

INEGALITES DE GENRE DANS LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE AU BURKINA FASO : VECUS DES FEMMES CHERCHEURES DU CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (CNRST)

Francis Pegdewendé YOUGBARÉ

*Doctorant en sociologie,
Université Joseph KI-Zerbo,
pfrancisyougbare@gmail.com*

Paul-Marie MOYENGA

*Enseignant-chercheur,
Laboratoire genre et développement,
Université Joseph KI-Zerbo
Moyenga_pm@yahoo.fr*

Résumé :

L'inégalité de genre dans les instituts de recherche du Centre national de la recherche scientifique et technologique (CNRST) au Burkina Faso est un problème complexe et persistant qui a des répercussions sur la production des connaissances scientifiques. Bien que des progrès aient été réalisés, des disparités entre les sexes subsistent à tous les niveaux. L'étude, basée sur une démarche qualitative, se concentre sur les femmes chercheuses au sein des instituts de recherche rattachés au CNRST. Elle analyse inégalités de genre à travers un corpus issu d'enquêtes de terrain. Partant du choix de l'approche de l'intersectionnalité, cette théorie a permis d'appréhender les inégalités produites par l'entrecroisement des systèmes d'oppression tels que le genre. Ainsi, il ressort que les femmes chercheuses assument leurs responsabilités au sein de leur environnement social et professionnel. De plus, cette étude a révélé les formes de stéréotypes vécues par les femmes chercheuses tant dans leur sphère domestique que dans leur milieu de recherche.

Mots-clés : *inégalités de genre, stéréotypes, femmes chercheuses, CNRST, Burkina Faso*

Abstract:

Gender inequality in the research institutes of the Centre National de la Recherche Scientifique et Technologique (CNRST) in Burkina Faso is a complex and persistent problem that has repercussions on the production of scientific knowledge. Although progress has been made, gender disparities persist at all levels. The study, based on a qualitative approach, focuses on women researchers within the research institutes attached to the CNRST. It analyzes gender inequalities through a corpus of field surveys. Starting from the choice of the intersectionality approach, this theory has enabled us to apprehend the inequalities produced by the interweaving of systems of oppression such as gender. It shows that women researchers assume their responsibilities within their social and professional environment. In addition, the study revealed the forms of stereotyping experienced by women researchers both in their domestic sphere and in their research environment.
Keywords: *perception, gender inequalities, stereotypes, researchers, CNRST, Burkina Faso*

Introduction

La question du genre s'inscrit dans l'ensemble des rapports sociaux. En effet, les normes de genre sont perçues comme étant des constructions sociales permettant d'organiser la société. Malgré l'évolution de ces règles sociales accomplies qui ont permis d'importants progrès sociaux dans certains secteurs, les problèmes d'égalité de genre demeurent posés. Depuis lors, l'égalité entre les sexes reste l'un des objectifs du développement durable (ODD) à atteindre pour tous d'ici 2030.

Au Burkina Faso, la politique nationale genre (PNG) adoptée en 2009 s'inscrit dans l'atteinte de ces objectifs. Elle vise à réaliser l'égalité entre les sexes par la mise en place des stratégies nationales dans tous les domaines de développement.

Sur le plan scientifique, des inégalités de genre ne sont pas restées en marge. Elles ont des implications sur l'avancement du savoir et de la société en général. A. Lechevalier (2022), abordant la situation des femmes dans la recherche, montre que

les inégalités et disparités entre les chercheur.e.s existent et sont défavorables aux femmes chercheuses. Nonobstant la disparition des obstacles d'ordre institutionnel et idéologique, la participation des femmes à la production scientifique reste marginale (S. Boutillier et B. Laperche, 2007). Elles sont peu nombreuses dans les domaines scientifiques. Dans la plupart des pays, la culture scientifique est une culture masculine (M-A. Bernardis, 2014). De ce fait, il y a une invisibilité des femmes dans le monde de la recherche. À ce propos, le rapport de l'organisation des Nations unies pour la science et la culture (UNESCO) révèle que la proportion des femmes chercheuses dans le monde ne représente que 29 % et que seulement 3 % des prix Nobel scientifiques leur ont été dédiés (UNESCO, 2019). Au niveau africain, la part des femmes chercheuses est de 2,4 % (fondation Oréal-Unesco, 2020). Au Burkina Faso, le domaine de la recherche scientifique n'est pas exempt de cette structure des rapports de genre. Selon les données du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et de l'innovation MESRI (2020), la proportion des femmes chercheuses est de 17 %. Les femmes chercheuses se heurtent au « plafond de verre ». Plus on gravit les échelons de la hiérarchie de la recherche, moins la présence féminine est importante. Les données statistiques du personnel du CNRST (2023) révèlent que parmi les 41 directeurs de recherche, seules 4 sont nommées directrices de recherche, une directrice d'institut sur les quatre (CNRST, 2023).

Malgré la persistance des préjugés envers les femmes et les dangers réels qui les entourent, peu d'auteurs ont étudié les disparités de genre dans le domaine de la recherche scientifique au Burkina Faso. La recherche scientifique a été longtemps dominée par la gent masculine. Cette situation a influencé les priorités et les orientations de recherche reléguant les questions relatives au genre au second plan. De plus, les préjugés à l'égard

des femmes ont contribué à freiner l'intérêt pour l'exploration des défis spécifiques que ces femmes chercheuses rencontrent. Cet article se présente comme une contribution au débat général sur la promotion de l'égalité de genre dans le monde de la recherche scientifique au Burkina Faso. Il a pour objectif d'analyser les vécus des femmes chercheuses au sein du CNRST afin de mieux comprendre les inégalités de genre qu'elles rencontrent dans leur quotidien.

Dans un cadre intersectionnel de K. W. Crenshaw (1991), notre réflexion vise à cerner les formes des inégalités de genre. Cette approche permet d'expliquer et de comprendre les stéréotypes de genre dans le domaine de la recherche. Il s'agit tout d'abord de voir comment le statut de la femme est une contrainte particulière dans l'exercice du métier de chercheur. Ensuite, d'analyser les stéréotypes de genre qui influent sur les performances des femmes chercheuses au sein du Centre national de recherche scientifique et technologique (CNRST).

