

Des femmes invisibles

Androcentrisme et gestion administrative dans l'université camerounaise

Flora Amabiamina¹

Abstract - This study focuses on the androcentric nature of state universities management in Cameroon. It purports to show that State universities are permeated by archetypes replicating the male experience. It appears that men view themselves as natural heirs of academic and administrative management in State universities and women must perform to the highest level if they are to be considered for those same positions. The high number positions held by men in these higher education institutions testify to the pervasive nature of this androcentric model. If women can be, to some degree, held accountable for perpetuating sometime unconsciously some of these forms of discriminations, appropriate measures need to be taken to address the situation so as to give a just value to women experience.

Keywords: administration, androcentrism, teacher, grade, position, power

Résumé - Cette étude montre l'androcentrisme qui caractérise la gestion des universités d'Etat du Cameroun et qui les donne à voir comme des milieux androcentrés. Il apparaît que les hommes y sont des prétendants naturels de la gestion académique et administrative, les femmes, quant à elles, ne doivent faire leurs preuves pour en rêver, elles doivent être supérieures. Le nombre élevé de postes occupés par les hommes dans ces structures de l'enseignement supérieur en atteste largement. Si les femmes sont, dans une certaine mesure, comptables de la discrimination dont elles font l'objet, il reste que des mesures correctives devraient être prises pour restaurer un certain équilibre et, de la sorte, valoriser le capital féminin.

Mots-clés : administration, androcentrisme, enseignant, grade, poste, pouvoir

¹ Maitresse de conférence à l'Université de Douala, Cameroun.

Lors de leurs accessions à l'indépendance, les États africains, dont le Cameroun, se sont constitués à la confluence des patriarcats précoloniaux et coloniaux. Aussi, l'ordre social y est-il bâti autour de la domination masculine et de l'invisibilisation des femmes. Ibrahim Mouiche a montré comment cette tendance de fond se donne également à voir au sein des institutions universitaires. Cette naturalisation de la domination masculine semble aujourd'hui remise en cause tant l'espace public camerounais connaît une dépatriarcalisation tendancielle sur fond d'accroissement de la visibilité et de libération de la parole féminine. L'université camerounaise a-t-elle suivi cette tendance dans son évolution ? Peut-on penser que l'université camerounaise, au même titre que la société, se dépatriarcalise ou alors doit-on considérer qu'à rebours des mutations sociales, elle demeure un milieu androcentré ?

La présente étude doit se lire comme un témoignage qui tente d'apporter des clés d'intelligibilité à cette question. Elle postule la gestion administrative et académique des universités d'État camerounaises comme androcentrée voire androcentrique. Dans cet ordre d'idées, le pouvoir académique et administratif à l'université requiert comme acteur naturel l'homme, la femme devant subir une mutation pour y prétendre. En effet, elle demeure encore la seconde que les représentations communes ravalent aux rôles sociaux extra académiques : ceux de fille, d'épouse et de mère.

À la faveur de la réforme de 1993, l'université camerounaise s'est agrandie. L'Université de Yaoundé (la mère des universités) a disparu au profit de six autres : les universités de Buea (UB), de Douala (UD), de Dschang (UDs), de Ngaoundéré (UN), de Yaoundé I (UYI) et de Yaoundé II (UYII). Depuis 2008 et 2011, le paysage universitaire a vu la naissance de deux nouvelles institutions : les universités de Maroua (UMa) et de Bamenda (UBa). À ce jour, le paysage de l'enseignement supérieur du Cameroun compte huit universités d'État, des universités privées et de nombreux instituts privés d'enseignement supérieur. Dans le cadre de cette analyse, nous nous intéresserons aux universités d'État, considérées comme des établissements publics

administratifs (EPA), et particulièrement à la logique qui sous-tend la représentativité des femmes dans ces lieux. Ladite représentativité leur permet-elle de participer au développement de l'université camerounaise ? Telle est la question centrale qui alimentera notre argumentation. Notre postulat est que la présence de la femme telle qu'elle s'observe à travers les statistiques de l'occupation des postes administratifs et en lien avec l'académie est moindre et inféode leur participation, non seulement au fonctionnement mais aussi au développement de l'université universitaire, toute chose qui contribue à leur invisibilisation. Cette invisibilisation pose incidemment le problème de leur légitimité dans l'université camerounaise et, partant, dans l'espace public. En empruntant au modèle de légitimité traditionnel wébérien, l'accès au pouvoir pour la femme obéit à des impératifs de masculinisation ou de déféminisation dans les ordres patriarcaux. C'est dire donc que l'invisibilisation féminine dans l'espace universitaire l'ordonne à l'ordre traditionnel au sein duquel la présence féminine dans l'espace public passe par un renoncement ou une perte des attributs de la féminité. Les femmes pouvant accéder à la visibilité sont alors peu nombreuses et bien souvent d'un certain âge. L'invisibilisation ressortit ainsi à une logique tendant à tenir la femme en marge des arcanes de la prise de décision, qui la contraint au rôle d'actant patient et lui nie tout rôle d'actant agent.

