PERSPECTIVES PHILOSOPHIQUES

Actes du colloque international pluridisciplinaire

LA CRISE DE L'UNIVERSITÉ EN AFRIQUE : DIAGNOSTIC ET ÉLÉMENTS DE STRATÉGIES TRANSVERSALES

Volume XII – Numéro 22 - Bouaké, les 09, 10 et 11 Juin 2022 Côte d'Ivoire

ISSN : 2313-7908

N° DÉPÔT LÉGAL 13196 du 16 Septembre 2016

PERSPECTIVES PHILOSOPHIQUES

Revue Ivoirienne de Philosophie et de Sciences Humaines

Directeur de Publication : Prof. Grégoire TRAORÉ

Boîte postale : 01 BP V18 ABIDJAN 01

Tél : (+225) 01 03 01 08 85
(+225) 01 03 47 11 75
(+225) 01 01 83 41 83

E-mail : administration@perspectivesphilosophiques.net

Site internet : https://www.perspectivesphilosophiques.net

ISSN : 2313-7908

N° DÉPÔT LÉGAL 13196 du 16 Septembre 2016

ADMINISTRATION DE LA REVUE PERSPECTIVES PHILOSOPHIQUES

Directeur de publication : **Prof. Grégoire TRAORÉ**, Professeur des Universités
Rédacteur en chef : **Prof. N'dri Marcel KOUASSI**, Professeur des Universités
Rédacteur en chef Adjoint : **Dr Éric Inespéré KOFFI**, Maître de Conférences

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Prof. Aka Landry KOMÉNAN, Professeur des Universités, Philosophie politique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Antoine KOUAKOU, Professeur des Universités, Métaphysique et Éthique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Ayénon Ignace YAPI, Professeur des Universités, Histoire et Philosophie des sciences, Université Alassane OUATTARA**.**
Prof. Azoumana OUATTARA, Professeur des Universités, Philosophie politique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Catherine COLLOBERT, Professeur des Universités, Philosophie Antique, Université d'Ottawa
Prof. Daniel TANGUAY, Professeur des Universités, Philosophie Politique et Sociale, Université d'Ottawa
Prof. David Musa SORO, Professeur des Universités, Philosophie ancienne, Université Félix HOUPHOUËT-BOIGNY
Prof. Doh Ludovic FIÉ, Professeur des Universités, Théorie critique et Philosophie de l'art, Université Alassane OUATTARA
Prof. Henri BAH, Professeur des Universités, Métaphysique et Droits de l'Homme, Université Alassane OUATTARA
Prof. Issiaka-P. Latoundji LALEYE, Professeur des Universités, Épistémologie et Anthropologie, Université Gaston Berger, Sénégal
Prof. Jean Gobert TANOH, Professeur des Universités, Métaphysique et Théologie, Université Alassane OUATTARA
Prof. Kouassi Edmond YAO, Professeur des Universités, Philosophie politique et sociale, Université Alassane OUATTARA
Prof. Lazare Marcellin POAMÉ, Professeur des Universités, Bioéthique et Éthique des Technologies, Université Alassane OUATTARA
Prof. Mahamadé SAVADOGO, Professeur des Universités, Philosophie morale et politique, Histoire de la Philosophie moderne et contemporaine, Université de Ouagadougou
Prof. N'Dri Marcel KOUASSI, Professeur des Universités, Éthique des Technologies, Université Alassane OUATTARA
Prof. Samba DIAKITÉ, Professeur des Universités, Études africaines, Université Alassane OUATTARA
Prof. Donissongui SORO, Professeur des Universités, Philosophie antique, Philosophie de l'éducation Université Alassane OUATTARA

COMITÉ DE LECTURE

Prof. Ayénon Ignace YAPI, Professeur des Universités, Histoire et Philosophie des sciences, Université Alassane OUATTARA
Prof. Azoumana OUATTARA, Professeur des Universités, Philosophie politique, Université Alassane OUATTARA
Prof. Catherine COLLOBERT, Professeur des Universités, Philosophie Antique, Université d'Ottawa
Prof. Daniel TANGUAY, Professeur des Universités, Philosophie Politique et Sociale, Université d'Ottawa
Prof. Doh Ludovic FIÉ, Professeur des Universités, Théorie critique et Philosophie de l'art, Université Alassane OUATTARA
Prof. Henri BAH, Professeur des Universités, Métaphysique et Droits de l'Homme, Université Alassane OUATTARA
Prof. Issiaka-P. Latoundji LALEYE, Professeur des Universités, Épistémologie et Anthropologie, Université Gaston Berger, Sénégal
Prof. Kouassi Edmond YAO, Professeur des Universités, Philosophie politique et sociale, Université Alassane OUATTARA
Prof. Lazare Marcellin POAMÉ, Professeur des Universités, Bioéthique et Éthique des Technologies, Université Alassane OUATTARA
Prof. Mahamadé SAVADOGO, Professeur des Universités, Philosophie morale et politique, Histoire de la Philosophie moderne et contemporaine, Université de Ouagadougou
Prof. Samba DIAKITÉ, Professeur des Universités, Études africaines, Université Alassane OUATTARA
Prof. Nicolas Kolotioloma YEO, Professeur des Universités, Philosophie antique, Université Alassane OUATTARA

COMITÉ DE RÉDACTION

Secrétaire de rédaction : **Dr Kouassi Honoré ELLA**, Maître de Conférences
Trésorier : **Dr Kouadio Victorien EKPO**, Maître de Conférences
Responsable de la diffusion : **Dr Faloukou DOSSO**, Maître de Conférences
Dr. Kouassi Marcelin AGBRA, Maître de Conférences
Dr Alexis Koffi KOFFI, Maître de Conférences
Dr Chantal **PALÉ-KOUTOUAN**, Maître-assistant
Dr Amed Karamoko SANOGO, Maître de Conférences

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE : ALLOCUTIONS ET COMMUNICATIONS EN PLÉNIÈRE.....1

I. ALLOCUTIONS.....1

Allocution du Président du comité d'organisation.....2

Allocution du Directeur du Département de Philosophie.....6

Allocution du Directeur de l'UFR-CMS.....9

Allocution du Président de l'Université Alassane OUATTARA.....12

Allocution du Maire de Bouaké.....15

Allocution du Ministre de la Promotion de la bonne Gouvernance et de la lutte contre la Corruption, Parrain du Colloque.....17