1. Méthodologie

L'étude a été conduite à Ouagadougou de juillet à septembre de 2023 dans les quatre directions des instituts rattachés au Centre national de la recherche scientifique et technologique au Burkina Faso (CNRST). Ce sont : l'Institut des Sciences des Sociétés (INSS), l'Institut de Recherche en Sciences de la Santé (IRSS), l'Institut de Recherche en Sciences Appliquées et Technologies (IRSAT), l'Institut de l'Environnement et de Recherche Agricole du Burkina Faso (INERA). Il a pour mission d'assurer la coordination et le contrôle de l'ensemble des activités des instituts qui relèvent de sa tutelle. Actuellement, il a un effectif de 1034 agents dont 619 chercheur.e.s, soit 467 hommes et 152 femmes (CNRST, 2023).

Notre étude s'inscrit dans une perspective compréhensive. Elle s'est bâtie autour d'une démarche qualitative qui offre des

techniques et des outils permettant de saisir le sens des pratiques des acteurs, leurs intentions et leurs motivations. Nous avons opté de mener notre exploration auprès des femmes chercheuses et des responsables des structures. Pour ce faire, la technique par choix raisonné a été utilisée pour constituer notre échantillonnage. Elle a été également utilisée pour faire le tri des femmes chercheuses à enquêter. Il s'agit des chercheuses titulaires, celles ayant atteint au moins le premier grade du Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES). Par ailleurs, ce choix raisonné a aussi permis de constituer un échantillon hétérogène qui tient compte des différents instituts de recherche et des grades de ces chercheuses (Chargées de recherches, Maîtres de recherches, Directrices ou Directeurs de recherches). Suivant le principe de la saturation, un total de 32 entretiens individuels avec les femmes chercheuses, 08 responsables de structures (Délégation Générale du CNRST, Association des Femmes Scientifiques du Burkina, structure syndicale) ont été réalisés.

En outre, lors de l'enquête de terrain, la technique de la boule de neige a été utilisée. En effet, à la fin de chaque entretien, nous prenions le soin de demander à notre interviewer s'il connaissait des collègues dames susceptibles de participer à notre étude. Pour ce faire, trois types de guide d'entretien ont été utilisés afin de recueillir des informations sur les perceptions et les vécus des femmes chercheuses au CNRST. Il s'agit d'un guide d'entretien adressé aux femmes chercheuses, un guide d'entretien adressé aux responsables administratifs et un guide d'entretien aux structures syndicales. Après avoir obtenu le consentement des enquêtées, les entretiens ont été enregistrés et retranscrits. Le matériau ainsi constitué à partir de la compilation des différentes données recueillies nous a servi à faire une analyse de contenu.

2. Résultats et discussions

Au Burkina Faso, la profession de chercheur n'est plus exclusivement réservée aux hommes. Il y a une présence croissante de femmes chercheuses dans ce domaine. Ce constat illustre un changement social notable. En sus de leur position professionnelle, elles remplissent également les rôles associés à leur statut de femme. Ces responsabilités sociales sont le résultat de logiques spécifiques des constructions sociales du genre et constituent un frein dans leur environnement professionnel (P-M. Moyenga, 2016). Pour concilier vie privée et vie professionnelle, ces femmes chercheuses développent des stratégies.

2.1. Statut de la femme chercheuse et les stéréotypes de genre dans les instituts de recherche

Dans cette partie il sera question d'explorer les perceptions en matière de stéréotypes de genre dans le milieu de la recherche scientifique

2.1.1. Entre responsabilités sociales et obligations professionnelles de la femme chercheuse

Les chercheuses font face à des obligations tant du domaine de la sphère privée et celle du domaine professionnel.

Sur le plan social, la gestion de la famille en tant qu'élément central de la société est un sujet qui préoccupe les femmes chercheuses. En effet, elles y sont attachées ainsi qu'aux tâches qui y sont associées, en raison de leur statut de femme dans la société. En tant que mères et épouses, elles se consacrent aux tâches traditionnelles comme l'indiquent les propos de cette interviewée :

Oui, personnellement hors de service, je suis la femme,

la ménagère en société et au service, je suis la scientifique avec mes collègues. Je ne sais pas, mais, c'est net dans ma tête. C'est net dans ma tête, je suis la ménagère, la femme citoyenne lambda quoi. Voilà et quand tu es à la maison, tu fais le ménage, la cuisine, avec la famille comme une ménagère quoi (B. B. chargée de recherche à l'IRSAT, mariée, mère d'un enfant, entretien du 9/08/23).

Pour B. Beridogo et *al.* (2007), les fonctions d'une épouse impliquent la gestion des tâches domestiques. Cette perception s'inscrit dans les normes sociales selon laquelle les femmes sont censées être élégantes, compétentes en matière de tâches ménagères et dévouées en tant que mères, conformément aux attentes traditionnelles (S. Beauvoir, 1949). Allant dans ce sens, D. Kergoat (2001) soutient que cette exigence découle des règles sociales et des structures de pouvoir associées au sexe. De fait, ces attentes sociales trouvent leur fondement dans les structures patriarcales qui assignent aux femmes un rôle de subordination dans l'organisation sociale. Ces affirmations illustrent clairement la priorité accordée à la famille : « Ma famille passe avant tout. À quoi sert une carrière réussie avec une famille ratée. J'ai renoncé à certaines opportunités, pour ma famille » (O. D. maître de recherche à l'IRSAT, mariée, mère de 3 enfants entretien du 4/09/23. De plus, elles contribuent financièrement aux charges familiales (A. Sawadogo, 2023). Cette chercheuse, âgée de 54 ans, mariée et mère de trois enfants, directrice de recherche à l'INERA, affirme : « En plus de nos responsabilités en tant que femme au foyer, nous contribuons financièrement à la gestion de la famille » (S. L., directrice de recherche à l'INERA, mariée, mère de 3 enfants, entretien du 17/08/23). Cette conception des obligations sociales des femmes est en accord avec les recherches d'A. Sawadogo (2023), portant sur l'équilibre travail-famille sur les femmes dans les STEM au Burkina Faso. Elle a

mis en exergue que les femmes exerçant des professions prestigieuses, à l'image de la science, continuent de s'acquitter de la double charge de travail, les tâches domestiques et professionnelles.

