

# Note d'orientation

## S'attaquer à l'inégalité entre les genres dans les établissements de l'enseignement supérieur en Afrique : De l'action affirmative aux approches holistiques

### RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Parallèlement à l'expansion massive du secteur de l'enseignement supérieur en Afrique, on a vu au cours des 20 dernières années se développer une augmentation perceptible de la participation des femmes. Cette croissance est en partie attribuable au plaidoyer en faveur de l'éducation des femmes et des filles aboutissant à des changements de politique qui ont facilité l'augmentation du nombre d'inscriptions. Différentes manifestations d'action affirmative en sont à l'origine – l'intervention la plus importante était centrée sur l'amélioration de l'accès. Cependant, après plusieurs années de mise en œuvre et d'évaluation, les effets de l'action affirmative révèlent que l'accent mis sur l'accès tout en étant nécessaire, aboutit à négliger les indicateurs qualitatifs d'égalité des genres dans l'enseignement supérieur. Ainsi, faciliter l'accès des femmes n'a pas pris en considération le fait que les environnements dans les établissements d'enseignement supérieur (EES) ne sont pas nécessairement propices à leurs études universitaires et à leur avancement de carrière.

L'argument présenté dans cette note de politique stipule qu'il est nécessaire de passer à des stratégies holistiques plus réactives au genre. Ces stratégies vont plus loin que l'accès des femmes aux EES pour s'intéresser aux questions relatives à la capacité des femmes à participer pleinement et à obtenir de bons résultats au sein de ces établissements. Se fondant sur la recherche du Forum des éducatrices africaines, les priorités clés pour s'attaquer aux inégalités de genre dans les EES africains sont mises en exergue. Ainsi, en réponse au défi de la sous-représentation des femmes dans les facultés de science, technologie et commerce, l'environnement peu propice des EES qui perpétue les inégalités entre les genres, et l'absence de femmes aux postes de direction des EES, les recommandations importantes suivantes sont proposées :

1. Mettre en place un recrutement et un processus de promotion sensible au genre dans les EES.
2. Créer des instances/comités pour mettre en place et suivre l'impact des politiques de genre au sein des institutions.
3. Engager sans attendre une recherche sur l'enseignement supérieur, notamment sous l'angle du genre, pour produire une politique réactive et pertinente.
4. Redynamiser les programmes de bourses et les cours

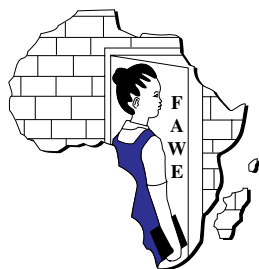
de base en sciences pour motiver et améliorer les compétences des filles souhaitant suivre les programmes de sciences.

5. Accélérer la diffusion de la politique du genre et traduire cette politique en actions concrètes.
6. Mettre en place/élargir une disposition politique délibérée pour garantir que l'environnement des EES tient compte des besoins des étudiantes et des femmes chargées de cours en termes d'infrastructures, de programmes d'enseignement, d'environnement social, etc.

### INTRODUCTION

Les établissements d'enseignement supérieur (EES) servent à doter les gens des capacités intellectuelles nécessaires pour poursuivre le développement national et régional, mais les données individuelles des pays montrent que les femmes continuent à être sous représentées à tous les niveaux des EES. La nécessité de la participation des femmes à ces processus est bien expliquée en tandem avec une campagne permanente en faveur de la participation effective des filles et des femmes à tous les niveaux de l'éducation. Cependant, comme le montrent les tendances actuelles, l'accès des femmes et leurs performances dans

“ Il est nécessaire de passer à des stratégies holistiques plus réactives au genre. Ces stratégies vont plus loin que l'accès des femmes aux EES pour s'intéresser aux questions relatives à la capacité des femmes à participer pleinement et à obtenir de bons résultats au sein de ces établissements. Ainsi, en réponse au défi de la sous-représentation des femmes dans les facultés de science, technologie et commerce, l'environnement peu propice des EES qui perpétue les inégalités entre les genres, et l'absence de femmes aux postes de direction des EES ”



**FAWE**

Cette note de politique est produite par le Forum des éducatrices africaines (FAWE) à la demande de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) pour le Sommet de l'enseignement supérieur sur le thème "Revitaliser l'enseignement supérieur pour l'avenir de l'Afrique" (Dakar, Sénégal, 10 au 12 mars 2015).

l'enseignement supérieur restent largement inéquitables. Les universités africaines ont tendance à être essentiellement dominées par les hommes. Le déséquilibre au niveau des genres dans les EES est un phénomène courant sur le continent. Ce déséquilibre est le résultat de facteurs culturels, sociologiques, économiques, psychologiques, historiques et politiques. En outre, il s'explique également par les cadres institutionnels qui étant largement dominés par les hommes ne sont pas sensibles aux besoins des femmes et confinent donc les femmes hors des espaces de décision, des rôles d'influence et de l'excellence universitaire. En dépit des initiatives existant sur le continent pour s'attaquer aux inégalités entre les genres, il reste encore beaucoup à faire ; notamment : passer d'une approche axée sur l'entrée des femmes dans les EES à une approche holistique qui transforme les EES en espace réactif au genre et producteur d'égalité entre les genres. Cet argument sera étayé dans la discussion sur les quatre domaines prioritaires :

