UNIVERSITE D'ABOMEY CALAVI (UAC)

****

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES (FASHS)

******

DEPARTEMENT DE PHILOSOPHIE (DPH)

MEMOIRE DE LICENCE

REFLEXION SUR L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI AU REGARD DU PARTAGE DE POUVOIR DANS *LE MYTHE DE LA VIRILITE* D'OLIVIA GAZALE

Rédigé par :

Mahugnon Béatrice ADANTOEKPE

Sous la direction de :

Dr. Adole Félicité AKUESON
Maitre-Conférences des universités du CAMES

Composition du jury :

Président : Dr Barnabé DENON, Maitre-Conférences des universités du CAMES

Rapporteur : Dr. Adole Félicité AKUESON, Maitre-Conférences des universités du CAMES

Examinateur : Dr David AVOCES, Assistant

Note : 16/20 **Mention : Très bien**

Soutenu le 26/02/2024

Année Académique 2023-2024

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2
REMERCIEMENTS 4
LISTE DES SIGLES 5
LISTE DES TABLEAUX 6
LISTE DES FIGURES 7
RESUME 8
ABSTRACT 8
INTRODUCTION 9
CHAPITRE 1 : GENERALITES SUR LES QUESTIONS DU POUVOIR EN RELATION AVEC LE GENRE 11
1-1- CLARIFICATIONS CONCEPTUELLES 11
1-2- LE POUVOIR ET LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE 15
CHAPITRE II : LECTURE CROISEE DE LA STATISTIQUE DESAGREGEE DE L'ORGANIGRAMME DE L'UAC ET DU MYTHE DE LA VIRILITE. 21
2-1- PRESENTATION DE L'ORGANIGRAMME 2020-2021 21
2-2- ANALYSE CRITIQUE DE L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI 25
CHAPITRE 3 : PERSPECTIVES 28
3-1- PORTEES DE LA PENSEE GAZALIENNE DU POUVOIR 28
3-2 PERSPECTIVES CRITIQUES POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI 33
CONCLUSION 35
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 36
TABLE DES MATIERES 38

A

Mon père Martin ADANTOEKPE

Ma mère Bernadette SODJINOU, épouse ADANTOEKPE

REMERCIEMENTS

Nous sommes heureuses, au terme de cette étude, d'exprimer publiquement toute notre gratitude à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce travail.

Nous adressons notre reconnaissance :

- A notre directrice de mémoire, Docteur Félicité AKUESON, pour sa disponibilité, ses remarques fort enrichissantes, ses encouragements, ses bons conseils et les sacrifices auxquels elle a consenti, pour la réalisation de ce travail de recherche ;
- A tous les membres du jury ;
- A tous les enseignants du Département de Philosophie de l'Université d'Abomey-Calavi pour la formation que nous avons reçue ;
- A mes oncles Jérôme et Charles ADANTOEKPE pour leurs soutiens ;
- A ma tante Sidonie AHOUANGANON pour son soutien et ses conseils ;
- A mon frère Donatien AGOSSOU pour ses conseils ;
- A mes amis Nina HOUNTONDJI et Océane VIHOUEMINTO pour leurs soutiens ;
- A messieurs HOUNYONOU David et AKEOLOU Théophile pour leurs soutiens et leurs morales ;
- A monsieur ADOGNON Gabriel pour son soutien et son apport ;
- A tous ceux qui ont cru en moi et m'ont soutenue quand j'en avais besoin, j'exprime ma gratitude éternelle.

LISTE DES SIGLES

VR-AAIP : Vice-Recteur chargé des Affaires Académiques Interuniversitaire et Professionnelle

SA : Secrétariat Administratif

SSS : Service Scolarité et Statistique

SEOU : Service des Etudes et de l'Orientation Universitaire

SPUEPP : Service de la Pédagogie Universitaire, des Etudes Prospectives et de la Planification

SC : Service de la Comptabilité

SPR : Service des Programmes de Recherche

SRP : Service des Relations Publiques

SG : Secrétaire Général

SAD : Service des Archives et de la Documentation

SPC : Service de Personnel et du Contentieux

SAF : Service des Affaires Financières

SIEM : Service des Infrastructures, des Equipements et de la Maintenance

CPM : Cellule de Passation des Marchés

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Quelques postes importants de responsabilités à l'UAC en fonction du sexe

Tableau 2 : Etat des enseignants en activité par corps de formation et de recherche de l'UAC, selon le genre