Toutefois, la profession de chercheur exige un engagement total. En contexte africain, les normes et valeurs culturelles assignent aux femmes des responsabilités à la fois au sein de la famille et de la société. Cet antagonisme entre les responsabilités professionnelles et familiales, en particulier dans le contexte exigeant de la recherche, entraîne une disponibilité réduite envers la famille et l'entourage qui ne partagent pas nécessairement la même conception du temps. De ce fait, certaines femmes chercheuses sont dans l'incapacité de satisfaire aux attentes sociales. Cependant, les enjeux et les expériences diffèrent d'une génération à une autre. De nos jours, les structures familiales contemporaines subissent des transformations en lien avec l'évolution des relations sociales de genre (F. Hurstel et *al.*, 2014). Cette réalité reflète la dynamique présente au sein de la famille et de l'environnement social (G. Simmel, 1984). Outre cela, dans son évolution historique, les rôles genrés ont été contextualisés à travers les mouvements féministes et les changements socio-économiques et ont contribué à redéfinir les rôles traditionnels (H. Hirata et D. Kergoat, 2010). Ainsi, l'approche intersectionnelle rend compte que les responsabilités familiales ne sont pas perçues de la même manière par l'ensemble des femmes du domaine de recherche. Divers facteurs interagissent de manière complexe pour engendrer de nouvelles expériences. Alors, la question du genre et des fonctions traditionnellement attribuées aux femmes a connu une évolution majeure. Dans le contexte contemporain, les responsabilités parentales sont partagées par l'ensemble des membres de la famille toutefois, il est important de noter que ces rôles sont encore largement déterminés par des inégalités marquées entre les sexes.

Quant au domaine de la recherche, les femmes chercheuses contribuent à l'avancement de la science. En sus de ces fonctions, elles assument des responsabilités administratives, supervisent les étudiants et rédigent des articles scientifiques ou de vulgarisation. Tout comme leurs collègues masculins, elles participent aux programmes de recherche et sont évaluées selon les mêmes critères pour leur avancement professionnel. Cette réalité atteste que « l'esprit n'a pas de sexe » pour rendre compte de la science (S. Beauvoir, 1949, p.3). Autrement dit, les femmes chercheuses sont aussi nobles, parfaites et capables que les hommes (E. Trouche, 2020) reflétant ainsi la réalité observée dans le champ de la recherche scientifique confortant les propos de J. Laufer (2004) pour qui, les femmes scientifiques ont brisé le plafond de verre.

À l'inverse, les contraintes d'ordre social empêchent les chercheuses d'être performantes et d'assumer des responsabilités au même titre que leurs collègues masculins. La recherche est un métier contraignant. Au regard du statut de la femme dans la société, ces contraintes pèsent plus sur la femme. À la lumière de la théorie de l'intersectionnalité, le fait d'être femme n'est pas vécu de la même manière dans la recherche. Nonobstant ces contraintes sociales, les femmes chercheuses progressent au sein de leur environnement professionnel tant en termes de promotion et de responsabilités. Sur les quatre instituts du CNRST, deux sont dirigés par des femmes et six d'entre elles, ont été promues au grade de Directrices de recherche de CAMES (tableau statistique du personnel du CNRST, 2024). Cependant des stéréotypes liés au genre se ressentent au sein de leur environnement professionnel.

2.2. Stéréotypes de genre vécus par les chercheuses

L'investigation empirique dans les différents instituts de recherche du CNRST, révèle que les femmes chercheuses sont confrontées à des opinions diverses, tant de leur milieu social

que de leur environnement professionnel. Être homme ou femme n'est pas une donnée naturelle (S. Beauvoir, 1949). Elle s'accompagne de normes de pratiques qui sont fonctions des facteurs sociaux et culturels, porteurs de stéréotypes de tout genre.

2.2.1. Stéréotypes dans leur environnement domestique

Les chercheuses au sein de leur milieu familial affichent leur rôle de femme. Il s'agit des aspects domestiques, de l'entretien du réseau social. Elles sont avant tout, épouses et mères. « Quand on est femme, épouse et mère c'est de notre responsabilité aussi s'occuper de la famille » (C. A., maître de recherche à l'INSS, 50 ans, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 11/08/2).

En plus de cela, elles sont préoccupées par l'image de la « bonne femme » qu'imprime cette société. De toute évidence, être une « bonne » femme renvoie à l'idée de soumission à son conjoint et d'assumer automatiquement les charges domestiques, notamment les aspects domestiques comme en témoignent les propos de cette interviewée :

À la maison automatiquement, on a la charge de la famille, les travaux domestiques. On ne les fait pas, mais on est responsable de cela. Les aspects domestiques de la famille, c'est l'entretien de la maison la surveillance des enfants, la gestion du réseau social de la famille mais aussi une part financière pour certaines choses de la maison (B. B., chargée de recherche à l'IRSS, mariée, mère d'un enfant, entretien du 5/09/23).