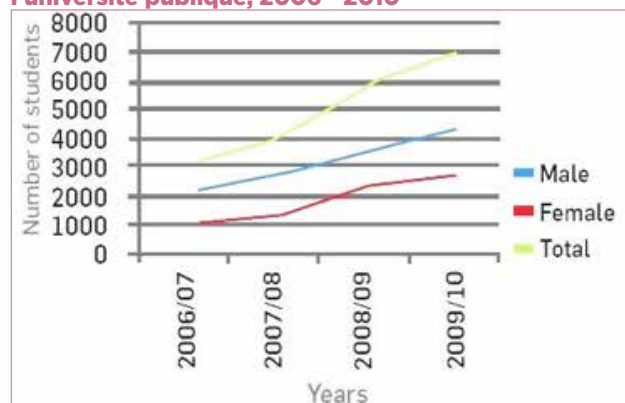
1. Un environnement propice pour les étudiantes et le personnel universitaire féminin dans les EES
2. La violence basée sur le genre dans les EES
3. La représentation des femmes dans les facultés de science, technologie et commerce
4. Les femmes dans les postes de direction des EES

### SITUATION ACTUELLE/ DOMAINES PRIORITAIRES

Dans l'économie mondiale actuelle basée principalement sur le savoir, l'accès à l'enseignement supérieur est une priorité. En outre, il est largement reconnu qu'éduquer les femmes a de multiples effets sur le développement de la société car l'enseignement supérieur autonomise les femmes, leur permettant de participer à la vie sociale, économique et politique de leur communauté et de leur pays. Ainsi, l'accès des femmes et leur participation effective et/ou engagement dans l'enseignement supérieur est une condition préalable nécessaire à l'équité entre les genres et l'égalité dans la société, et une stratégie importante pour réduire la pauvreté et favoriser le développement dans les pays africains.

L'accès des femmes à l'enseignement supérieur est donc de plus en plus une priorité dans plusieurs pays africains dans le cadre de leur agenda pour la construction de sociétés plus

**Figure 1 : Nombre total d'étudiants inscrits à l'université publique, 2006 - 2010**

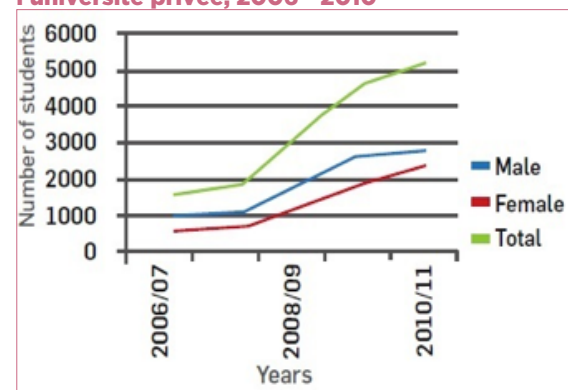


Source: FAWE. 2013, FAWE Research Series Vol. 3, p. 123.

égales et plus justes. Au regard des importantes disparités d'inscriptions dans l'enseignement supérieur, pour réaliser l'égalité entre les genres dans l'éducation l'accent a été mis sur les inscriptions des femmes. Le principal levier d'intervention adopté par les gouvernements africains a été celui de politiques d'action affirmative (AA), qui implique souvent de réduire les exigences à l'entrée pour les étudiantes du fait des déficits accumulés au niveau du primaire et du secondaire de l'enseignement, afin de permettre aux femmes de s'engager dans des domaines importants de l'économie, de la politique et du social de leur pays. La corrélation positive entre les initiatives AA et l'amélioration des taux d'inscription des femmes suggère fortement que les AA améliorent l'accès des femmes à l'enseignement supérieur. Alors que le nombre des femmes s'inscrivant dans les EES continue d'augmenter, il existe encore une importante disparité en faveur des hommes dans les universités publiques et privées, comme l'illustrent les Figures ci-dessous. Ces données représentent l'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur privé et dans un établissement d'enseignement supérieur public à Dar-es-Salaam en Tanzanie, et l'inscription des étudiants dans le troisième cycle à l'université du Ghana.

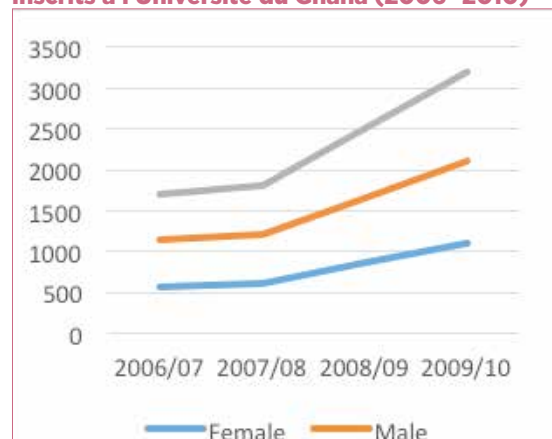
Cependant, l'inscription des femmes n'est qu'un des premiers obstacles dans la lutte en faveur de l'égalité des genres dans les EES. L'accent mis sur l'accès est basé sur l'hypothèse que les établissements sont égalitaires dans leur

**Figure 2 : Nombre total d'étudiants inscrits à l'université privée, 2006 - 2010**



Source: FAWE. 2013, FAWE Research Series Vol. 3, p. 123.

