

# FEMMES ET INSTANCES DE PRISES DE DÉCISION À L'UNIVERSITÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES DE BAMAKO (ULSHB)

Fatoumata FOFANA

*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB)*

*tomafof@gmail.com*

## RÉSUMÉ :

Parmi les questions sensibles, relatives au genre, la problématique de la mixité dans les instances de décision occupe une place importante.

Cet article s'intéresse à la question du genre dans le contexte de l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako et tente de démontrer, sur les bases de données statistiques, la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités et dans les instances de décisions. Il analyse ensuite les causes et propose des solutions pouvant promouvoir le genre dans les Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) au Mali. Pour ce faire, la démarche méthodologique a été articulée sur l'exploitation de la base de données du Service des Ressources Humaines du Rectorat de l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako et des ressources documentaires fournies par la littérature sur la question du genre. Elles ont été complétées par des résultats d'enquêtes qualitatives menées sur le terrain auprès d'acteurs comme le recteur, les doyens, les chefs de DER etc. L'analyse de ces données a permis d'apprécier la problématique de l'étude sous différents angles. L'interprétation/analyse des données d'enquêtes qualitatives a constitué une étape majeure de cette méthode. Les enquêtes ont eu lieu en mai 2019 à l'ULSHB. Les conclusions auxquelles l'étude est parvenue mettent en exergue la faible présence des femmes dans toutes les instances de décision. Les explications trouvées à cet état de fait ont amené à faire des propositions de solutions susceptibles d'aider les femmes à « briser le plafond de verre ».

## MOTS CLÉS

Femmes, genre, instance de prise de décisions, postes à responsabilités, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako.

## SUMMARY

Among the sensitive questions relating to gender, the issue of diversity in decision-making bodies occupies an important place. In this article, we wondered about this question in the context of the University of Letters and Human Sciences of Bamako

and tried to demonstrate, on the basis of statistical data, the under-representation of women in positions of responsibility and in decision-making bodies. We then analyzed the causes and proposed solutions that could promote gender in our universities.

To do this, our methodological approach was articulated on the exploitation of the database of the Human Resources Service of the University of Letters and Human Sciences of Bamako and the documentary resources provided by the literature on the question of gender, supplemented by qualitative survey results.

The conclusions we have reached highlight the low presence of women in all decision-making bodies. The explanations that we found for this fact led us to propose solutions likely to help women to «break the glass ceiling».

## **KEY WORDS**

decision-making body, gender, positions of responsibility, University of Letters and Human Sciences of Bamako, Women.

## **INTRODUCTION**

Femme, pouvoir, prise de décision sont des sujets brûlants de l'actualité contemporaine et font partie des thèmes prioritaires défendus par les organismes et ONG nationaux et internationaux notamment l'ONU-FEMMES, le FNUAP, etc. La responsabilisation des femmes a toujours fait l'objet de débats contradictoires. Malgré les progrès scientifiques et technologiques qui ont apporté des changements notoires dans la vision du monde, et malgré les différentes luttes menées pour l'émancipation des femmes et l'application d'instruments juridiques relatifs aux droits et devoirs pour l'égalité, l'équité entre hommes et femmes, la question de la responsabilisation des femmes à des instances de prise de décision pose problème dans la plupart des pays du tiers monde.

Dans les Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) au Mali, la question des droits de la femme est également d'actualité. Un audit genre, réalisé dans le cadre du projet NICHE<sup>1</sup>, a révélé que, dans l'enseignement supérieur au Mali, des contraintes existent et freinent les initiatives et processus visant à provoquer l'égalité des chances et l'équité. Elles entraînent une présence déficitaire des femmes à tous les niveaux. Accéder à un poste à responsabilité ne semble pas à portée de main des femmes même à niveau d'études égal avec les hommes. Il existerait par conséquent une discrimination à l'endroit des femmes en matière de nomination aux postes à responsabilité. Dans l'administration universitaire au Mali, un tel constat est perceptible. Aussi, devient-il nécessaire de s'interroger sur les tenants et les

---

<sup>1</sup> Programme néerlandais de Renforcement des Capacités dans l'Enseignement postsecondaire

aboutissants de cet état de fait que vivent les IES au Mali notamment l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, notre université. Est-ce en raison des capacités intellectuelles ou physiques des femmes, souvent considérées comme inférieures ou fragiles ? Ou est-ce en raison de certains tabous, des stéréotypes qui s'attachent au travail des femmes, des coutumes et des cultures de notre société qui la veulent comme toujours seconde, inféodée à l'homme? Ces questions constituent la problématique centrale de cette étude qui ne prétend nullement épuiser le sujet. Le but est simplement une contribution aux réflexions, débats et analyses sur la problématique du genre dans l'administration universitaire.

Cet article tente de démontrer la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités et dans les instances de décisions à l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, d'en analyser les raisons et de proposer des voies pouvant promouvoir la mixité dans les universités maliennes. L'hypothèse selon laquelle le faible accès des femmes aux postes à responsabilités découle de plusieurs facteurs dont leur faible niveau de formation ou d'instruction, les préjugés selon lesquels la faiblesse naturelle des femmes les rend inaptes à diriger ce travail de recherche.

## **1. LA LONGUE MARCHÉ DES FEMMES VERS L'ÉMANCIPATION**

Depuis la Décennie internationale des femmes (1976-1985), les femmes s'emploient, sans relâche, auprès des gouvernements nationaux et des organismes internationaux à défendre leur cause. La lutte contre la pauvreté et l'exclusion liées au genre figurant en bonne place dans cet agenda de lutte.

Parmi les outils de cette lutte, on peut parler de la déclaration de Pékin qui est considérée comme une véritable charte refondatrice des droits des femmes. Elle exige des gouvernements qu'ils reconnaissent que « l'égalité des droits, des chances et de l'accès aux ressources, le partage égal des responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leurs familles ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie ».<sup>2</sup>

Après la Plateforme de Pékin, la question de l'égalité de genre est intégrée à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui l'a mentionné dans ses grandes orientations. L'accent est mis sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Dans cet objectif, il est clairement énoncé que sans l'égalité entre les sexes, il est impossible de diminuer significativement la pauvreté, la faim et la maladie. Il est mentionné aussi que les pouvoirs décisionnels des femmes sur leur vie doivent être équivalents à ceux des hommes et que c'est ce

---

<sup>2</sup> <https://www.humanium.org/fr/wp-content/uploads/declaration-pekkin.pdf>, consulté le 04 septembre 2019 à 13 H 25 mns

qui peut leur permettre d'accéder à une autonomie complète. Le programme d'action de Beijing, des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981 et du Protocole additif à la Charte relatif aux droits des femmes en Afrique, de la Charte africaine de la jeunesse (2006), du NEPAD etc. sont autant d'outils s'inscrivant dans cette perspective.

