

Genre et changement de grade universitaire au Cameroun

Une approche explicative de l'invisibilité féminine

Edith Valéry Etolo¹

Abstract - The change of grade contributes to career development within Cameroonian universities. However, the practice remains a very erratic reality for the fairer sex. This article therefore, questions the academic freedom of women in Cameroonian universities, to the extent that they appear as the group most affected by the practice.

Key words : change of grade, University, marginalization, invisibility, women.

Résumé - Le changement de grade université est la modalité professionnelle qui concourt à l'évolution de carrière dans les universités camerounaises. Seulement, cette pratique qui suscite tant de convoitises, demeure encore très erratique chez la gent féminine. Cet article questionne donc la liberté académique des femmes dans ce domaine, en ce sens où elles apparaissent comme les plus grandes désœuvrées en la matière.

¹ Doctorante en sociologie à l'Université de Yaoundé 1.

La raréfaction des femmes dans les sphères les plus élevées du monde académique n'est plus à démontrer, tant les barrières auxquelles elles se heurtent continuent de renforcer leur évaporation au fil de la progression vers le grade de professeur des universités. Ce phénomène de la disparition des femmes dans la plus haute hiérarchie, baptisé « ciel de plomb » par Catherine Marry en référence au « plafond de verre » dans le monde professionnel, se forme sur le cumul de discriminations. Les femmes font donc face à des difficultés dans leur carrière universitaire du fait de leur appartenance sexuée, mobile de la fermeture de certaines portes à leur égard pour ce type de carrière.

Ces processus d'invisibilisation des femmes ne sont ni mécaniques ni systématiques, mais contribuent pourtant aux logiques de visibilité des hommes dans le domaine du savoir et de la recherche. À cet effet, l'argument de l'avantage masculin dans le champ intellectuel, preuve du "masculinisme", « *ce particularisme, qui non seulement n'envisage que l'histoire ou la vie sociale des hommes, mais encore double cette limitation d'une affirmation (il n'y a qu'eux qui comptent et leur point de vue)* », est donc facilement évocable.

Au Cameroun, une enquête menée conjointement par le ministère de la Promotion de la femme et de la famille et l'institut national de la Statistique montre que moins de 20 pour cent du personnel enseignant dans les universités d'État sont des femmes. Plus le grade est élevé, plus leur proportion diminue considérablement. Cette situation, que l'on pourrait d'ailleurs généraliser à l'ensemble des pays africains, montre que la plupart des femmes universitaires dans ce pays terminent leur carrière au grade de chargé de cours bien que la pyramide des échelons dans le système universitaire camerounais soit constituée, de la base au sommet, des postes d'assistant, de chargé de cours, de maître de conférences et de professeur des universités.

La minoration des femmes dans les institutions du savoir pourrait ainsi servir de prétexte pour justifier leur supposée infériorité intellectuelle naturelle qui a toujours rendu difficile leur accès à l'éducation et à la reconnaissance d'une production des savoirs. L'ouvrage de Nicolas Witkowski est d'ailleurs très évocateur au sujet de la prétention des femmes à obtenir des récompenses scientifiques internationales. Seulement, l'existence des inégalités de sexes à travers la construction et la mise en œuvre de stratégies

d'infériorisation et de disqualification au sein même des universités demeure et pèse sur la légitimité des femmes à participer à la recherche scientifique.

Dans cette dynamique de régression ou de féminisation inaboutie en matière d'ascension, nous nous interrogeons alors sur les raisons explicatives de ce déclassement des femmes vers les hauteurs du champ intellectuel. Les hypothèses formulées sont que d'une part, la différenciation de la socialisation, particulière à chaque sexe, cumulée aux charges familiales et aux formes handicapantes de stigmatisation féminine, contribue largement à faire des femmes les personnes les moins gradées du système universitaire : d'autre part, les femmes universitaires sont davantage impliquées dans l'enseignement et l'accomplissement des tâches administratives que dans la recherche, à laquelle elles consacrent peu ou pas de temps. Ce choix les pénalise grandement : en effet, le travail scientifique concourt à asseoir la notoriété nécessaire à une reconnaissance académique ; or, l'Académie met davantage l'accent sur la productivité qui joue de ce fait un rôle central dans l'avancement professionnel.