**Figure 3 : Nombre total d'étudiants de troisième cycle inscrits à l'Université du Ghana (2006 -2010)**



Source: FAWE.2010. Women in African Higher Education: University of Ghana Project, p. 6.

fonctionnement et que les différences entre les genres qui existent sont uniquement le résultat d'inégalités passées et extérieures. Ce type de raisonnement a abouti à la conclusion que faire entrer un plus grand nombre de femmes produira automatiquement l'égalité entre les genres. Ce n'est pas le cas. L'accès a été considéré comme une fin en soi, alors qu'il contribue à combler le fossé entre les genres, mais ne peut être considéré comme l'indicateur principal d'égalité. L'accent mis sur l'accès et dans certains cas sur la performance (données quantitatives) oublie le fait que ce ne sont pas là les seuls indicateurs d'égalité entre les genres dans l'éducation. Les données qualitatives telles que la capacité des femmes à fréquenter les cours de manière régulière et à participer aux cours, leur intérêt à participer dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, et comment elles gèrent les priorités concurrentes de leur responsabilités familiales et universitaires sont autant d'informations essentielles. Ainsi, ce qui se passe lorsque les femmes ont intégré les EES est tout aussi important que l'accès.

- Sont-elles à même de participer et de s'engager pleinement en tant qu'étudiantes dans des établissements dominés par les hommes au niveau des étudiants, du personnel universitaire et de la direction ?
- Les environnements des EES sont-ils réactifs aux besoins des femmes ?

La recherche du FAWE dans les pays africains indique que la réponse aux deux questions est un « non » catégorique. Pour promouvoir l'égalité entre les genres dans les EES, les établissements doivent prendre en compte ces aspects qualitatifs. La discussion ci-dessous sur les domaines prioritaires proposés par le FAWE illustre et soutient cette réponse négative.

### Environnement propice : inégalités entre les genres dans les EES

Les EES ne sont pas nécessairement (comme on le suppose souvent) des espaces neutres en termes de genre. En fait, il existe des preuves qui montrent qu'ils peuvent fonctionner en reproduisant les inégalités entre les genres et l'injustice plutôt que de les combattre. Les universités ont des cultures institutionnelles qui continuent à privilégier les normes de comportement, les prouesses et le statut des hommes. Les femmes ont obtenu l'accès aux EES pour se retrouver face à des défis dans les établissements. Leur expérience dans les EES est d'une importance capitale pour permettre de meilleurs résultats sur le plan éducatif et de carrière.

Alors qu'il existe une notion commune qui veut qu'une fois inscrites, les femmes soient enclin à « abandonner », il existe peu d'éléments pour étayer cela. Le terme « abandon » implique que les raisons de partir sont entièrement liées à la vie personnelle des femmes plutôt qu'aux établissements. Si les EES ne se transforment pas pour prendre en considération les inégalités entre les genres, ils offrent aux femmes l'accès à un environnement qui en réalité les « pousse vers la porte ».

Pour éviter cette situation d'établissements qui sont eux-mêmes des obstacles à la participation effective des femmes (personnel et étudiantes), les établissements doivent créer un environnement sensible au genre, prenant en compte

les besoins des hommes et des femmes, contribuant ainsi à un développement effectif, efficace et centré sur l'humain. Ci-dessous quelques défis auxquels les filles sont confrontées dans les EES, sur la base d'une étude effectuée à l'Université Kenyatta (KU) et à l'Université d'Agriculture et de Technologie Jomo Kenyatta (JKUAT) au Kenya, que l'on peut considérer comme des expériences courantes sur divers campus à travers le continent :

### Méthodes d'enseignement

Les étudiants ont cité les approches d'enseignement comme obstacle principal à leur fréquentation, notamment dans les cours de sciences et des technologies. Les méthodes d'enseignement peuvent limiter la capacité des étudiants à comprendre le contenu, limitant leur participation.

Lorsqu'il leur a été demandé lesquels de leurs étudiants – filles ou garçons – participent davantage en classe, deux chargés de cours masculins ont donné les réponses suivantes :

« ... les filles, il faut les forcer à parler. Elles sont timides et manquent de confiance. Elles sont quelquefois dépassées par la rapidité de pensée des garçons. » (KU, chargé de cours masculin en histoire, 2011).

« Ce sont les garçons qui posent la plupart des questions en cours ; il n'y a qu'une seule dame qui ose. » (JKUAT, chargé de cours masculin en ingénierie, 2011).