Le protocole relatif aux droits de la femme en Afrique donne également aux femmes le droit de participer au processus politique et à la prise de décisions. Il stipule que les États entreprennent des actions positives spécifiques pour promouvoir la gouvernance participative et la participation paritaire des femmes à la vie politique de leurs pays, à travers une action affirmative et une législation nationale et d'autres mesures.

Partant de ces différentes déclarations, il est possible d'affirmer que la responsabilisation et l'implication des femmes dans des processus de prises de décisions sont indispensables et prioritaires pour leur autonomisation.

Le Mali, un état indépendant depuis bientôt 60 ans s'est engagé à signer des engagements internationaux et sous-régionaux en matière de droits humains en général et de droits des femmes en particulier. Cet engagement s'est fait à travers non seulement la constitution, mais par la ratification de plusieurs conventions internationales notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), du Programme d'action de Beijing, des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981 et du Protocole additif à la Charte relatif aux droits des femmes en Afrique, de la Charte africaine de la jeunesse (2006), du NEPAD etc. Le Mali s'est engagé à intégrer l'égalité et l'équité hommes/femmes comme une des conditions sine qua non pour atteindre le développement inclusif, équitable et durable dans les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans son axe 5<sup>3</sup>.

L'adoption d'une Politique Nationale du Genre (PNG-Mali) en 2011 sous l'égide du Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF) procède de la volonté du Mali de mettre en application ses engagements. Cet instrument a pour objectif de promouvoir le respect des droits des femmes et la parité dans tous les domaines en s'appuyant sur un ensemble de fondements d'ordre juridique, économique et socioculturel.

Mais la mise en œuvre de ces engagements se heurte à des pesanteurs socio-culturelles car il est difficile de déconstruire la domination masculine adossée à des pratiques

---

3 Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, rapport national volontaire sur la mise en œuvre des objectifs de développement durable forum politique de haut niveau sur le développement durable (New York, Juillet 2018)

multiséculaires, de détruire les stéréotypes construits depuis la nuit des temps. Dans la société malienne où les traditions sont vivaces, il n'est pas facile de faire admettre les notions d'égalité et d'équité entre homme et femme. Les sociétés traditionnelles y sont opposées du moins telles qu'elles leur sont proposées c'est-à-dire vues sous l'angle de la conception occidentale du terme.

Selon les organisations de la défense des droits des femmes, les pouvoirs décisionnels des femmes et des hommes doivent être identiques pour l'autonomisation des femmes. Dans ce cadre, le Mali s'est engagé à matérialiser sa volonté de promotion des femmes avec l'adoption de la loi N° 2015-052 du 18 décembre 2015<sup>4</sup> instituant des quotas dans l'accès des femmes aux fonctions nominatives et électives. Cette loi vise à réduire les inégalités de représentation des femmes en leur accordant un quota de 30%, lors des nominations aux postes à responsabilités.

## **2. SOUS-REPRÉSENTATION MARQUÉE DES FEMMES À L'ULSHB**

Qu'il s'agisse de la répartition du personnel de l'ULSHB par fonction ou par catégorie, les données sexo-spécifiques révèlent des rapports de sexe défavorables aux femmes.

### **2.1. SITUATION COMPARÉE DES NIVEAUX DE DIPLÔMES ET DES CATÉGORIES DES HOMMES ET FEMMES À L'ULSHB**

Les inégalités entre les hommes et les femmes s'observent fréquemment dans la société malienne et s'expriment à plusieurs niveaux. Les rapports entre les individus ou groupes sociaux des deux sexes se manifestent à travers des interactions ou des liens d'interdépendance caractérisés par la position dominante du sexe masculin dit « sexe fort » par rapport au sexe féminin dit « sexe faible ». Ces rapports découlent des positions respectives de chaque groupe dans l'organisation sociale. Leur manifestation économique est très criarde et suscite beaucoup de controverses.

Au niveau des universités, les mêmes types de relations semblent avoir été reproduits. Aussi, pour mieux les apprécier, cet article se propose d'analyser, sur la base de données sexo-spécifiques, l'importance numérique de chaque sexe dans l'administration universitaire à l'ULSHB.

La figure 1 fait le point des rapports homme/femme en pourcentage dans l'ensemble des structures de l'ULSHB que sont le rectorat, les deux facultés et les deux instituts. L'observation de cette figure montre que globalement, dans toutes ces structures, le

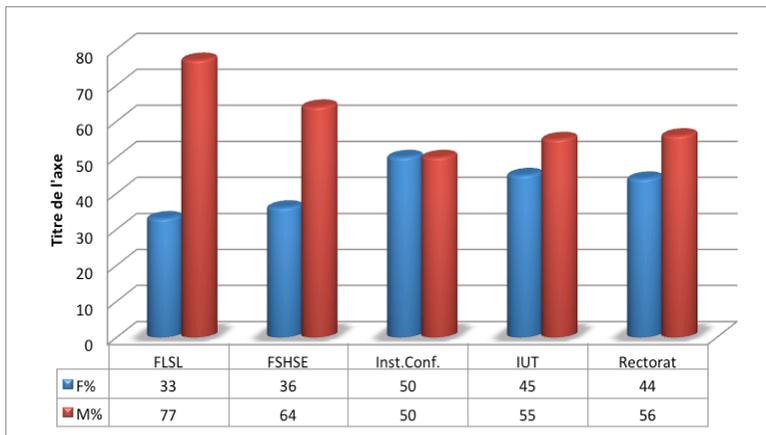
---

<sup>4</sup> Loi n°2015-052/ du 18 décembre 2015 instituant des mesures pour promouvoir le genre dans l'accès aux fonctions nominatives et électives, [2204] journal officiel de la république du Mali

pourcentage de sexe masculin est plus élevé que celui du sexe féminin, excepté à l'Institut Confucius où existe la parité. Cette parité est due à l'effectif peu élevé du personnel qui est composé de deux agents. Le taux de 41% pour les femmes contre 59% pour les hommes montre d'emblée la situation dominante du sexe masculin dans l'administration universitaire de l'ULSHB.

Les taux de représentation des hommes et des femmes varient légèrement d'une structure de l'ULSHB à l'autre. La proportion de sexe masculin est plus élevée dans les facultés (77 et 64 %) que dans les instituts et au rectorat (50 à 56%). A la Faculté des Lettres, des Langues et des Sciences du Langage (FLSL), le nombre d'hommes double celui des femmes et à l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) et au rectorat, le nombre d'homme dépasse d'à peine 10 le nombre de femme.

Concernant la répartition du personnel féminin entre les structures, le Rectorat abrite donc le plus grand effectif féminin comparativement aux autres structures de l'Université avec 41% de l'effectif total mais avec toutefois une prédominance des hommes (56%). Le rectorat compte, en outre, 26 femmes sur les 57 agents que compte l'université. Cela s'explique par le fait que la plupart de ces 26 femmes sont employées dans les fonctions de secrétaires particulières ou de simples secrétaires dans les nombreux services du Rectorat.