Les analyses à suivre utiliseront des expériences vécues et des témoignages de collègues autant féminins que masculins avec qui nous avons eu des entretiens autour de deux questions centrales : qu'est-ce qui justifie l'absence de femmes dans la haute administration universitaire ? Pourquoi ne nomme-t-on les femmes qu'à des postes de subalternes ? Des différents entretiens et échanges que nous avons pu avoir avec des collègues dont certains sont en poste, de même que des recherches documentaires effectuées, il apparaît que l'espace universitaire camerounais constitue un milieu virilocal. Appréhendé comme un lieu de production des savoirs et désormais pilote du développement, le pouvoir lui est associé. Or, suivant des conceptions relevant de la science politique (Thomas Hobbes, Max Weber, Janvier Onana) et même dans l'imaginaire collectif de nombreuses tribus camerounaises, le pouvoir est d'essence masculine, virile en ce

qu'il requiert la force, l'autorité. Ibrahim Mouiche, citant Paul Nchoji Nkwi, affirme que

L'exercice du pouvoir politique a toujours été considéré comme une affaire d'hommes, dans la mesure où très peu de sociétés acceptent ou tolèrent que les femmes occupent des postes politiques même d'importance marginale. Que ce soit la Mafô de la société Bamiléké, la Nafôyn du royaume de Kom au Cameroun ou la Reine d'Angleterre, elle demeure sous le contrôle des hommes. Ce qui est paradoxal, c'est que, même dans les sociétés matrilineaires, l'exercice effectif du pouvoir demeure entre les mains des hommes (Mouiche 2008 : 135).

Après un état des lieux de la situation réalisé à partir de statistiques, nous envisagerons la part de responsabilité de la femme dans le sort qu'elle subit et, enfin, nous établirons la complicité de l'homme dans la perpétuation de la marginalisation de la femme universitaire.

1. L'état des lieux de la représentation des femmes dans la hiérarchie académique et administrative

Les statistiques auxquelles nous ferons mention constituent le résultat d'une enquête de terrain menée entre mi-octobre et mi-novembre 2014, parfois avec l'aide de collègues lorsque le déplacement n'a pas été possible, les huit universités étant situées dans sept régions différentes. Elles concernent principalement les chiffres relatifs à la présence des femmes dans l'administration centrale des huit universités d'État du Cameroun, du niveau du recteur (le chef de l'institution) aux chefs d'établissement (doyens des facultés ou directeurs des écoles et instituts). Nous nous attarderons également sur les chiffres relatifs au poste de chef de département qui représente le responsable académique central dans les établissements des différentes universités. Dans certains cas, en l'absence de départements formellement créés, les filières ont été considérées comme des départements et leurs responsables pris pour des substituts du chef de département. Il en est ainsi pour l'institut technologique du Bois de l'UYI et de l'institut des Beaux-Arts de l'UD. À la faculté d'agronomie et des sciences agricoles de l'UDs, le centre des enseignements à distance a été pris pour un département. À l'Advanced School of Translators and Interpreters de l'UB, ce sont des divisions qui tiennent lieu de départements. La

situation est similaire à l'institut de formation et de recherche démographique de l'UYII où la sous-direction des études et de la formation assure les fonctions du département.

La qualité de chef de département est d'autant plus valorisante qu'elle est censée constituer la reconnaissance des enseignants compétents, eu égard à leur domaine de spécialisation. Peut-être est-ce ce qui explique l'usage consacré qui veut que ce poste soit dévolu prioritairement aux enseignants de rang magistral (maître de conférences et professeur), usage fort préjudiciable aux femmes, très peu nombreuses à ces grades. Seulement, dans la pratique, la réalité donne à voir autre chose puisque de nombreux hommes non pourvus de ces grades de rang magistral officient en qualité de chefs de départements dans les universités camerounaises et constituent même la masse des enseignants aux grades de rang magistral.

Au niveau de l'administration centrale, surtout dans les universités les plus en vue (UYI, UYII, UB, UD), l'usage précédemment évoqué prévaut en règle générale, comme en atteste le tableau suivant où quasiment tous les responsables (femmes et hommes) sont des enseignants de rang magistral.