(FAWE. 2011, FAWE Research Series Vol. 2, p. 104)

Comme les étudiantes ont plus de probabilité de manquer de confiance pour s'exprimer en public (du fait des schémas culturels et sociaux), les méthodes d'enseignement basées sur les questions réponses qui dominent dans la plupart des universités (et également au niveau secondaire et primaire) ne leur conviennent pas et limitent leur participation et leurs opportunités à améliorer leur compréhension du contenu. En conséquence, il est plus efficace de combiner cette méthode avec d'autres approches sensibles au genre. Par exemple, utiliser davantage les exercices de groupe donne aux femmes une plus grande possibilité de participer. Alors que le plaidoyer en faveur d'une pédagogie sensible au genre portait essentiellement sur les enseignants/professeurs du primaire et du secondaire, le besoin est également évident au niveau universitaire.

### Sanitaires

L'absence d'accès à des installations sanitaires propres, facilement accessibles, en état de fonctionnement et privés et à des serviettes hygiéniques reste un problème au niveau de l'enseignement supérieur car les filles sont négativement touchées, notamment pendant leurs cycles menstruels. Par exemple, à l'Université Kenyatta, des étudiantes perdent beaucoup de temps à chercher des toilettes propres aux périodes de pénurie d'eau. En outre, les étudiantes issues de familles pauvres ne peuvent acheter des provisions de serviettes hygiéniques, ce qui a un impact sur leur fréquentation et leurs résultats universitaires.

### Sécurité

Un logement limité sur le campus, associé à des cours du soir ont souvent un impact sur la capacité des étudiantes à

venir en cours par peur d'être attaquées en route pour leur cours et en sortant de leurs cours du soir.

### Harcèlement sexuel

Des politiques sur le genre qui visent à réduire les délits sexuels ont été mis en place dans les universités. Les politiques soulignent les droits des étudiants et leurs responsabilités, et les démarches à suivre en cas de harcèlement. Cependant, les étudiantes confirment que le harcèlement sexuel reste une réalité, notamment pour les étudiantes en première année. De plus, une majorité d'étudiantes ont indiqué ne pas être au courant de l'existence de telles politiques.

### Santé sexuelle et de la reproduction

L'absence d'accès facile à des services et des installations de santé sexuelle et reproductive est à l'origine de l'absentéisme. Les étudiantes des deux universités ont indiqué qu'en dépit de la présence de préservatifs dans les résidences d'étudiants, les préservatifs féminins et la pilule du lendemain ne pouvaient se trouver que dans un établissement situé loin des résidences d'étudiants. Il a également été indiqué que les étudiantes que l'on voyait se rendre dans cet établissement étaient étiquetées comme « faciles » ce qui signifiait qu'elles avaient peu de moralité.

### Responsabilités familiales

Alors que les étudiantes enceintes doivent prendre sur leur temps à l'école pour des visites médicales, celles qui ont de jeunes enfants ratent des cours pour s'occuper de leurs enfants. Ceci est notamment un problème pour les étudiantes qui choisissent de poursuivre leurs études en maîtrise ou doctorat, et qui sont souvent mariées et/ou ont des enfants. Ainsi, l'absence de mécanismes permettant aux femmes de tenir leurs responsabilités familiales et universitaires les dissuade de poursuivre leurs études, et pour celles qui sont déjà inscrites, affecte négativement leur participation.

### Traduire les politiques en action/suivi

Là où existent des politiques sur le genre, la mise en œuvre et le suivi sont problématiques. Sans instances ni personnes nommées pour s'assurer que les stratégies de ces politiques sont respectées, et qu'il existe un suivi de leur effet, elles restent souvent à l'état de documents de référence utilisés pour illustrer un engagement et des efforts pour s'attaquer à l'inégalité entre les genres plutôt que comme un engagement réel à le faire. Reconnaisant ce problème, des interventions positives ont été mises en place dans certains établissements. Par exemple, l'Université Kenyatta a créé le Centre de mise en œuvre du genre et de l'action affirmative qui a pour mandat d'exécuter les politiques de genre dans l'établissement.

En tenant compte de ce qui a été indiqué ci-dessus, les établissements qui essayent de s'attaquer à ces défis améliorent l'expérience d'apprentissage de leurs étudiantes, créant un environnement qui répond à leurs besoins et leur capacité à pleinement participer en tant qu'étudiantes au sein de l'université. Ainsi, la capacité à le faire affecte sans nul doute leur expérience, montrant que si elles peuvent avoir accès aux EES, elles sont confrontées à des problèmes au sein de l'établissement qui ont un impact négatif sur leur capacité à s'engager, participer pleinement et à avoir de bons résultats. Tout ceci illustre éga-

lement la nécessité pour chaque établissement de faire une analyse de la situation qui informe l'élaboration de politiques et d'interventions spécifiques au contexte pour s'attaquer aux problèmes affectant la performance des étudiantes.

### Violence fondée sur le genre

La violence fondée sur le genre (VFG) est un problème majeur de droits humains sur le continent, et de plus en plus au sein des EES. Une étude menée par le FAWE à l'Université Kenyatta indique que 5 % des hommes parlaient de violence basée sur le genre affectant leur participation universitaire contre 8 % des femmes. Les filles/femmes sont de manière disproportionnée victimes d'abus physiques et sexuels dans les EES ; elles sont violées, attaquées sexuellement et harcelées sexuellement par les étudiants et même par leurs chargés de cours. La menace de VFG engendre une fréquentation irrégulière, de mauvais résultats et une mauvaise estime de soi, un environnement qui pousse les filles vers la porte des EES.