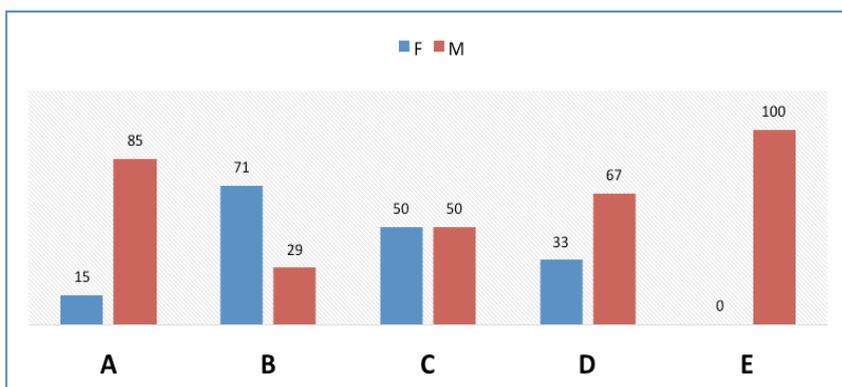
**Source :** Données traitées à partir de la liste du personnel du SRH du Rectorat, au titre de l'année 2019

**Figure 1 : Rapport Homme/femme par structure de l'Université en 2019**

Au Mali, les agents sont recrutés et classés, selon une catégorisation définie par le Ministère de la Fonction Publique et du Travail. La figure 2 est relative à la répartition du personnel par catégorie et par sexe. Cette catégorisation, basée sur les niveaux de diplômes, s'applique également aux agents contractuels et conventionnaires du secteur public et privé. Elle est globalement structurée en cinq (5) grandes catégories :

- La catégorie A comprend plusieurs niveaux. Elle est constituée, du plus bas au plus haut niveau, des détenteurs des diplômes de Licence, de Maîtrise, de Master et de Doctorat.
- Sont considérés comme agents de la catégorie B, les détenteurs des diplômes de Brevet de Technicien, de Brevet de Technicien Supérieur, de Diplôme Universitaire de Technologie et du Diplôme d'Etudes Universitaires Générales.
- La catégorie C concerne les détenteurs du Certificat d'Aptitude Professionnel
- Les agents du niveau d'études fondamentales sont ceux de la catégorie D
- La catégorie E est constituée de ceux qui ont le niveau primaire ou qui n'ont pas été scolarisés.

Au niveau de chaque catégorie, les agents recrutés par voie de concours, sont intégrés dans les corps correspondant à leur emploi de recrutement, selon une gradation en classe et en échelon à l'intérieur de laquelle ils avancent de façon biennale au cours de leur carrière. Ainsi, les agents les plus anciens se retrouvent normalement dans les classes et échelons supérieurs de leur corps tandis que les nouveaux sont généralement dans les paliers inférieurs. Tout cela est régi par des lois portant statut général des fonctionnaires de l'Etat ou statut des fonctionnaires des collectivités. Le personnel de l'université, géré par ces dispositions, compte non seulement des fonctionnaires mais aussi de conventionnaires et des contractuels.



**Source** Données traitées à partir de la liste du personnel du SRH du Rectorat, au titre de l'année 2019

### Figure 2 : Rapport Homme/femme en % et par catégorie à l'ULSHB

La figure 2 renseigne aussi sur les rapports de sexe à l'intérieur des catégories. Au niveau des agents de la catégorie A, les femmes représentent une minorité de 15 % contre 85 % pour les hommes. Cette faible représentativité est liée à leur progression verticale timide dans les études. Les attitudes patriarcales et les valeurs culturelles stéréotypées dont elles sont victimes dans la société empêchent la plupart des

femmes à étudier au-delà du niveau secondaire. Cet état de fait concerne aussi bien les fonctionnaires que les conventionnaires et les contractuels.

Les femmes sont majoritaires au niveau de la catégorie B où elles représentent 71 % contre 29 % pour les hommes (figure 2). Sur les 57 femmes que compte l'université toutes catégories confondues, 37 sont de la catégorie B. Rappelons que la catégorie B correspond au diplôme obtenu après quatre années de formation après le Diplôme d'Etudes Fondamentales (DEF). C'est donc un diplôme d'études secondaires comme le Brevet de Technicien (BT).

Une majorité de femmes est de la catégorie B et la plupart d'entre elles assurent la fonction de secrétaire. En effet, en allant dans les écoles de formation professionnelle, la tendance des filles est de s'inscrire dans les filières de secrétariat parce que l'imaginaire populaire fait du métier de secrétaire un métier de femme.

Par ailleurs, le diplôme professionnel obtenu en quatre années d'études après le DEF ouvre à son titulaire le marché du travail mais ne lui permet pas, en revanche, de poursuivre de nouvelles études, en l'absence de passerelle. C'est donc comme si ce diplôme marquait un coup d'arrêt aux études de ceux qui choisissaient cette option. Entreprendre de nouvelles études comparées à la recherche d'un emploi rémunérateur ne séduit pas beaucoup de titulaires de ces diplômes. Il en résulte que beaucoup d'entre eux préfèrent aller sur le marché du travail.

Les femmes titulaires d'un DUT sont celles qui ont étudié au lycée et qui, après le bac, se sont inscrites pour deux ans dans les filières de secrétariat dans les instituts de formation supérieure. Jusqu'à une date récente, elles étaient peu nombreuses.

On observe, en outre, que dans le contexte malien, le diplôme professionnel de secrétaire de direction ne permet pas d'accéder directement à l'université. Faire des études supérieures après un BT exige généralement que le candidat se soumette à un examen spécial au quota généralement limité et dont la préparation demande du temps et de la détermination. Cette exigence est de nature à décourager beaucoup de femmes.

A ces différentes explications, s'ajoute le critère de l'âge qui est un facteur déterminant. En effet, si l'on considère que les enfants sont recrutés au Mali à sept ou huit ans, on peut considérer qu'une fille qui arrive en fin d'études secondaires est âgée d'au moins 21 ans si elle n'a pas fait de redoublement. A cet âge, elle est assez mûre pour être mariée et les parents, sous l'emprise des stéréotypes, préfèrent donner leur enfant en mariage, considérant que le niveau d'étude atteint est suffisant. Ces raisons expliquent le pourcentage élevé de femmes en catégorie B et dans les fonctions de secrétaire.

