

ANALYSE SOCIOLOGIQUE DE LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA GOUVERNANCE DE L'UNIVERSITÉ ALASSANE OUATTARA DE BOUAKÉ, CÔTE D'IVOIRE

Effo Fabrice KOUA

Enseignant-Chercheur, Université Jean Lorougnon Guédé (UJLoG) Daloa, Côte d'Ivoire

E-mail : fabrice.koua@gmail.com

Dabé Laurent OUREGA

Enseignant-Chercheur, Université Jean Lorougnon Guédé (UJLoG) Daloa, Côte d'Ivoire

E-mail : ouregalaurent@yahoo.fr

Résumé

Cet article interroge les ressorts sociologiques de la sous-représentation des femmes dans les instances de décision de l'Université Alassane Ouattara (UAO) de Bouaké, en Côte d'Ivoire. Plutôt que d'attribuer ce déficit de représentativité à des traits supposément propres aux femmes, l'étude propose de lire les facteurs dits endogènes comme des produits socialement construits d'une division sexuée du travail et d'un ordre symbolique qui légitime la domination masculine dans l'espace universitaire. Ceux-ci sont relatifs à la gestion du temps, à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, et à la présentation de soi au travail. Fondée sur des données recueillies auprès d'un corpus de vingt-cinq personnes ressources du campus 2 de l'UAO de Bouaké, combinant entretiens individuels, entretiens collectifs, observation directe et analyse documentaire, la recherche montre que les discours de stigmatisation visant les administratrices fonctionnent comme des mécanismes de domination symbolique qui naturalisent l'exclusion des femmes des postes à responsabilité. L'article propose enfin des pistes d'action articulées autour de la formation des cadres, de l'aménagement du temps de travail et de politiques explicites de parité.

Mots-clés : *genre, domination symbolique, gouvernance universitaire, division sexuée du travail, plafond de verre.*

Abstract

This article examines the sociological determinants of women's under-representation in decision-making bodies at the Université Alassane Ouattara (UAO) in Bouaké, Côte d'Ivoire. Rather than attributing this representational deficit to traits supposedly specific to women, the study reads so-called endogenous factors — time management, the articulation between family and professional life, and self-presentation at work — as socially constructed products of a gendered

division of labour and a symbolic order that legitimises male domination within the university space. Based on data collected from twenty-five resource persons on campus 2 of UAO Bouaké, combining individual and group interviews, direct observation and documentary analysis, the research shows that stigmatising discourses targeting female administrators function as mechanisms of symbolic domination that naturalise women's exclusion from positions of responsibility. The article concludes with proposals for action centred on staff training, the reorganisation of working time, and explicit parity policies.

Keywords: *gender, symbolic domination, university governance, gendered division of labour, glass ceiling.*

Introduction

Les recherches conduites sur le terrain auprès des femmes occupant des fonctions administratives à l'Université Alassane Ouattara (UAO) de Bouaké font apparaître un fait social récurrent. Celui du maintien, au sein de l'établissement, de jugements péjoratifs à l'égard des pratiques professionnelles de certaines femmes de l'administration, en dépit de la Constitution de 2016 qui consacre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et interdit les discriminations fondées sur le sexe ainsi que des valeurs organisationnelles officiellement promues par l'institution universitaire elle-même. Trois idées structurent ce constat : la quête, par ces femmes, d'une visibilité sociale au sein de l'organisation, les stratégies qu'elles déploient pour accéder aux ressources et asseoir leur position dans des rapports socioprofessionnels souvent disputés, et les représentations dépréciatives que leur entourage, les étudiants en premier lieu, construit à leur sujet. L'enquête exploratoire a permis de recueillir un faisceau de discours convergents. Certains étudiants décrivent les administratrices comme moins professionnelles que leurs homologues masculins, leur reprochant d'importer dans l'espace de travail des registres relationnels empruntés à la sphère domestique, comme le vocable de maman substitué à celui de Madame. D'autres soulignent leur propension à réprimander verbalement les étudiants sur le mode du rapport mère-enfant, ou évoquent un manque de tenue professionnelle face à l'erreur. Ces représentations méritent d'être interrogées non comme des faits en

soi, mais comme des indicateurs sociologiques qui renseignent sur la manière dont le genre structure la légitimité perçue à occuper une fonction d'autorité.