LISTE DES FIGURES

Figure n°1 : Organigramme rectorale de l'Université d'Abomey-Calavi

Figure n°2 : Responsabilités des enseignants selon le sexe à l'UAC

Figure n°3 : Répartition des enseignants en activité à l'UAC entre 2020-2021

RESUME

Olivia GAZALE, dans son ouvrage *Le mythe de la virilité* met l'accent sur le partage de l'espace et la division des taches. Ainsi, elle s'oppose au fait qu'on exclut les femmes de certaines activités et leur confinement au foyer. En parallèle ce mémoire présente les mêmes faits mais dans un cadre institutionnel qui est l'université d'Abomey-Calavi. D'où le thème ''réflexion sur l'organigramme de l'université d'Abomey-Calavi au regard du partage de **pouvoir** dans le mythe de la virilité d'Olivia GAZALE''. L'analyse des données issues du service statistique de l'UAC montre que le **genre** est toujours au terme du partage du pouvoir d'où la faible présence de femmes dans les instances de prise de décision.

Mots clés : Pouvoir, Genre

ABSTRACT

Olivia GAZALE, in her work The Myth of Manhood emphasizes the sharing of space and the division of spots. Thus, she opposes the fact that women are excluded from certain activities and their confinement at home. In parallel, this thesis presents the same facts but in an institutional framework which is the University of Abomey-Calavi. Hence the theme 'reflection on the organizational chart of the University of Abomey-Calavi with regard to power sharing in the myth of Olivia GAZALE's manhood'. The analysis of data from the statistical service of the UAC shows that gender is still at the end of power sharing, hence the low presence of women in decision-making bodies.

Keywords : Power, Gender

INTRODUCTION

Au Benin, de nombreuses disparités s'observent encore entre hommes et femmes dans l'accès à des postes de responsabilité. Dans les institutions universitaires, la gestion des instances décisionnelles se fait pratiquement en marge des femmes. Pour comprendre les déterminants de cette situation, la notion du pouvoir est appréhendée dans ce document, mais du point de vue de la sociologie. Dans la même perspective les questions liées aux relations du genre au sein des institutions universitaires sont également évoquées. En effet, dès lors que des acteurs sont réunis dans un espace professionnel, il se crée des interactions qui donnent lieu à des champs de hiérarchie en fonction des statuts, des qualifications et des positions sociales ou politiques. C'est pourquoi Crozier (1969) dans *Pouvoir et Organisation* soutient qu' « il n'y a pas d'organisation sans pouvoir et que tout pouvoir suppose de l'organisation [1]». Ceci revient à dire que le pouvoir s'exerce toujours dans un contexte organisationnel qui en retour, le structure. Le pouvoir ne s'exerce donc que dans un contexte d'interactions, d'interrelations entre différents acteurs, ou à juste titre, chacun à la possibilité d'influencer l'autre. Dans le même sens, le pouvoir est réciproque, mais d'une réciprocité inégale, qui se traduit dans une relation d'échange et de négociation dans laquelle deux personnes au moins sont engagées.

Etudier le pouvoir en relation avec les femmes au sein des institutions académiques et de recherche comme l'université, demande de prendre en compte cette notion dans une perspective féministe et dans un contexte microsocial des inégalités du genre. Et les analyses ont montré qu'il y a une domination du genre masculin sur celui féminin. Cette domination est souvent d'ordre social, culturel, économique, mais aussi symbolique. Le présent document sur le pouvoir selon le genre s'inscrit dans une perspective de

[1] Michel CROZIER, *pouvoir et organisation*, in *Europeen journal of Siciology*, Vol.5 N°1 1969

renégociation et d'internationalisation en vue du renforcement individuel et collectif du rôle des femmes au sein des institutions universitaires du Bénin.

Le pouvoir exprime une mobilisation de ressource qui influence les capacités d'auto-développement d'expression de soi. C'est d'ailleurs dans cette perspective, que s'inscrit la logique du concept de pouvoir dont les positions sont proches de celles des féministes qui expriment la capacité des groupes vulnérables à acquérir des compétences pour contrôler leur vie et réaliser leur choix, à être des citoyennes.

Notre travail tournera autour de trois (03) chapitres : le premier présentera la généralité sur les questions du pouvoir en relation avec le genre, à travers le second chapitre nous ferons une lecture croisière de la statistique désagrégée de l'organigramme de l'Université d'Abomey-Calavi et du mythe de la virilité, et nous finiront par les perspectives critiques sur la pensée de Olivia GAZALE.

CHAPITRE 1 : GENERALITES SUR LES QUESTIONS DU POUVOIR EN RELATION AVEC LE GENRE

Dans ce chapitre nous allons nous intéresser à la clarification conceptuelle au prime abord et continuer avec le pouvoir et les rapports sociaux de sexe.