“L'agression sexuelle par les hommes est institutionnalisée et considérée comme normale, et les filles dans l'ensemble répondent par la résignation et la passivité.”

- Itegi & Njuguna, 2013.

Gender Based Violence in Educational Institutions and its Impact on Girls' Education, p. 278

La pauvreté, les croyances traditionnelles et certains aspects de la modernité et notamment la socialisation des garçons et filles comptent au nombre des causes de la VFG. Les étudiants des EES sont essentiellement de jeunes adultes, pour beaucoup élevés dans des cultures patriarcales. De plus, les EES ont tendance à être dominés par les hommes, créant des cultures et des environnements tolérants pour les hommes. Par exemple, une étude du FAWE à l'Université d'Addis Abeba (Ethiopie) a révélé que les étudiants ont tendance à considérer que les filles ne peuvent refuser de sortir avec eux et que celles qui refusent sont l'objet d'attaques physiques et verbales.

Divers cas de VFG ne sont pas dénoncés par peur de victimisation, de punition ou de ridicule. Cela est également le résultat de mécanismes de déclarations peu clairs qui font que les étudiants ne savent pas très bien comment lutter contre la VFG. À l'Université Kenyatta, une ligne téléphonique mobile confidentielle a été créée à l'intention des victimes de violences sexuelles. Ceci a abouti à une augmentation des cas déclarés, mais des entretiens avec les étudiants à l'université ont indiqué que la plupart des cas ne sont pas encore dénoncés par peur de victimisation. Ceci montre la nécessité de mettre l'accent sur la prévention de la VBG, qui, d'après l'expérience du FAWE est mieux servie par le plaidoyer et la mise en place de politiques, associés à la sensibilisation de la communauté.

### Représentation dans les domaines non traditionnels

Les cours de science, technologie et commerce ouvrent des carrières stratégiques et commercialisables. C'est pourquoi l'inscription des femmes dans ces secteurs est essentielle



pour maximiser leurs opportunités. Cependant, traditionnellement, ces domaines étaient dominés par les étudiants en raison des stéréotypes de genre attachés à ces études. L'absence d'attente des parents qui donc n'encouragent pas leurs filles à avoir de bons résultats dans ces cours, outre l'effort minimum des enseignants pour assurer l'engagement des filles dans ces matières ont eu un impact négatif sur l'intérêt des filles pour ces trois domaines.

Alors que les disparités varient en proportion à travers les pays, la population des étudiantes dans ces domaines traditionnellement dominés par les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur africains est considérablement inférieure à celle des étudiants. Ceci se retrouve également au niveau du personnel universitaire, comme à l'Université Kenyatta où en 2009, à l'école d'ingénierie, sur 37 membres du personnel universitaire, seuls trois étaient des femmes. Ceci implique que les étudiantes dans ces départements n'ont pas de modèle auquel s'identifier. En outre, les chargées de cours ont plus de probabilité de comprendre les styles d'apprentissage des étudiantes et de les encourager, par différentes méthodes, à participer et à s'intéresser au contenu.

Alors que les disparités varient en proportion à travers les pays, la population des étudiantes dans ces domaines traditionnellement dominés par les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur africains est considérablement inférieure à celle des étudiants. Ceci se retrouve également au niveau du personnel universitaire, comme à l'Université Kenyatta où en 2009, à l'école d'ingénierie, sur 37 membres du personnel universitaire, seuls trois étaient des femmes. Ceci implique que les étudiantes dans ces départements n'ont pas de modèle auquel s'identifier. En outre, les chargées de cours ont plus de probabilité de comprendre les styles d'apprentissage des étudiantes et de les encourager, par différentes méthodes, à participer et à s'intéresser au contenu.

« Lorsque les travaux de laboratoire sont effectués en groupes, les étudiantes sont forcées à participer » - KU, chargée de cours, Faculté d'ingénierie, 2011

(FAWE. 2011, FAWE Research Series Vol. 2, p. 104)

En dépit de ceci, celles qui ont accès à ces domaines ont de bons résultats. Ceci peut être attribué par exemple, comme à l'Université de Dar-es-Salaam en Tanzanie, à l'introduction de cours de rattrapage pour les étudiantes. Par ailleurs, l'université a mis en place des programmes pour aider celles qui terminent leur cinquième année de lycée à améliorer leurs notes en sciences au baccalauréat et leur permettre non seulement d'entrer à l'université mais également les préparer au niveau de difficulté, servant d'année préparatoire aux étudiantes pour leur permettre d'exceller une fois acceptées. En reconnaissance des défis auxquels sont confrontés les étudiants dans le secondaire dans les matières traditionnellement non féminines ; les universités sont obligées de s'attaquer à ce problème pour encourager les inscriptions (du fait du système de soutien) ainsi que les bons résultats.