La sociologie du genre offre plusieurs grilles de lecture pour comprendre ce phénomène. Ainsi, Durkheim (1893) a été l'un des premiers à souligner que la séparation des sexes ne se réduit pas à une donnée biologique, mais relève d'un fait social construit. De plus, les féministes matérialistes français, en particulier Delphy (1998) et Guillaumin (1978 : 5-30), ont prolongé cette idée en montrant que le rapport entre les sexes est avant tout un rapport social de pouvoir. Kergoat et Hirata (2003) désignent sous le terme de division sexuelle du travail ce rapport, organisé autour de deux principes, la séparation des tâches et leur hiérarchisation, l'un valant socialement plus que l'autre (Kergoat, 2009 : 229). Bourdieu (1998 : 41), dans *La domination masculine*, ajoute que la domination de genre ne fonctionne pas seulement par la contrainte, mais par l'adhésion, souvent inconsciente, des dominés eux-mêmes aux catégories de perception qui les infériorisent. Ce qui explique que les discours dévalorisants à l'égard des administratrices puissent être tenus aussi bien par des hommes que par des femmes. Enfin, la littérature sur le plafond de verre (Laufer, 2009 : 29-54 ; Belghiti-Mahut et Landrieux-Kartochian, 2008 : 105-124 ; Grésy, 2014) montre que la ségrégation verticale s'articule à une disparité horizontale, qui cantonne les femmes à des fonctions perçues comme naturellement féminines comme l'accueil, le secrétariat et la gestion administrative de proximité.

La thèse durkheimienne (1893) selon laquelle la répartition des rôles entre les sexes est un fait social construit et non une donnée biologique fournit le socle épistémologique permettant de disqualifier toute explication naturalisante de la sous-représentation féminine. Le féminisme matérialiste (Delphy, 1998 ; Guillaumin, 1978) et le concept de division sexuelle du travail (Kergoat, 2009 : 229) permettent ensuite de lire les inégalités observées à l'UAO comme l'expression d'un rapport social de

pouvoir structuré autour des principes de séparation et de hiérarchisation des tâches. Le concept de domination symbolique (Bourdieu, 1998) quant à lui offre la clé de lecture centrale des résultats, en ce qu'il explique comment les discours dévalorisants à l'égard des administratrices sont intériorisés jusque par les femmes elles-mêmes, sans qu'une contrainte extérieure explicite soit nécessaire. Pour finir, la littérature sur le plafond de verre (Laufer, 2009 ; Belghiti-Mahut & Landrieux-Kartochian, 2008 ; Grésy, 2014) permet de situer ces mécanismes locaux dans une dynamique plus large de ségrégation verticale et horizontale des carrières féminines. L'articulation de ces cadres conduit à traiter les facteurs endogènes non comme des causes premières, mais comme des effets discursifs d'un système de classification genrée antérieur au comportement individuel observé.

Ainsi, l'objectif général de cette étude est de comprendre la sous-représentation des femmes dans les instances de décision de l'UAO de Bouaké, au regard des taux de nomination nettement plus élevés en faveur des hommes. Il se décline en trois objectifs spécifiques :

- Examiner les rapports hommes - femmes dans l'accès aux postes de nomination à l'UAO de Bouaké, notamment au sein des instances de prise de décision ;
- Mettre en évidence les facteurs dits endogènes qui pèsent sur le parcours professionnel des femmes de l'UAO de Bouaké et qui nourrissent leur stigmatisation.

L'article se structure en trois grandes parties correspondant à un cadre théorique et méthodologique, à une présentation et une interprétation des résultats, puis une discussion.

