval entre accommodation et acculturation.....	79
3. L'impact du <i>sixa</i> sur l'égalité professionnelle moderne homme/femme au Cameroun.....	81
3. 1. Un facteur de répartition discriminatoire des tâches entre l'homme et la femme.....	81
3. 2. (Au cœur du) Conditionnement psychologique de la femme camerounaise.....	83
3. 3. Discrimination et auto-discrimination professionnelle de la femme camerounaise.....	84
Conclusion.....	85
Sources orales et références Bibliographiques.....	85

ARTICLE 5 : LES OBSTACLES A LA PROMOTION
ACADEMIQUE DES ENSEIGNANTES DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR AU CAMEROUN : LE CAS DE LA FACULTE DES
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES DE L'UNIVERSITE DE
DOUALA 1993-2019".....

Introduction.....	90
1. Présentation de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines et inégales répartitions des enseignantes au sein de l'administration du décanat 1993-2019.....	91
1.1. Présentation de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Douala.....	91
1.2. Faible représentation des enseignantes dans l'administration du décanat.....	92
1.3. Faible responsabilisation des enseignantes au niveau des départements.....	93
1.4 Le mode de recrutement.....	95
2. Evolution des carrières des enseignantes.....	97
2.1. La législation en matière de promotion académique.....	97
2.1.1. Les facteurs limitant l'évolution académique des enseignantes à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines.....	98
2.1.2. Les raisons liées à la femme elle-même.....	98
2.1.3 Les représentations socioculturelles.....	100
2.2 La politique nationale du genre.....	102
2.3 Les limites de la politique nationale du genre.....	102
2.4 Les insuffisances politiques et administratives.....	103
Conclusion.....	104

Bibliographie.....	105
ARTICLE 6 : NIVEAUX D'INSECURITE ALIMENTAIRE INTRA-MENAGES RURAUX A BOPA AU BENIN.....	107
Introduction.....	108
1 Méthodologie.....	109
1.1 Collecte et nature des données.....	109
1.2 Analyse des données.....	110
1.2.1 Consommation alimentaire.....	110
1.2.2 Accessibilité alimentaire.....	111
1.2.3 Sécurité alimentaire.....	112
2 Résultats.....	113
2.1 Caractéristiques des enquêtés.....	113
2.2 Gestion des stocks.....	114
2.3 Analyse de la consommation alimentaire.....	115
2.3.1 Fréquence de la consommation alimentaire pendant la période soudure.....	115
2.3.2 Score de la consommation alimentaire.....	115
2.4 Analyse de l'accès à l'alimentation.....	116
2.4.1 Accès physique.....	116
2.4.2 Accès économique.....	118
2.4.3 Score de l'accessibilité alimentaire.....	118
2.5 Analyse de la sécurité alimentaire.....	119
Discussion.....	120
Conclusion.....	122
Références bibliographiques.....	123
ARTICLE 7 : PROMOTION DE L'EGALITE ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE (VBG) EN MILIEU PROFESSIONNEL : UNE LECTURE DU CAS IVOIRIEN.....	125
Introduction.....	126
1 Méthodologie.....	129
2 Résultats analytiques de la recherche.....	129
2.1 La question du genre en Côte d'Ivoire.....	129
2.2 Des faiblesses dans le mécanisme de prise en charge des victimes de VBG.....	132
2.3 Situation de la Côte d'Ivoire en matière de Normes Internationales du Travail.....	133

3 Application des normes et des politiques relatives aux violences basées sur le genre en milieu professionnel en Côte d'Ivoire.....	134
3.1 En matière d'emploi.....	134
3.2 En matière de normes de travail.....	135
4 Campagnes d'information/sensibilisation et renforcement des capacités des mécanisme nationale d'appui aux victimes comme solutions adéquates et durables.....	136
Conclusion.....	137
Bibliographie.....	138

ARTICLE 8 : VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE COMME
FONDEMENT DE LA CONTRE-PERFORMANCE DES ETUDIANTS
A L'UNIVERSITE FELIX HOUPHOUËT-BOIGNY..... 139

Introduction.....	140
I Méthodologie.....	141
1.Participants.....	142
2.Protocole et matériels.....	142
3.Procédures.....	142
4.Méthodes de traitement des données.....	143
II Résultat.....	143
1. Identification des formes de violences spécifiques au sexe en milieu universitaire.....	143
2.Facteurs explicatifs des violences basées sur le genre.....	145
2.1 Facteurs exogènes.....	145
2.2 Facteurs endogènes.....	147
3. Implications des VBG en institution universitaire.....	148
3.1 Au niveau psychologique.....	148
3.2 Au niveau scolaire.....	148
3.3 Au niveau social.....	149
III Discussions.....	150
Conclusion.....	152
References bibliographiques.....	153