Tableau n° 1 : Nombre de postes de l'administration centrale occupés par les femmes dans la hiérarchie des huit universités d'État du Cameroun

Universités	UY I	UY II	UB	UD	UDs	UN	UMa	UBa	8
Recteur	0/1	0/1	1/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	1/8
Vice-recteur	0/3	0/3	1/3	1/3	0/3	0/3	0/3	0/3	2/24
Secrétaire général	0/1	1/1	0/1	1/1	1/1	0/1	0/1	0/1	3/8
Conseiller technique	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/8
Directeur	0/4	0/4	0/4	1/4	1/4	0/4	0/4	1/4	3/32
Chef	0/7	0/5	1/9	3/11	0/7	0/7	0/4	0/6	4/56

d'établissement									
Total	0	1	3	6	2	0	0	1	13/136

Du tableau n°1, il ressort une écrasante majorité d'hommes à des postes de responsabilité élevés et particulièrement à des postes conférant la prise de décision ou permettant d'y participer directement. En 2014, sur l'ensemble des huit universités dont l'État du Cameroun est doté, seule une (01) femme est recteur (Vice-Chancellor de l'Université de Buea) parmi huit (08) chefs d'institution, soit un pourcentage de 12,5 pour cent. Deux (02) vice-recteurs en poste sont de sexe féminin sur un total de vingt-quatre (24), soit un pourcentage de 8,33 pour cent. Trois secrétaires généraux sur huit sont des femmes (37,5 %). On ne dénombre aucun conseiller technique femme sur les huit en poste. Pour trente-deux (32) directeurs de l'administration centrale, seuls trois (03) sont de sexe féminin. Enfin, sur cinquante-cinq (55) chefs d'établissement (facultés, grandes écoles et instituts), quatre (04) femmes peuvent se prévaloir de ce titre. Sur cent trente-six (136) postes pourvus dans l'administration centrale des huit universités, treize (13) sont occupés par des femmes universitaires, soit un pourcentage de 8,82 %.

Les statistiques auraient été améliorées si elles avaient pris en compte les postes de sous-directeur et de chef de service de l'administration centrale car, à ces niveaux, les femmes se retrouvent en nombre important. Cette présence significative à ces postes atteste de ce qu'une logique sous-tend ces désignations. Ces responsabilités, si elles octroient certains avantages à leurs bénéficiaires, ne les inscrivent pas pour autant dans le cercle du pouvoir proprement dit, dans des lieux où elles peuvent valablement décider et apporter une part active au fonctionnement des structures partant à leur développement. Seulement, il convient de signaler aussi que ces niveaux de responsabilité pourraient être assimilés au stade de la conception et de l'exécution dans la division du travail puisque les dossiers se conçoivent et se traitent bien souvent à partir de la base. C'est donc dire que cette forte représentation à ces niveaux atteste de la reconnaissance implicite de leur savoir-faire et de leur pouvoir-faire.

Une étude de la présence des femmes à la direction des départements offre une autre réalité déconcertante.

Tableau n° 2 : Nombre de postes de chef de département occupés par les femmes dans les cinquante-six établissements des huit universités d'État du Cameroun

Universités	Établissements	Nombre	Nombre départements	Femmes chef de département	% de CD femmes par université
Yaoundé I	Faculté des arts, lettres et sciences humaines		13	1	10,60 %
	Faculté des sciences		10	0	
	Faculté de médecine et des sciences biomédicales		15	3	
	Faculté des sciences de l'éducation		6	2	
	École Normale Supérieure		14	0	
	École nationale supérieure polytechnique		5	0	
	Institut technologique du bois		3	1	
Yaoundé II	Faculté des sciences juridiques et politiques		9	0	11,11 %
	Faculté des sciences économiques et de gestion		7	0	
	Institut des relations internationales du Cameroun		5	0	
	École supérieure des sciences et techniques de l'information		5	2	
	Institut de formation et de recherche démographique		1	1	
Buea	Faculty of Arts		4	1	19,14 %
	Faculty of Sciences of Education		3	1	
	Faculty of Health Sciences		3	1	
	Faculty of Science		10	1	
	Advanced School of Translators and Interpreters		3	1	
	Faculty of Agriculture and Veterinary Medicine		3	1	
	Faculty of Social Science and Management		7	1	
	Higher Technical Teachers' Training College		14	2	
Douala	Faculté des lettres et sciences humaines		10	6	22,53 %
	Faculté des sciences		7	2	
	Faculté des sciences juridiques et politiques		5	1	
	Faculté des sciences économiques et de gestion appliquée		4	0	
	Faculté de génie industriel		8	0	