## Les femmes aux postes de direction

Les femmes engagées aux niveaux de direction des EES sont rares, et ceci est aggravé par l'absence de politique sensible au genre. Lorsque de telles politiques existent, leur traduction dans la pratique n'est ni adéquate ni efficace ni suivie, ce qui aboutit au maintien du statu quo. Dans certains établissements, où il n'existe pas de stratégies formelles de recrutement sensibles au genre (comme à l'Université du Swaziland, 2009), la tendance à engager des hommes est plus importante dans la majorité des départements historiquement favorables aux hommes, comme l'agriculture et les sciences de la terre.

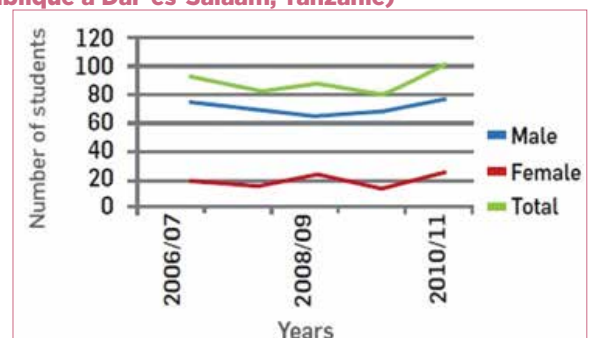
« Pour qu'une approche sensible au genre imprègne la pensée et l'action, elle doit être prise en compte de manière explicite à tous les niveaux de fonctionnement des institutions. »

FAWE.2009. Kenyatta University: Baseline Study, p. 4.

## Direction

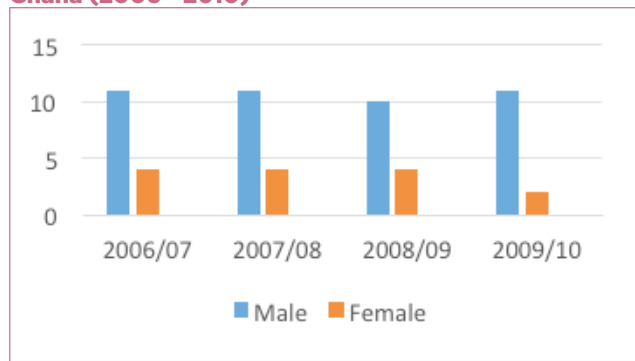
Les femmes sont en général concentrées au niveau inférieur des postes de décision dans les EES. Il existe quelques exceptions comme au Kenya où la première femme vice-présidente a été nommée à la tête de l'Université Kenyatta, mais les femmes restent à des postes où elles sont incapables de prendre des décisions ou les influencer, limitant leur capacité à contribuer à la transformation des universités en établissements sensibles au genre. En fait, en 2009, bien qu'ayant une vice-présidente, la direction de l'Université Kenyatta était dominée par des hommes avec seulement deux femmes sur 11 membres. Un autre exemple est celui du Comité des admissions de l'Université Buistema en Ouganda avec une femme et sept hommes, qui est présidé par un homme, alors que le Comité des affaires universitaires ne comporte qu'une femme contre six hommes et est également présidé par un homme. Au total, la composition du Sénat universitaire est de : cinq femmes et 18 hommes, ce qui signifie que seuls 22 % de l'instance de prise de décision sont des femmes. On retrouve la même situation à l'Université du Ghana où les femmes sont sous représentées dans l'instance suprême de décision de l'université, le Conseil de l'université, comme l'illustre la Figure 4.

**Figure 4 : Nombre total d'étudiants inscrits en sciences informatiques à l'université publique, 2006 -2010 (1 Uni. Publique à Dar-es-Salaam, Tanzanie)**



Source: FAWE. 2013, FAWE Research Series Vol. 3, p. 1

**Figure 5 : Composition du Conseil de l'Université du Ghana (2006 - 2010)**



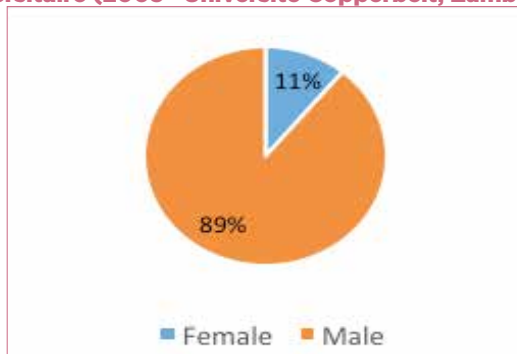
Source : FAWE.2010. Women in African Higher Education: Projet de l'Université du Ghana, p. 15.

Alors qu'il est souvent argué qu'il n'existe pas de garantie que l'inclusion des femmes aboutira à des décisions/politiques plus sensibles au genre, elle en améliore la probabilité car l'inclusion des perspectives des femmes sur certains points aboutira souvent à une prise en compte des besoins des hommes et des femmes, générant des décisions et des politiques plus sensibles au genre.