1. Méthode

La population cible de cette étude est constituée des étudiants du campus 2 de l'Université Alassane Ouattara de Bouaké, ainsi que des hommes et des femmes de l'administration avec lesquels ces

étudiants entretiennent une forme de rapport reconnaissable. Ces catégories d'acteurs ont été interrogées dans le but de cerner les interactions induites par le pouvoir administratif, lesquelles fondent la réputation de certaines femmes de l'administration au sein des instances de décision, ainsi que le malaise qu'elles suscitent parfois auprès des étudiants. Ont ainsi été interrogés des étudiants, la secrétaire de l'UFR de sociologie, de lettres modernes, d'histoire et de géographie, ainsi que le personnel du secrétariat du décanat.

Pour le choix des enquêtés, nous avons recouru à un échantillonnage non probabiliste par choix raisonné, c'est-à-dire à une sélection fondée sur la disponibilité et l'accessibilité des personnes ressources à un moment et dans un lieu donné. L'échantillon expérimental ainsi constitué comprend vingt-cinq (25) personnes enquêtées, dont cinq femmes de l'administration. Les outils de collecte mobilisés sont l'entretien individuel et collectif, l'observation directe des interactions au sein des espaces administratifs, et l'analyse documentaire, réalisée à partir d'articles sur le genre et l'employabilité des femmes, de revues, de rapports, de mémoires et de thèses en sciences sociales.

Cette démarche comporte des limites qu'il convient d'assumer : la taille restreinte de l'échantillon et le mode de sélection non probabiliste ne permettent pas une généralisation statistique des résultats à l'ensemble de l'enseignement supérieur ivoirien ; les discours recueillis peuvent par ailleurs être affectés par un effet de désirabilité sociale, notamment lorsqu'ils portent sur des rapports hiérarchiques vécus au quotidien. Les résultats présentés ci-dessous doivent donc être lus comme des tendances qualitatives, révélatrices de représentations sociales, et non comme des données représentatives au sens statistique.

2. Résultats et interprétation

2.1. Représentations et discours de stigmatisation à l'égard des administratrices : une lecture en termes de domination symbolique

Les étudiants rencontrés sont, dans leur grande majorité, unanimes sur le constat d'un déséquilibre numérique entre hommes et femmes au sein de l'administration du campus, les hommes y étant nettement plus visibles, comme le souligne Kévin, étudiant : « *Quand tu rentres dans les administrations au campus, il est clair qu'il y a plus d'hommes que de femmes ; les hommes sont visibles partout* ».

Les observations et les entretiens conduits laissent percevoir un champ administratif traversé par des rapports de genre asymétriques, où les hommes occupent une position numériquement et symboliquement dominante, jusque dans des marqueurs vestimentaires, la cravate, qui codent une élégance perçue comme un attribut de l'autorité. Cette position se double, chez certains administrateurs, d'une forme d'arrogance dans le rapport aux étudiants, par exemple lorsqu'ils répondent avec une ironie appuyée à une étudiante les interpellant. Les étudiants perçoivent en retour l'échange avec un administrateur comme le prolongement d'un exercice pédagogique exigeant, où la correction du langage est de mise : « *Si tu as cassé devant un administrateur, c'est mal versé sur toi-même ; ils vont te voir en vogo et puis ils vont mal t'insulter pour mettre dessus* » (Dechou, étudiant). « *Les hommes de l'administration, là, se prennent trop, donc on ne peut pas leur parler comme ça ; ce sont des intellectuels, donc il faut leur parler comme à des intellectuels* » (Prisca, étudiante).

Cependant, il importe de souligner que ce même registre d'exigence langagière n'est pas mobilisé de la même manière à l'égard des administratrices. Concernant, les critiques formulées, elles portent moins sur leur compétence intellectuelle que sur leur tempérament, leur humeur ou leur manière d'être. Une large majorité des

étudiants interrogés, 90 % selon notre enquête exploratoire, estime que les femmes de l'administration de l'UAO ont du mal à rester professionnelles face à des erreurs ou désagréments, et leur attribue des attitudes assimilées à celles d'une mère corrigeant un enfant fautif. Cela s'exprime dans les propos de Marina une étudiante : « *Les femmes comparées aux hommes, moi je trouve que les hommes sont bien mieux ; quand l'homme est en face d'une fille, souvent il se retient de lui crier dessus, mais la femme, là ! Le matin tu viens, son visage est mélangé et elle mélange tout le monde* ».