Les relations au sein de l'environnement domestique et social s'expriment sous l'angle des rapports sociaux de genre. Selon D. Kergoat (2001), chaque individu au sein de la famille et de la société a des responsabilités qui sont établies en fonction des normes et des valeurs sociales. Cette approche conforte celle de

R. Connell (1987), concept d'hegemonic masculinity illustrant comment les normes de genre sont hiérarchisées pour maintenir un ordre social favorable aux hommes. Ainsi, il est attendu de la femme chercheuse en dépit de son statut de chercheur, que son comportement soit compatible avec ce qui est dédié à une femme. En d'autres mots, c'est à elles que reviennent les tâches domestiques, familiales et de l'entretien du réseau social (D. Meda, 2008). Cette socialisation différentielle produit des inégalités entre les sexes (N. Mosconi, 2007). Elle dissimule une norme implicite qui est défavorable à la femme. A ce propos, J. Bulter (1990) note que les normes ne reflètent pas une réalité mais contribue à la créer. À travers cette structuration des rapports de genre, elle incite les femmes à s'investir davantage dans la sphère domestique en termes de responsabilités sociales, un ensemble de tâches invisibles et non rémunérées (P. Gilbert, 2016). Cependant, la perception du genre est influencée par le mode de vie au sein de l'environnement social. De ce fait, ces normes sociales et responsabilités ne sont figées mais évoluent en fonction des transformations économiques sociales et culturelles. Cela dit, les données empiriques montrent une évolution significative des tâches et des responsabilités attribuées en fonction des différences de genre. De nos jours, les hommes et les femmes collaborent de plus en plus dans les domaines de la vie familiale et sociale. Être une femme ne se limite pas aux rôles prescrits par les stéréotypes de genre, mais englobe un épanouissement qui dépasse les normes sociales. En témoignent les propos de cette chercheuse de l'INERA : « Mon mari est également chercheur, au contraire, il me soutient » (S. E., maître de recherche à l'INERA, mariée, mère de 3 enfants, entretien du 7/08/23). La dynamique de genre se manifeste dans le contexte social des chercheuses à travers des changements dans la répartition des responsabilités. Ces transformations à la lumière du concept de la domination symbolique développé par P. Bourdieu, met en évidence la manière dont les dynamiques

d'interaction influencent et façonnent les relations au sein de la famille.

2.2.2. Les stéréotypes dans l'environnement professionnel

Les stéréotypes restent vivaces dans le monde professionnel et sont ancrés dans les sciences. Ces préjugés portent sur la place et la capacité des chercheuses, leur disponibilité pour les activités de terrain et également sur le niveau de la confiance en soi des chercheuses elles-mêmes.

Sur le volet place et capacité au sein de la recherche, l'opinion publique estime que le foyer passe en premier plan. À ce sujet, cette chercheuse nous fait part de ses réflexions : « Si tu es femme chercheuse qui est toujours présent sur le terrain, toujours en mission, les gens s'attendent que tu t'excuses pour certaines missions, que tu ne puisses pas aller sur certains terrains, parce qu'on a déjà gardé en tête que la femme c'est le foyer d'abord » (H. S., maître de recherche à l'INERA, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 10/10/23).

L'assignation de la femme au foyer constitue un stéréotype lié au rôle de la femme dans la société (M. Dumas, 2008). Cette perception constitue une pression supplémentaire pour les femmes chercheuses et contribue de ce fait, à réduire leur engagement pour la recherche. La diminution de la confiance chez les femmes découle aussi de cette valorisation d'une féminité associée à la sagesse, à la modestie, à la pudeur et à la discrétion (G. Diamond, 2022). Elle a ainsi eu un impact sur la conduite des femmes chercheuses, et ce, dans leur milieu professionnel (E. Trouche, 2020). Outre cela, certains collaborateurs acceptent difficilement d'être dirigés par une femme. Pour preuve, leurs directives ne sont pas suivies. « En tant que femme, tu vois comment certaines personnes se comportent là, cela ne t'encourage pas [...], ils ne vont pas te le dire crûment, mais tu ressens dans leur comportement » (S. O.,

Maitre de recherche l'IRSAT, mariée, mère de 3 enfants, entretien du 22/08/23).

De plus, une certaine réticence est observée chez certains collègues à intégrer une équipe sous la direction d'une femme. En effet, pour ces derniers, lorsque la coordination d'une équipe de recherche est assurée par une femme, il est peu probable que ce projet aboutisse, ou dans le meilleur des cas, qu'il soit sélectionné. En outre, il y a des opinions sur les aptitudes des femmes à occuper des postes de responsabilité. L'une de nos enquêtées partage son expérience :

Nous avons vu quand le directeur à nommer une adjointe. S'il n'est pas là et c'est elle qui doit présider une réunion, on a remarqué, si c'est le directeur qui arrive, les gens se lèvent mais quand c'est la dame, on constate qu'il y a des gens qui ne lèvent pas. Ces derniers ne voient pas qu'elle représente l'autorité. C'est également des stéréotypes qui font que n'est pas facile d'évoluer dans la recherche quand on est femme (T. A., chargée de recherche à l'INSS, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 11/11/23).

En analyse, les propos de cette enquêtée mettent en évidence que les femmes chercheuses qui sont à des postes de leadership sont perçues comme moins légitimes. Le manquement de la part de certains collaborateurs constitue des défis pour ses femmes à ses postes de responsabilités et contribue à la réduction de leur efficacité. De plus, les femmes engagées dans la recherche éprouvent des stéréotypes concernant leur aptitude à communiquer. Les données recueillies sur le terrain indiquent que, lors des colloques, lorsque la communication est assurée par une femme, les attentes des participants semblent moins élevées. Les propos de cette enquêtée illustrent cette perception : « on a vu ici par le passé, des colloques, ou la communication des hommes passaient le matin et pour les femmes le soir » et

d'ajouter « l'hypocrisie des colloques financés par les Partenaires techniques et financiers (PTF) tous des pro genre qui prompt à financier la communication de la gent féminine » (H. S., maître de recherche à l'INERA, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 10/10/23). Cette assertion met en évidence que les préjugés sur la capacité des femmes demeurent une réalité et témoignent de son enracinement sexiste dans nos mentalités. De fait, ses stéréotypes freinent la capacité et les opportunités des femmes dans la recherche. De plus, les pratiques des partenaires techniques et financiers constituent une contradiction à la politique de genre et n'encouragent pas une transformation des mentalités et des pratiques au sein des institutions.