La présente contribution se propose dès lors d'analyser les logiques d'exclusion et d'auto-exclusion qui empêchent parfois les femmes d'atteindre les plus hauts grades universitaires. Notre articulation se fera autour de deux grands axes de réflexion que sont la marginalisation subie et la marginalisation voulue par les concernées elles-mêmes.

Nous avons choisi, pour ce faire, l'Université de Yaoundé I, plus précisément la faculté des arts, lettres et sciences humaines comme terrain d'investigation. Les données chiffrées obtenues permettront de voir la dynamique des mutations en grades afin de déceler d'éventuels mécanismes de marginalisation. À ce titre, cet établissement compte actuellement, sur 204 enseignants, 43 femmes parmi lesquelles 14 assistantes, 19 chargées de cours, 9 maîtres de conférences et 1 professeur des universités. Pour des raisons de confidentialité, nos enquêtées n'ont pas souhaité être citées ; leurs propos ne feront donc que l'objet d'interprétations et leur Département d'appartenance ne sera pas mentionné.

I. Une position marginale subie

L'observation d'une diminution forte de la présence des femmes aux plus hauts grades universitaires à la faculté des arts, lettres et sciences humaines de l'Université de Yaoundé I et l'écart existant avec la base pose le problème de la productivité, critère essentiel pour l'évolution d'une carrière dans le monde de la recherche. En outre, des pratiques relevant des « *mécanismes cachés de la domination masculine* » sont également à dévoiler, dans la mesure où ils constituent des obstacles structurels en faveur de « *l'occultation voire le vol de savoir des femmes scientifiques par des hommes plus visibles et influents, qui peuvent être parfois leur mari et collègue* ». Une assistante pense à cet effet que ces mécanismes de la domination masculine ne sont pas du tout masqués, ils sont au contraire visibles, mais seulement tus. Cette constatation du *plafond de verre* dans le domaine de la recherche pose le problème de la paucité des possibilités de promotion de femmes par rapport à celles dont bénéficient les hommes. Cette position inégale, reflet du nombre important des homologues masculins dans les grades supérieurs, a tendance à noyer la proportion négligeable des femmes à ces niveaux.

D'une certaine manière, la faible reconnaissance des femmes dans l'espace universitaire peut être imputée à leur entrée dans un « monde d'hommes » avec lequel elles n'ont pas toujours entretenu des rapports harmonieux.

[Ainsi,] la figure de l'enseignante du secondaire a réussi à s'imposer comme le métier par excellence des femmes diplômées [...], celle de l'universitaire et plus encore du chercheur préservent leurs caractéristiques masculines. L'hégémonie masculine se déploie d'autant mieux que l'on s'éloigne du pôle de la transmission des savoirs de base pour se rapprocher de celui de la création des savoirs les plus abstraits, de la recherche « pure » et de la prise de responsabilités scientifiques et administratives. (Catherine Marry & Irène Jonas 402 : 2009)

1. La course aux publications : un véritable combat de coqs

Le débat sur la place de la femme universitaire dans la production scientifique ressurgit lorsqu'on sait que le processus de changement de grade est déterminé par le nombre et la qualité des publications à l'actif du chercheur. Pourtant, moins soutenues dans leur carrière, « *les femmes sont parfois spoliées de leur apport au processus*

collectif de recherche, par la mise à l'écart des signatures de publications ». D'où le problème de la sous-productivité des femmes qui pourrait en effet se justifier par le fait que, durant leur parcours professionnel, elles seraient moins incitées, soutenues, reconnues comme des partenaires d'égale valeur dans la compétition scientifique. Ce qui souligne l'importance des réseaux de relations dans la dynamique de production des savoirs, car ils permettent l'accès aux ressources matérielles, humaines et financières nécessaires à la productivité scientifique. Or, les femmes, moins mobiles pour cause d'enfants encore en bas âge nécessitant leur présence au quotidien, ne bénéficient pas toujours de l'atout que représente un réseau de contacts densifié, car bon nombre d'entre elles déclarent ne pas vouloir sacrifier leur vie de famille en répondant favorablement aux sollicitations de l'extérieur, qui demandent souvent une absence prolongée.