Allocution du Président du Conseil Économique Social Environnemental et Culturel, Patron du colloque.....19

Allocution de clôture du Président émérite de l'Université Alassane Ouattara, Président de la Chaire UNESCO de Bioéthique de l'UAO.....21

Rapport de synthèse.....24

Recommandations.....31

II. COMMUNICATIONS EN PLÉNIÈRE.....33

« Vrai et faux pluralisme ». Les universités dans l'ordre mondial contemporain,
Ernst Wolff.....35

Notre devoir et notre foi au caractère universel de l'Université,
Thiémélé L. Ramsès BOA.....51

DEUXIÈME PARTIE : AXES DE RÉFLEXION ET ATELIERS.....63

PREMIER AXE : GOUVERNANCE ET FINANCEMENT DES UNIVERSITÉS...65

Mauvaise gouvernance endémique des États africains : approche synoptique des universités en déconstruction,
Kobenan Maxime KOUMAN.....67

L'essence de l'université chez Heidegger : la *Lehrerschaft* face aux défis de la *Führerschaft*, cas de l'Afrique,
Pascal Dieudonné ROY-EMA.....85

La gouvernance universitaire à l'épreuve de la discipline sur le campus au Cameroun,
Saidou ABOUBAKAR.....101

Gouvernance et financement des universités de la zone UEMOA,
Kadiatou SANOGO N'DOURE 119

Fondements et typologie caractéristique de la crise de l'université en Afrique : cas de l'université gabonaise,
Georges MOUSSAVOU.....135

Projets d'école et l'autonomie des universités au Togo,
Ati-Mola TCHASSAMA.....149

La communication interne de l'UFR/LAC de l'université Joseph KI-ZERBO au Burkina Faso,
1. Marcel BAGARE 2. Dognon Lucien BATCHO 3. Salif ZONGO.....165

DEUXIÈME AXE : UNIVERSITÉ ET QUESTION DU GENRE.....185

Femmes et carrières à l'épreuve de la disparité fondée sur le sexe au sein de l'université de N'Djamena,
1. Dieudonné VAÏDJIKÉ 2. Alexis NGARMBATEDJIMAL 3. François NDILBÉ MBAÏNGUEM.....187

Genre et harcèlement sexuel en milieu universitaire : le cas des étudiantes des universités de Côte d'Ivoire,
Lou Gobou Bien-aimée GOHI.....203

TROISIÈME AXE : FORMATION ET EMPLOYABILITÉ DES ÉTUDIANTS.....217

La dialectique de la formation et de l'emploi : l'université à l'épreuve du devenir,
Akpolê Koffi Daniel YAO.....219

Penser la crise des universités africaines comme une crise de la langue de la formation scientifique,
Tohotanga COULIBALY.....233

La philosophie de l'entrepreneuriat : une implication socio-économique de l'allégorie de la caverne chez Platon,
Bi Zaouli Sylvain ZAMBLÉ.....247

Formation et employabilité des étudiants africains, quelle approche philosophique ?,
Aikpa Benjamin DIOMAND.....263

La question de la réforme et la révolution dans l'université en Afrique à la lumière de la pensée de Paul RICŒUR,
Oi Kacou Vincent Davy KACOU.....283

L'employabilité des diplômés en SHS au Mali : des dynamiques contradictoires aux origines de la crise de l'université,
Sambou DIABY.....299

Les universités africaines : entre professionnalisation manquée des enseignements et prolifération des instituts privés d'enseignement supérieur douteux,
Théodore TEMWA.....315

Crise de l'université camerounaise comme crise des sciences sociales : entre théorisation et professionnalisation des enseignements,
Lydie Christiane AZAB à BOTO.....333

De la mission nouvelle des universités africaines : pour une politique d'employabilité des jeunes,
Miesso ABALO.....351

Formations et risques de chômage des étudiants au Gabon : quelle représentation sociale ?,
Parfait MIHINDOUBOUSSOUGOU.....365

QUATRIÈME AXE : UNIVERSITÉ ET CULTURE DE L'EXCELLENCE.....383

De la promotion de l'éducation positive pour une université plus créative,
Hyacinthe Aboa ACHI.....385

La refondation de l'université africaine comme institution méritocratique : un impératif catégorique dans la quête de l'excellence,
Franck KOUADIO.....399

Culture organisationnelle et excellence à l'Institut Supérieur du Génie Électrique du Burkina Faso (ISGE-BF)
Marcel ZERBO.....419

Le finalisme aristotélicien : une invitation à l'excellence pour nos universités africaines,
Arnaud-Olivier GNAHOUA.....435

De la culture de l'excellence dans l'espace universitaire africain : réflexion à partir de la pensée de Njoh-Mouelle Ébénézer,
Zolou Goman Jackie Élise DIOMANDÉ.....447

Une auratisation de l'environnement académique peut-elle sauver l'université de la grisaille ?,
Masséké OPONOU.....463

Conditions pour un excellent enseignement à l'université,
Niali Armand-Privat PILLAH.....477

CINQUIÈME AXE : SYNDICALISME, POLITIQUE ET VIOLENCE À L'UNIVERSITÉ.....497

La fin et les moyens : conséquences de l'auto-justification de la violence politique et syndicale dans les universités ivoiriennes,
Youldé Stéphane DAHÉ.....499

La démocratisation des libertés chez Marx : une propédeutique à la pacification de l'espace universitaire ivoirien,
Jean-Joel BAHI.....515

Les universités ivoiriennes à l'épreuve de la violence des syndicats estudiantins,
1. Koffi Décaird KOUADIO 2. Alice KOUAKOU.....531

Le paradigme esthético-éducatif aristotélicien et schillérien face à la problématique de la violence dans l'espace universitaire ivoirien,
Koudou François OZOUKOU.....545

La FESCI, ce boulet que porte l'université ivoirienne dans un élan de servitude volontaire,
Bledé SAKALOU.....557

Violences en milieux universitaires : déterminisme et normativité d'un phénomène pernicieux en Côte d'Ivoire,
Tiasvi Yao Raoul AGBAVON.....575

Les enjeux de l'art technologique dans les crises universitaires ivoiriennes à partir de la pensée de Walter BENJAMIN,
Barthelemy Brou KOFFI.....589

Violences estudiantines syndicales en Côte d'Ivoire : entre revendications légitimes et délinquance,
Kouassi Marcelin AGBRA.....605