	Faculté de médecine et des sciences pharmaceutiques		4	0	
	École nationale supérieure d'enseignement technique		12	2	
	École supérieure des sciences économiques et commerciales		5	0	
	Institut universitaire et de technologie		8	2	
	Institut des Beaux –Arts		3	2	
	Institut des sciences halieutiques		5	1	
Dschang	Faculté des lettres et sciences humaines		5	0	4,54 %
	Faculté des sciences		8	0	
	Faculté des sciences juridiques et politiques		4	0	
	Faculté des sciences économiques et de Gestion		4	0	
	Faculté d'agronomie et des sciences agricoles		9	1	
	Institut universitaire de technologie		8	1	
	Institut des Beaux –Arts		6	0	
Ngaoundéré	Faculté des arts, lettres et sciences humaines		7	0	6,97 %
	Faculté des sciences		6	1	
	Faculté des sciences juridiques et politiques		3	1	
	Faculté des sciences économiques et de Gestion		4	0	
	École des sciences et de médecine vétérinaire		5	0	
	Institut universitaire de technologie		8	0	
	École Nationale supérieure des sciences agro-industrielles		5	0	
	École de géologie et d'exploitation minière		5	1	
Maroua	Faculté des lettres et sciences humaines		8	2	5,71 %
	Faculté des sciences		5	0	
	École Normale Supérieure		13	0	
	Institut supérieur du Sahel		9	0	
Bamenda	Faculty of Science		6	1	17,5 %
	Faculty of Health Science		3	0	

	HigherTeacher Training College		13	1	
	College of Technology		3	1	
	Higher Institute of Commerce and Management		5	3	
	Higher Technical Teachers' Training College		9	1	
8		55	373	48	

Du tableau n° 2, il apparaît qu'en ce qui concerne les chefs de département, la situation n'est pas meilleure et est tout aussi époustouflante. En effet, les données montrent que, sur un total de 373 chefs de département (responsables de filières, de centre, de sous-direction) des 55 établissements fonctionnels dont sont pourvues les huit universités d'État, 48 sont des femmes, soit un pourcentage de 12,93 % de femmes contre 87,06 % d'hommes. On constate qu'aucune université n'affiche un taux de représentation de femmes supérieur ou égal à 50 %. Seules cinq universités atteignent un taux de représentation féminine à ce poste supérieur ou égal à 10 %. Par ordre décroissant, il s'agit des universités de Douala (22,53 %), de Buea (19,14 %), de Bamenda (17,50 %), de Yaoundé II (11,11 %) et de Yaoundé I (10,60 %). Quant aux autres, elles apparaissent comme des institutions androcentrées. Par ordre croissant, on a les universités de Dschang (4,54 %), de Maroua (5,71 %), de Ngaoundéré (6,97 %) et de Yaoundé II (8 %) où la responsabilisation de la femme est peu promue.

Un aspect qui doit être mis en évidence ici est le statut civil, particulièrement l'âge des femmes qui accèdent à la visibilité. À l'observation de cet indicateur, on a l'impression qu'une norme implicite sous-tend cette visibilité. En effet, dans leur majorité, les femmes promues ont un certain âge, ce qui pourrait s'expliquer en partie par le retard qu'elles accusent pour accéder aux grades de rang magistral qui ouvrent la porte à la nomination à un poste administratif ou en lien avec l'Académie.

Une « palme » peut être décernée respectivement aux universités de Douala, de Buea et de Bamenda où les femmes universitaires semblent accéder à davantage de visibilité, puisqu'elles y sont assez représentées relativement aux autres. Dans la première, seize (16) femmes sont des chefs de département sur 71. On y retrouve deux établissements (institut des Beaux-Arts et faculté des lettres et sciences humaines) dans lesquels ces femmes supplantent les hommes (respectivement 66,66 % et 60 %) au poste de chef de département. Même à la faculté des sciences, le taux de représentation des femmes au niveau de la direction des départements est honorable (28,57 %), si on considère le cliché posant que les femmes manifestent peu d'engouement pour les sciences dites dures. À l'UB, ce n'est pas tant le nombre de femmes chefs de département (9 au total) qui est à relever mais le fait

singulier qu'il y en a au moins une dans chaque établissement. Enfin à l'UBa, la situation est quasiment similaire car seul un établissement n'a pas de femme chef de département. On ne peut s'empêcher de relever que, parmi les trois institutions qui se démarquent, deux ressortissent à l'aire anglophone du Cameroun où, manifestement, un effort notable est fourni pour ériger la femme en actant de l'université. À l'UBa, il se trouve un établissement (Higher Institute of Commerce and Management) où la majorité des chefs de département est constituée de femmes (trois sur cinq).