Dans le monde académique, l'on est pourtant davantage jugé par rapport à la quantité et la pertinence des travaux réalisés, de telle sorte que la formule serait « *plus on publie, plus on est cité, sollicité et réputé brillant* ». Pour les femmes, c'est parfois l'effet inverse qui se produit. C'est ce que Robert K. Merton nomme « l'effet Matthieu », à savoir qu'on en ajoute à celui qui en a et l'on en ôte à celui qui n'en a pas. Une chargée de cours affirme que, bien qu'elle ait déjà publié douze articles et un ouvrage, certains de ses collègues masculins, pourtant encore loin d'avoir le même actif, n'hésitent pas à la traiter de « ventre mou » ou de « tête qui gratte » pour signifier sa supposée incompétence intellectuelle à répondre aux questions des étudiants lors des cours. Elle estime, quant à elle, avoir tout le charisme scientifique pour affronter la phallocratie qui tend à rabaisser les femmes désireuses de se mettre en avant dans ce département. L'on peut ainsi penser que les publications féminines sont confrontées à une sorte de misogynie qu'une assistante impute au fait que les femmes ont été socialisées à s'occuper des enfants, du mari et de la maison. Et cette disposition a pour conséquence une difficulté à leur faire confiance lorsqu'il s'agit d'affaires extérieures au foyer, et plus encore en ce qui concerne la recherche. Parallèlement, cette situation pourrait ainsi réduire l'influence scientifique de leur travail en général.

Par ailleurs, la course à la publication étant un véritable combat de coqs, les femmes ont du mal à s'y adapter et à adopter les règles du jeu qui leur permettraient d'opposer une vraie résistance aux candidats masculins, véritables maîtres du jeu.

« La concurrence serait une forme particulière et indirecte de combats impliquant des efforts parallèles des deux parties autour d'un seul et même prix d'un combat. La caractéristique de ce combat est que chaque participant cherche à atteindre le but sans appliquer directement sa force contre un adversaire. [...] cette sorte remarquable de combat [...] fait s'affronter l'ardeur et l'engagement passionné de chacun en égaux, dont la performance s'accroît à travers la conscience réciproque des capacités de l'adversaire, et qui cependant, vu de l'extérieur, se déroule comme s'il n'y avait pas d'adversaire mais seulement un but à atteindre. »

Ainsi dit, les universités constituent des champs de luttes symboliques où règne la compétition manifestée par les publications. Dans cette bataille, la participation des femmes est occultée par l'acharnement des hommes à vouloir être les plus lus et les plus cités. En réalité, c'est un combat intra-sexe auquel se livre la gent masculine. Les femmes sont en arrière-plan. Pourtant, une assistante pense que le combat se déroule entre personnes intelligentes et n'a rien à voir avec le sexe. Pour elle, il existe des femmes et des hommes compétents tout autant qu'il existe des femmes et des hommes incompetents, et les femmes font scientifiquement le poids avec les hommes. Et lorsque c'est le cas, ils la considèrent comme une véritable rivale qu'il faut prendre au sérieux. Toutefois il reste que, dans cette course effrénée aux grades les plus élevés, les femmes sont largement distancées et ont alors du mal à suivre le peloton qui leur permettrait de les distinguer des autres.

2. L'inadéquation entre les contraintes du travail scientifique et le rôle social de la femme

Le travail de recherche exige, pour sa part, une grande disponibilité temporelle et psychique. Pour mener une recherche à bien et à terme, toutes les conditions nécessaires à sa réalisation doivent être mobilisées. Cette entreprise requiert donc certaines qualités intrinsèques qui font souvent l'objet de débat dans l'arène scientifique.