Les relations conflictuelles entre les syndicats et l'administration gabonaise. Cas du SNEC de 1991 à 2020,
1. Lucien MANOKOU 2. Nathalie EBANETH.....621

SIXIÈME AXE : RESPONSABILITÉS ÉTHIQUES, PÉDAGOGIQUES ET ACADÉMIQUES DES UNIVERSITAIRES.....637

Décolonisation de la pensée : exigence de qualité académique,
Mafa Georges ASSEU.....639

Du modèle anthropologique canguilheméen : une thérapie à la crise de l'université en Afrique
Florence BOTTI.....655

Le savoir ou la politique : la mission des universitaires africains en question,
Dotsè Charles-Grégoire ALOSSE.....667

L'enseignement philosophique : un modèle d'étude exégétique pour une université en crise,
Chantal PALÉ-KOUTOUAN.....683

L'enseignement dialectique platonicien : un guide d'éducation pour l'excellence universitaire,
Ange Allassane KONÉ.....699

Autodétermination des peuples et censure : la fonction de l'université selon Kant,
Amidou KONÉ.....715

Éthique de la discussion et crise de l'université en Afrique,
Cyrille SEMDE.....731

SEPTIÈME AXE : INFRASTRUCTURES, TICE ET INNOVATION PÉDAGOGIQUE.....745

TICE, déconstruction ou reconstruction technoscientifique de la crise des universités en Afrique subsaharienne ?,
Kouadio Victorien EKPO.....747

Le rôle de l'insuffisance des infrastructures dans la crise universitaire au Niger,
Abdou KAILOU DJIBO.....761

Problèmes de logements d'étudiants et crises académiques à l'université Peleforo GON COULIBALY, Korhogo,
1. Djibril KONATÉ 2. Foussata DAGNOGO.....783

HUITIÈME AXE : LIBERTÉS ET FRANCHISES UNIVERSITAIRES...797

Ontologie augustinienne et résolution des crises universitaires,
N'gouan Yah Pauline ANGORA épse ASSAMOI.....799

NEUVIÈME AXE : UNIVERSITÉ ET DYNAMIQUE DES SOCIÉTÉS...811

La vocation de l'université en Afrique à la lumière du *Conflit des facultés* d'Emmanuel Kant,
Éric Inespéré KOFFI.....813

De la décadence éthico-religieuse à la déconfiture institutionnelle des universités en Afrique : une analyse prospective,
Kouassi Honoré ELLA.....829

Communication de crise et crises de fonctionnement dans les universités subsahariennes,
Faloukou DOSSO.....847

Sociétés en crise et crise de l'université en Afrique : la culture comme recours dans la perspective de Paulin HOUNTONDJI,
Kouamé Hyacinthe KOUAKOU.....863

La crise des universités africaines : le péril de l'éducation parentale,
Aya Anne-Marie KOUAKOU.....879

Fondements et enjeux de la crise de l'université publique en Afrique noire : quels repères pour en sortir ?,
Bilakani TONYEME.....895

Université et culture des valeurs morales chez les étudiants au Burkina Faso,
Bawala Léopold BADOLO.....911

Universités, enseignants-chercheurs : objectifs et implications socio-politiques en Afrique,
Cyrille MICKALA.....927

Les universités dans le développement des sociétés africaines,
Adjoua Marie Jeanne KONAN.....949

Le conservatisme platonicien, un possible remède à la crise de l'université,
Amed Karamoko SANOGO.....963

Crise des universités africaines comme crise de la rationalité,
Roland TECHOU.....979

L'engagement des universitaires face aux réalités sociales chez Marcuse,
Amara SALIFOU.....995

Crise universitaire et défis éducationnels à partir de la pensée de Hobbes,
Amenan Madeleine Épouse Ekra KOUASSI.....1011

Crise universitaire : impératif éthique bergsonien de libération de l'intellect,
Amani Albert NIANGUI.....1025

LIGNE ÉDITORIALE

L'univers de la recherche ne trouve sa sève nourricière que par l'existence de revues universitaires et scientifiques animées ou alimentées, en général, par les Enseignants-Chercheurs. Le Département de Philosophie de l'Université de Bouaké, conscient de l'exigence de productions scientifiques par lesquelles tout universitaire correspond et répond à l'appel de la pensée, vient corroborer cette évidence avec l'avènement de *Perspectives Philosophiques*. En ce sens, *Perspectives Philosophiques* n'est ni une revue de plus ni une revue en plus dans l'univers des revues universitaires.

Dans le vaste champ des revues en effet, il n'est pas besoin de faire remarquer que chacune d'elles, à partir de son orientation, « cultive » des aspects précis du divers phénoménal conçu comme ensemble de problèmes dont ladite revue a pour tâche essentielle de débattre. Ce faire particulier proposé en constitue la spécificité. Aussi, *Perspectives Philosophiques*, en son lieu de surgissement comme « autre », envisagée dans le monde en sa totalité, ne se justifie-t-elle pas par le souci d'axer la recherche sur la philosophie pour l'élargir aux sciences humaines ?

Comme le suggère son logo, *perspectives philosophiques* met en relief la posture du penseur ayant les mains croisées, et devant faire face à une préoccupation d'ordre géographique, historique, linguistique, littéraire, philosophique, psychologique, sociologique, etc.

Ces préoccupations si nombreuses, symbolisées par une kyrielle de ramifications s'enchevêtrant les unes les autres, montrent ostensiblement l'effectivité d'une interdisciplinarité, d'un décloisonnement des espaces du savoir, gage d'un progrès certain. Ce décloisonnement qui s'inscrit dans une dynamique infinitiste, est marqué par l'ouverture vers un horizon dégagé, clairsemé, vers une perspective comprise non seulement comme capacité du penseur à aborder, sous plusieurs angles, la complexité des questions, des préoccupations à analyser objectivement, mais aussi comme probables horizons

dans la quête effrénée de la vérité qui se dit faussement au singulier parce que réellement plurielle.