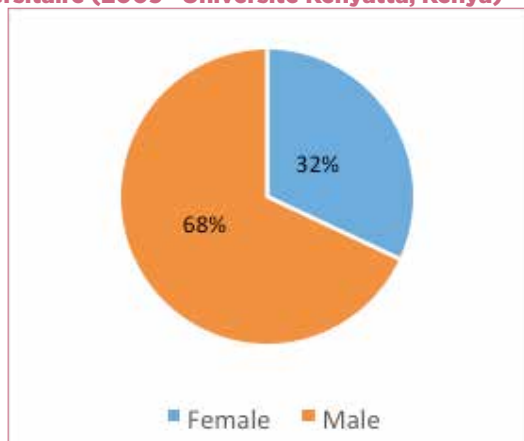
**Le milieu universitaire**

Les femmes dans le milieu universitaire ont tendance à occuper des postes juniors non titularisés, à publier moins et sont marginalement présentes dans les postes de direction. Les Figures 6 et 7 représentent la répartition du personnel

**Figure 6 : Répartition par genre du personnel universitaire (2009 -Université Copperbelt, Zambie)**



**Figure 7 : Répartition par genre du personnel universitaire (2009 -Université Kenyatta, Kenya)**



par genre, et les Tableaux 1 et 2 représentent les postes universitaires en fonction du genre à l'Université Copperbelt de Zambie et à l'Université Kenyatta, illustrant non seulement l'absence de femmes parmi le personnel universitaire des EES, mais le fait qu'elles ont également tendance à occuper des postes de niveau inférieur. Comme indiqué plus haut, ceci est notamment le résultat d'un environnement de travail non propice à la mobilité ascensionnelle des femmes.

Selon le personnel interviewé à l'Université du Swaziland, les questions touchant la mobilité ascensionnelle des femmes dans les EES sont la grossesse, les obligations maternelles qui interfèrent avec leur engagement dans la recherche et le Comité, qui sont tous deux utilisés comme des critères clés pour les promotions. La recherche, notamment le travail sur le terrain, implique de quitter le campus/la maison et d'aller sur les sites de recherche ce qui n'est souvent pas possible pour elles en raison de leurs obligations maternelles. Les réunions du Comité sont souvent ad hoc et peuvent se prolonger jusqu'à tard, interférant une fois de plus avec leurs obligations maternelles. En outre, certains répondants ont indiqué que comme elles étaient dans des disciplines « plus douces », il leur était difficile de publier dans certaines revues qui exigent des recherches quantitatives ; compétences que beaucoup de femmes n'ont pas. Des efforts délibérés sont nécessaires ainsi que des initiatives ciblées pour que les femmes africaines puissent assumer des postes de responsabilité en plus grand nombre dans le milieu universitaire, non seulement en tant que fin en soi, mais également pour accroître le nombre de modèles positifs pour les étudiantes.

**Tableau 1 : Poste universitaire par genre (2009 - Université Copperbelt, Zambie)**

Poste universitaire	Effectif total du personnel	
	Hommes	Femmes
Professeur associé	6	0
Chargé de cours principal	20	2
Chargé de cours I	35	0
Chargé de cours II	54	6
Chargé de cours III	52	13
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>21</b>

**Tableau 2 : Poste universitaire par genre (2009 - Université Kenyatta, Kenya)**

Poste universitaire	Effectif total du personnel	
	Hommes	Femmes
Professeurs	29	2
Professeurs assoc.	39	15
Chargés de cours principaux	91	38
Chargés de cours	211	104
Asst Chargés de cours	47	21
Chargés de TD	90	56
Assistants de recherche	2	1
<b>Total</b>	<b>509</b>	<b>237</b>

## Recommendations

Les initiatives suivantes sont proposées :

- ▶ Réaliser l'équilibre entre les genres au niveau des ressources humaines exige un recrutement et un processus de promotion sensibles au genre. Les EES devraient donc modifier leur politique de recrutement et de promotion pour y intégrer l'optique genre.
- ▶ Les politiques nationales portant sur la VBG doivent se traduire en directives spécifiques pour faciliter la mise en œuvre dans les EES. En particulier, le développement de mécanismes pour permettre aux étudiants de dénoncer librement des cas de VBG et le développement d'initiatives anti VBG (campagnes de sensibilisation) en tant que mesure préventive.
- ▶ Comme à l'université Kenyatta, les EES devraient mettre en place des centres sur le genre et la mise en œuvre d'action affirmative pour appliquer et suivre l'impact des politiques de genre au sein de l'établissement.
- ▶ La pénurie de données fiables et comparables sur l'enseignement supérieur et le genre exige une attention immédiate. Pour produire une politique réactive pertinente, une recherche doit être menée sur l'enseignement supérieur, notamment vue sous l'angle du genre, pour apporter des preuves récentes sur la base desquelles élaborer des politiques et des programmes ciblés pour répondre aux besoins des étudiantes.
- ▶ Mettre en place des bourses et des cours en science de base visant à motiver et améliorer les compétences des filles souhaitant poursuivre leurs études dans les programmes de sciences.
- ▶ Les ministères de l'éducation et les universités individuelles devraient renforcer la diffusion et l'application (traduire la politique en actions concrètes) de politiques et de programmes sur le genre pour améliorer leur impact dans la lutte contre les inégalités.
- ▶ Mettre en place une disposition politique délibérée pour garantir que l'environnement des EES (infrastructures, programmes universitaires, environnement social, etc.) prend en compte les besoins des étudiantes et des chargées de cours.