La catégorie C correspond au Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) ou titre équivalent qui est un diplôme de niveau inférieur, le plus petit diplôme secondaire. Il

s'obtient après deux ans de formation dans une école professionnelle. La lecture de la figure 2 montre qu'à ce niveau, il y a une parité entre homme et femme. On peut en déduire qu'à ce niveau les hommes aussi bien que les femmes sortent des écoles de formation professionnelles pour aller à la recherche d'un emploi. Ils y sont contraints puisqu'il y a peu de perspective. Ils exercent des fonctions d'appui. A cela, on peut ajouter que les critères d'orientation après le DEF font que sont orientés dans les écoles de formation professionnelle pour faire le CAP, les titulaires du DEF qui sont relativement assez âgés.

Les catégories D et E ne correspondent à aucun niveau de diplôme. Ces deux catégories correspondent au niveau primaire ou à ceux qui sont analphabètes. Les agents de ces catégories sont généralement recrutés en fonction de besoins exprimés par les services et parmi les agents non diplômés. A l'ULSHB, la catégorie D compte plus d'agents masculins (66,67 %) que féminins (33,33 %) et il n'y a pas de femme au niveau de la catégorie E. Le mode de recrutement aléatoire à ces niveaux fait que les femmes préfèrent rester dans les foyers pour s'occuper de leurs ménages ou mener des activités génératrices de revenus.

Il est donc possible de conclure que, d'une manière générale, les données sexo-spécifiques sont défavorables aux femmes dans toutes les structures de l'ULSHB et que cet état de fait est également manifeste au niveau de la catégorisation des agents. En effet, très peu de femmes accèdent à la catégorie A. Elles sont en revanche plus nombreuses que les hommes dans la catégorie B pendant qu'il existe une parité au niveau de la catégorie C. Au regard de cette situation, quel est le positionnement des deux sexes dans les fonctions qu'ils occupent ?

## **2.2. FEMMES, FONCTIONS ET POSTES À RESPONSABILITÉS À L'ULSHB**

L'intégration dans la Fonction publique malienne se fait sur la base des diplômes sans considération de sexe. Une parfaite égalité existe, en effet, entre les deux sexes lors du concours de recrutement. Mais une fois intégrés, quelles sont les tendances qu'on observe dans l'occupation des différentes fonctions par les hommes et les femmes ?

Le tableau N°1 ci-dessous fait le point de la répartition du personnel administratif et technique par sexe et par fonction. On y constate que les femmes sont nombreuses à occuper le poste de secrétaire. Elles sont 29 femmes à exercer cette fonction sur un total de 32 postes de secrétaires dans l'ensemble des structures de l'ULSHB.

Les femmes sont encore relativement nombreuses à occuper les fonctions de comptable (5) ou d'aide comptable (3) où elles sont huit (8) sur un total de treize (13) agents chargés de la comptabilité.

Quant aux fonctions d'agent de la scolarité, les femmes occupent presque la moitié des places qui y sont dévolues. Elles sont six (6) femmes contre neuf (9) hommes.

Notons aussi que les femmes sont absentes de plusieurs fonctions : bibliothécaire, aide-bibliothécaire, chauffeur, jardinier, fleuriste électricien, plombier ronéotypiste etc. qui semblent être des métiers d'hommes. Les stéréotypes semblent en être aussi la cause.

On observe que la présence des femmes est surtout marquée dans les postes d'appui. Elles occupent 53% des fonctions subalternes. Quelle est donc la part des femmes dans l'occupation des postes à responsabilités à l'ULSHB ?

**Tableau 1: Répartition du personnel administratif et technique de l'ULSHB par fonction et par sexe**

Fonction	Sexe		Total général
	F	M	
Accueil et Orientation	2	1	3
<b>Agent Comptable</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
Agent de la Scolarité	6	9	15
Aide Bibliothécaire		2	2
Aide Comptable	3		3
Aide documentaliste	1		1
Appui Conseil du Recteur		2	2
Archiviste	4		4
Bibliothécaire		2	2
Billeteur		1	1
Chauffeur		4	4
<b>Chef de Département et de Recherche</b>		<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Chef de division</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
<b>Chef de service</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
Comptable	5	5	10
<b>Direct. Adj. IUT</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Directeur</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Doyen de la Faculté</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
Electricien		2	2
Fleuriste		1	1
Informaticien	2	2	4
Jardinier		1	1
Manœuvre	1	3	4

Planton		5	5
Plombier		1	1
<b>Recteur</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Ronéotypiste		4	4
Secrétaire	29	3	32
<b>Secrétaire Général</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Secrétaire principal</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Vice-Doyen de la Faculté</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Vice-Recteur</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>	<b>57</b>	<b>87</b>	<b>144</b>

**Source** : Données traitées à partir de la liste du personnel du SRH du Rectorat, au titre de l'année 2019

Les postes à responsabilités désignent toute fonction qui fait appel à une responsabilité d'un certain niveau et dont l'occupation relève de la nomination par un acte juridique (décision ou arrêté directoire ou ministériel) qui fixe les conditions d'occupation et les modalités de fonctionnement tout en décrivant les différentes tâches y afférentes.

Au Mali, dans les structures de l'université comme au rectorat de l'ULSHB, les différents postes à responsabilité prévus dans l'organigramme sont, en dehors des trois premiers (recteur, vice-recteur, secrétaire général), les postes de chef de service, de chef de division, d'appui-conseil du recteur ou de chef de la cellule de communication.

Au niveau du rectorat de l'ULSHB, les postes de recteurs, de vice-recteur, de secrétaire général ainsi que les cinq (5) postes de chefs de services sont occupés par des hommes. Soit un taux de 87%. Les femmes sont présentes seulement au niveau des postes de chef de division avec 3 postes sur 11 soit un taux de représentativité de 27 % (Tableau 2).

On observe, en outre, que sur les vingt-deux (22) postes à responsabilités au rectorat seuls trois (3) postes (14%) sont occupés par les femmes contre dix-neuf (19) (86%) pour les hommes. Les trois postes qu'occupent les femmes sont tous des postes de chef de division qui viennent en 5<sup>ème</sup> position dans la hiérarchie des postes après celui du recteur.

**Tableau 2 : Représentativité des femmes aux postes à responsabilités au Rectorat de l'ULSHB**

Sexe	Rec-teur	Vice-recteur	Secrétaire général	Chef de Service	Chef de Division	Appui Conseil Recteur	Cellule communication	Total
Hommes	1	1	1	5	8	2	1	19
Femmes	0	0	0	0	3	0	0	3
Total	1	1	1	5	11	2	1	22
Représentativité des femmes en %	14 %							

**Source :** Données traitées à partir de la liste du personnel du SRH du Rectorat, au titre de l'année 2019

Au niveau des facultés et instituts de l'Université, la domination masculine est manifeste à tous les niveaux. Les données sexo-spécifiques fournies par le tableau 3 indiquent que tous les postes à responsabilités (Doyens de Faculté, Directeurs d'Instituts, Vice-Doyen, Secrétaire Principal, Comptable, Chef de DER, Coordinateur de Master) sont occupés par les hommes soit 96% de ces postes.