Perspectives Philosophiques est une revue du Département de philosophie de l'Université de Bouaké. Revue numérique en français et en anglais, *Perspectives Philosophiques* est conçue comme un outil de diffusion de la production scientifique en philosophie et en sciences humaines. Cette revue universitaire à comité scientifique international, proposant études et débats philosophiques, se veut par ailleurs, lieu de recherche pour une approche transdisciplinaire, de croisements d'idées afin de favoriser le franchissement des frontières. Autrement dit, elle veut œuvrer à l'ouverture des espaces gnoséologiques et cognitifs en posant des passerelles entre différentes régionalités du savoir. C'est ainsi qu'elle met en dialogue les sciences humaines et la réflexion philosophique et entend garantir un pluralisme de points de vues. La revue publie différents articles, essais, comptes rendus de lecture, textes de référence originaux et inédits.

Le comité de rédaction

FEMMES ET CARRIÈRES À L'ÉPREUVE DE LA DISPARITÉ FONDÉE SUR LE SEXE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ DE N'DJAMENA

1. Dieudonné VAÏDJIKÉ
Université de N'Djamena (Tchad)
vaidjiked@yahoo.fr

2. Alexis NGARMBATEDJIMAL
Université de N'Djamena (Tchad)
gou_alexis@yahoo.fr

3. François NDILBÉ MBAÏNGUEM
Université de N'Gaoundéré (Cameroun)
fndilbembainguem@gmail.com

Résumé :

Les carrières des femmes à l'Université de N'Djamena (doctorat, post-doctorat, premier poste, postes à responsabilité…), comme dans d'autres universités du pays et d'ailleurs, restent largement en retrait par rapport à celles des hommes. Les femmes semblent s'intégrer difficilement et sont sous-représentées à tous les niveaux : pédagogique, administratif et décisionnel. Une démarche qualitative, intégrant la revue documentaire, l'observation directe et les entrevues individuelles menées auprès de quelques acteurs de l'enseignement supérieur, montre que la féminisation progresse dans l'espace universitaire *n'djamenois*. Cependant, les instances de recrutement de l'enseignement supérieur et le fonctionnement de l'Université de N'Djamena ne sont pas exonérés des risques de discrimination (indirecte) ou de marginalisation.

Mots-clés : carrière universitaire, discrimination, enseignante-chercheure, femme, genre, N'Djamena.

Abstract :

The careers of women at the University of N'Djamena (doctorate, post-doctorate, first position, positions of responsibility, etc.), as in other universities in the country and elsewhere, remain largely behind those of men. Women seem to have difficulty integrating and are under-represented at all levels: educational, administrative and decision-making. A qualitative approach, integrating the documentary review, direct observation and individual interviews conducted with a few higher education actors, shows that feminization is progressing in the

N'Djamenian university space. However, the higher education recruitment bodies and the functioning of the University of N'Djamena are not exempt from the risks of (indirect) discrimination or marginalization.

Keywords : university career, discrimination, teacher-researcher, woman, gender, N'Djamena.

Introduction

Les recherches sur les femmes, dans le milieu universitaire, ne sont pas un fait nouveau. Plusieurs études se sont inscrites dans la suite logique des interprétations et explications consacrées à la place, à la responsabilisation, à la condition de la femme et/ou aux conditions de travail des femmes, dans les universités comme dans d'autres institutions, au regard de la société sur leur vie professionnelle. En dépit de nombreuses étapes franchies à l'échelle mondiale, qui tendent vers l'égalité entre l'homme et la femme, les femmes universitaires, dont celles du Tchad, subissent, dans leur carrière, des inégalités sexuelles liées au genre[1]. Elles sont, très souvent, discriminées, écartées de certaines responsabilités, mais aussi de certains avantages professionnels à cause de leur statut de femme. Cela ne signifie-t-il pas que les politiques du genre demeurent encore des nouvelles problématiques qui préoccupent, si nous voulons comprendre et expliquer les barrières auxquelles les femmes font face dans l'exercice de leur métier, dans la valorisation de leur surinvestissement ?

En effet, les femmes, en particulier les enseignantes-chercheures de l'Université de N'Djamena comme celles d'autres universités du Tchad et d'ailleurs, sont victimes des inégalités sexuelles qui se justifient par leur faible représentation dans les instances décisionnelles, administratives et pédagogiques. Considérées comme des individualités particulières du « sexe faible », puis supposées être insuffisamment représentées dans les activités de promotion et dans l'analyse de leurs évolutions contrairement aux hommes (S.

[1] Il est important de rappeler que le genre est une acquisition parfois inconsciente des caractéristiques sur la base desquelles la société différencie l'homme de la femme. Or, à comprendre S. de Beauvoir (1949), être homme ou femme est une série de constructions sociales. En d'autres mots, poursuit-elle, on ne naît pas femme, on le devient.

Louvel et A. Valette, 2014), les enseignantes-chercheures de l'Université de N'Djamena, à l'instar d'autres femmes universitaires, sont quelquefois retardées ou exclues des activités scientifiques. De ce fait, les femmes ne construisent-elles pas difficilement leur projet de carriériste à l'Université de N'Djamena ? Les compétences professionnelles constatées chez les hommes et les femmes en milieu universitaire ne doivent-ils pas permettre aux femmes d'y exercer les mêmes fonctions que les hommes ? Comment rétablir l'égalité de sexes dans la promotion académique universitaire ?

Pour traiter ces questions, qui découlent de notre préoccupation sur la répartition inégale des tâches entre hommes et femmes au sein de l'Université de N'Djamena, nous proposons une approche méthodologique consistant à recourir à des données empiriques afin de confronter les éléments de réponse obtenus à partir de la méthode qualitative.

1. Approche méthodologique

Comme nous l'avons mentionné, cette étude s'inscrit exclusivement dans la démarche qualitative. Compte tenu de la qualité des informations recherchées, nous proposons cette méthode pour aborder les acteurs sur les situations qu'ils ont vécues ou expérimentées en matière de discriminations liées aux inégalités de sexe. Ainsi, certaines questions ont été animées par des entretiens pour éclairer les résultats par des motivations de personnes et la carrière dans l'enseignement supérieur. Sans doute, les femmes et les hommes universitaires ont constitué la population cible de cette étude lors de la collecte des données sur le terrain.