2. Et si les femmes étaient les premières comptables de leur mise au ban de l'administration de l'université...

De par la définition de l'enseignant de rang magistral et de ses attributs, (article 9 du décret n° 93/035 du 19 janvier 1993 portant statut spécial des personnels de l'enseignement supérieur), il ressort (alinéa 1) que « Le professeur assume des responsabilités du plus haut niveau dans le cadre de sa discipline. » Dans cette logique, il est appelé à remplir plusieurs tâches. Quant au maître de conférences, il y est tenu pour « un enseignant confirmé [qui] assiste le professeur dans l'exercice de sa mission. À défaut de professeur, il peut lui être confié tout ou partie des prérogatives dévolues à ce dernier. » Une distance est ainsi établie entre ces enseignants et les autres du même corps (assistants et chargés de cours). Par ailleurs, il leur est reconnu une compétence certaine ; dans cette logique, un poncif bien connu des universitaires camerounais voudrait qu'ils disent la messe et que leurs paroles soient d'évangile.

Eu égard à ce qui précède, la femme ne serait-elle pas tout simplement victime de ses propres turpitudes ? L'usage en pratique depuis la réforme universitaire de 1993 voudrait que soient promus à des fonctions académiques et administratives des enseignants de rang magistral. Or, les statistiques attestent de ce que les enseignantes constituent la part congrue de ces éminences grises. En effet, elles restent très peu nombreuses aux grades de rang magistral. Dans certaines universités, il n'en existe même pas (université de Maroua par exemple). Leurs plaintes quant à leur marginalisation pour les nominations à ces postes valorisants seraient alors incongrues puisque l'usage les en exclut de facto.

Ainsi, il serait facile pour elles de réclamer des faveurs alors même qu'elles n'y ont pas droit au motif qu'elles ne remplissent pas les conditions pour y prétendre. Un peu à la manière d'Espoir 2000 (groupe d'artistes-musiciens ivoirien) qui, dans une chanson, « Série C », se demandait quel est ce marathon dans lequel les femmes tiennent toujours la queue, il faudrait interroger les raisons du retard qu'elles accusent et qui les relègue aux arrières-postes.

Accéder au magistère commande de l'ardeur au travail. Le décret n° 93/035 du 19 janvier 1993 prévoit en son article 7 que « Les personnels du corps de l'enseignement supérieur, quelle que soit leur discipline de spécialisation, assurent essentiellement une mission d'enseignement ; de recherche ; de promotion scientifique, d'appui au développement. » L'article 8 du même décret précise que :

- « 1. Les activités d'enseignement visent les prestations pédagogiques imparties à l'enseignant.
2. Les activités de recherche et de promotion scientifique visent d'une part, les travaux personnels ou collectifs de l'enseignant et, d'autre part, l'animation, l'encadrement et la direction des travaux de recherche individuels ou collectifs des étudiants.
3. Les activités d'appui au développement portent sur les missions particulières qui leur sont confiées par les services et organismes publics ou privés. ».

C'est dire que tout enseignant doit œuvrer à la construction de sa carrière particulièrement axée sur la recherche, de laquelle il pourrait engranger des bénéfices, notamment des postes de responsabilité. Par extension, on peut conclure que l'enseignant seul se choisit la carrière qu'il estime honorable, par conséquent celle qu'il mérite. Un enseignant peut donc légitimement poser le choix de faire carrière d'assistant (premier grade de l'enseignement supérieur au Cameroun) ou de professeur (sommet de la carrière). Du grade d'assistant à celui de professeur, il faut au moins neuf ans de labeur ardu, le sésame ne pouvant être décroché qu'à la faveur de l'accomplissement du contrat articulé autour de l'enseignement et de la production de savoirs divers (scientifiques ou ceux contribuant au développement). Les enseignantes ne sauraient en être exemptées au seul motif de leur qualité de femme. La devise de l'université peut se résumer à cette formule énoncée par un personnage d'une série télévisée : « *L'université, c'est publier ou*

mourir ». À l'image d'un marathon, seuls les plus endurants et les plus persévérants parviennent au bout.

Les conditions sont claires quant à la production des savoirs pour le passage d'un grade à un autre. D'assistant à chargé de cours, l'enseignant doit présenter au moins une publication scientifique en plus de satisfaire aux autres aspects de sa mission ci-dessus mentionnés. Le grade de maître de conférences exige du candidat qu'il présente au moins six articles scientifiques et dirige au moins six mémoires de niveau master. Quant à l'inscription sur la liste d'aptitude au grade de professeur, elle demande la production d'au moins six publications ou de deux livres scientifiques et la direction d'au moins trois thèses de doctorat PhD. Une dérogation est accordée à ceux des enseignants qui n'ont pu diriger de thèse sur la présentation de travaux scientifiques supplémentaires (soit neuf articles, trois correspondant à la direction d'une thèse). Dans cette logique, il est évident que l'homme ne saurait être indexé quant à l'insuffisance de femmes aux grades de rang magistral. Il leur appartient d'y accéder en nombre pour arguer d'une injustice à leur rencontre. Seulement, pour atteindre ces niveaux, les femmes doivent surmonter des barrières inhérentes à leur condition de femme et les corollaires qui en découlent sur le plan socio-culturel.