ARTICLE 9 : TECHNOLOGIES ET INEGALITES
PROFESSIONNELLES : DES INEGALITES SUBJECTIVES AUX
INEGALITES OBJECTIVES..... 155

Introduction.....	156
-------------------	-----

1 Des inégalités subjectives aux inégalités objectives en milieu professionnel.....	157
2 De la reconfiguration du débat du genre dans un technocosme économico-concurrentiel.....	164
Conclusion.....	171
Bibliographie.....	172

ARTICLE 10 : TERRITOIRE FEMININ AU CAMEROUN. EVOLUTION DES ENSEIGNANTES OU SUPERCHERIE DE L'ARITHMETIQUE ?.....	175
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Introduction.....	176
1. Représentativité des enseignantes aux postes de responsabilité : un vœu pieux.....	178
2. Représentativité des enseignantes et hautes sphères décisionnelles du MINESEC : un alliage de façade ?.....	180
2.1-Critique des chiffres apparents.....	180
2.2-Niveau de représentativité féminine au MINESEC : réalité ou leurre ?.....	184
Conclusion.....	186
References bibliographiques.....	187

AXE 2 : GENRE, FORETS ET EMPLOIS VERTS.....	191
----------------------------------------------------	------------

ARTICLE 1 : AGRICULTURE VIVRIÈRE FÉMININE ET DÉVELOPPEMENT DE LA SOUS-PRÉFECTURE DE BOCANDA (CENTRE-EST DE LA CÔTE D'IVOIRE).....	191
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Introduction.....	192
1 Matériel et méthodes.....	193
2 Résultats.....	195
2.1 Déterminants de l'agriculture vivrière féminine dans la sous-préfecture de Bocanda.....	195
2.1.1 Une migration des bras valides après la crise de l'économie de plantation.....	195
2.1.2 La vulnérabilité économique des nouvelles cultures industrielles.....	196
2.1.3 L'agriculture vivrière, un espoir d'affranchissement de l'insécurité financière.....	197
2.2 Caractéristiques de l'agriculture vivrière féminine à	

Bocanda.....	198
2.2.1 Une agriculture marquée par le regroupement en coopérative pour produire.....	198
2.2.2 L'exploitation de cultures économiquement plus rentables.....	199
2.2.3 Une importance accordée à la conservation des productions.....	200
2.3 Effets induits de l'agriculture vivrière féminine dans la sous-préfecture de Bocanda.....	201
2.3.1 Les cultures vivrières, une source de revenus.....	201
2.3.2 Un regain de développement inclusif du fait de la présence d'unités de transformation des cultures vivrières.....	202
2.3.3 La redynamisation de l'espace rural avec la revitalisation des marchés ruraux.....	204
3 Discussion.....	205
Conclusion.....	207
Références bibliographiques.....	208

ARTICLE 2 : COMMERCIALISATION DES ESPÈCES VÉGÉTALES, AUTONOMISATION DE LA FEMME ET CONSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ DANS LA COMMUNE D'ABOMEY-CALAVI..... 211

Introduction.....	212
1. Cadre de la recherche et démarche méthodologique.....	214
2. Résultats.....	215
2.1. Texte en vigueur et état des lieux de l'implication des femmes dans la gestion des réserves au Bénin.....	216
2.2. Représentation sociale de la commercialisation des plantes par les femmes.....	217
2.3. Typologie des plantes commercialisées.....	218
2.4. Fonctions des plantes commercialisées.....	221
2.5. Stratégies des femmes dans la commercialisation des plantes.....	224
3 Discussion.....	226
3.1 Gestion de la biodiversité par femmes au Bénin comme déterminant de la préservation des emplois verts.....	226
3.2 Commercialisation des plantes, autonomisation des femmes et prévention des maladies.....	226
3.3 Influence de l'activité de commercialisation des plantes sur la biodiversité des forêts.....	228
Conclusion.....	228