La taille de l'échantillon est constituée de 25 personnes, dont 10 hommes et 15 femmes de l'Université de N'Djamena. Si le nombre des femmes dépasse celui des hommes, c'est parce que nous leur avons donné l'opportunité d'exprimer ce qu'elles ressentent effectivement en tant qu'enseignantes-chercheures ou travailleuses dans l'enseignement supérieur. Cependant, il faut relever que certaines occasions de rencontre ont facilité la tâche dans la collecte des informations recherchées. D'abord, notre collaboration avec les collègues de l'Université de N'Djamena, qui se sont rendus disponibles à décrire ce qu'ils savent des conditions de travail de leurs collègues femmes. Enfin, à l'occasion

de la célébration du cinquantenaire de l'Institution du 04 au 09 mai 2022, qui a mobilisé tout le personnel enseignant, administratif et partenaire, nous avons pu mettre à profit le temps pour échanger avec quelques autorités universitaires et enseignants-chercheurs (hommes et femmes) des quatre sites universitaires de N'Djamena (Ardepdjoumal, Farcha, Gardolé et Toukra).

Les critères de sélection de nos informateurs tiennent compte, entre autres, de la profession et du rôle des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur. Cela nous a permis de bien identifier nos interlocuteurs avec qui nous avons partagé de riches connaissances sur les conditions de travail des enseignantes-chercheures ou chercheures à l'Université de N'Djamena. Les résultats obtenus se présentent sous la formule de discussion avec la confrontation des éléments des réponses de différents types. Les axes d'information sont relatifs aux perceptions de la carrière des femmes dans l'enseignement supérieur, mais aussi aux difficultés qu'elles y rencontrent.

2. Résultats et discussion

La collecte des données sur le terrain a permis d'obtenir les résultats. Ces résultats sont présentés ici sous forme de discussion et d'analyse reposant sur la confrontation des idées ou de différents points de vue des acteurs interrogés.

2.1. Organes de gouvernance et politique du genre dans l'espace universitaire tchadien

Dans les institutions publiques et privées, en général, la politique de l'égalité entre hommes et femmes inspire une gestion inclusive des ressources humaines dans le processus de développement et les politiques publiques (A. Moukaddem et A.-F. Bender, 2021). Le droit de la femme séduit, par conséquent, un nombre important de textes sur le genre dans ces institutions, parce que l'émancipation et/ou l'épanouissement des femmes, voire leur participation aux décisions politiques au même titre que les hommes, sont à la base des objectifs mondiaux de développement (ONU, 2015). À partir de ces objectifs, les femmes figurent dans de nombreux programmes de développement, et doivent faire partie des instances importantes de décision pour le progrès sur tous les plans. Cela sous-tend que les femmes occupent une place prioritaire dans les programmes

politiques qui promeuvent leur épanouissement et autonomie, dans les grandes institutions telles que les Universités. C'est ce que F. Fassa et al. (2019, p. 1) ont fait comprendre dans leur analyse lorsqu'ils affirmaient : « Depuis la fin du XXe siècle, les interventions des gouvernements en faveur de l'égalité se sont multipliées, tout au moins dans les discours, pour qu'une place de plus en plus grande soit faite à de telles politiques et contribue à la lutte contre les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes ».

Au Tchad, notamment, l'intégration des femmes à l'enseignement supérieur s'accompagne de l'élaboration de textes légaux pour la reconnaissance de leurs droits. Des organes tels que le Conseil d'Administration (CA), la Présidence de l'Université (PU) et le Conseil d'Enseignement et de la Vie Universitaire (CEVU) sont chargés d'appliquer les textes et de promouvoir la politique du genre au sein de l'Université, dans le but d'aider les femmes à y exercer leur métier, sans discrimination, sans harcèlement, etc., dans l'égalité des chances. Mais, il s'avère que la politique du genre est banalisée, réduite à des jeux de l'impression laissant toujours les femmes dans les conditions accablantes de travail. Elle tient lieu du choix que ces dernières devraient opérer entre l'abandon et la survie pour échapper aux inégalités socioprofessionnelles. Cette politique est loin de prendre en compte les obstacles auxquels les femmes font face à différents niveaux de formation et de vie professionnelle. Par conséquent, l'exécution de la politique du genre se pose avec acuité ; et les règles d'égalité et de promotion des femmes dans l'espace universitaire s'engloutissent dans les politiques discriminatoires entravant leur progression dans la carrière universitaire. Il faut comprendre que, malgré l'existence des organes d'exécution de la politique du genre, les femmes rencontrent des difficultés dans la carrière de l'enseignante-chercheure, parfois à cause du poids des pesanteurs socioculturelles[2].

[2] Dans la société patriarcale, c'est l'homme qui possède les pleins pouvoirs. Cela s'observe non seulement dans la famille, mais encore dans tous les postes clés de la société. Au fil des siècles, cet état de fait s'est imposé comme une évidence, et la femme a laissé à l'homme les hautes responsabilités, parce que celui-ci est qualifié de sexe fort et elle-même de sexe faible. Désormais, l'homme décide pour la femme (M. Richard, 1977).

Il est vrai que les règles de promotion et d'égalité entre les sexes profitent généralement aux hommes qui se considèrent comme le sexe supérieur. Du coup, la gestion et le fonctionnement de l'espace universitaire reposent sur l'inégalité des droits, des responsabilités et des opportunités dont devraient jouir à la fois les hommes et les femmes. Les hommes sont davantage privilégiés dans leurs carrières. Or, le but de la politique du genre consiste à prendre en compte la répartition des rôles et des activités des femmes et des hommes dans la société ; cela pour tendre vers un équilibre des rapports des pouvoirs entre les sexes (*Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes en Chine, 1996*) et vers un partenariat effectif entre les deux sexes (S. de Beauvoir, 1949), dans le système valorisé des chercheurs. Un système qui consiste à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux de l'enseignement et de la recherche scientifique.

2.2. Responsabilisation des femmes à l'Université de N'Djamena

Dans le monde du travail, en général, et en particulier, dans l'espace universitaire, la disparité entre les sexes reste profonde : les possibilités d'emploi et de responsabilité sont moindres pour les femmes. Aussi, pour réussir professionnellement, celles-ci doivent s'adapter au modèle masculin et en adopter les valeurs de compétitivité et d'agressivité. Les femmes carriéristes de l'Université de N'Djamena ne sont pas moins concernées, comme celles d'autres universités du Tchad et d'ailleurs, du fait de leur présence moins significative dans l'investissement pédagogique, mais surtout administratif. Elles sont peu associées aux postes de responsabilité. Les hommes sont visibles à des postes stratégiques et valorisés à plusieurs titres (Ministère de l'éducation nationale, 2000), tandis que les femmes, actives à l'intérieur de l'université, s'occupent rarement des postes stratégiques comme « présidente d'université ». Il en résulte que leur place est moins considérée dans les instances de prise des décisions qui marquent la vie politique et scientifique de l'université. Dès lors, la culture de différence devient une norme ou une règle normale de nomination dans les tâches administratives, comme l'avouent Lhenry (2005) et Fassa et al. (2019).