En effet, la recherche exige non seulement du temps mais aussi de l'abnégation et de l'ardeur au travail. Or l'enseignante n'en dispose pas toujours, au contraire de son collègue. Ses « rôles traditionnels » ont souvent vite fait de s'imposer à elle et d'entraver sa volonté de figurer parmi les meilleurs. Ainsi, la volonté à elle seule ne suffit pas toujours ; devoirs conjugaux et familiaux sont là pour rappeler à l'enseignante qu'elle doit s'investir davantage que l'homme pour se bâtir une carrière à la hauteur de son désir. De plus, elle doit lutter contre les préjugés. De nombreux clichés présentent comme une virago celle qui prend le parti de renoncer à sa féminité en refusant d'assumer pleinement ses rôles traditionnels pour faire carrière. Jacques Philippe Tsala Tsala, étudiant les « sources psychanalytiques d'une marginalisation disqualifiante » (2009 : 219-223), évoque la figure de la *Mulier Tremenda* (la femme terrifiante) que se ferait l'ordre social du sujet féminin. La *Mulier Tremenda* (la virago, la hommasse) fait peur à l'homme qui s'attache alors à promouvoir la femme dont il est sûr de

l'invisibilité afin de s'assurer qu'elle ne lui fasse pas ombrage. Le psychologue est ainsi persuadé que

si l'ordre masculin ne favorise pas l'émergence du leadership au féminin, préférant la marginalisation plus ou moins larvée et la répression polymorphe, nous devons reconnaître, d'entrée de jeu, qu'on ne réprime que ce qui peut s'avérer dangereux. (Tsala Tsala 2009 : 221).

Aussi est-il permis de postuler que de nombreuses femmes font le choix de préserver leur féminité avec le plébiscite des hommes.

Est-ce à dire que la femme n'a pas de leadership dans la société camerounaise ? Elle en a un, qu'elle exerce justement dans le cadre de la cellule familiale. Ce leadership lui est reconnu ; elle est considérée comme le « ministre de l'intérieur » à la différence de l'homme qui serait, par opposition, le ministre de l'extérieur ». On est donc porté à croire que la femme accepterait de céder le leadership à l'homme dans l'espace public suivant le principe énoncé par Hannah Arendt : « La responsabilité politique est avant tout un fardeau, dont on se charge exclusivement pour le bien-être et le salut des autres ainsi délivrés du souci des affaires publiques » (Arendt 1983 : 100-101). Le leadership familial, la femme se plaît même à l'exercer comme pour pallier celui qui lui est refusé dans l'espace public (espace du travail). Dans ce cadre, elle participe à la prise de décision notamment pour les choix du foyer mais en restant à sa place. En effet, l'éducation consubstantielle à un patriarcat à outrance conduit le sujet féminin à l'inhibition de certaines capacités voire des compétences du leadership, créant chez lui ce que Colette Florence Mebada (2009) qualifie de « complexe d'infériorité qui se manifeste souvent par la peur de la femme d'assumer certaines responsabilités et surtout l'angoisse éprouvée face à de nouvelles responsabilités. » Il serait donc dangereux de nier ces déterminismes psychologiques et culturels car, comme le souligne à dessein Hanson Norwood Russel, les *causes célibataires* n'existent pas. À défaut de les annihiler, on devrait s'y attaquer, toute chose qui participerait à encourager et à promouvoir le leadership au féminin. Cette responsabilité revient aux pouvoirs publics qui décident bien souvent du sort des femmes. Seulement dans la réalité, tout donne l'impression que les femmes sont condamnées à accepter la place que les hommes veulent bien

leur céder. Pour la femme, camper dans cette position signifie alors respecter la réserve attendue d'elle, attitude que l'homme approuve.

3. *Le ciel de plomb* : T'es compétente ?... alors sois homme et je te nomme

Si tout ce qui vient d'être dit plus haut peut laisser croire à une linéarité des choses, il serait facile de conclure que la messe est dite. Les choses ne sont pas si simples qu'elles le paraissent. En effet, il reste que la société demeure régie par une logique patriarcale qui s'attache à maintenir la femme dans les seconds rôles. Un usage (peut-être inconscient) observable montre que sa place reste à conquérir dans l'espace universitaire. Le terme d'adresse usuel de l'enseignante dans le milieu universitaire, quel que soit son grade, par ses collègues et ses étudiants, est « Madame » (appellatif réservé dans les usages à la femme mariée) même lorsque son statut matrimonial ne l'y autorise pas alors que les hommes ont le privilège de bénéficier du titre que confèrent leurs compétences et leur expérience à savoir « Docteur » pour les assistants et les chargés de cours ou « Professeur » pour les maîtres de conférences et les professeurs. Dans l'administration, la même discrimination s'observe. Il est plutôt exceptionnel pour l'enseignante à un poste administratif de se faire interpeller par le terme désignatif de sa compétence dans une réunion où le responsable qui la préside est un universitaire nullement ignorant des codes universitaires. La vérité est qu'on ne demande pas à l'enseignante d'être compétente, encore moins meilleure, mais d'être supérieure. La nomination (la reconnaissance d'une compétence et d'un savoir-faire) n'interviendrait que dans ce cas-là.