Références bibliographiques.....	229
----------------------------------	-----

ARTICLE 3 : EQUITE DE GENRE ET SAVOIRS FEMININS DANS LA GESTION DURABLE DE LA RESERVE DE LA BIOSPHERE DE LA PENDJARI AU BENIN.....	231
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Introduction.....	232
1 Matériels et méthodes.....	234
2 Résultats.....	235
2.1. Accès différencié des femmes aux ressources de la Réserve de la Biosphère de la Pendjari.....	235
2.2 Savoirs et pouvoirs féminins dans la conservation de la Réserve de la Biosphère de la Pendjari.....	239
2.3 Autonomisation des femmes, un enjeu à la gestion durable de la Réserve de la Biosphère de la Pendjari.....	241
3 Discussion.....	241
Conclusion.....	243
Références bibliographiques.....	243

ARTICLE 4 : ARBORICULTURE DANS LA RÉGION DU N’ZI : QUAND LES FEMMES S’INSTALLENT AU CŒUR DE LA PRODUCTION.....	247
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Introduction.....	248
1 Méthodes.....	249
2 Résultats.....	251
2.1 Les marqueurs de la marginalisation des femmes dans les modèles de production arboricoles.....	251
2.1.1 Des pratiques foncières sélectives en faveur des hommes.....	251
2.1.2 Une forte demande et affluence de la main-d’œuvre masculine.....	251
2.2 Des femmes de plus en plus au cœur de l’arboriculture.....	252
2.2.1 Une forte présence féminine dans la région.....	252
2.2.2 L’insertion massive des femmes dans l’activité agricole.....	253
2.2.3 L’avènement de nouvelles cultures adaptées à la région.....	254
2.3 Les marqueurs spatiaux et opportunités d’intégration des femmes en arboriculture.....	255
2.3.1 Un large éventail des cultures pérennes développées par les agricultrices.....	255
2.3.2 Les opportunités économiques des cultures arboricoles.....	256

Discussion.....	257
Conclusion.....	260
Bibliographie.....	260

**ARTICLE 5 : EXPENSE OF WOMEN IN GREEN JOBS:
OCCUPATIONAL SAFETY AND CARE GAPS IN IDENAU
PALM PLANTATION CAMEROON..... 265**

Introduction.....	267
Materials and Methods.....	270
Theoretical Framework.....	271
1 Results.....	272
1.1 Demographic Characteristics of Respondents.....	272
1.2 Field Activities of women on the field.....	273
1.3 Occupational Health Safety Policy and Practices in Idenau Palm Plantation.....	273
1.4 Types of Protective Equipment provided by CDC and women field employees.....	273
1.5 Meaning of care at workplace.....	274
1.6 Type of care provided by CDC.....	275
1.7 Work related risks exposed to Women.....	275
1.8 Women’s Awareness and Use of Occupational Safety and Health Practices of CDC.....	275
1.9 Women’s awareness of their rights and responsibilities to safety and health practices.....	276
1.10 Employee’s rights and responsibilities to health and safety.....	276
1.11 Distribution of respondents on whether women employees get equal treatment as men on safety.....	276
1.12 Effects of work on women’s health.....	277
1.13 Coping Strategies adopted by women.....	277
1.14 Measures to improve on Care, Safety and Health Practices.....	277
2 Discussion.....	278
3 Conclusion.....	281
Recommendations.....	281
References.....	282

LISTE ET CONTACTS DES INTERVENANTS

AXE 1 : Genre, discrimination, violences et harcèlement sexuels en milieu professionnel

ARTICLE 1

ACCESSIBILITE ET CARRIERE DES FEMMES DANS
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE AU MALI

Rebeka BAYOKO, Doctorante à l'Institut de Pédagogie Universitaire (IPU) ; Enseignante chercheuse à l'Ecole Normale Supérieure de Bamako (ENSup) ; E-mail rebebayo@yahoo.fr Tel. (00223) 79 07 13 74.

Zibrila MAIGA, Doctorant à l'Institut de Pédagogie Universitaire (IPU) ; Enseignant-chercheur vacataire à la Faculté des Lettres des Langues et des Sciences du Langage (FLSL) E-mail : djiby80@yahoo.com Tel. (00223) 76 52 76 35.

Docteur Baye DIAKITE, Enseignant chercheur à l'Ecole Normale Supérieure (ENSup) ; Email : poulorouh@yahoo.fr Tél. : (00223) 76 72 41 81.