Le monde de la recherche n'est pas en marge de la dynamique sociétale. Les pesanteurs socioculturelles ont moins d'emprise sur la génération actuelle. Il y a une évolution des perceptions et des normes de genre dans le milieu professionnel. De ce fait, les femmes chercheuses réfutent ces stéréotypés sur leur capacité à mener des activités dans le domaine de la recherche scientifique. Ce faisant, elles ont brisé le « plafond de verre » (S. Boutillier et al., 2007). Cela traduit une dynamique de rejet et de dépassement de ces stéréotypes contrastant les perspectives insistantes des freins imposés par ces derniers (A. Dupray et al., 2020 ; M. Blanchard, 2021). De ce fait, elles s'engagent de plus en plus dans le champ de la recherche scientifique et occupent des responsabilités au sein des équipes de recherche, gravissent des échelons, compétissent et obtiennent de la reconnaissance de leur pair, notamment des prix et des distinctions. Tout compte fait, Le contexte étant différent, cette réalité diffère d'une chercheuse à une autre selon la théorie de l'intersectionnalité. Si certaines sont sujettes à l'autocensure, par contre d'autres sont jugées combatives et exercent leur activité de recherche au même titre que les hommes. En outre, la disponibilité pour les femmes chercheuses est limitée comparé à ceux de leurs collègues masculins. Les données empiriques révèlent en effet,

que les charges sociales et domestiques constituent une contrainte de temps et font qu'elles sont souvent indisponibles. Elles vivent dans un état de stress permanent (D. Meda, 2002). Pour F. X. Devetter (2006), il s'agit d'une contrainte permanente pour le genre féminin. De surcroît, pour s'investir dans le domaine scientifique, il est nécessaire d'être constamment engagé, d'investir tout son être et d'être personnellement engagé. Or, les incertitudes liées au statut de la femme se ressentent au niveau de la préférence de collaboration. Bien qu'étant des femmes, elles ont une préférence pour travailler avec leurs collègues hommes. C'est dans cette logique, qu'E. Ollagnier (2016) soutient que les relations entre les femmes sont parfois complexes et conflictuelles. De plus, les femmes sont moins promptes à agir. Elles apparaissent moins disponibles à travailler à temps plein à l'instar de leur collègue masculin (J. Laufer et *al.*, 2014). En ce sens que M. Buscatto et *al.* (2009) mentionnent que les obstacles invisibles font écran pour les femmes chercheuses. C'est d'ailleurs ce qui est ressenti dans les préférences de collaboration. « Je ne sais pas pourquoi, depuis l'université et même dans le milieu professionnel, je collabore plus avec les hommes, mais je m'entends bien aussi avec les femmes » (T. E. maître de recherche à l'INSS, mariée, mère de 2 enfants, 29/08/23). Une autre enquêtée renchérit en ces termes :

Moi, je préfère collaborer plus avec les hommes. Je ne sais pas pourquoi, mais depuis là, je pense que mes meilleurs amis ce sont les hommes. Je préfère travailler plus avec les hommes qu'avec les femmes. Je suis femme, certes, mais j'ai constaté que le milieu n'est pas un milieu facile. Nous-mêmes, les femmes, là, on ne facilite pas les choses (S.L., directrice de recherche à l'IRSAT, mariée, mère de 4 enfants, entretien du 22/08/23).

Une autre enquêtée de l'IRSAT confie :

J'avoue que quelquefois, il est très difficile de travailler avec les femmes. Je pense que les hommes ont moins de susceptibilité que les femmes. Là où on ne voit pas de problème, la femme peut voir un problème. Et donc ça fait que quelquefois il peut y avoir des frictions plus avec les femmes qu'avec les hommes (N. A., chargée de recherche à l'IRSAT, mariée, 0 enfant, entretien du 21/08/23).

Ces perceptions des différences entre les hommes et les femmes dans les interactions s'inscrivent dans les structures sociales et les pratiques culturelles (F. Sow, 2007). De fait, dans un environnement professionnel dominé les hommes, les attentes sociales liées aux rôles de genre influencent les relations de travail. Outre cela, des jugements sont émis sur leurs capacités physiques. L'investigation empirique auprès des chercheuses montre qu'il existe des stéréotypes de genre sur le fait qu'elles sont femmes et de leur capacité à mener des activités de terrain. En réalité, il y a des tâches que certains hommes pensent que les femmes ne peuvent pas les accomplir. « Les capacités physiques de la femme sont limitées et souvent, on demande à des collègues hommes de faire certaines tâches pour nous » (G. J., maître de recherche à l'IRSAT, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 6/08/23).

Par ailleurs, l'un des responsables administratifs estime qu'il faut prendre en compte les incertitudes liées au statut de la femme dans la planification des activités. Il explique en ces termes :

Imaginez si vous devez aller avec une collaboratrice sur le terrain qui a un enfant : non seulement l'enfant doit

suivre, la nourrice doit suivre, et que si vous allez sur le terrain, vous voyez à tout un ensemble de dispositions qu'il faut prendre, il y a un surcoût physique et surtout moral. Ça, c'est, une réalité, je le parle parce que j'en ai fait l'expérience (R. K., responsable administratif au CNRST, entretien du 27/07/23).

L'analyse de ces propos de ce responsable administratif met en lumière une perception genrée des contraintes associées aux femmes dans leur activités de recherche sur le terrain. Il ne s'agit pas des contraintes logistiques mais des obstacles spécifiques liés à leur statut de mère et à leur rôle de mère dans son environnement social.

Une chercheuse de l'IRSS renchérie en nous confiant qu'elle prend des précautions pour les travaux de terrain : « Avant d'accepter ou d'effectuer un déplacement sur le terrain, je m'assure si quelqu'un pourrait le faire à ma place, sinon j'annule tout. » Il y a eu des "grantes où il fallait aller pour quelques mois à l'intérieur du pays et j'ai dû annuler » (T. A., maître de recherche à l'IRSS, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 7/08/23).