La socialisation différentielle par laquelle la femme intériorise les normes et valeurs qui conviennent à son sexe et définissent son rôle social, fait en sorte qu'elle soit plus prédisposée à remplir ses obligations de mère compatissante, d'épouse dévouée et de ménagère infatigable, plutôt qu'à faire de la recherche. De ce point de vue, les femmes auraient acquis, tout au long de leur enfance, un « *habitus de*

modestie, voire d'autodépréciation, et d'attention à autrui qui les écarterait des joutes académiques et des luttes de pouvoir ». Cette situation serait à l'origine de leur surinvestissement dans l'enseignement et l'administration au détriment de la recherche, qui pourrait pourtant les maintenir plus longtemps dans l'espace universitaire. La plupart des femmes interrogées ont confié que les qualités psychiques dites féminines, renforcées au cours de la socialisation, n'entravaient en rien leur travail de recherche. Au contraire, elles peuvent être émotives, attentionnées ou affectives sans pour autant manquer de rigueur ou de professionnalisme.

Cependant, les hommes auraient le privilège d'avoir été préparés, dès le bas âge, à affronter les affres des épreuves. Leur socialisation serait donc en continuité avec la socialisation professionnelle et cadrerait mieux avec les contraintes afférentes. Les qualités masculines qu'elle suppose, à savoir le contrôle de soi, l'esprit de compétition, le goût du pouvoir, le culte de l'effort et l'endurance, expliqueraient ainsi leur attirance pour la recherche, surtout que leur investissement dans ce domaine est facilité par « *le report sur les femmes (épouses ou assistantes) des contingences domestiques* ». Pour eux, la paternité renforce la carrière, d'où la formule : un bon époux, un bon père, un bon patron est aussi un bon *breadwinner*, alors que pour les femmes, l'accès au mariage – et par conséquent à la maternité – est difficilement compatible avec la carrière professionnelle qui succombe très souvent sous le primat de la famille conjugale. En effet, certaines femmes, du fait de la « *priorité masculine* », se voient dans l'obligation de quitter leur emploi pour suivre leur mari. Mais comme le souligne une chargée de cours, le mariage n'empêche pas l'émulation scientifique. Elle n'aimerait pas rester cantonnée dans l'enseignement et recherche davantage une assise scientifique. Alors si pour certaines, le mariage demeure encore le lieu d'épanouissement par excellence de la femme, pour d'autres, il n'est plus ce rempart qui leur offrait une sorte de sécurité, car les femmes universitaires divorcées ont clairement fait le choix de la carrière au détriment du mariage.

Aussi, le problème de la conciliation entre travail et famille, qui se pose chez les femmes plutôt que chez les hommes du fait des socialisations différenciées, ne joue-t-il donc pas en faveur de la longévité des femmes dans le champ de la création des savoirs qui requiert un temps qu'elles n'ont pas toujours, parce que plus portées à enseigner et à s'occuper de la famille. Cette situation montre que le

poids des identités sexuées structurant les rapports de genre constitue un sérieux désavantage pour les femmes dans leur légitimité à prétendre à la reconnaissance et aux promotions universitaires.

3. Le diktat de l'excellence

Le processus de légitimation par les femmes de leur droit aux titres passe d'une certaine manière par la déconstruction du stéréotype de leur infériorité intellectuelle. Les universités camerounaises prônant l'excellence, les femmes sont appelées à fournir plus d'efforts pour apporter la preuve de leur mérite. Ce mérite peut en effet s'acquérir au travers de la construction de leur identité féminine universitaire à partir de codes traditionnellement masculins. Une chargée de cours reconnaît que, pour elle, il est important d'être une femme masculinisée afin d'être en mesure d'affronter ses collègues masculins. En outre, des considérations tendancieuses à l'endroit des femmes peuvent indirectement entraver le processus de sélection des candidates aptes à une promotion. C'est ce que reflète le récit d'une chargée de cours à la retraite dont le dossier d'avancement, alors que tous les critères de sélection étaient respectés, a été bloqué parce que, entre autres raisons subjectives, elle était trop pressée.

Or, socialement stéréotypées moins intelligentes que les hommes, les femmes ressentent très tôt le poids du diktat de l'excellence. Aussi, inconsciemment, leurs performances et compétences intellectuelles sont-elles jugées plus durement que celles des hommes qui semblent détenir le monopole du savoir. C'est « l'effet double standard » qui consiste à douter des savoirs publiés par les femmes et à accorder un intérêt tout particulier aux innovations masculines. Cette situation joue véritablement sur l'appréciation des capacités de réflexion des femmes à produire des œuvres dignes du travail monumental que représente la recherche.