La disparité qui empreint la présence féminine dans les administrations publiques au Cameroun est évidente. Le « premier Camerounais », le Chef de l'État Paul Biya, le reconnaît. Dans son discours au 3^e Congrès ordinaire du RDPC, en septembre 2011, il a affirmé : « Notre vision du développement a toujours considéré la promotion du genre féminin comme un facteur prioritaire de notre réussite collective ». Un mois plus tard, dans son message de remerciement à la Nation après sa réélection, le 25 octobre 2011, il a récidivé en faisant une promesse : « Ensemble, nous allons raffermir l'égalité réelle entre les hommes et les femmes ». De ce fait, l'égalité existante entre les deux genres dans l'univers camerounais est une égalité juridique de conditions devant

l'autorité bien qu'elle demeure formelle. De manière indifférenciée, femmes et hommes sont logés à la même enseigne lorsqu'il est question des droits et des devoirs devant l'appareil étatique. Les enseignants des universités d'État, par exemple, suivant le texte portant statut spécial des personnels de l'enseignement supérieur, ont théoriquement droit aux mêmes traitements. Mais une fois qu'on entre dans les interrelations et que l'on envisage les rapports structurant les relations femmes/hommes dans le quotidien, les inégalités criardes surgissent et la domination masculine reprend le dessus. Il en est ainsi du grade qui n'est reconnu d'office qu'à l'homme, comme relevé plus haut. Le plus surprenant est que les femmes en sont arrivées à l'intérioriser et à l'accepter. La réaction d'une collègue professeure, interpellée sous la désignation de « Madame » au cours d'une cérémonie où elle représentait le recteur de son institution parmi ses collègues masculins qui ont eu droit à l'appellatif « Professeur », a été : « *Que voulez-vous, le grade est réservé aux hommes* ». Le poste également est d'abord réservé à l'homme car la responsabilité, le pouvoir est masculin.

Un universitaire, le Professeur Nkolo Foé le rappelle dans un essai, *Le sexe de l'État*. Sur un ton certes anecdotique, il y argumente sur le pouvoir qu'octroie le phallus. « Le phallus est un bâton de commandement qui confère pouvoir, autorité et privilège, même aux minables » (Nkolo 2002 : 86), affirme-t-il alors. Il faut dire que, sur les plans ontogénétique et phylogénétique, le mâle a une tendance naturelle à conquérir le pouvoir au contraire de la femelle. Cela s'observe nettement dans le règne animal où la notion de mâle dominant explique à suffisance cette tendance. Par transposition dans le monde des humains, la place de l'homme dans le système patriarcal est dominante. L'imaginaire collectif de certains peuples camerounais l'affirme sans ambages. Pour Lucien Ayissi, « L'ordre patriarcal est structuré dans le sens de la préservation des privilèges des hommes ». C'est donc dire que naître homme octroie le privilège du pouvoir. Comment alors parvenir à agir pour faire changer les mentalités tout en demeurant fidèle à l'esprit de la communauté ? Comment, pour parodier Michel de Certeau, agir sur le réel en agissant sur les représentations du réel (les idées admises de la toute puissance de l'homme et de la sujétion naturelle de la femme) ? Telles sont les questions auxquelles il faudrait trouver

des réponses pour l'assurance d'une meilleure représentation des femmes dans l'espace universitaire camerounais, qui apparaît comme fonctionnant en marge des évolutions sociales. En effet, alors même que les femmes se font de plus en plus nombreuses dans l'espace public, elles demeurent encore aux frontières de l'institution universitaire. Cette dernière se donne à appréhender tel un milieu dans lequel le pouvoir relève de ce que Weber nomme la légitimité traditionnelle alors même qu'en tant qu'appareil de l'État, l'autorité rationnelle, légale, devrait y être celle qui a cours. *La domination masculine* y passe pour légitime, reposant sur des traditions inquestionnées. Le patriarcat pose comme principe une invisibilisation tendancielle de la femme qui n'accède à la respectabilité, au droit de cité, qu'à un certain âge. L'exemple fourni par Cheikh Hamidou Kane dans *L'aventure ambiguë* avec le personnage de la Grande royale est, de ce point, édifiant.