Ces propos traduisent le renoncement et l'auto exclusion. En effet, annuler des déplacements ou refuser des opportunités de bourses à un impact professionnel notamment en termes de progression de carrière, de la visibilité scientifique et également l'accès au financement. Par ailleurs, l'analyse de ses données révèlent de plus, un manque des dispositifs institutionnels adaptés aux réalités genrées dans l'organisation des activités laissant les femmes chercheuses trouver leur solution au détriment de leur carrière.

Somme toute, des stéréotypes existent sur la capacité des chercheuses dans la conduite des activités de recherche sur le terrain. Elles sont perçues comme étant moins promptes à agir en termes de disponibilité temporelle. Sur ce point, F. X.

Devetter (2006) pointe les éléments de la sphère domestique. En effet, le fait d'être épouse, d'avoir des enfants affecte la disponibilité de la chercheuse dans ses activités. Pour ce faire, elles prennent toutes les dispositions qui sièd avant de s'y engager. Partant de là, comparées à leurs collègues masculins qui sont plus enclins et disponibles à travailler à temps. Cependant ce regard dépend du contexte. L'approche d'intersectionnelle met en évidence que l'engagement et la dynamique professionnelle ne sont pas liés au genre, mais plutôt aux compétences et à la motivation personnelle de chaque du chercheur.e.

Il y a aussi un manque de confiance en soi indépendamment de leur genre. Cette situation fait qu'elles s'abstiennent de s'afficher mettant en doute leur capacité d'être à la hauteur des attentes. En témoigne les propos de cette enquêtée en ces termes : « Pour certaines activités, quand je préside, je sens que quelque chose me manque. » Je n'ai pas confiance en moi. Pourtant, j'ai les compétences » (S. L. directrice de recherche à l'IRSAT, mariée, mère de 4 enfants, entretien du 21/09/23). Pour ces dernières, la peur de l'échec ou le manque de confiance en soi résulte du fait qu'elles ne veulent pas transgresser les normes de genre. De plus, elles sont souvent incomprises par certains collaborateurs masculins ou partenaires. Cette méfiance leur prive l'opportunité de développer leur plein potentiel. À notre sens, cette perception est fonction du contexte. En ce sens que l'engagement et la dynamique professionnelle n'est pas lié au genre, mais aux compétences et à la motivation personnelle de chaque chercheuse.

Les femmes ont moins confiance en elles que les hommes. En effet, les contraintes structurelles notamment les responsabilités familiales et sociales et culturelles limitent la pleine participation des femmes dans le domaine de la recherche. De fait, la double journée de travail, les charges sociales et familiales sont des obstacles qui font écran à leur carrière. En ce

sens que les normes et les valeurs culturelles auxquelles elles ont été éduquées font qu'elles n'ont pas confiance en leur capacité confortant les propos de C. Shipman et *al.* (2009) pour qui, cette réalité dérive des formes de stéréotypes de genre qui sont véhiculées dans la société. Ces formes de préjugés ressenties par les chercheuses proviennent de ces facteurs sociaux ayant participé à la construction de leur identité sociale, des modèles culturels qu'elles ont assimilés inconsciemment (G. N. Fischer, 2020).

2.3. Stratégies de conciliation vie sociale et professionnelle des femmes chercheuses

Les femmes chercheuses jonglent avec des impératifs professionnels et familiaux (B. Fusulier et D-G. Tremblay, 2013). Dit autrement, la double journée de travail (sphère professionnelle et domestique) est un défi majeur pour les femmes chercheuses. Elles sont tiraillées entre les exigences professionnelles et celles de la famille (L. H. Salah et *al.*, 2016).

De fait, les inégalités liées à la sphère domestique et familiale continuent de persister. En ce sens que dans la société patriarcale, la femme chercheuse à l'image des autres femmes burkinabè, reste confinée dans la quasi-totalité des tâches domestiques et parentales. Les travaux de recherche de B.

Ouédraogo (2020), ont mis en évidence que les responsabilités familiales ont un impact sur les carrières des femmes scientifiques au Burkina Faso. Nous vivons toutefois dans un contexte d'évolution des rapports sociaux de sexe (F. Hurstel et *al.*, 2014). Pour faire face à cet état de fait, elles développent des stratégies d'adaptation afin de concilier leur vie de famille et celle de la recherche. Parmi les dispositions qu'elles développent, l'organisation y est prépondérante et ne

s'improvise pas. En d'autres mots, la conciliation est partie intégrante de toute chercheuse, en témoignent :

À moins que tu ne sois pas marié, que ce soit l'homme ou la femme, chacun a ses responsabilités au sein du ménage pour que ça puisse très bien fonctionner. [...]. Bon, c'est une question de management. Pour moi, c'est pouvoir m'organiser, bien tant que je peux, et par rapport à ce que je fais, et je crois que ces contraintes s'appliquent à tout le monde, hein. Voilà. Je crois (S. E., maitre de recherche à l'INERA, mariée, mère de 3 enfants, entretien du 16/08/23).

Pour contourner ces difficultés, les chercheuses en tant qu'actrices sociales se décident de ce qui est bon pour elles-mêmes, pour sa famille et pour sa carrière et font des choix stratégiques (B. Gnoumou/Thiombiano *et al.*, 2021). Pour celles qui ont des enfants en bas-âge (moins d'un an), elles font recours à des nurseries, à des crèches et même optent de travailler à la maison tout en restant proches de leur bébé. Cette stratégie est adoptée et rendue possible grâce à la spécificité du métier de chercheur. En témoignent les propos de cette enquêtée :

On jongle. Ce n'est pas facile, surtout quand tu allaites. Mais ce qui est intéressant à la recherche, ce sont les résultats qui comptent. Ce n'est pas ta présence qui est exigée. Donc on essaie quand on peut de travailler de la maison et être en même temps à côté du bébé. Souvent, on se couche tard. Toutefois il y a des moments où notre présence dans les laboratoires est nécessaire. On jongle de cette manière-là (T.A., chargée de recherche à l'IRSS, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 5/09/23).