1-1- CLARIFICATIONS CONCEPTUELLES

1-1-1-LE GENRE

Pour mieux appréhender la notion du genre nous allons définir sous différentes approches

Par « genre » on entend la construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes. Alors que « sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques, être né(e) homme ou femme, le genre décrit des fonctions sociales assimilées et inculquées culturellement. Le genre est ainsi le résultat des relations de pouvoir présentes dans une société et sa conception est alors dynamique et diffère selon l'évolution du temps, l'environnement, les circonstances particulières et les différences culturelles.

- Le genre en sciences sociales

Le genre désigne en science social les processus et rapport sociaux qui divisent, polarise et organisent l'humanité en de différentes catégories de sexe. Initialement introduit par les sciences psycho-médicales dans les années 1950, puis développé sous l'impulsion des sciences sociales à partir des années 1970, le genre servait alors à distinguer ce qui dans la division entre les sexes relevait du psychologique ou du social et non du biologique. Bien qu'étant encore employé dans ce sens, notamment dans le langage courant, cette dichotomie biologique/social, comme si le social venait se surajouter au biologique, a été remise en cause par les études sur le genre et la définition du genre s'est

déplacée vers le principe de division et de catégorisation d'une part, et de classification et de hiérarchisation d'autre part.

- Le genre, concept sociologique

Il exprime les rapports sociaux de sexe, la construction sociale des caractéristiques, valeurs et normes attachées au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, les institutions… Ces rapports sociaux entre femmes et hommes, qui se transforment et évoluent en permanence selon les époques et les contextes, sont marqués, dans toutes les régions du monde, par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes. En particulier, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique, tandis que le travail gratuit domestique et ménager des femmes, qui constitue la base de l'organisation des sociétés et du travail humain productif, reste invisible et non pris en compte dans les richesses nationales.

Les relations de genre comme construction sociale sont donc codifiées, hiérarchisées, dissymétriques, mais aussi variables dans l'espace et le temps, et le milieu socioculturel. Constructions sociales, les rapports de genre peuvent être déconstruits et évoluer vers plus d'égalité. Le genre et la formation en genre, en tant que méthode d'analyse et ensemble d'outils pratiques favorise ces évolutions.

- Le genre, approche du développement

L'approche de genre vise l'égalité des droits et son application dans les faits eu-égard aux opportunités d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et les hommes. Ceci inclut l'égalité entre les sexes dans le domaine de la participation décisionnelle et politique, ainsi que la valorisation et la reconnaissance sociale et économique des rôles et contributions des deux sexes dans les sphères privée et publique. L'approche genre et développement, en

visant une société plus juste et plus égalitaire, privilégie un développement centré sur l'humain, des relations égalitaires entre les femmes et les hommes et un développement durable et solidaire. L'atteinte de ces objectifs passe obligatoirement par l'éradication des préjugés et des stéréotypes sexués qui constituent autant de barrières à l'égalité et par une redéfinition des rôles « traditionnellement » attribués aux femmes et aux hommes dans la société. L'approche de genre appliquée aux actions de développement permet une participation plus égalitaire et une allocation des ressources entre femmes et hommes qui contribuent à réduire les écarts initiaux.

- Le genre en tant qu'outil de transformation sociale

La mise en œuvre de l'approche de genre est une condition de l'efficacité et de la viabilité des actions de développement, mais son objectif politique et de transformation sociale va bien au-delà d'un simple utilitarisme économique. L'approche et l'analyse de genre permettent l'accès à l'empowerment qui signifie émancipation, renforcement des capacités, autonomie, prise de pouvoir".

1-1-2-LE POUVOIR

Le terme est dérivé du latin potestas, lui-même traduisant le grec kratos (κράτος), que l'on retrouve comme suffixe pour décliner la plupart des régimes politiques – comme la timocratie (régime de l'honneur), la ploutocratie (régime des riches), la démocratie (pouvoir du peuple), la technocratie, la kleptocratie, etc. En théologie, on distingue le pouvoir spirituel et le pouvoir temporel, l'assimilation de ces deux pouvoirs générant la théocratie. La tendance naturelle du pouvoir est de se concentrer dans les mêmes mains. On parle alors de pouvoir personnel ou autocratie. Pour en limiter les abus, les sociétés modernes s'appuient sur le droit, en particulier constitutionnel. Montesquieu considère que l'institution de la séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire est le meilleur rempart contre le despotisme. Comme substantif, le pouvoir désigne

soit la capacité naturelle et la possibilité matérielle d'accomplir une action, soit l'exercice d'une autorité et, par extension, l'institution qui exerce cette autorité.