Ce diktat de l'excellence qui leur est imposé de façon subtile n'est donc rien d'autre que le reflet du refus des universités à accorder une place de choix aux femmes dans le cercle restreint des penseurs. Mises en marge de l'intelligentsia camerounaise, elles sont aussi poussées à remettre en question leur propre potentiel. C'est « l'effet Pygmalion » c'est-à-dire que, plus on vous dévalorise, plus vous êtes convaincu de n'avoir aucune valeur. L'incongruité de cette situation met en relief le fossé existant entre le discours et la pratique, en ce sens que le principe d'égalité de genre prôné par le système

universitaire camerounais se heurte aux pratiques inégalitaires de promotion en grade et donc de visibilité des enseignantes chercheuses.

Parce qu'ils donnent accès aux postes de directeur de thèse, chef de département, doyen de faculté ou recteur d'université, les titres de professeur et de maître de conférences sont l'un des éléments menant à l'apothéose d'une carrière universitaire réussie. Et c'est justement à ces grades et à ces fonctions que les femmes sont moins représentées et que leur promotion est plus difficile que celle des hommes. Les universités camerounaises ont encore du mal à confier de telles responsabilités aux femmes, ou à leur reconnaître un tel niveau intellectuel. Cela se lit d'ailleurs dans l'occupation des postes de l'administration centrale et des établissements. C'est la « ségrégation verticale ». Or, pour une assistante, ce phénomène est dû au fait qu'il existe moins de femmes gradées que d'hommes, et que cela n'est pas lié à une sorte de discrimination comme on voudrait le croire. Par ailleurs, le poids de l'excellence est donc très lourd à porter pour les femmes et sa quête représente un véritable parcours du combattant dont l'issue n'est jamais certaine, les nombreuses difficultés rencontrées pouvant alors les pousser à l'abandon.

II. Une position marginale voulue

Une certaine littérature sociologique montre que les femmes ont une part de responsabilité dans leur invisibilité académique. À cet effet, leur carrière universitaire connaît moins de succès parce qu'elles seraient moins candidates à un changement de grade. Aussi, par manque de confiance en elles ou par simple modestie, ont-elles tendance à retarder leur inscription sur les listes des aptitudes à des grades supérieurs ou à ne jamais le faire, évitant ainsi les barrières symboliques et pratiques difficiles à surmonter pour une femme dans le monde académique. Barrières symboliques parce que les préjugés que continue à engendrer « l'infériorité intellectuelle » de la femme prennent des formes souvent plus sophistiquées. Barrières pratiques parce que l'investissement exigé pour la recherche est souvent d'une grande intensité et demande une disponibilité temporelle et une concentration de longue durée. Ce constat nous pousse ainsi à confirmer l'existence de logiques individuelles d'auto-distanciation des femmes, lesquelles se manifestent par l'adoption de comportements censurant leur parcours professionnel au sein des universités.

1. Une gestion relative de la carrière

Les carrières universitaires féminines ne sont pas organisées et planifiées comme celles des hommes, mais sont plutôt gérées en fonction du statut matrimonial. En effet, les femmes sont moins habitées par l'idée d'une réussite professionnelle à tout prix et donc par l'exigence d'une ascension ininterrompue dans les hautes sphères. Ce lien discontinu avec leur carrière est entretenu par la pression moindre d'une société qui attend plutôt d'elles une réussite familiale et conjugale. Ceci est valable pour les femmes mariées, persuadées qu'il ne sert à rien de courir après les grades. Deux chargées de cours mariées nous ont confié prendre tout leur temps avant de chercher à accéder au grade de maître de conférences ; le plus important pour elles étant de satisfaire, avant toute chose, les demandes familiales qui leur incombent. Elles ont ainsi déclaré ne pas être des carriéristes en gérant leur parcours « lentement mais sûrement » sans sacrifier leur vie de famille car le changement de grade nuit à la bonne marche du foyer. En revanche, une chargée de cours et deux assistantes célibataires sont convaincues que la carrière est une ambition normale, tout comme le changement de grade est une évolution normale. En gérant sa carrière lentement, il y a des risques d'être rattrapé par l'âge.