La stratégie mise en place par cette chercheuse est en accord

avec les recherches menées par A. Kaboré (2019) sur le genre et les parcours professionnels dans le domaine de la recherche scientifique au Burkina Faso. Ces travaux ont montré que les femmes chercheuses sont confrontées à la nécessité de jongler entre des responsabilités familiales, sociales, professionnelles et financières, ce qui compromet leur avancement professionnel. Par ailleurs, la flexibilité du travail de recherche offre des possibilités de rattrapage pour concilier la fonction de la parentalité à celle de la recherche en dépit des dispositions légales existantes, notamment les congés de maternité.

Outre ce procédé, les chercheurs font recours à des filles de ménage pour les aider dans leurs travaux domestiques. Ces dernières constituent une main-d'œuvre de substitution (B. Gnoumou/Thiombiano et *al.*, 2021). Il s'agit des aides ménagères utilisées pour pallier aux contraintes de responsabilité d'ordre familial. Une articulation de ces deux sphères concourt au bien-être de la femme chercheuse tant sur le plan familial que professionnel. Le témoignage de la chercheuse est illustratif de cette perception : « À quoi sert une carrière réussie si on rate sa vie de famille ? Une famille épanouie concourt à un bon rendement sur le plan professionnel. Les fonctions au sein de la famille à celle de l'environnement professionnel sont intimement liées » (L. P., maître de recherche, INERA, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 24/08/23). C'est en ce sens que M. Dumas (2008), soutient que la vie privée et la vie professionnelle sont des alliés et non des ennemis. En d'autres mots, elles sont interdépendantes et se complètent.

Actuellement, il y a beaucoup de femmes, il faut être franc, intellectuelles qui ne font rien dans la maison. Elles ont des aide-ménagères et tout [...]. Il y a beaucoup de femmes sans aides qui ne peuvent pas conjuguer les

deux à la fois (C. A., Maître de recherche à l'INSS, mariée, mère de 3 enfants, entretien du 11/08/23).

Somme toute, la conciliation contribue à réduire les exigences des rôles issues du travail et de la famille qui peuvent parfois être incompatibles (B. Fusulier et *al.*, 2013). Par ailleurs, les données empiriques montrent qu'en dépit des stratégies mises, il est difficile pour la femme chercheuse de concilier vie privée et vie professionnelle. D'ailleurs les charges et les valeurs d'une « bonne » femme sont difficiles à concilier avec la vie du chercheur. Il est attendu d'une femme qu'elle soit disponible pour sa famille, ses enfants, son épouse, et même qu'elle soit en bon terme avec les membres de sa communauté en participant aux activités au sein de sa famille. Or, étant chercheur, il n'a pas un temps dédié à cette activité. De leur laboratoire à la maison, les chercheur.e.s sont en activités permanentes. Il n'y a donc pas un horaire figé, et il est attendu du chercheur des résultats. Ce qui demande un travail continu. Du service à la maison, les activités de recherche continuent. Or, à la maison, il y a les attentes sociales et familiales. Elles se battent pour faire une part qui n'est même pas vue. Elles s'exposent en permanence à l'incompréhension. Comme stratégie, elles mettent souvent une « pause » dans leur carrière de chercheur. Cette chercheuse tient ces propos :

Je suis arrivée à un stade où il fallait choisir entre foncer dans ma carrière, être dans des projets ici et là, ou alors prendre le minimum et me consacrer aux enfants [...]. Et je crois que la première, j'ai dû la laisser pour aller en mission, elle avait 16 mois, mais c'était un sevrage brutal. Et quand je suis revenue, j'ai fait une semaine, c'est rester graver ici (en montrant sa tête). Donc le 2e, c'est un garçon. Je n'ose pas lui administrer ce traitement-là (T.

A., Chargée de recherche à l'IRSS, mariée, mère de 2 enfants, entretien du 5/09/23).

Ce choix opéré par cette chercheuse apporte sans doute un soulagement en faisant passer sa famille au premier plan mais contribue également à ralentir sa progression dans sa carrière, un désavantage en termes d'opportunité de publications et de financement. Outre cela, le recours aux aides domestique est une stratégie privilégiée pour certaines femmes chercheuses. Cependant cette pratique contribue également à renforcer les inégalités sociales car les services sont rendus par des femmes issues des milieux défavorisés. À travers l'approche intersectionnelle, il est évident que la conciliation entre vie privée et professionnelle est une question complexe. Les attentes sociales et les contraintes liées aux tâches de recherche varient d'une chercheuse à une l'autre.

Conclusion

Les perceptions liées aux inégalités de genre dans l'environnement de la recherche sont une réalité au Burkina Faso. Ce constat est vécu par les femmes chercheuses. Ces inégalités s'opèrent à travers le statut de la femme dans la société ainsi que les stéréotypes de genre qu'il engendre dans nos pratiques sociales. Les facteurs socio-culturels, les pressions sociales s'imbriquent dans les activités de la recherche et constituent des contraintes spécifiques pour les femmes chercheuses.

Ainsi, cumulativement à leur métier de chercheur, les femmes chercheuses assument leurs obligations liées à leur statut de femme au sein de la sphère domestique. De fait, les responsabilités domestiques et sociales constituent des obstacles spécifiques. Ce qui reflète les inégalités dans les opportunités professionnelles et de promotion. Cette perception liée à son

statut de femme se traduit par sa faible représentativité dans la promotion de leur carrière. Ce déséquilibre entre les sexes se ressent au niveau des activités de la recherche.

D'ailleurs, cette étude a également donné l'occasion de comprendre qu'en tant que femme, des idées sont véhiculées. Ces stéréotypes liés au genre constituent un frein pour les femmes chercheuses. Plus spécifiquement, cette perception a des effets au niveau de la productivité scientifique, de la collaboration, de la visibilité, de la confiance en soi et de la responsabilité au sein de l'environnement professionnel. En plus, cette thématique a permis de comprendre les obstacles à l'avancement professionnel et des pressions supplémentaires liées à la conciliation recherche-vie de famille. De ce fait, elle confirme l'hypothèse selon laquelle les stéréotypes de genre freinent les performances de la femme chercheuse. Par ailleurs, cette étude a mis en lumière les stratégies de conciliation développées par ces chercheuses pour articuler leur vie privée à celle professionnelle.