On constate la présence d'une seule femme, directrice adjointe d'un institut de formation. Ce qui situe le taux de représentativité des femmes aux postes à responsabilités dans les établissements à 4 % (Tableau 3).

**Tableau 3: Représentativité des femmes aux postes à responsabilités dans les établissements de l'ULSHB**

	Doyen/ Directeur	Vice-Doyen/ Directeur adjoint	Secrétaire Principal	Comptable	Chef de DER	Coordina- teur de Mas- ter	Totaux
Hommes	4	2	3	3	10	2	24
Femmes	0	1	0	0	0	0	1
Total	3	3	3	3	10	2	25
Représentativité des femmes en %	4 %						

**Source :** Données traitées à partir de la liste du personnel du SRH du Rectorat, au titre de l'année 2019

Au total, dans l'ensemble des structures de l'Université des Lettres et des Sciences

Humaines de Bamako, les postes à responsabilités sont occupés par les hommes à 91% tandis que les femmes n'y sont représentées qu'à 9%.

Dans les Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) au Mali, les postes à responsabilités sont majoritairement occupés par les hommes. Cette situation découle, d'une part, du faible effectif de femmes en général et d'autre part du nombre peu élevé de femmes titulaires d'un diplôme de catégorie A. Par ailleurs, dans les structures universitaires au Mali, la nomination à des postes à responsabilités est fortement conditionnée à la possession d'un diplôme de haut niveau ou d'un grade universitaire relativement élevé. Le diplôme a beaucoup de poids dans le contexte universitaire. Qu'en est-il alors de la présence des femmes dans les instances de prise de décision ?

### **2.3. ABSENCE DES FEMMES AU NIVEAU DES INSTANCES DE PRISE DE DÉCISIONS**

Phénomène quasi-universel, les femmes sont très sous-représentées et en position de faiblesse dans les instances de prise de décision ou dans les cercles dirigeants. Les instances dirigeantes de l'université sont des entités créées soit par Décret pris en Conseil de Ministres, soit par arrêté ministériel ou par une décision Rectorale qui en fixe les modalités de fonctionnement et en désigne les membres selon des critères bien déterminés. Les instances dirigeantes de l'ULSHB sont :

- Le Conseil de l'Université est l'organe délibérant de l'Université. Il est généralement présidé par une personnalité nommée par décret pris en conseil des ministres. Les noms des membres, qui y siègent, sont proposés par des institutions dont la liste est arrêtée par le décret fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'université. Lesdits membres sont aussi nommés par décret pris en conseil de ministre pour un mandat de trois (3) ans. Le conseil se réunit une fois par semestre en session ordinaire sur convocation de son Président pour discuter les grandes décisions concernant la vie de l'université.
- Créée sous l'autorité du Recteur, la Cellule Interne d'Assurance Qualité (CIAQ) est l'organe de gestion, d'orientation, de contrôle et de mise en œuvre de la Politique d'Assurance Qualité à l'Université. Elle est composée d'un Responsable Assurance Qualité et de points focaux des facultés ou de l'institut, de représentants du personnel administratif et technique, des étudiants, du monde professionnel partenaire de l'université et d'un ancien étudiant diplômé du monde professionnel.
- Ces membres sont désignés par les structures auxquelles ils appartiennent et nommés par décision du recteur. La CIAQ tient de réunions semestrielles.
- Le Conseil Scientifique et Pédagogique est un organe consultatif. Ses membres

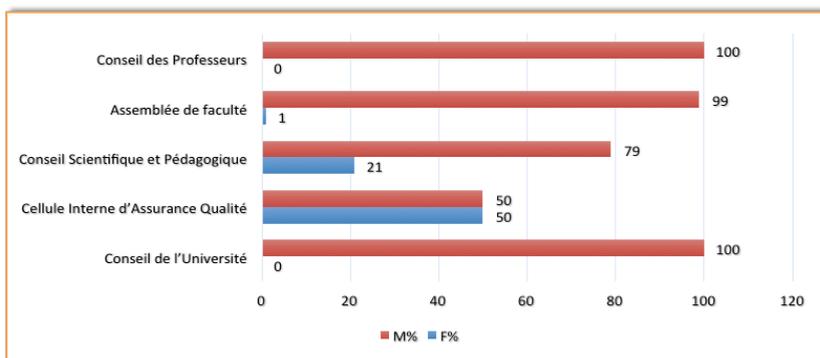
sont nommés par arrêté du Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique sur proposition du Recteur qui le préside. Le Conseil Scientifique et Pédagogique est composé du vice-recteur, des doyens des facultés, du directeur de l'Institut Universitaire de Technologie et de deux représentants des enseignants de chaque établissement. La désignation desdits membres est notifiée au recteur par leurs structures d'appartenance respectives.

- Le Conseil Scientifique et Pédagogique se réunit une fois par semestre, en session ordinaire, pour discuter du projet d'établissement et de toutes les questions à caractère académique, pédagogique et scientifique.
- L'Assemblée de Faculté comprend le doyen ou le directeur, le vice-doyen ou le directeur adjoint, les représentants désignés des différents collèges (professeur, maître de conférences, maître-assistant, assistant), du secrétaire principal, des représentants du personnel administratif et technique, des étudiants et des syndicats. C'est un organe administratif et de gestion des facultés et des Instituts. Il délibère sur les questions à caractère académique, pédagogique et scientifique concernant les Départements d'Enseignement de Recherche (DER). Ses membres sont désignés par décision rectorale selon des critères définis par un décret qui en fixe l'organisation et les modalités de fonctionnement.
- Le Conseil des Professeurs est composé du Doyen, du Vice-doyen, du Directeur, du Directeur Adjoint, du secrétaire principal et de l'ensemble des enseignants-chercheurs de rang magistral. Il examine les propositions d'innovation pédagogique avant leur présentation à l'Assemblée de Faculté ou d'Institut. Il se réunit une fois par semestre pour évaluer l'état d'exécution des programmes d'enseignement, arrêter les dates et les modalités des examens et d'autres contrôles pédagogiques.

Ces équipes dirigeantes sont généralement constituées, en majorité, d'enseignants de rang magistral. Puisque les enseignantes, au niveau de l'enseignement supérieur, ne sont pas nombreuses et que celles qui y sont n'ont pas, pour la plupart, un grade élevé, les femmes se trouvent, par conséquent, minoritairement représentées dans ces instances dirigeantes. L'étude confirme cet état de fait dans la mesure où elle révèle que les femmes sont totalement absentes (0%) au Conseil de l'Université et au Conseil des professeurs. Elles sont, par contre, 21% au Comité Pédagogique et Scientifique, 1% à l'Assemblée de faculté et 50% à la Cellule d'Assurance Qualité (Figure 3). Il convient de remarquer qu'à la Cellule d'Assurance Qualité, à l'exception de la coordinatrice et d'un enseignant, les autres membres ne sont pas encore nommés.