ARTICLE 2

LE HARCELEMENT SEXUEL COMME MOYEN DE PRESSION OU
D'ECHANGE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL AU MALI

Mariam KEITA (Doctorante en philosophie). Vacataire à la faculté des sciences humaines et des sciences de l'Education (FSHSE) DER Philosophie à l'Université des Langues et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB). Keitmariam79@gmail.com

ARTICLE 3

LE PROCES DE L'ARGUMENT DE LA DIFFERENCE
HOMME/FEMME : L'EGALE RECONNAISSANCE DES
COMPETENCES EN JEU

Akpôlê Koffi Daniel YAO, Université Peleforo Gon Coulibaly, Korhogo.
Email : yaoakdaniel@yahoo.fr

ARTICLE 4

LE SIXA AU CAMEROUN : POSE DES JALONS DE L'INEGALITE MODERNE HOMME-FEMME, 1892-1951

Abdon BEYAMA BEYAMA, Ph.D en Histoire.

Enseignant-chercheur, Université de Buea (Cameroun) P.O Box 63.

E-mail : abdon.beyama@yahoo.fr Tél : (237) 699 322 119/ (237) 677 176 203

ARTICLE 5

LES OBSTACLES A LA PROMOTION ACADEMIQUE DES ENSEIGNANTES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU CAMEROUN : LE CAS DE LA FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES DE L'UNIVERSITE DE DOUALA 1993-2019"

Dr Gertrude PALAÏ-BAÏPAME, Université de Douala

Email : baipamapalai@yahoo.fr

ARTICLE 6

NIVEAUX D'INSECURITE ALIMENTAIRE INTRA-MENAGES RURAUX A BOPA AU BENIN

Adjoua Pascaline Ida BABADANKPODJI, Enseignant chercheur, Responsable du Centre d'Expertise de l'Institut de Sécurité Alimentaire (ISA) de l'UAC, Coordinatrice de l'Observatoire Genre de l'UAC, Laboratoire d'Agroéconomie et d'Agrobusiness(LAA), Ecole d'Economie de Socio-Anthropologie et de Communication pour le Développement Rurale (EESAC) de la Faculté des Sciences Agronomiques (FSA) Université d'Abomey-Calavi (UAC), tél. +229 95868818 ; email : pasabad@yahoo.fr, 04BP0926 Cotonou

Nadège DAHOUE Titulaire de Master, Laboratoire d'Agroéconomie et d'Agrobusiness (LAA/EESAC/FSA/UAC), tél. +229 96949815 ; e-mail : nadege.dahoue@yahoo.fr

Adjoua Roxène Priscille Assogba KPOSSOU Assistante, Doctorante, Laboratoire d'Agroéconomie et d'Agrobusiness (LAA/EESAC/FSA/UAC), tél. +229 95443721 ; e-mail : roxenas@yahoo.fr

ARTICLE 7

PROMOTION DE L'EGALITE ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES
BASEES SUR LE GENRE (VBG) EN MILIEU PROFESSIONNEL :
UNE LECTURE DU CAS IVOIRIEN

TOKALE Zrankapeu Charlotte

KOUAME Aya Veronique Epse Camara

KOMENAN Ebenesere Bitti

TOUMANI Dabo

GBANGBO Yao Christophe

GBESSANE Beale Adele

Rattachement institutionnel : ONG International Help (IH)

ARTICLE 8

VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE COMME FONDEMENT DE
LA CONTRE-PERFORMANCE DES ETUDIANTS A L'UNIVERSITE
FELIX HOUPHOUËT-BOIGNY.

Dr BAH Mahier Jules Michel, Maitre-assistant, Institut d'Ethnosociologie,
Université Félix Houphouët-Boigny, E-mail : bahmahier@yahoo.fr

Dr KONAN Aya Josiane Irma Fabienne, Assistant, Département des
sciences de l'éducation, Ecole Normale Supérieure d'Abidjan,
E-mail : josykonan2000@gmail.com

ARTICLE 9

TECHNOLOGIES ET INEGALITES PROFESSIONNELLES : DES
INEGALITES SUBJECTIVES AUX INEGALITES OBJECTIVES.

SORO Torna, Enseignant-Chercheur, Département de Philosophie
Université Félix Houphouët-Boigny (Cocody/Abidjan, Côte d'Ivoire)

Cel : (+225) 07 78 727 988 / (+225) 05 05 979 559

E-mail : soro.torna@ufhb.edu.ci / tornasoro@yahoo.ca

ARTICLE 10

TERRITOIRE FEMININ AU CAMEROUN. EVOLUTION DES
ENSEIGNANTES OU SUPERCHERIE DE L'ARITHMETIQUE ?