Le pouvoir c'est aussi la capacité dévolue à une autorité ou à une personne, d'utiliser les moyens propres à exercer la compétence qui lui est attribuée soit par la Loi, soit par un mandat dit aussi "procuration". Bien qu'il faille distinguer le pouvoir et la compétence, la pratique ne fait pas toujours cette distinction, parce qu'il est évident que sans pouvoir pour l'exercer, la compétence ne serait pas déléguée.

Le mot "pouvoir" est également utilisé pour désigner le document par laquelle la personne qui mandate convient avec une autre, le mandataire, de lui donner une compétence pour réaliser un acte juridique à sa place. On dit "pouvoir", "mandat" ou "procuration" et quelquefois, bien que ce mot se réfère à une autre institution juridique, "délégation"

1-2- LE POUVOIR ET LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

Les rapports sociaux de sexe sont à la base des relations dynamiques qui distribuent les sexes, en tant que catégories sociales, dans les différentes instances ou sphères d'une totalité sociale considérée. Ils sont partout. Ils fonctionnent selon trois principes de spécification : l'identification, la différenciation, la hiérarchisation et le pouvoir. Les rapports sociaux de sexe entre sexes et intra sexes toujours imbriqués à d'autres rapports sociaux, sont organiquement composés d'une dimension matérielle qui correspond aux places, aux fonctions, aux moyens matériels et techniques, aux accès aux ressources concrètes. Ils sont aussi composés d'une dimension symbolique faite de croyances organisées en doxas, qui fonctionnent à légitimer les positions matérielles asymétriques de sexe. Les rapports sociaux effectuent sans cesse un travail de production symbolique qui vise à justifier la distribution sexuée des places, des fonctions et des représentations, ainsi que leurs trois principes de distribution. Par son inscription dans les pratiques sociales, la production symbolique contribue activement à la recomposition dynamique de ces rapports sociaux.

1-2-1-LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL

La division sexuée (ou sexuelle) du travail désigne la hiérarchisation des tâches entre les femmes et les hommes. Cette division est basée sur une dichotomie des compétences et des espaces : aux femmes le domaine privé et les occupations nécessitant des qualités affectives, aux hommes la théorisation et le rationnel, pour prendre le cas du travail social. Dans le domaine agricole, les hommes s'occupent le plus souvent du travail rémunéré, tandis que les femmes ont plus souvent le statut d'aides non-rémunérées. Cette division du travail a longtemps été ignorée des études sur la division sociale du travail.

La division sexuelle du travail est une forme de division sociale du travail composée de deux principes organisationnels. Le premier est le principe de

séparation qui précise qu'il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes. Le second principe est hiérarchique et précise qu'un travail d'homme à plus de valeur qu'un travail de femme. Ces principes sont applicables selon l'idéologie naturaliste, qui consiste à mettre les rôles sociaux sexués au cœur des pratiques sociales en raison de modalités qui sont biologiques. Néanmoins, l'aspect biologique de la division sexuelle du travail est contradictoire avec le discours qui définit les pratiques sexuées comme étant des constructions sociales qui résultent des rapports sociaux. Les hommes et les femmes sont, en effet, engagés dans des rapports sociaux de sexe. Possédant une base matérielle, ici le travail, ces rapports sociaux s'expriment à travers la division sociale du travail entre les sexes. La ségrégation entre métiers dits féminins et ceux dits masculins peut se mesurer à l'aide du critère de dominance proposé par Catherine Hakim (1993).[1]

Une approche par la division sexuelle du travail aborde toujours la comparaison entre hommes et femmes. Lorsqu'elle est prise en compte dans les recherches, la division sexuelle du travail permet de donner un nouvel éclairage, confirmant ou infirmant les conclusions des chercheurs sur un sujet donné.

Néanmoins, les femmes ne font que rarement l'objet de recherche en sociologie du travail. Elles sont d'ailleurs souvent absentes en tant qu'acteurs sociaux dans les différentes disciplines des sciences humaines. Pour certains chercheurs, les femmes sont même considérées comme invisible dans les recherches sur la « technologie et division du travail ».

La division sexuelle du travail ou division socio-sexuée pour d'autres reste néanmoins une forme de division du travail dont l'origine est attribuée aux rapports sociaux de sexe. Elle est caractérisée par la mise en avant du sexe masculin dans des postes à responsabilités tandis que les femmes sont assignées à des tâches et postes moins complexes et à visée reproductive le plus souvent.

[1] Catherine Hakim *work, Employement of society*, vol.7 1993 pp 150

En parallèle, la division sexuelle du travail a donné lieu à une très forte concentration d'hommes dans des secteurs dont la valeur sociale ajoutée est importante.