A la lumière du concept de domination symbolique (Bourdieu, 1998), ces discours ne décrivent pas un trait de caractère féminin objectif ; ils performent une catégorisation genrée des comportements, qui valorise chez l'homme une autorité associée à l'intellect et tolère chez lui l'irritabilité comme un privilège de statut, tandis qu'elle pathologise la même irritabilité chez la femme en la rapportant à une défaillance personnelle ou domestique. Le fait que ces représentations soient également reprises par certaines administratrices elles-mêmes illustre précisément ce que Bourdieu désigne par l'adhésion des dominés aux catégories qui les infériorisent : le système de classification genrée est à ce point intériorisé qu'il n'a pas besoin d'être imposé de l'extérieur pour fonctionner.

2.2. Le temps de travail comme facteur endogène structuré par le genre

2.2.1. La gestion du temps perçue comme une charge mentale genrée

Le facteur le plus fréquemment cité par nos enquêtés pour expliquer les tensions observées chez certaines administratrices est la gestion du temps, prise dans la confusion entre obligations domestiques et exigences professionnelles. Madame Henriette, agent à la scolarité centrale l'exprime ainsi : « *Il y a des femmes qui n'arrivent pas à gérer leurs problèmes de la maison, donc elles transposent ça au bureau. Il faut vraiment être forte : la servante t'a énervée, les enfants te poussent à bout... Les hommes, eux, arrivent à gérer. Notre responsable nous*

invite à ne pas mélanger travail et problèmes de la maison. Mais pour certaines, ce n'est pas facile ». Ce témoignage illustre ce que Haicault (2020) conceptualise comme charge mentale, exprimant la nécessité, pour les femmes occupant un emploi, de continuer à anticiper, planifier et superviser à distance l'ensemble des tâches domestiques, en plus de leur charge professionnelle. Loin d'être un trait de caractère individuel, cette charge mentale est la conséquence directe d'une division sexuelle du travail qui continue d'assigner aux femmes la responsabilité principale du foyer. Ce qui apparaît, dans le discours de l'enquêtée, comme un déficit individuel de maîtrise de soi est ainsi le symptôme d'une organisation sociale du travail domestique qui n'a pas suivi l'entrée massive des femmes dans l'emploi.

2.2.3. La disponibilité visible comme critère implicite d'évaluation professionnelle

Les observations montrent que l'organisation du temps de travail des femmes diffère sensiblement de celle de leurs homologues masculins. Elles privilégient les arrivées matinales, font l'impasse sur le déjeuner et restent joignables le soir pour traiter les dossiers urgents. Elles redoutent surtout que cette disponibilité visible ne devienne, aux yeux de leur hiérarchie, l'étalon de mesure de leur valeur professionnelle, davantage que les résultats produits. Ce qui est perceptible à l'UAO de Bouaké, où l'institution évalue souvent implicitement les femmes sur leur conformité à une norme de disponibilité totale héritée d'un modèle masculin de carrière sans charge domestique. Marina, étudiante, résume ce constat : « *Comprenons que la femme, avec le temps, ce n'est pas facile : la femme s'occupe de beaucoup de choses en même temps, alors que les hommes n'ont pratiquement rien à faire à la maison* ». Cette remarque, formulée par une étudiante et non par une administratrice, montre que la perception d'une charge domestique différenciée selon le genre est une représentation sociale largement partagée, qui contribue à expliquer, sans le justifier, pourquoi l'irritabilité au travail est plus aisément lue comme un trait féminin que comme la conséquence d'une organisation sociale inégalitaire du travail domestique.