Nombre de penseurs, tels que Platon, reconnaissent aussi que la nature de la femme est différente de la nature de l'homme. Cependant, ils affirment que des natures distinctes doivent se consacrer aux mêmes occupations. Toutefois, il faut

« confier aux femmes une part plus légère qu'aux hommes, compte tenu de la faiblesse de leur genre » (Platon, 2002, 457a). En clair, aux yeux de Platon, la femme et l'homme ont les mêmes aptitudes, cependant, il faut réserver à la femme les tâches plus légères, et par suite, choisir les femmes qui sont physiquement et intellectuellement aptes comme l'homme pour les mêmes fonctions.

En effet, à cause des inégalités sexuelles, l'on s'imagine que les femmes ne sont pas bien positionnées pour commander les hommes, ou instruire, dans un milieu où on retrouve les hommes majoritairement, et plus aisément à des postes plus stratégiques. La discrimination fondée sur le sexe est illégale. Mais même après l'égalité des sexes établie dans la loi ou la constitution, il reste souvent des us et coutumes conférant des *droits* ou des *privilèges* aux hommes. C'est ainsi que les hauts postes de commandement, ou les postes clés, sont fortement concentrés entre les mains des hommes qui se partagent les premiers rôles, les responsabilités et les opportunités scientifiques de grandes importances. Ces propos l'illustrent succinctement : « Les femmes ont accès seulement aux postes des secrétaires, mais aussi certains postes techniques ou de ressources financières. Rares, elles n'accèdent aux postes du haut sommet de l'Université »[3]. Cela montre bien évidemment que les femmes sont peu impliquées dans les instances de prise de décisions importantes pour la vie universitaire. Elles s'étaient nourries de l'espoir de renverser la donne avec la nomination d'une femme à la tête du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation pendant la période de transition. Malheureusement, cet espoir s'est effondré très rapidement parce que la ministre, peu ou mal comprise, n'avait pas eu le temps de faire aboutir toutes ses reformes, car elle a été relevée de ses fonctions au bout de six mois. Il semble que certains cadres de l'enseignement supérieur ont contesté sa nomination à cause, entre autres, de son statut de femme. Cela signifie que ce sont toujours les hommes qui veulent être à la tête des institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique dans ce pays, comme dans les organes décisionnels.

[3] Entretien réalisée lors du cinquantenaire sur la proportion des femmes avec une enseignante-chercheure au département de philosophie, le 05/05/2022.

De toute évidence, la « gabarie » ou la *« domination masculine »* au sens de P. Bourdieu (1998) soumet les enseignantes-chercheures ou chercheures au travail peu valorisé qui ne leur permet pas d'imposer des décisions aux hommes. Il en résulte que celles-ci font l'objet de nombreuses inégalités dans l'enseignement supérieur et de la recherche. Elles sont sous-représentées dans les tâches administratives qui se rapprochent de la position du commandement, puisqu'elles sont victimes des considérations discriminatoires négatives, entretenues par les hommes pour favoriser leur suprématie dans le monde scientifique. En fait, comme le souligne S. de Beauvoir (1949, p. 155) là où il se trouve des hommes et des femmes, « nous voyons que les hommes règnent et que les femmes sont régnées ». Cela, en dépit de la politique en matière d'égalité entre l'homme et la femme à travers de nombreuses conventions de droits de l'homme à l'échelle internationale.

2.3. Faible participation des enseignantes-chercheures qualifiées aux tâches universitaires

L'on pense généralement que les femmes ne sont pas en mesure de faire le travail universitaire, parce qu'elles ne sont pas douées comme les hommes ou n'ont pas les mêmes aptitudes intellectuelles que ces derniers. Les obstacles sont soit directs (nomination critiquée, faible participation aux compétitions scientifiques, etc.), soit liés à la division sexuelle du travail qui fait peser sur les femmes certaines tâches exogènes, entre autres ménagère, qui les poussent à privilégier le devoir conjugal (S. Lhenry, 2005). C'est dans cet ordre d'idées que *A. Moukaddem et A.-F. Bender (2021) notifient que* la responsabilité de la famille est à la charge de la femme. Celle-ci se trouve obligée de délaisser sa carrière pour un certain moment qui affecte sa trajectoire professionnelle au sein de l'université.

Il est à noter que les femmes semblent être celles qui font moins le travail de l'enseignant-chercheur à cause de leur situation conjugale, difficilement conciliable avec leur vie professionnelle. C'est pour cela qu'elles restent en retrait de l'ascension académique et à tous les niveaux de la formation universitaire. Du coup, elles sont sous-représentées et accusent un retard dans la promotion académique ou carriériste. Par exemple, sur 216 Maîtres-Assistants de l'Université de N'Djamena, il n'y a seulement que 5 femmes, sur

57 Maîtres de Conférences, on n'en compte qu'une seule (Maître de Conférences en 2022) et aucune femme parmi les 12 Professeurs Titulaires. Cela prouve effectivement que les femmes ne font pas, jusqu'aujourd'hui, parties des rangs des professeurs, parce que c'est un domaine qui demande des sacrifices constants pour parvenir à l'excellence[4], si l'on en croit Fassa et al. (2019). Les informations recueillies auprès d'un enseignant-chercheur renchérissent ces propos : « Nous pensons que c'est un travail difficile. Et les femmes ne travaillent pas assez comme les hommes. Pour certaines, nous pourrions dire qu'elles ne sont pas à la hauteur de leurs tâches universitaires »[5]. À travers ces affirmations, on verse les femmes dans la fainéantise, la médiocrité ou la paresse au regard de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique ; bien qu'il y ait quelques-unes qui s'investissent activement dans leur carrière pour la reconnaissance de leurs efforts.