Sylvie Laure Andela BAMBONA

IPAD-Yaoundé

andelalaure@yahoo.fr

LISTE ET CONTACTS DES INTERVENANTS

AXE 2 : Genre, forêts et emplois verts

ARTICLE 1

AGRICULTURE VIVRIÈRE FÉMININE ET DÉVELOPPEMENT DE LA SOUS-PRÉFECTURE DE BOCANDA (CENTRE-EST DE LA COTE D'IVOIRE)

SOUMAHORO Manlé, Maître-Assistant de Géographie, Université Alassane Ouattara, soumalice@yahoo.fr

KOFFI Kouakou Evrard, Doctorant en Géographie, Université Alassane Ouattara, evrakof@yahoo.fr

YEO Nogodji Jean, Docteur en Géographie, nogodjiyeo@gmail.com

DJAKO Arsène, Professeur, Titulaire de Géographie, Université Alassane Ouattara, djakoarsene@yahoo.fr

ARTICLE 2

COMMERCIALISATION DES ESPÈCES VÉGÉTALES, AUTONOMISATION DE LA FEMME ET CONSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ DANS LA COMMUNE D'ABOMEY-CALAVI

OUASSA Kouaro Monique, Maitre de conférences/CAMES, Faculté des Sciences Humaines et Sociales (FASHS), Directrice Scientifique du Laboratoire d'Anthropologie Appliquée et d'Education au Développement Durable (LAAEDD), Université d'Abomey-Calavi,

Email : mkouaro@gmail.com

Ornellia SAHOSSI, Masteurante en sociologie du développement, stagiaire au Laboratoire d'Anthropologie Appliquée et d'Education au Développement Durable (LAAEDD), Université d'Abomey-Calavi, ornelliasahossi@gmail.com

ARTICLE 3

EQUITE DE GENRE ET SAVOIRS FEMININS DANS LA GESTION DURABLE DE LA RESERVE DE LA BIOSPHERE DE LA PENDJARI AU BENIN

Dr TASSO Boni Florent, Laboratoire d'Anthropologie Appliquée et d'Education au Développement Durable (LAAEDD), Université d'Abomey-Calavi, Bénin, Email : tassoflorent@gmail.com

ARTICLE 4

ARBORICULTURE DANS LA RÉGION DU N'ZI : QUAND LES FEMMES S'INSTALLENT AU CŒUR DE LA PRODUCTION

KOFFI Kouakou Evrard, Doctorant en Géographie, Université Alassane Ouattara, evrakof@yahoo.fr

SOUMAHORO Manlé, Maître-Assistant de Géographie, Université Alassane Ouattara, soumalice@yahoo.fr

YEO Nogodji Jean, Docteur en Géographie, Université Alassane Ouattara, nogodjiyeo@gmail.com

DJAKO Arsène, Professeur Titulaire en Géographie, Université Alassane Ouattara, djakoarsene@yahoo.fr

ARTICLE 5

EXPENSE OF WOMEN IN GREEN JOBS: OCCUPATIONAL SAFETY AND CARE GAPS IN IDENAU PALM PLANTATION CAMEROON

Dr. Ethel Ngere Nangia, University of Buea, Cameroon,

Tél. : (237)699460357, (237)679514172, Email : wngere@gmail.com

Achévé d'imprimer en
Décembre 2022

SEPRIM IVOIRE

Abidjan, Côte d'Ivoire



Actes de la 2^{ème} édition du Symposium International sur
l'Équité et l'Égalité du Genre en Afrique – Du 05 au 07

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME EN AFRIQUE : DÉFIS ET PERSPECTIVES



Pourquoi des réflexions autour de la question de l'équité et de l'égalité du genre ?

Cette question, loin de faire basculer les choses dans la contestation, exprime l'exigence de fonder en raison les réflexions sur le genre qui ont donné lieu à un symposium... Il faut le signifier, les réflexions se proposent de mettre en relief le potentiel inexploré de la femme à travers l'exposition d'innovations dans les métiers verts...

Au regard de ce qui précède, nous pouvons affirmer que ces « actes du symposium », à la différence d'une simple compilation d'articles, sont un véritable manuel d'orientation pour la politique de l'équité et l'égalité du genre en milieu professionnel, mais aussi en général.

Beugré Damas MIEZAN

Coordonnateur, Directeur-Exécutif
Bureau International de la Femme et
de l'Enfant (B.I.F.E)

**EQ
CAPALL
FRANGES**

ISBN 978-2-494616-



9 782494 616028

Couverture : *Enemeya Queen*