Références bibliographiques

Beridogo Bréhima, Gakou Assa, Camara Fanta et Dembélé Fatimata (2007), *Etude sur la situation de la femme au Mali*, Ministère de la Promotion de la Femme, de l'enfant et de la Famille, Mali, RECOFEM.

Boutillier Sandrine et Laperche Blandine (2007), « La place des femmes dans la recherche : Apprentissage, production et valorisation des connaissances », *Marché et organisations*, vol. n°3, p. 61-77.

Buscatto Marie et Marry Catherine (2009), « Le plafond de verre dans tous ses éclats, la féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du travail*, vol. 51, no 2, p. 170-182.

Champagne Clara, Pailhé Ariane et Solaz Anne (2015), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et statistique*, p. 209-242.

Devetter François-Xavier (2006), « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités*, p. 4-18.

Dupray Arnaud et Epiphane Dominique (2020), « Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir », *Cereq Bref*, p. 4 p.

Fischer Gustave-Nicolas (2020), « Chapitre 7. L'identité sociale », dans *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. Sous la direction de Fischer Gustave-Nicolas, Paris, Dunod, p. 237-266.

Fusulier Bernard et Tremblay Diane- Gabrielle (2013), « Appartenances professionnelles et vie familiale : une entrée analytique particulière », *Enfances, Familles, Générations, Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine* n° 18, p. 34-42.

Gilbert Pierre (2016), « classe, genre, styles de vie dans l'espace domestique », *Actes*, p. 4-15.

Gnomou Thiombiano Bilampoia, Toudeka Ayawavi Sitsopé et Jean Simon David (2021), « Conciliation vie familiale et vie professionnelle par les femmes travaillant dans le secteur public de la santé à Lomé : quelles stratégies d'adaptation ? », *Interventions économiques*, p. 165-178.

Hurstel Françoise et Thevenot Anne (2014), « Familles en débats », *Pensée*, n° 307, P.109-115.

Kaboré Assita (2019), « Genre et parcours professionnels des femmes dans la recherche scientifique au Burkina Faso », *Journal Africain des Études du Genre*, vol.10, n°4, p. 123-140.

Kay Katty et Shipman Claire (2014), « The confidence gap », *The Atlantic*, vol.14, n° 1, p. 1-18.

Keller Evelyn Fox (2003), « Le/la scientifique : sexe et genre dans la pratique scientifique », *Les cahiers du CEDREF*, n°11, p. 75-87.

Kerboat Danièle (2001), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », *Graduate Institut Publications*, p.78-88.

Kergoat Danièle (2009), « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Sexe, race, classe », *Pour une épistémologie de la domination*, p. 111-125.

Latour Emmanuelle (2006), « Plafond de verre et processus de genre dans les carrières universitaires », *Genre, science, recherche Regards et propositions en sciences sociales*

Laufer Jacqueline (2004), « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, vol. 30, n°151s, p.117-128.

Laufer Jacqueline et Pochic Sophie (2004), « Carrières au féminin et au masculin », dans Karvar Anousheh, Rouban Luc (dir.), *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu, La Découverte Coll. Entreprise et société*, p. 147-168.

Lechevalier Arnaud (2022), « Ce que le genre apporte aux sciences sociales, Un panorama des recherches en France », In lechevalier Arnaud, Mercat Bruns-Marie, et Ferruccio Ricciardi, *Les catégories dans leur genre, Teseo*, p. 91-156.

Maiga Fatoumata, Tagara Mamadou Sékou et Traoré Hamadoun (2020), « Etudes des contraintes des femmes enseignantes chercheuses du Mali », *Recherches Africaines*, n° 027, p. 39-52.

Méda Dominique (2002), « le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles », *Flammarion*. p. 175-186.

Mosconi Nicole (2009), *Genres et pratiques scolaires, comment éduquer à l'égalité ? Égalité filles-garçons à l'École : réalités et perspectives*, Centre de Recherche Education et formation.

Naré Christine Zoé (1997), « Être une femme intellectuelle en Afrique : de la persistance des stéréotypes culturels sexistes », *Africa Development/Afrique et Développement*, vol. 22, no 1, p. 65-78.

Nogues Sarah et Tremblay Diane-Gabrielle (2018), « La conciliation travail-famille-soins : analyse du soutien organisationnel ». *Nouvelles pratiques sociales*, n° 30, p. 4-19.

Pfefferkorn Roland (2017), « L'entrée des femmes dans les universités européennes : France, Suisse et Allemagne », *Raison présente*, vol. 201, n° 1, p. 117-127.

Radier Véronique (2015), « Les femmes ne sont pas faites pour la science ? Les préjugés ont la vie dure ». Paris, *OBS/Institut Pasteur*.

Ripa Yannick (2016), *Les Femmes dans la société, une histoire d'idées reçues*, Paris, Le Cavalier Bleu.

Salah Lamia Hechiche, Touzani Mourad et Boubaker Meriem (2016), « vie privée-vie professionnelle : un conflit bien réel pour les enseignantes-chercheuses tunisiennes », *AGRH Conference paper*, p.1-15.

Sawadogo Aminata (2023), « L'équilibre travail-famille chez les femmes dans les STEM au Burkina Faso : une analyse des pratiques financières et familiales », *Revue Burkinabè de Sociologie et Travail*, vol.12, n°3, p. 58-73.

SOW Fatou (2007), « L'appropriation des études sur le genre en Afrique subsaharienne ». *Genre et sociétés en Afrique, Implication pour le développement*, Ined, p. 45-68.

Touré Marèma (2011), « La recherche sur le genre en Afrique : quelques aspects épistémologiques, théoriques et culturels », *Genre et dynamiques socio-économiques et politiques en Afrique*, p.105-126.

Trouche Eloise (2020), *la place de la femme dans la recherche scientifique*, Echoscience Grenoble.