C'est au niveau de ces instances dirigeantes que les décisions les plus importantes concernant la vie de l'université sont examinées et prises. L'absence des femmes à ces niveaux leur est préjudiciable car il n'est pas évident qu'à leur absence, leurs

intérêts, soient suffisamment bien défendus.

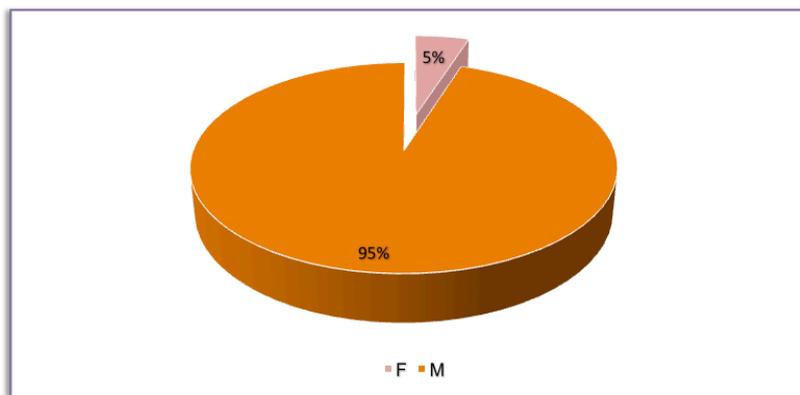


Source : Données traitées à partir de la liste du personnel du SRH du Rectorat, au titre de l'année 2019

### Figure N°3 : Représentativité des femmes par instances de décision à l'ULSHB

La figure 4 ci-dessous précise le taux global de représentativité des femmes dans l'ensemble des instances dirigeantes de l'ULSHB. Ce taux est de 5% contre 95% pour les hommes.

Ces chiffres amènent à faire un constat général : au fur et à mesure que se pose la nécessité d'un niveau hiérarchique élevé en grade, la représentativité des femmes est réduite à une petite minorité ou devient inexistante.



Source : Données traitées à partir de la liste du personnel du SRH du Rectorat, au titre de l'année 2019

### Figure 4 : Part des femmes dans l'ensemble des instances de décision de l'ULSHB

La féminisation diminue, donc, avec le niveau de responsabilité. Les femmes sont plus nombreuses à occuper les fonctions subalternes 53% contre 47% pour les

hommes. Quels sont alors les facteurs explicatifs de cette faible représentativité des femmes dans les instances de décisions ou à des postes de responsabilité ? Quelles en sont les solutions possibles ?

### **3. LES FACTEURS DE LA FAIBLE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES ET SOLUTIONS POSSIBLES**

Les données chiffrées ci-dessus ont permis de mettre en évidence la sous-représentation des femmes à la fois au niveau de l'université des Lettres et des Sciences Humaines dans sa globalité et au niveau des postes à responsabilités et des instances de prise de décision. Nous allons tenter de cerner les facteurs explicatifs de cet état de fait et de faire des propositions susceptibles d'améliorer la représentativité des femmes dans les cercles du pouvoir.

#### **3.1. DES FACTEURS LIÉS À UN STATUT SOCIAL RÉGI PAR DES STÉRÉOTYPES**

Le faible taux de femmes diplômées de haut niveau est lié à plusieurs facteurs. Ces facteurs, d'origines diverses, constituent des handicaps pour l'accès des femmes aux postes à responsabilités et aux instances de décisions dans les Institutions d'Enseignement Supérieur au Mali en général et particulièrement à l'ULSHB. Selon le Dr Bréma Ely DICKO, sociologue et chef de département de sociologie-anthropologie à la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Education (FSHSE) « ... *quand on fait le diagnostic, on se rend compte que les femmes sont sous-représentées dans les postes de décision* ». Il rappelle que dans l'histoire de son université, à l'exception d'une seule dame<sup>5</sup>, l'Université des Lettres et des Sciences Humaines n'a jamais été dirigée ni par une rectrice, ni même par une vice-rectrice. Il ajoute : « *Quant aux autres postes, Il n'y a eu ni de femme-doyenne, ni de vice-doyenne. A l'échelle des départements, sur les 10 départements de notre université, je n'ai pas vu de femme chef de département* ».

Le Dr Ichiaka CAMARA, Secrétaire Principal de la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Education (FSHSE) soutient quant à lui « En termes d'effectif, le sexe féminin est très mal représenté. Les femmes ne sont pas nombreuses dans l'enseignement supérieur. Au niveau de l'administration, il y a plus de femmes que d'hommes mais elles occupent des postes d'appui et le décanat est gouverné uniquement par des hommes ».

Les facteurs explicatifs de cette situation sont à chercher dans le faible taux de scolarisation des filles. Cette faible scolarisation prend racine depuis le niveau

---

5 Mme Djénéba Traoré

primaire et s'accroît au secondaire puis au niveau de l'enseignement supérieur. Dr Mamadou DIA de la faculté des lettres et des Sciences du langage (FLSL) dira à ce propos « *Les racines sont profondes, car elles se situent depuis le fondamental. Si le nombre de filles qui arrivent à avoir le DEF et le BAC est insuffisant, il va de soi que le nombre de femme soit moins élevé à l'université* ». Cet état de fait résulte de notre culture qui situe la place de la femme uniquement au foyer et qui accorde une plus grande importance à l'éducation du garçon qu'à celle de la fille.

Le fait d'être une fille est souvent un handicap car la priorité est donnée à l'éducation du garçon, surtout en cas d'insuffisance de revenus. Cette idée est appuyée par ces propos du secrétaire Principal de la FSHSE, Dr Ichiaka CAMARA qui dit : « Depuis le niveau fondamental, les femmes sont soumises à des contraintes dues à la nature même de notre société. Il est fortement ancré dans nos mœurs qu'entre le garçon et la fille, c'est le garçon qui est prioritaire pour faire des études. Cela est une grande erreur car une fille a autant besoin d'être éduquée, instruite qu'un garçon. L'équilibre d'un foyer repose sur les deux : homme et femme. Si la femme est instruite, c'est la famille, la communauté, l'état et le monde entier qui en bénéficient. Par conséquent, on ne doit pas privilégier la scolarisation des garçons au détriment de celle des filles ».

C'est pourquoi, selon le rapport mondial de suivi de l'EPT (Education Pour Tous), paru en octobre 2013 par l'UNESCO, dans le monde « à l'école primaire 31 millions de filles en âge de fréquenter l'école primaire ne sont pas scolarisées. Il est probable que 17 millions d'entre elles n'iront pas à l'école »<sup>6</sup>. Toujours selon le rapport de l'UNESCO, 2011, l'écart d'inégalités entre filles-garçons est de 39% des filles contre 48% en Afrique Subsaharienne. En 2009, selon le rapport de l'UNESCO, 2012, en Afrique Subsaharienne, seulement 64% des filles achevaient le primaire contre 71% des garçons.