Cette division, bien qu'elle suive les mêmes principes d'organisation, n'a pas les mêmes caractéristiques en fonction du pays dans laquelle elle est présente. Ainsi, un même travail pourra être considéré plutôt comme masculin ou féminin selon le pays. La problématique de la division sexuelle du travail n'est donc pas une pensée déterministe à proprement parler. Il s'agit plutôt de mettre en lumière des phénomènes de reproduction sociale tout en étudiant ses déplacements ainsi que ses ruptures.

1-2-2-LE GENRE ET LE POUVOIR

Les états des lieux institutionnels et universitaires sur les inégalités entre les hommes et les femmes témoignent de « la conviction que la différence des sexes est une des grandes questions qui traversent les sciences humaines et sociales. Le genre n'est pas un domaine spécialisé, c'est une grille de lecture de la société. Que l'on s'intéresse à l'école, à l'emploi, à l'immigration, à la famille, à la santé, aux retraites ou à tout autre problème social, le genre est un des axes essentiels de la connaissance, un outil indispensable à l'intelligence du monde social » Maruani, (2005) [2]. Ces travaux incarnent à la fois la montée en légitimité du genre, c'est-à-dire des rapports sociaux entre les sexes, comme objet d'étude et le fait que cette notion soit devenue un problème politique, sujet de l'action publique Sénac-Slawinski et Dauphin, (2006). Simone de Beauvoir affirmait, dès 1949, dans le deuxième sexe, la nécessité de ne pas réduire la hiérarchie des sexes à un destin figé autour de données biologiques car « elles n'expliquent pas pourquoi la femme est l'Autre ; elles ne la condamnent pas à conserver à jamais ce rôle subordonné »[3]. Immortalisée par la formule « On ne

[2] Magaret Maruani, 2005, *Femme genre été société*, Edition l'état des savoire pp 50
[3]Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe I*, Paris, Edition Gallimard, 1949

naît pas femme, on le devient », elle a été pionnière dans l'analyse du genre, notion éclairant les inégalités entre les sexes à la lumière de la construction sociale des rôles « masculins » et « féminins ». En questionnant la ligne de démarcation entre les différences dites « naturelles » et les différences construites entre les sexes, le genre dénaturalise les enjeux de pouvoir au cœur des rapports hommes/femmes Héritier (1996)[4]. Cette dénaturalisation est de deux ordres. D'une part, elle questionne le caractère naturel des rôles, des fonctions attribuées respectivement aux femmes et aux hommes dans la société et leur dimension hiérarchique. D'autre part, elle interroge les associations établies entre la nature et les femmes, et la culture et les hommes : la femme est-elle à l'homme ce que la nature est à la culture ?

Ainsi, le genre dénonce la légitimation du pouvoir (potestas) masculin au nom d'une prétendue plus grande puissance (potentia) naturelle. « Au cours de l'histoire, le pouvoir a toujours été détenu par les hommes, dans la famille (sphère domestique), dans la société civile (sphère sociale), comme dans l'État (sphère politique) ». Comme l'analyse en particulier le philosophe Jürgen Habermas, cette transversalité de la virilité du pouvoir est fondamentale pour comprendre à la fois la particularité de l'exclusion des femmes du pouvoir et sa dimension centrale. En effet, à la différence des dominations dites de classe (concernant les ouvriers, les paysans et « le bas peuple »), elle ne concerne pas seulement la sphère publique (économique et politique), mais aussi la sphère privée, la domination dite « masculine » se poursuivant dans la famille. Pour Habermas (1990), cette transversalité de l'exclusion du pouvoir « révèle clairement le fait que l'exclusion des femmes a été un élément constitutif de la sphère publique politique, au sens où celle-ci n'était pas seulement dominée par

[4] Françoise Héritier, Masculin/Féminin *: La pensée de la différence, Paris, version électronique*, 1996, pp 99

les hommes de façon contingente, mais déterminée, dans sa structure et son rapport à la sphère privée, selon un critère sexuel »[5]

Interroger le pouvoir à la lumière du genre, c'est donc avant tout questionner « l'ordre sexué [6]» Sénac-Slawinski, (2007), au sens de ce qui fait autorité (naturelle, sociale, politique…) et hiérarchie à la fois dans les identités de genre et dans les relations sociales. Dans cette perspective, les débats autour de la parité, entendue comme le partage à égalité du pouvoir politique, ont eu pour principale vertu de rendre visible et de remettre en cause le fondement des inégalités entre les sexes à savoir, l'exclusion des femmes du pouvoir en général. Le questionnement sur le sexe des représentants politiques amène en effet à réfléchir aux enjeux des rapports de pouvoir dans tous les autres champs : économique, professionnel et domestique. La parité est en cela non pas seulement une stratégie de politique publique, mais aussi un « concept civilisationnel ». Héritier (1996) dénonce en effet « la valence différentielle des sexes » comme un artefact exprimant « un rapport conceptuel orienté, sinon toujours hiérarchique, entre le masculin et le féminin, traduisible en termes de poids, de temporalité (antérieur/postérieur), de valeur ». [7]