Il y a donc chez les femmes mariées un certain désintérêt pour la recherche et, de ce fait, la course aux publications, aux honneurs, aux récompenses, aux responsabilités, aux reconnaissances ou aux promotions connaît très peu d'engagement. L'on pourrait parler, dans cette logique, d'un manque de volonté de ces dernières, surtout dans un espace où la concurrence avec les hommes est très rude. De cette manière, « elles souhaiteraient éviter le coût psychique lié aux obstacles qu'elles auraient à surmonter pour se faire accepter dans un monde dominé par les hommes ». En effet, la passion de ceux-ci pour leur carrière est si prononcée que l'échec n'est pas envisageable par crainte de faire l'objet de considérations sociales discréditantes. Le jeu de la progression vers les plus hauts grades devenant une forme de transgression dont le coût paraît très élevé, les femmes universitaires mariées se cantonnent à leur métier d'enseignante et s'excluent des luttes intestines pour la conquête des titres ; c'est ce qui justifie le fait que les femmes célibataires sont souvent les plus productives. D'ailleurs, le plus difficile, et l'essentiel, aura été leur intégration dans le corps universitaire. Quant à la mobilité en grades, elle est gérée de façon providentielle. Cette marginalisation voulue par les femmes

elles-mêmes pourrait s'expliquer par une intention d'occuper une position arrière-gardiste qui leur permettrait, une fois la défaillance des hommes avérée, de se mouvoir en toute liberté ; ce que Fohopa *et al.* considèrent comme le signe d'un « *comportement professionnel féminin stratégique* » justifiant de leur plus lente promotion dans l'espace universitaire et professionnel en général.

2. Les responsabilités familiales : un prétexte ?

L'une des raisons phares souvent mentionnées par les femmes en général pour expliquer le ralentissement de leur carrière professionnelle a toujours été le poids des responsabilités familiales. La récurrence de ce motif passe-partout, qui fait ainsi ressurgir le fameux conflit travail/famille, peut servir d'excuse pour occulter le moindre engagement des femmes dans leur vie professionnelle. Cette difficile conciliation entre les charges familiales et la dévotion à la carrière a longtemps été évoquée lors de démonstrations de la sous-productivité ou de l'improductivité des femmes universitaires dans la recherche scientifique. Les propos d'une assistante, mariée et mère de famille, concordent avec cet argument lorsqu'elle décrit les pesanteurs sociales féminines, notamment les responsabilités familiales, lourdes au point que, depuis son recrutement en 2011, elle n'a toujours pas déposé sa thèse alors que ses collègues masculins promotionnaires ont tous déposé leurs travaux et l'un deux a déjà été soutenu.

Or, il s'avère que l'incompatibilité entre ces deux sphères est surestimée dans la mesure où certaines femmes pensent que celles qui ne parviennent pas à se hisser sont des paresseuses et que pointer un doigt accusateur sur les charges domestiques n'est qu'un prétexte. Deux chargées de cours mariées et mères d'enfants ont affirmé ne pas se plaindre de ce qu'elles ne peuvent changer de grade du moment que leurs responsabilités familiales sont conformes à la nature de la femme et ne les empêchent pas de consacrer du temps à la recherche. Au sujet de ce manque de temps souvent évoqué, elles disent s'en créer par exemple en se levant la nuit à minuit pour l'une, à trois heures pour l'autre. Dans ce contexte, les responsabilités familiales seraient donc un prétexte pour dédouaner celles qui les revendiquent comme cause de leur désengagement pour la recherche. C'est donc la preuve que le manque d'engouement féminin pour le travail scientifique ne peut être uniquement et grandement imputé aux contraintes liées à la vie privée dont certes, les obligations nécessitent

un temps d'investissement conséquent et la fatigue engendrée peut parfois conduire à produire du mauvais travail ou des choses peu pertinentes, mais cela ne saurait justifier leur sous-productivité.

Les charges familiales ne jouent donc pas forcément ce rôle que les femmes veulent bien leur donner. En outre, leur incidence sur les projets de carrière peut se faire ressentir lorsque consciemment, la part des ambitions professionnelles ne doit jamais être plus importante que celle des projets familiaux. Autrement dit, la sphère de l'intérêt général doit toujours devancer celle de l'intérêt personnel.