Par ailleurs, on soutient que les femmes publient rarement des articles, et sont parfois absentes des débats scientifiques qui réunissent les chercheurs à l'échelle internationale et nationale. Et pourtant, pour accéder aux grades, il faut prouver sa capacité scientifique par des encadrements de travaux de recherche et des publications de documents qui sont scientifiquement avérés. Mais ce n'est pas le cas chez la plupart des enseignantes-chercheures de l'Université de N'Djamena, comme celles d'autres Universités du Tchad. Dans cette posture, elles sont jugées incompétentes. En revanche, certains responsables, moins sévères dans leurs jugements, estiment que ces dernières ne sont pas véritablement encouragées dans leurs tâches. Elles ne sont pas prioritaires dans les bourses ou les financements de recherche qui devraient les motiver à exceller comme les hommes. C'est ce que fait voir cet informateur qui exprime sa désolation : « Les femmes n'évoluent pas au même titre que les hommes. Les conditions de travail et le manque de discrimination positive en leur faveur, dans l'accès aux fonds de recherche, les empêchent d'évoluer dans

[4] Il importe de souligner que la faible croissance du pourcentage féminin des thèses soutenues est aussi l'une des raisons du faible taux de féminisation aux différents grades universitaires.

[5] Entretien réalisé le 13/05/2022 à la Faculté des Langues, Lettres, Arts et Communication.

leur projet de promotion au même titre que les hommes »[6]. Autrement dit, les femmes ont un accès limité aux fonds de recherche et de formation par rapport aux hommes[7]. Cela, malgré de nombreux efforts fournis par le gouvernement pour le respect des droits égaux dans le milieu professionnel. À cela, s'ajoute, comme nous l'avons évoqué, leur statut d'épouse ou de mère qui rend l'exercice de leur carrière difficile au milieu des hommes.

Tout porte donc à croire que le manque d'accès égal aux opportunités et responsabilités académiques est l'un des corollaires des disparités fondées sur le sexe, empreintes souvent de harcèlements de toutes sortes, dans l'espace universitaire. Ces obstacles relèguent les femmes au second rang en matière de promotion dans leur carrière.

2.4. Harcèlement et discrimination de l'enseignante-chercheure dans l'espace universitaire

D'après les données collectées et analysées, les femmes sont bel et bien harcelées et discriminées dans le monde universitaire. Elles subissent parfois des comportements violents et agressifs et, par voie de conséquence, ne travaillent pas aisément comme les hommes.

En effet, la faible considération des enseignantes-chercheures ou chercheures dans leurs tâches administratives et pédagogiques émaille la vie universitaire dans certaines villes africaines, où l'on pense, à la manière de B. Spinoza (1966) que la femme n'est pas l'égal de l'homme. Le harcèlement et la discrimination sont des formes d'injustice infligées régulièrement aux femmes dans leur vocation et ambition de faire carrière dans l'enseignement supérieur. Les expressions suivantes traduisent les difficultés qu'elles rencontrent : « Les femmes sont au quotidien harcelées, dénigrées, calomniées, rabaissées ; elles ne sont pas considérées à la hauteur de leurs tâches. Les rares qui accèdent

---

[6] Entretien réalisé le 05/05/2022 à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales lors du cinquantenaire de l'Université de N'Djamena.

[7] Or, ceux qui réussissent, sont ceux qui sont soutenus dans leurs recherches et leurs séjours scientifiques par des financements des laboratoires (S. Louvel et A. Valette, 2014) ou des centres de recherche.

aux postes de responsabilité de bas étage doivent se donner dix fois plus pour récolter des miettes de reconnaissances »[8].

En tout état de cause, il convient de comprendre que les femmes sont harcelées sexuellement, physiquement et moralement au sein des facultés, des services et des départements ; ce qui les amène quelquefois à quitter l'enseignement supérieur contre leur gré pour intégrer d'autres départements ministériels. Ce sont des faits indubitables, mais qui ne sont pas punis par la hiérarchie ; puisque la hiérarchie, elle-même, se prête parfois à ce jeu pervers, relèvent certaines enseignantes-chercheures. Elles déclarent avoir été harcelées, violentées et/ou insultées dans leurs tâches administratives et pédagogiques. Leurs propos sont assez clairs là-dessus lorsqu'elles soulignent que ce n'est pas facile de travailler avec les hommes sans recevoir des coups de différence ; puisque les hommes montrent qu'ils sont toujours différents et supérieurs aux femmes. Cela donne à voir que les femmes sont moins valorisées dans les services qu'elles rendent pour le développement des activités scientifiques. Dans ce cas de figure, que faut-il entreprendre pour rétablir l'équilibre entre les sexes en milieu universitaire ?

Notons que les inégalités de sexe nécessitent de nouvelles approches pour réduire les différences de traitement entre les hommes et les femmes à l'Université de N'Djamena, dans la perspective d'amener les deux sexes à coopérer et collaborer ; surtout qu'il n'est pas contre-nature d'accorder aux femmes les mêmes privilèges dans l'administration des institutions, voire de la cité.

2.5. Plaidoyer pour rétablir l'égalité entre hommes et femmes à l'Université de N'Djamena

Face à la disparité fondée sur le sexe, à l'Université de N'Djamena, la mise en place d'un mécanisme de suivi et d'application de la politique du genre s'avère nécessaire pour garantir l'égalité entre hommes et femmes, ou mieux l'égalité des chances et de promotion à de hauts postes de responsabilité. Cela, dans la perspective de veiller au respect des droits de tous, particulièrement des

[8] Entretien réalisé le 07/05/2022 à la Faculté des Sciences Exactes et Appliquées.

femmes considérées comme des carriéristes incapables d'exercer les mêmes fonctions que les hommes.

Pour mieux appréhender la participation de tous, hommes et femmes, à toutes les tâches au sein de l'espace universitaire, il est judicieux de créer des conditions favorables de travail, susceptibles de rétablir l'égalité des sexes dans le travail et la promotion, en priorisant naturellement une compétitivité équitable. Cette politique peut permettre d'identifier les problèmes et besoins cruciaux afin de contribuer à l'épanouissement des universitaires, sans distinction de sexe, en prenant en compte les aspirations de promotion et de valorisation des femmes à toutes les instances de prises de décisions et d'accès à tous les postes de responsabilité.

Plus concrètement, les recommandations du terrain se conjuguent vers la mise en place d'un fonds de recherche pour motiver et encourager les femmes à progresser en grade comme les hommes ; ce qui veut dire qu'il faut booster les recherches des femmes pour qu'elles parviennent aux résultats innovants dans le monde scientifique. Cela doit passer par leur implication dans les activités académiques, une démarche qui peut constituer une source de motivation pour attirer un nombre important de femmes dans l'enseignement supérieur. Avec leur vision ou leur manière de diriger, elles veilleront à ce que l'égalité entre l'homme et la femme soit respectée dans ce domaine.