La parité, pensée comme un principe voire comme une culture, a ainsi assurément contribué à diffuser la critique féministe, en portant la conquête de l'égalité dans les lieux de pouvoir. Ceci alors même que l'application des lois dites « sur la parité » [8]illustre la tentation de justifier le partage du pouvoir entre les sexes par le fait que les femmes apporteraient un plus dans l'action publique, en particulier en étant à l'initiative des politiques liées au soin des plus faibles (enfants, personnes âgées, malades), qualifiées de politique de care. En effet, en faisant de la parité non plus une exigence démocratique mais une plus-value politique, les discours sur les vertus des femmes aux postes de direction

[5] Jurgen Habermas, les espace publique, version électronique, 1990
[6] Réjane Sénac-Slawi ski, L'ordre sexué. *La perception des inégalités femmes-hommes*, Paris, PUF, 2OO7, pp 250
[7] Françoise Héritier, Masculin/Féminin : *La pensée de la différence, Paris, version électronique*, 1996, pp 100
[8]Achim Premier, Champ social Cairn, version électronique, 2007

confortent l'asymétrie entre les sexes Achim, (2007). Ainsi, alors que le principe paritaire revendiquait la pensée des différences dans l'égalité, sa traduction juridique et électorale incarne une égalité dans la différence, c'est-à-dire une égalité sous condition.

CHAPITRE II : LECTURE CROISEE DE LA STATISTIQUE DESAGREGEE DE L'ORGANIGRAMME DE L'UAC ET DU MYTHE DE LA VIRILITE.

2-1- PRESENTATION DE L'ORGANIGRAMME 2020-2021

Nous ne pouvons pas présenter l'organigramme de l'Université d'Abomey-Calavi sans donner une définition de l'organigramme. Ceci étant ;

L'organigramme est une représentation schématique des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques d'une organisation. Il sert ainsi à donner une vue d'ensemble de la répartition des postes et fonctions au sein d'une structure. Cette cartographie simplifiée permet de visualiser les différentes relations de commandement ainsi que les rapports de subordination d'où une vision simple et claire des structures complexes.

Figure n°1 : Organigramme rectorale de l'Université d'Abomey-Calavi

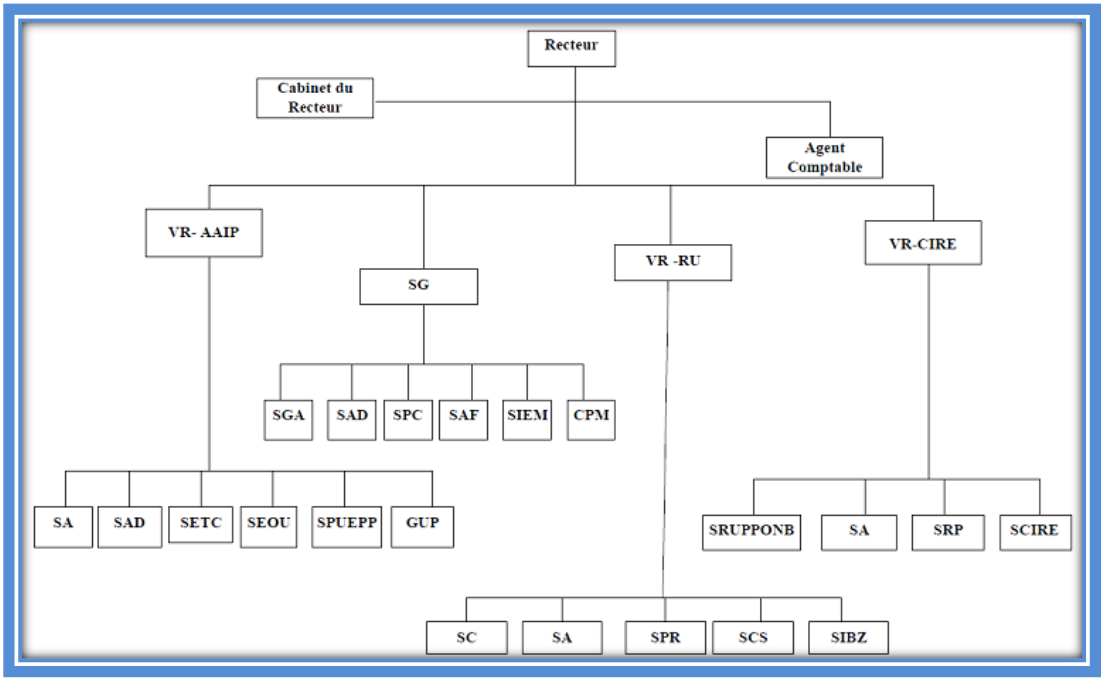
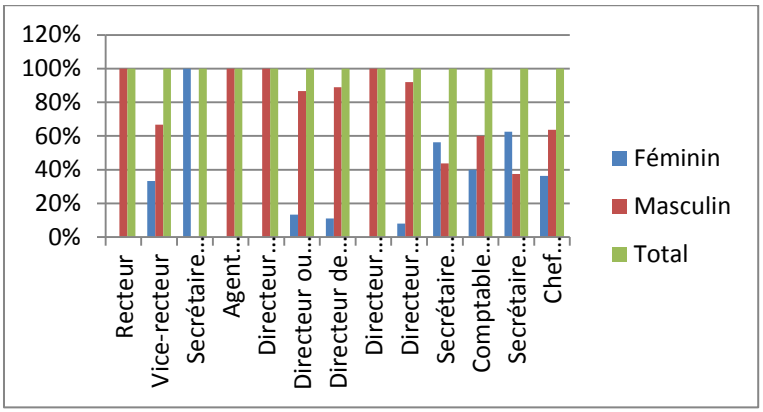