Au Mali, les résultats des examens du DEF 2019 montrent un pourcentage de réussite de 54,20% pour les garçons contre 45,80% pour les filles. Quant au baccalauréat de la même année, ce taux est de 62% pour les garçons contre 38% pour les filles. Ces taux montrent toute la problématique de la progression des filles dans le système de l'éducation. Elle se caractérise par des taux de réussite qui décroissent au fur et à mesure que le niveau de formation s'élève.

Pour expliquer cette situation, il faut noter la déperdition scolaire liée aux mariages précoces et aux tâches ménagères que cela implique, aux grossesses non désirées ainsi que la pauvreté des parents etc. Ces facteurs sont des motifs d'abandon pour la majorité des filles. Dr Mamadou dans son article « les facteurs de l'inégalité des genres à l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako »<sup>7</sup> écrit :

6 Fiche d'information du rapport mondial de suivi de l'EPT, l'éducation des filles-les faits, octobre 2013

7 DIA M, les facteurs de l'inégalité des genres à l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mbongui 2017 (17)

« A cause des tâches ménagères, les filles poursuivent difficilement les études. La jeune fille, la future ménagère, doit apprendre les travaux ménagers : faire la vaisselle, faire la lessive, balayer, cuisiner, puiser l'eau au puits, faire le petit commerce... constituent son lot quotidien. Finalement, elle dispose de peu de temps pour les études. Par ailleurs, l'épuisement physique l'empêche d'apprendre ses leçons, de lire, de s'exercer ».

Les quelques filles qui arrivent à échapper à ces situations et qui atteignent un niveau de formation secondaire sont obligées de se marier avant d'obtenir un diplôme de niveau supérieur car les parents pensent que le mariage qu'ils imposent à leurs filles est un élément fondamental dans la construction de la société.

Cette idée est affirmée par F. KEITA (2019, p. 93)<sup>8</sup> « *Le mariage c'est l'élévation, la grandeur, le pas vers la maturité, la stabilité, la sérénité, la responsabilisation et le respect* ».

Aussi, pour S. B. KOUYATE (1973, p. 71)<sup>9</sup> « (...) la plus noble aspiration d'une jeune fille est le foyer, oui le foyer, un mari et des enfants: c'est le plus grand bonheur ».

Cette construction sociale assigne à la femme certains rôles qu'elle doit accomplir notamment les rôles de reproduction, de production et le rôle communautaire qui peuvent avoir un impact sur sa carrière. Le facteur culturel est donc un élément non négociable dans la promotion et l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

A cause des stéréotypes, les femmes sont victimes de relégation sociale d'où ces propos de M. Nando DEMBELE, chef de la Cellule de Communication au rectorat de l'ULSHB : « *Il y a des hommes qui ne veulent pas que leurs femmes atteignent un certain niveau d'instruction sous prétexte qu'elles ne vont plus s'occuper de leurs foyers et n'obéiront plus à leurs maris* ».

Il est aussi remarquable que beaucoup de femmes, au Mali, même avec le niveau requis, ont du mal à se faire nommer à des postes à responsabilités. A ce propos, G. KENOVI fait observer que :

« La faible représentation des maliennes aux postes de décision peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Selon le rapport sur la représentativité des hommes et des femmes dans les instances nominatives de l'administration publique au Mali, datant de juillet 2015, cette sous-représentation tiendrait surtout à la persistance de représentations sociales très largement diffusées, qui rendent l'engagement politique et administratif au féminin difficile à penser et à admettre pour nombre de citoyens, pour lesquels l'image de la femme reste attachée à l'espace domestique alors que l'administration et la politique sont des activités masculines<sup>10</sup> ».

Les postes à responsabilités sont donc moins confiés aux femmes pour diverses

8 KEITA Fatoumata, (2019), « *Sous fer* », Bamako, La Sahélienne, p 93

9 KOUYATE Seydou Badian, (1973), « *Sous l'orage suivi de la mort de chaka* », Présence africaine, p 71

10 <https://www.journaldumali.com/2019/10/31/inclusion-feminine-tres-longue-marche/> consulté le 05/12/2019 à 11h 28 mns, Publié le 31.10.2019 à 09h29 par Germain KENOVI

raisons qui tiennent, entre autres, au fait que la femme est toujours considérée comme le second de l'homme et, par conséquent, reléguée au second plan, aux préjugés selon lesquels la femme est incapable de gérer efficacement certains postes à responsabilité en raison des rôles qu'elle joue au sein de la société, rôles qui diminuent sa capacité de gestion. Les mêmes pesanteurs sociales font de la femme « le sexe faible ».

Les postes de recteur, de doyen sont soumis à des appels à candidatures ou à élection. Pour y être candidat, il faut surtout être professeur de rang Magistral et les critères pour atteindre ce grade passent par l'élaboration d'articles scientifiques. Cette rédaction d'articles scientifiques qui nécessite du temps et souvent des investigations sur le terrain est un élément clé dans la progression en grade à l'enseignement supérieur. A ce niveau, les hommes sont favorisés. Les femmes ont des difficultés à écrire pour des raisons de temps et de disponibilité. Les hommes peuvent rester pendant des heures tardives pour écrire sans attirer l'attention de la famille ; ce qui n'est pas le cas chez les femmes. Compte tenu des rôles sociaux qu'elles jouent dans la société, des pesanteurs sociales, la production scientifique par les femmes est timide. Ce manque de production scientifique constitue un frein à leur avancement en grade.

Comment améliorer alors le taux d'accès des femmes aux postes à responsabilités et dans les instances de décision à l'ULSHB ?

### **3.2. . ATTEINDRE LES NIVEAUX SUPÉRIEURS DES STRUCTURES HIÉRARCHIQUES : UN DÉFI POUR LES FEMMES ?**

Le terme « plafond de verre », qui « s'est progressivement imposé dans la sociologie du travail et dans les sciences de gestion pour étudier la ségrégation verticale qui contraint les femmes dans leur carrière », fait allusion au fait que dans les structures hiérarchiques, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes. Les femmes sont de celles-là. En effet, par rapport à cet état de fait, la sociologue française J. LAUFER (2004, p. 117-128) <sup>11</sup> écrit :

Ce constat s'applique à tous les pays à des degrés divers, et à toutes les organisations. Partout on constate que les femmes sont de plus en plus rares au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau...