Qu'on ne s'y trompe pas, il n'est pas question de réclamer une présence féminine par la quantité dans l'académie et l'administration des universités camerounaises. Il s'agit de poser la problématique de la participation des femmes à leur développement. La femme a le droit de participer au processus de prise de décision à l'université. Nous en appelons de la sorte à une pleine considération du capital féminin comme matière première, facteur de productivité et du développement. Les politiques pourraient, par exemple se focaliser sur la discrimination et promouvoir des femmes dont la compétence est avérée, même si elles n'ont pas le grade requis, les hommes bénéficiant de cette clémence car, ainsi que le propose Lucien Ayissi,

Développer l'égalité des sexes dans nos administrations dans le sens de la responsabilisation des femmes exige aussi que celles-ci exhibent constamment leur offre de compétence et de sérieux dans une administration camerounaise qui en a considérablement besoin (Ayissi)

Le but serait alors de les encourager nonobstant les nombreux obstacles qui parsèment leur parcours. L'objet serait ainsi de prendre en compte les aléas auxquels elles sont confrontées pour les conduire à les surmonter.

Les espaces universitaires constituent des lieux aux enjeux sociaux qui peuvent être très subtils. L'accès à la visibilité pour les femmes dans ces milieux en est un. Cet accès passe par la reconnaissance d'une légitimité du capital féminin comme matière première, facteur de productivité et de développement à même de participer au processus de prise de décision à l'université. Pour l'heure, on est encore loin de semblables considérations. Alors même que le paysage universitaire étatique s'agrandit, que le nombre de femmes y croît, on se serait attendu à une meilleure représentation féminine dans les sphères de décision, attestant de la prise en compte de la femme en tant qu'actant. S'il est indéniable que l'ordre patriarcal prévalant dans la société obère les logiques de gouvernement à l'université camerounaise, il reste que les femmes font en partie les frais de leur incapacité à rivaliser avec leurs pairs masculins dans le domaine de la production des savoirs, biais par lequel elles pourraient prétendre à certains prébendes comme des postes administratifs et académiques.

Bibliographie

BONI, Tanella, 2008, *Que vivent les femmes d'Afrique*, Paris, Éditions du Panama.

BOURDIEU, Pierre, 1999, *La domination masculine*, Paris, Seuil.

GREGOIRE, Joël-Luc, Kane, Abdoulaye Racine, Kacou, Albéric, 2008, *L'Afrique et les défis de la gouvernance*, Paris, Maisonneuve et Larose.

HONNETH, Axel, 2000, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf.

HONNETH, Axel, 2006, *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, Paris, La Découverte.

MARRY, Catherine, « Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie », *Idées, Revue des sciences économiques et sociales*, 2008/3, n° 153, p. 36-47.

MEBADA, Colette Florence, 2009, « Le développement de la carrière des femmes dans les organisations publiques du Cameroun : enjeu et défi », Communication à la conférence sur le

renforcement des capacités de la femme dans l'administration, la gouvernance et le leadership, Tanger (Maroc).

MINESUP, *Recueil des textes de l'enseignement supérieur au Cameroun*, 2003.

Ministère de l'Enseignement supérieur, 2001, *Genre et enseignement supérieur. Éléments pour une contribution au plan stratégique du développement*.

La réforme universitaire au Cameroun, Presses du Centre d'Édition et de Production pour l'Enseignement Supérieur.

MOUCHE, Ibrahim, 2005, « L'État moderne africain et le patriarcat public », in Egodi Uchendu, *Masculinities in Contemporary Africa*, Dakar, Codesria, pp. 133-162.

NKOLO FOE, 2002, *Le sexe de l'État*, Yaoundé, Presses Universitaires de Yaoundé.

TSALA TSALA, Jacques Philippe, 2009, *Familles africaines en thérapie. Clinique de la famille camerounaise*, Paris, L'Harmattan.

Weber, Max, 1995, *Économie et société*, Paris Agora, Pocket.

YANA, Simon David, « Statuts et rôles féminins au Cameroun », in *Politique Africaine sur L'Afrique des femmes*, n° 65, 1997, p. 35-47.

YENSHU VUBO, Emmanuel, 2012, « Contributions pour une socio-anthropologie des rapports sociaux de sexe : À propos d'un modèle symétrique », in Emmanuel Yenshu Vubo, *Gender relations in Cameroon : Multidisciplinary perspectives*, Bamenda, Langaa Research and Publishing Common Initiative Group, p. 1-23

Pour citer cet article

Flora Amabiamina, « Des femmes invisibles. Androcentrisme et gestion administrative dans l'université camerounaise », *Pax Academica*, 3/2014, pp. 145-164

URL : www.paxacademica.codesria.org/revue/pax3-2014-amabiamina