Tableau 1 : Quelques postes importants de responsabilités à l'UAC en fonction du sexe

FONCTION	FEMININ		MASCULIN		TOTAL	
	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%	EFFECTIF	%
RECTEUR	0	0	1	0	1	0
VICE RECTEUR	1	0	2	1	3	1
SECRETAIRE GENERAL UAC	1	0	0	0	1	0
AGENT COMPTABLE	0	0	1	0	1	0
DIRECTEUR D'ECOLE DOCTORAL	0	0	9	3	9	3
DIRECTEUR OU DOYEN D'ENTITE	4	1	26	9	30	11
DIRECTEUR DE LABORATOIRE	12	4	97	35	109	40
DIRECTEUR ADJOINT D'ECOLE DOCTORALE	0	0	5	2	5	2
DIRECTEUR ADJOINTOU VICE DOYEN D'ENTITE	2	1	23	8	25	9
SECRETAIRE GENERAL D'ENTITE	18	7	14	5	32	12
COMPTABLE D'ENTITE	16	6	24	9	40	15
SECRETAIRE ADMINISTRATIF D'ECOLE DOCTORALE	5	2	3	1	8	3
CHEF RESSOURCES HUMAINESD'ENTITE	4	1	7	3	11	4
TOTAL	63	23	212	77	275	100

Source : service statistique de l'UAC 202

Figure n°2 : Responsabilités des enseignants selon le sexe à l'UAC



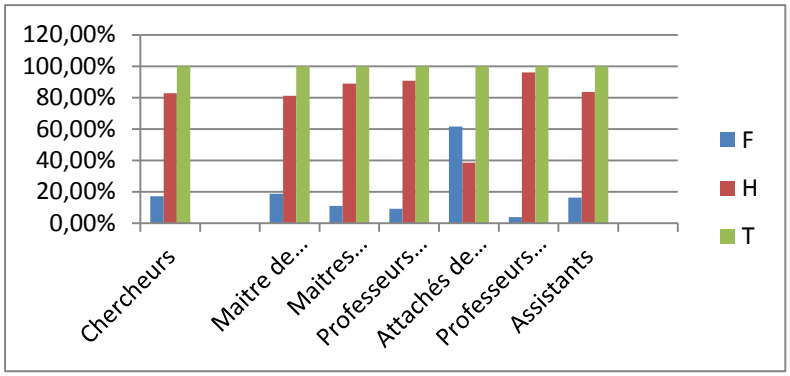
Source : Service statistique de l'UAC 2021

Tableau 2 : Etat des enseignants en activité par corps de formation et de recherche de l'UAC selon le genre

	F	%	H	%	T	%
Chercheurs	6	17,14	29	82,85	35	100
Maitre de conférences	32	18,82	138	81,17	170	100
Maitres assistants	32	11,03	258	88,96	290	100
Professeurs titulaires	13	9,15	129	90,84	142	100
Attachés de recherches	8	61,53	5	38,46	13	100
Professeurs assistants autonomes	1	4	24	96	25	100
Assistants	43	16,34	220	83,65	263	100