### L'auteur, les co-auteurs

#### **Hendrina Doroba, Directrice Exécutive du FAWE Martha Muhwezi et Boikanyo Modungwa**

Hendrina Doroba possède plus de 30 années d'expérience de travail et une excellente compréhension des questions et défis sur le genre et l'éducation qui existent en particulier en Afrique sub-saharienne.

## RÉFÉRENCES

- Forum for African Women Educationalists (FAWE). 2013. FAWE Research Series Vol. 3: Strengthening Gender Research to improve Girls; and Women's Education in Africa.
- Forum for African Women Educationalists (FAWE). 2011. FAWE Research Series Vol. 2: Strengthening Gender Research to improve Girls and Women's Education in Africa.
- Forum for African Women Educationalists (FAWE). 2010. FAWE Research Series Vol. 1: Strengthening Gender Research to improve Girls and Women's Education in Africa.
- Forum for African Women Educationalists (FAWE). 2010. Copperbelt University Gender Profile for Decision Making Positions (Non publié).
- Forum for African Women Educationalists (FAWE).2010. Situation Analysis of Gender Issues at Busitema University, Uganda (Non publié)
- Forum for African Women Educationalists (FAWE).2010. African Women In Institutions Of Higher Education: The Case Study Of The University Of Swaziland (Non publié)
- Forum for African Women Educationalists (FAWE).2010. Women in African Higher Education: University of Ghana Project (Non publié)
- Forum for African Women Educationalists (FAWE) .2009. Kenyatta University: Baseline Study of Gender Composition of Management, Staff and Students (Non publié)
- Forum for African Women Educationalists (FAWE). 1998. Creating an Enabling and Empowering Environment for Women in Tertiary Education: A Handbook for African Universities.
- Iliyasu, Zubairu. Abubakar, Isa, S. Aliyu, Muktar, H. Galadanci, Hadiza, S. et Salihu, Hamisu, M. 2011. Prevalence and Correlates of Gender-based Violence among Female University Students in Northern Nigeria. African Journal of Reproductive Health, Vol. 15, No. 3, pp. 111 - 120.
- Itegi, Florence, M. et Njuguna, Felicita, W. 2013. Gender Based Violence in Educational Institutions and its' Impact on Girls' Education: A comparative study of selected countries. Research Journal in Organisational Psychology & Educational Studies, Vol. 2, No. 5, pp. 276-279.
- Mama, Amina. 2008. Rethinking Africa Universities: Gender and Transformation. In "rewriting Dispersal; Africana Gender studies." En ligne: [www.barnard.edu/sfonline/africa/mama\\_01.htm](http://www.barnard.edu/sfonline/africa/mama_01.htm)
- Mama, Amina. 2003. Restore, Reform but do not Transform: The Gender Politics of Higher Education in Africa. JHEA/RESA, Vol. 1, No. 1, pp. 101 -125.
- Teferra, Damtew et Altbach, Philip G. 2004. "African Higher Education: Challenges for the 21st Century", Higher Education, Vol. 47, No. 1, pp. 21-50.



**Forum des éducatrices africaines (FAWE)**

Le FAWE est une organisation panafricaine non-gouvernementale travaillant dans 33 pays africains pour autonomiser les filles et les femmes à travers une éducation sensible au genre.

Le FAWE estime que l'éducation des femmes et des filles permet d'améliorer les moyens de subsistance de l'ensemble des communautés, l'éducation civique et les libertés. Les filles instruites deviennent des femmes instruites qui possèdent le savoir, les compétences et ont la possibilité de jouer un rôle dans les processus démocratiques et de gouvernance et d'influencer la direction prise par leur société.

Le FAWE travaille main dans la main avec les communautés, les écoles, la société civile, les organisations non-gouvernementales et les ministères pour réaliser l'équité et l'égalité dans l'éducation par le biais de programmes ciblés.

Il encourage ses partenaires à adopter des politiques et à fournir des environnements d'apprentissage positifs qui traitent les filles et les garçons à pied d'égalité.

Son travail influence la politique du gouvernement, sensibilise le public, apporte la preuve des meilleures pratiques éducatives à travers des modèles efficaces et encourage l'adoption de ces modèles par les gouvernements et les établissements d'enseignement. Ceci a abouti à des taux de scolarisation plus élevés chez les filles, la rétention et l'achèvement de la scolarité dans les pays où opèrent nos sections nationales.

À travers l'œuvre du FAWE, les filles et les femmes en Afrique subsaharienne ont la possibilité d'être scolarisées et de s'affranchir des privations matérielles et de l'exclusion sociale et politique.

Le FAWE est une émanation du groupe de travail émancipé de l'ADEA sur la participation des femmes et est membre associé de l'ADEA.

Vous trouverez de plus amples informations sur le FAWE sur [www.fawe.org](http://www.fawe.org)