2.2.4. Articulation entre vie professionnelle, vie familiale et trajectoire de carrière

De nombreuses femmes cadres rapportent une solitude professionnelle croissante à mesure qu'elles montent en grade, leur nombre diminuant à l'approche des fonctions sommitales, ce qui les prive de réseaux de sociabilité professionnelle équivalents à ceux des hommes. À l'UAO de Bouaké, les femmes de l'administration rencontrées témoignent d'une porosité constante entre sphère professionnelle et sphère familiale comme le soulignent les propos de Madeleine assistante de direction au campus 2 : *« Ce n'est pas facile d'être femme et de travailler en même temps : souvent, même au bureau, tu es en train de régler des problèmes à la maison, ou en train d'appeler la servante pour savoir si elle a fait telle ou telle chose »*. Une autre renchérit : *« J'organise mon agenda selon ce que je considère moi-même comme fonctionnel pour ce que j'ai besoin de faire. Mon supérieur ne surveille pas cela ; je suis contrôlée en fonction de ce que je livre »*. Pour ces femmes, cette autonomie apparente s'accompagne d'un sentiment persistant de devoir se justifier auprès de leur hiérarchie, besoin de justification que la littérature constate presque exclusivement chez les femmes, même lorsque l'institution ne l'exige pas formellement. Cette asymétrie illustre, à l'échelle individuelle, le mécanisme structurel du plafond de verre ; ce n'est pas la compétence des femmes qui est en cause, mais la persistance d'une norme professionnelle masculine de disponibilité continue, à l'aune de laquelle leurs arrangements, pourtant fonctionnels, sont perçus comme une moindre implication.

2.3. Rapports hommes - femmes dans l'accès aux postes de nomination à l'UAO de Bouaké

2.3.1. Une relation structurée par la fonction administrative

La relation administrative constitue le lien premier entre les hommes et les femmes. Elle se noue autour des tâches assumées par ce personnel au service des étudiants et du fonctionnement de

l'institution. Ainsi, Madame Henriette, en service à la scolarité, affirme que : « *Nous nous occupons essentiellement de la vie administrative du campus, à savoir son fonctionnement, et nous constituons en quelque sorte le premier contact avec l'établissement lui-même. [...] Ici, nous nous occupons des inscriptions et de la mise à jour de la base de données des étudiants.* ».

Du côté du personnel administratif, l'attitude parfois jugée désagréable envers les femmes est justifiée par référence au manque de ponctualité ou de rigueur de ces dernières dans l'accomplissement de leurs tâches. Ce comportement est bien illustré par Henry lorsqu'il s'exprime au sujet des femmes : « *Le problème des femmes, c'est que quand on leur dit de venir tôt au travail, elles prennent du retard, et après c'est pour venir embrouiller les gens ici* ». On observe ici la mobilisation d'un registre relationnel hérité du pouvoir et de la domination de l'homme sur la femme, qui est légitime, dans l'esprit des administratrices, une forme d'autorité sur les femmes assimilées à des enfants. Cette relation de domination est perceptible à travers le discours Henry un adjoint administratif de l'université parlant de l'autorité des hommes : « *Parfois, quand les hommes viennent nous voir, ils nous doivent du respect, parce que mine de rien, nous sommes leurs mamans. Donc le minimum, c'est de savoir parler aux gens* ». Ce registre maternant, loin d'être propre aux administratrices de l'UAO, s'inscrit dans des logiques de sociabilité africaines plus larges, où le statut d'homme, l'aînesse sociale fonde une partie de la légitimité à exercer une autorité sur les plus jeunes et les femmes. Ce même registre, mobilisé par des hommes, est rarement interprété comme un manque de professionnalisme, alors qu'il l'est systématiquement chez les femmes, ce qui confirme l'hypothèse d'une lecture genrée différenciée des mêmes pratiques relationnelles.

2.5.2. Des relations sociales qui débordent le cadre formel

Au-delà du rapport administratif, certaines femmes et certains hommes de l'administration entretiennent des relations de

proximité, qui se traduisent par des échanges informels : « *Bonjour la vieille mère ! Eh, comment tu vas mon fils ? Bien la vieille ! Tu ne passes plus me voir, hein. Eh la vieille, c'est le temps, mais souvent je passe, vous n'êtes pas là !* ». Cette familiarité, observée plus fréquemment à l'égard des femmes interpellées comme "vieille mère", traduit une hybridation entre logique bureaucratique formelle et logique de proximité sociale propre à de nombreux contextes africains. Les hommes mentionnent rarement, dans ce registre, une relation conflictuelle, ce qui suggère que les représentations stigmatisantes coexistent, chez les mêmes acteurs, avec des formes d'attachement et de reconnaissance.