Aussi convient-il de souligner que l'absence d'un réseau professionnel entre les femmes de l'Université de N'Djamena ne leur permet pas de prévaloir leurs droits d'exercer les mêmes fonctions que les hommes. Les femmes n'occultent pas d'ailleurs le fait qu'elles n'aient pas d'association de solidarité entre elles au sein de l'université, rend difficiles leurs revendications. C'est ce qui apparaît dans les propos qui suivent : « Vous voyez que les femmes n'ont pas une association, donc c'est difficile pour elles de défendre leurs intérêts et de

dénoncer les violences qui leur sont infligées ; un obstacle majeur pour les travailleuses de l'université »[9].

Pour tout dire, l'existence d'un mécanisme de suivi et d'application de la politique du genre ou d'une plateforme féminine dans les universités du Tchad en général, peut être un atout pour les enseignantes-chercheures qui s'évertuent à revendiquer leur place dans le but d'y jouer efficacement leur rôle. Aussi, à travers ce réseau féminin, celles-ci parviendront à dénoncer les harcèlements et les injustices dont elles font souvent l'objet dans les facultés, les services et les départements. Cela peut les aider à comprendre Platon (2002) qui souligne que les femmes et les hommes ont les mêmes aptitudes à participer à la gestion des affaires publiques et des biens communs. « La femme participe naturellement à toutes les occupations, l'homme de son côté participe à toutes également », affirme Platon (2002, 455e). Selon l'auteur, il n'y a pas d'occupations relatives à l'administration de la cité qui appartiennent à une femme parce qu'elle est une femme et à un homme parce qu'il est un homme. Cependant, il rappelle que, dans toutes ces activités, la femme est un être faible que l'homme.

Conclusion

Nous pouvons dire que le constat sur la considération et les conditions de travail des femmes dans l'enseignement supérieur tchadien est alarmant. À l'Université de N'Djamena, en particulier, les femmes sont quasiment absentes des postes clés de responsabilité, et leurs droits sont parfois peu reconnus malgré la sensibilisation constante sur l'égalité entre l'homme et la femme dans le monde professionnel. Elles ont non seulement un accès inégal aux instances de décision de l'Université et aux fonds alloués aux recherches, mais elles font également l'objet du harcèlement et de la discrimination à cause des inégalités de sexe dans leurs droits à la recherche.

Ces violences basées sur le genre (VBG) apparaissent régulièrement dans les rapports de pouvoir entre les acteurs de l'enseignement supérieur. Les harcèlements sexuels et moraux, par exemple, sont des scènes auxquelles les

[9] Entretien réalisé le 12/05/2022 à la Faculté des Sciences Humaines et Sociales.

femmes sont sujettes au quotidien. C'est pourquoi la mise en place d'un mécanisme de suivi et d'application de la politique du genre, ou d'une plateforme féminine, serait un atout pour permettre à ces dernières de mettre en valeur leurs investissements, notamment pédagogique, scientifique et administratif, et de dénoncer les cas de violence auxquels elles font face en milieu universitaire. Ainsi, grâce aux entretiens réalisés et animés avec les acteurs de l'Université de N'Djamena, nous avons opté pour une approche de féminisation et de partenariat dans l'optique de rétablir l'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur ; puisque que c'est la même aptitude naturelle à l'administration des affaires publiques qui existe chez la femme autant que chez l'homme, sauf que, comme l'affirme Platon avec application, dans le premier cas, cette aptitude est plus faible, et dans le second, plus fort.

Références bibliographiques

BENNINGHOFF Martin, GOASTELLEC Gaële et LERESCHE Jean-Philippe, 2009, *Les inégalités dans l'enseignement supérieur et la recherche, 2ème Conférence internationale du RESUP***,** Université de Lausanne.

BEAUVOIR Simone De, 1949, *Le Deuxième sexe : l'expérience vécue*, Paris, Gallimard.

BOURDIEU Pierre, 1998, *Domination masculine*, Paris, Seuil.

ÉTIENNE Gérard, 2011, « L'égalité des sexes par le savoir ? Une approche par les trajectoires universitaires d'hommes et de femmes de l'élite scientifique mexicaine », in *Autrepart* (59), pp. 75-90.

FASSA Farinaz, BENNINGHOFF Martin et KRADOLFER Sabine, 2019, « Universités : les politiques d'égalité entre femmes et hommes à l'heure de l'excellence », in *Dossiers Sociologies*.

LHENRY Sophie, 2005, *Les enseignantes-chercheures à l'université et la norme masculine de réussite*, Paris, Diderot.

LOUVEL Séverine et VALETTE Annick, 2014, « Les carrières à l'université. Une approche par les modes d'engagement dans la promotion », in *Revue d'anthropologie des connaissances*, Vol. 8, n° 3, pp. 523-54.

Ministère de l'éducation nationale, 2000, « Les enseignants-chercheurs à l'université. La place des femmes », (En ligne), consulté le 20 juillet 2022, https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/014000283.pdf.

MOUKADDEM Abir, BENDER Anne-Françoise, 2021, « Carrière des femmes universitaires au Liban : vers une gestion plus inclusive ? », (En ligne), in https://agrh2020.sciencesconf.org/data/pages/MOUKADDEM.pdf, consulté le 4 juin 2022.

ONU, 2015, « Progression lente des femmes en politique, un obstacle au développement », (En ligne), in https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2015/3/press-release-sluggish-progress-on-women-in-politics-will-hamper-development, consulté le 09 juin 2022.

PLATON, 2002, *La République*, Livre V, trad. Georges Leroux, Paris, Flammarion.

Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes en Chine, 1996, Beijing, 4-15 septembre 1995, Nations Unies, New York, (En ligne), in https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20F.pdf, consulté le 10 juin 2022.

RICAHRD Madelaine, 1977, *Traditions et coutumes matrimoniales chez les Mada et les Mouyeng*, Anthropos Institut, Haus Volker und Kulturen.

SABATIER Mareva, MUSSELIN Christine et PIGEYRE Frédérique, 2015, « Devenir professeur des Universités », in *Revue économique*, 66 (1), pp. 37-63.

SPINOZA Baruch, 1966, *Traité politique*, Lettres, trad. Charles Appuhn, Paris, Flammarion.