Généralement, certaines femmes se refusent à un certain égoïsme qui pourrait briser tout avenir familial et conjugal, car plus on monte en grade, plus on acquiert de responsabilités, et plus on vit sous les feux des projecteurs. Cette mise en avant peut donc être compromettante pour certaines universitaires qui n'ont pas toujours le soutien de leur mari, parfois jaloux de leur succès. C'est le dilemme de l'épanouissement de la femme dans lequel elle doit opérer un choix entre la réussite familio-conjugale et la réussite professionnelle. Le choix est donc très souvent porté côté maison. Le corollaire direct d'une telle situation est l'aboutissement à une forme implicite d'acceptation de *la domination masculine* en milieu universitaire.

3. La résignation face à la domination masculine

Dans un contexte universitaire en faveur de la valorisation de la recherche et de l'excellence, les femmes, à la traîne, finissent par se lasser ou par s'épuiser devant l'enthousiasme des concurrents masculins. En adoptant une attitude de résignation qui montre qu'elles se plient à la domination des hommes sur l'échiquier intellectuel, elles participent ainsi à leur propre invisibilité. Cette « *adaptation à une position dominée* » impliquant une forme « *d'acceptation de la domination* » n'aide pas à annihiler certains clichés à l'égard des femmes qui décrètent que le monde extérieur, public, et officiel est le domaine de prédilection des hommes et qu'il leur appartient « *d'accomplir des actes brefs, périlleux et spectaculaires* ». Ainsi dit, la distribution sexuée de l'espace et du rôle social des femmes les confinent dans la réalisation des travaux domestiques, des domaines pourtant « *privés, et cachés, voire invisibles ou honteux* ».

La résignation féminine a tendance à légitimer la supériorité intellectuelle des hommes dans l'espace universitaire. Elle est donc, pour cela, consentement à la domination en ce sens que les femmes

sont bien conscientes des rapports de force qui existent entre les hommes et elles, et savent également que leurs capacités intellectuelles sont mises en doute. Leur effacement engendre ainsi une visibilité plus nette et claire des hommes sur la scène, confirmant alors le fait que les universités, lieux de débats et de réflexions, seraient une « affaire d'hommes ». Lesquels s'emparent du plus grand nombre d'honneurs, s'expriment en toute quiétude parce que, d'une certaine manière, les femmes leur ont cédé la place.

La dynamique de changement de grade au sein des universités peut se comprendre à la lecture des logiques concourant à l'obtention d'une promotion. Ces logiques, formes de légitimité et d'illégitimité intellectuelle, sont en effet de deux ordres lorsqu'il s'agit de comprendre la disparition des femmes dans les grades supérieurs du système universitaire qui participent pourtant au processus de visibilité. D'une manière subie, les femmes universitaires sont en marge de l'accès aux grades à cause de certains mécanismes cachés d'une *domination masculine* qui perdure. D'une manière voulue, elles optent pour des choix moins coûteux en investissement dans le but de fuir les douleurs d'une bataille intellectuelle avec les hommes qu'elles pensent perdue d'avance. Par ailleurs, ces processus identitaires qui tendent à restituer à chaque sexe son espace de prédilection ne sont ni mécaniques ni systématiques puisque certaines femmes arrivent néanmoins à se défaire des modes de désignation handicapants pour se hisser aux plus hautes sphères. Mais, il reste que réussir à passer les frontières des interdits ne suffit pas, car « *la question des inégalités de sexe, de leurs habits neufs et de leurs vieux restes, demeure* » et tend à perpétuer les rapports de dominance du sexe masculin sur le sexe féminin dans les rapports sociaux de genre à l'université. Aussi, « *ce que l'on observe à l'échelle de l'enseignement supérieur n'est que le reflet d'une situation qui existe en tous domaines de la société globale* ». Au demeurant, la logique du « moindre » dans laquelle se fait l'évolution des femmes dans l'espace universitaire reste en définitive le socle sur lequel repose l'impasse à double face d'une visibilité féminine.