3. Discussion

Les résultats de cette recherche permettent de revenir sur l'objectif général annoncé en introduction ; celui de l'identification des ressorts de l'engagement des femmes dans la quête d'intégration aux instances décisionnelles, l'enquête montre que cet engagement se heurte moins à un déficit de volonté qu'à un ensemble de contraintes structurelles qui pèsent différemment sur les femmes et sur les hommes. Concernant l'analyse des inégalités d'accès aux postes de nomination, les données recueillies confirment l'existence d'une ségrégation à la fois verticale et horizontale, déjà documentée par la littérature sur le plafond de verre, mais spécifiée ici par des mécanismes localement situés. Enfin, l'examen des facteurs endogènes révèle que ceux-ci ne constituent pas des causes premières de la sous-représentation féminine, mais des effets discursifs d'un système de classification genrée antérieur à toute observation du comportement individuel des administratrices.

Ces conclusions s'inscrivent en cohérence avec les écrits mobilisés dans le cadre théorique. Elles confirment l'intuition durkheimienne (1893) selon laquelle la répartition genrée des rôles sociaux relève d'un fait social construit, ainsi que la thèse des féministes matérialistes (Delphy, 1998 ; Guillaumin, 1978 : 5-30) selon laquelle

le lien entre les sexes est d'abord un rapport social de pouvoir. Elles rejoignent aussi les travaux de Kergoat et Hirata (2003 : 229) sur la division sexuelle du travail ; les discours recueillis reproduisant les principes de séparation et de hiérarchisation des tâches. Le travail masculin d'autorité intellectuelle étant valorisé au détriment du travail féminin de gestion administrative de proximité (Kergoat, 2009 : 229). L'étude rejoint enfin le constat d'une ségrégation verticale articulée à une ségrégation horizontale (Laufer, 2009 ; Belghiti-Mahut et Landrieux-Kartochian, 2008 ; Grésy, 2014). En clair, les femmes de l'administration occupent majoritairement des fonctions de guichet, de secrétariat ou de scolarité, rarement des postes de décision, comme c'est le cas à l'UAO de Bouaké.

Ce que le terrain de Bouaké ajoute cependant à cette littérature, pour l'essentiel construite à partir de contextes professionnels occidentaux, c'est l'imbrication entre domination de genre et logiques de sociabilité fondées sur "l'ânesse sociale". Le registre maternant mobilisé par certaines administratrices, loin d'être univoque, fonctionne en effet à la fois comme ressource de légitimation, l'autorité de la mère sur les étudiants assimilés à des enfants, et comme prise stigmatisante, à travers le reproche d'un manque de tenue professionnelle. Cette ambivalence, associée à la coexistence, chez les mêmes étudiants, d'une familiarité affectueuse à l'égard des administratrices interpellées comme "vieille mère", invite à ne pas transposer telle quelle une grille de lecture occidentale du plafond de verre à un contexte où l'autorité administrative se négocie aussi dans l'idiome de la parenté sociale.

Dans cette même veine, on peut noter que, dans la microsociété qu'est la famille, l'éducation des enfants se fait selon le sexe, les parents se voyant attribuer des rôles spécifiques. Ainsi, la mère, première éducatrice, reste le plus souvent proche de l'enfant jusqu'à l'âge scolaire, tandis que l'homme est socialement institué comme père et chef de famille, investi d'une autorité reconnue. La femme mariée exercerait certes une influence réelle sur les décisions de son

époux, mais un pouvoir essentiellement informel, qu'il convient de ne pas surestimer (Petsalis, 1990 ; Tshibilondi Ngoyi, 2003). Cette socialisation primaire pose les bases d'une différenciation des rôles qui, transposée dans l'espace professionnel, contribue à façonner les attentes différenciées qui pèsent sur les administratrices de l'UAO.