Des barrières invisibles semblent donc empêcher les femmes d'atteindre le sommet de la pyramide. Or, il est de notoriété publique que le développement de toute organisation, de toute société passe par l'implication des hommes et des femmes et leur traitement égal en termes de droits et de devoirs. Il nécessite la suppression des stéréotypes faits aux femmes. Par conséquent, pour briser le « plafond de verre »,

---

<sup>11</sup> LAUFER Jacqueline, « Femmes et carrières: la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, vol. 30, n° 151, 1<sup>er</sup> août 2004, p. 117-128 ([DOI 10.3166/rfg.151.117-128](https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128), [lire en ligne \[archive\]](#)], consulté le 9 mai 2020)

il importe, surtout dans le contexte malien, d'appliquer la loi N° 2015-052 du 18 décembre 2015 sur les quotas dans les fonctions nominatives et électives sur la base de leurs compétences et d'appliquer des mesures correctives à l'endroit des femmes si cela ne heurte pas les principes académiques. N'a-t-il pas été prouvé que les femmes sont à même d'avoir les mêmes capacités intellectuelles, physiques et managériales que les hommes ? A Beijing d'ailleurs, les gouvernements se sont mis d'accord pour éliminer la pauvreté et parvenir au développement durable et ont décidé que les hommes et les femmes participent pleinement et « sur un pied d'égalité à la formulation des politiques et des stratégies macroéconomique et sociale ». Ils ont fixé le taux de participation des femmes à des postes de décision à l'échelon international à 30%. Le Mali a légiféré sur cette décision (cf loi ci-dessus citées). On estime que ce pourcentage, s'il est appliqué à l'échelle internationale, créera une "masse critique" de femmes, un niveau minimum de représentation qui permettra aux femmes de jouer un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques dont elles seront parties prenantes.

Cependant, malgré les défis à relever, certaines femmes percent de plus en plus le "plafond de verre". Elles occupent des postes de direction, sont membres de conseil d'administration, sont ministres, députés etc. Celles qui atteignent ces niveaux attribuent leur réussite à leur niveau d'éducation, aux possibilités d'emploi que cela leur offre, à l'encouragement qu'elles reçoivent de la part de leur entourage, à l'appui de leur famille, de superviseurs, de professeurs et collègues ainsi qu'au coaching réussi des militants de l'égalité des sexes.

On peut retenir aussi que pour se faire remarquer et parvenir à des postes à responsabilités, les femmes doivent souvent être surqualifiées. L'exemple de Mme Johnson-Sirleaf, première africaine à accéder à la magistrature suprême au Libéria, nous le rappelle. Son élection semble avoir été possible car elle paraissait plus qualifiée que ses rivaux de sexe masculin. De ce fait, il conviendrait d'appuyer les projets et les programmes de scolarisation des filles qui favorisent l'éducation et la formation des filles afin qu'elles atteignent des niveaux de diplômes voire de grades élevés. La scolarisation massive des filles et l'accompagnement de toute la société restent des facteurs déterminants pour l'émancipation de la femme et leur accès à des postes à responsabilités ou à des instances de décisions dans les structures faïtières.

Pour obtenir un poste, une femme va se retenir de demander, n'ose pas exiger ou faire pression pour avoir une promotion alors qu'un homme ne se laissera pas emprisonner par cette pesanteur. C'est pourquoi, il faut un leadership féminin. Les femmes doivent avoir les qualités d'un leader. Le leader, c'est quand on peut faire sortir le meilleur de soi, le meilleur que les autres ont en eux et qu'ils ne savent pas qu'ils l'ont. C'est à ce prix qu'elles peuvent marquer l'histoire.

Les femmes ont toujours eu moins de possibilité que les hommes de parvenir à des

postes à responsabilité ou à des fonctions politiques. Elles sont souvent intimidées par le système administratif et politique et hésitent à s'engager dans les processus de conquête du pouvoir, souvent, à cause de la pauvreté qui est l'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les femmes africaines. Il faut donc développer des programmes expressément conçus pour assurer leur autonomisation et la formation de celles qui font leur entrée dans les cercles du pouvoir.

Un autre obstacle, qui tire les femmes vers le bas, est qu'elles font des maternités. L'entretien des enfants, les obligations ainsi que les tâches ménagères que cela implique empêchent certaines femmes à s'engager dans les joutes électorales ou même à accepter certaines responsabilités. Il convient, par conséquent, de lever cet obstacle. La hiérarchie doit créer les conditions et l'environnement permettant aux femmes de continuer à étudier ou à s'épanouir, en mettant en place des crèches là où le besoin se fait sentir. La maternité et les autres responsabilités familiales ne doivent pas être des freins à l'avancement professionnel des femmes.

## CONCLUSION

L'enseignement supérieur reste le plus haut lieu d'accès et de production du savoir, le lieu de production et de diffusion des pratiques qui sont absorbées par la société. Il est aussi un terrain propice à l'application des nouvelles idées. Cependant, les femmes brillent par leur absence dans les domaines cruciaux du savoir des universités.

A l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, nos investigations révèlent que les femmes sont très peu représentées à des postes décisionnels à cause de beaucoup de facteurs. L'université étant le creuset du savoir, un changement qui survient à ce niveau impactera sûrement sur la société entière. A cet effet, il est impératif d'instituer des mesures pour promouvoir le genre. Scolarisation massive, mesures correctives, autonomisation, lutte contre les stéréotypes etc. sont nécessaires pour atteindre la masse critique de femmes attendue au sommet. Mais pour y parvenir, il importe que les premiers décideurs de notre université regardent toutes ces questions avec des « Lunettes genre ».

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. DIA Mamadou, (2017), les facteurs de l'inégalité des genres à l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, *Mbongui (17)*
2. Fiche d'information du rapport mondial de suivi de l'EPT, l'éducation des filles-les faits, octobre 2013
3. <https://www.humanium.org/fr/wp-content/uploads/declaration-pekini.pdf>,

consulté le 04 septembre 2019 à 13 H 25 mns Journal officiel de la république du Mali, Loi n°2015-052/ du 18 décembre 2015 instituant des mesures pour promouvoir le genre dans l'accès aux fonctions nominatives et électives, [2204]

4. KEITA Fatoumata, (2019), « *Sous fer* », Bamako, La Sahélienne, p 93
5. KENOVI Germain, <https://www.journaldumali.com/2019/10/31/inclusion-feminine-tres-longue-marche/> consulté le 05/12/2019 à 11h 28 mns, Publié le 31.10.2019 à 09h29
6. KOUYATE Seydou Badian, (1973), « *Sous l'orage suivi de la mort de cha-ka* », Présence africaine, p 71
7. LAUFER Jacqueline, « *Femmes et carrières: la question du plafond de verre* », *Revue française de gestion*, vol. 30, n° 151, 1<sup>er</sup> août 2004, p. 117–128 (DOI [10.3166/rfg.151.117-128](https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128), [lire en ligne \[archive\]](#), consulté le 9 mai 2020)
8. Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, rapport national volontaire sur la mise en œuvre des objectifs de développement durable forum politique de haut niveau sur le développement durable (New York, Juillet 2018)