Bibliographie

- BAUDELLOT, Christian et ESTABLET, Roger, 1992, *Allez les filles !* Paris, Seuil.
- BOURDIEU, 1979, Pierre, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit.
- BOURDIEU, Pierre, 1998, *La domination masculine*, Paris, Seuil.
- CACOUAULT-BITAUD, Marlaine, 2007, *Professeurs... mais femmes. Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XX^e siècle*, Paris, La Découverte.
- CHARRON, Hélène, 1978, *Les formes de l'illégitimité intellectuelle. Les femmes dans les sciences sociales*, Paris, CNRS.
- COLE, Jonathan R., ZUCKERMAN, Harriet, 1991, « Marriage, Motherhood and research performance in science », in Zuckerman *et al.*, *The outer circle. Women in scientific community*, New-Heaven and London, Yale University Press, p. 157-170.
- FOHOPA REMON *et al.*, *L'emploi et la formation au Cameroun. L'enquête « Génération 2000 »*, Yaoundé, 2006.
- GADEA, Charles, MARRY, Catherine, 2000, « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », in *Travail, genre et société*, n° 3, p. 109-135.
- HULIN, Nicole, 2002, *Les femmes dans l'enseignement scientifique*, Paris, PUF.
- LAVAUULT, Huguette de *et al.* , 2002, *Les enseignantes-chercheuses à l'université. Demain la parité ?* Paris, L'Harmattan.
- LE BRAS-CHOPARD, Armelle, 2004, « La politique d'égalité des chances femmes/hommes dans l'enseignement supérieur au ministère de l'éducation nationale », in C. BARD *et al.*, *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir*, Quercy à Cahors, De la Martinière, p. 349-376.
- LE DOEUF, Michèle, 1989, *L'étude et le rouet*, Paris, seuil.
- LEZAGA, Emmanuel, 2004, « Discipline scientifique et discipline sociale : réseaux de conseil, apprentissage collectif et innovation dans la recherche française sur le cancer » in *Recherches sociologiques*, n° 3, p. 3-27.
- LOWY, Ilana, « Pourquoi si lentement ? Les obstacles à l'égalité des sexes dans la recherche scientifique », in *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, Paris, CNRS, p. 27-38.
- LOWY, Ilana, MARRY, Catherine, 2007, *Pour en finir avec la domination masculine. Les empêchements de penser en rond*, Paris, seuil.

- MARRY, Catherine, 2009, JONAS, Irène, « Une féminisation irrégulière et inaboutie du monde académique » in D. Demazière, C. Gadéa, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents, nouveaux défis*, Paris, La Découverte, p. 402-412.
- MARRY, Catherine, JONAS, Irène, « chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, 2005, n° 14, p. 69-88.
- MARRY, Catherine, 2008, « Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie », in Idées, *la revue des sciences économiques et sociales*, Paris, CNDP, n° 153, p. 36-47.
- MARUANI, Margaret, 2000, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- MERTON, Robert K, 1967, Matthieu Effect", in *Science*, vol. 159, p. 56-63.
- MINPROFF/INS, 2012, *Femmes et hommes au Cameroun. Une analyse situationnelle des progrès en matière de genre*, Yaoundé.
- MOLINIER, Pascale, 2003, *L'énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot.
- MOSCONI, Nicole, 2001, « Comment les pratiques enseignantes fabriquent de l'inégalité, entre les sexes », in *Les dossiers des sciences de l'éducation*, n°5, p. 97-109.
- ROSSITER W. Margaret, 2003, *L'effet Matthieu/Matilda en sciences*, Paris, CEDREF.
- SINGLY, François (de), 1987, *Fortune et infortune de la femme mariée. Sociologie de la vie conjugale*, Paris, PUF.
- VIDAL, Catherine, BENOIT-BROWAEYS, Dorothee, 2005, *Cerveau, sexe et pouvoir*, Paris, Belin.
- WENNERAS, Christine, WOLD, Agnès, 1997, « Nepotism and sexism in peer-review », in *Nature*, vol. 387, p. 341-343.
- WITKOWSKI, Nicolas, 2005, *Trop belles pour le Nobel. Les femmes et la science*, Paris, Seuil.

Pour citer cet article

Edith Valéry Etolo, « Genre et changement de grade universitaire au Cameroun. Une approche explicative de l'invisibilité féminine, *Pax Academica*, 3/2014, pp. 94-108

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