Enfin, les résultats invitent à une mise en garde sur la notion même de facteur endogène. Présentée sans précaution, cette notion suggère que la cause de la sous-représentation des femmes résiderait dans des traits qui leur seraient propres, lecture que les discours recueillis tendent spontanément à proposer. Or, à la lumière du concept d'*habitus* (Bourdieu, 1998), ce qui apparaît comme endogène est en réalité le produit de structures sociales exogènes comme la division sexuelle du travail domestique, la socialisation différentielle dès l'enfance, l'absence de politiques institutionnelles d'aménagement du temps de travail, et le système de classification genrée qui interprète différemment les mêmes comportements selon le sexe de la personne. Les traits reprochés aux femmes ne sont donc pas les causes de leur sous-représentation, mais l'un des symptômes discursifs qui contribue en retour à la légitimer.

Conclusion

Cette recherche visait à comprendre pourquoi les femmes restent sous-représentées dans les instances de décision de l'Université Alassane Ouattara de Bouaké. Les résultats montrent que la sous-représentation des femmes à l'UAO de Bouaké ne s'explique pas par un déficit de compétence ou d'engagement de leur part, mais par la combinaison de plusieurs mécanismes sociologiques tels que, la socialisation différentielle des rôles de genre, la division sexuelle du travail, et les systèmes de représentations partagés par les étudiants et par l'institution elle-même. Ce dernier mécanisme, analysé à la lumière du concept de domination symbolique,

explique pourquoi les discours stigmatisants à l'égard des administratrices peuvent être repris par des acteurs très divers, y compris par des femmes elles-mêmes, sans qu'il soit nécessaire d'y voir une intention délibérée de nuire. Ces conclusions appellent des pistes d'action portant non sur les femmes elles-mêmes, mais sur l'organisation institutionnelle. Il convient donc de sensibiliser le personnel administratif et encadrant aux stéréotypes de genre et à leurs effets sur l'évaluation professionnelle, à adopter des critères explicites de nomination aux postes de responsabilité, pour limiter le poids des évaluations informelles fondées sur la disponibilité perçue plutôt que sur les résultats, d'aménager le temps de travail et les réunions en tenant compte des contraintes familiales, sans que cela ne soit perçu comme un signe de moindre engagement et d'inscrire ces mesures dans une politique explicite de parité, en cohérence avec les engagements de la Côte d'Ivoire en matière d'égalité de genre. Cette contribution, conduite à partir d'un échantillon restreint et non probabiliste, appelle des recherches complémentaires de plus grande ampleur, notamment quantitatives, afin de mesurer plus précisément l'écart de représentation entre hommes et femmes dans les différentes instances de décision de l'UAO de Bouaké, et de suivre, dans le temps, les effets d'éventuelles politiques de parité.

Bibliographie

BELGHITI-MAHUT Sophia et Landrieux-Kartochian Sophie, 2008. *Genre et GRH. Les défis de l'égalité hommes-femmes*, Paris, France, Vuibert.

BOURDIEU Pierre, 1998. *La domination masculine*, Paris, Seuil.

DELPHY Christine, 1998. *L'ennemi principal, tome 1 : Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse.

DURKHEIM Emile, 1893. *De la division du travail social*, Paris, PUF.

GRÉSY Brigitte, 2014. *La vie en rose : pour en découdre avec les stéréotypes*, Paris, Albin Michel.

GUILLAUMIN Colette, 1978. « Pratique du pouvoir et idée de Nature », *Questions féministes*, n° 2, pp. 5-30.

HAICAULT Monique, 2020. « La charge mentale. Histoire d'une notion charnière (1976-2020) », *HAL Open Science*, hal.science/hal-02881589, consulté le 14 juillet 2026.

HIRATA Helena et KERGOAT Danièle, 2003. « La division sexuelle du travail revisitée », in Maruani, M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

KERGOAT Danièle, 2009. *Se battre, disent-elle...*, Paris, La Dispute.

LAUFER Jacqueline, 2009. « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle en marche ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, pp. 29-54.

MARUANI Margaret, 2006. *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

PETSALIS Sophia, 1990. *Le pouvoir silencieux*, Paris, Éditions du Méridien, L'Harmattan.

TSHIBILONDI Ngoyi Albertine, 2003. *La femme africaine au seuil du XXI^e siècle*, Paris, Karthala.