Source : Service statistique de l'UAC 2021

Figure n°3 : Répartition des enseignants en activité à l'UAC entre 2020-2021



Source : Service statistique de l'UAC 2021

2-2- ANALYSE CRITIQUE DE L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

Le pouvoir hiérarchique institutionnel est le positionnement des femmes et des hommes dans les fonctions de directions de la haute administration universitaire : recteurs, vices recteurs, secrétaires généraux des universités, doyens, chefs de départements, agents comptables, directeurs d'école doctorales, directeurs de laboratoires, secrétaires générales d'entité, comptables d'entité, directeurs adjoints d'écoles doctorales, secrétaires administratifs d'école doctorales et chefs ressources humaines d'entité. Ces postes sont occupés par des enseignants de rang magistral qui ont atteint soit le grade de Professeur titulaire ou de Maître de Conférences. Selon les statuts des universités au Bénin, ce sont des postes électifs, mais le gouvernement à la possibilité de nommer des enseignants à ces postes, lorsque les candidats ne sont pas arrivés à se départager au cours des élections. Ainsi. Cette situation dichotomique nous permet de jeter un regard sur le positionnement des femmes. Malgré que les femmes sont en moyenne, plus diplômées que leurs congénères masculins et constituent des concurrentes sévères à l'emploi et à la promotion, elles sont encore très loin de l'égalité professionnel dans la plupart des institutions Olivia (2017).

L'analyse du Figure n°2 montre que le recteur de l'UAC n'est pas une femme, une seule femme est vice-rectrice sur trois ce qui représente 33,33%. Les postes de secrétaires générales sont occupés par des femmes. Aucune femme n'est agent comptable ni directeur d'école doctorale. Les postes de directeur ou doyen d'entité, de directeur adjoint d'école doctorale et de directeur adjoint ou vice doyen d'entité ne sont pas souvent occupés par des femmes. Comme directeur de laboratoire, il y a 11,01% de femmes. Les femmes secrétaires générales d'entité font 56,25% de l'effectif total. Les femmes comptables d'entité font 40%, les secrétaires générales d'entité donnent 56,25 %, les secrétaires administratifs d'école doctorale comportent 62,5% de femmes et les chefs

ressources humaines d'entité comportent 36,36% on comprend donc que très peu de femmes sont responsables à des postes de responsabilité dans l'UAC. Seuls les postes de secrétaires sont souvent attribués aux femmes. Elles ne participent pas aux séances de prises de décision. La raison est toute simple : les hommes ne sont pas prêts à voir les femmes les diriger. Or selon Olivia (2017) « les femmes se voit, elle, dotée d'aptitude naturelles mobilisant l'affectivité et la prédisposant ontologiquement à se mettre au service des autres ». Certains en sont mêmes complexés. Pourtant, nous avons reçus les mêmes formations et disposons des mêmes diplômes et compétences. Bien que nous soyons dans un haut lieu de savoir, certains enseignants continuent d'avoir des mentalités rétrogradées. Au fond, les hommes ne développent pas encore une véritable culture de promotion de l'égalité à cause du poids de nos réalités socioculturelles qui tendent à placer l'homme au-dessus de la femme. Quand bien même les femmes réussissent généralement à des postes de responsabilité où les hommes ont échoué, elles sont faiblement représentées dans les instances décisionnelles de nos universités tout comme ailleurs dans la société en général. C'est triste mais c'est la réalité. La faible représentativité des femmes dans l'exercice du pouvoir hiérarchique institutionnelle dans les universités béninoises découle des conceptions stéréotypées du genre développé à leur endroit. Ce qui confirme cette citation de Olivia « à l'homme les stéréotypes de genre prêtent des qualités dérivées de sa nature, telles que l'ambition, la compétitive, le charisme, l'audace, l'autorité, la combativité, la mobilité ou le du risque qui le désignent naturellement aux postes de commandement ». D'autre part, l'exercice des rôles d'épouses et de mères dans un contexte patriarcal donne peu de marge de manœuvre aux femmes pour se consacrer exclusivement à leur travail. Elles doivent toujours rechercher l'équilibre entre leurs rôles sociaux dans les sphères domestiques et familiales, et leurs rôles professionnels dans la sphère publique.
En outre, elles doivent plus que les hommes faire preuve de travail assidu, de rigueur et de résultats pour mériter la confiance de leurs paires.

L'analyse de la figure 1 montre qu'au cours de l'année académique 2020-2021, les femmes chercheures de l'UAC représentent 17,14% contre 82,85% des hommes, les femmes maitre de conférences font 18,82 pour un pourcentage de 81,17 des hommes en outre, pendant que les femmes représentent 11,03% des maitres-assistants, 9,15% des professeures titulaires, 4% des professeures assistants autonomes et 16,34% des assistants. Seulement au niveau des attachés de recherche que le pourcentage des femmes représentait 60%. De façon générale, nous constatons la faible représentativité des femmes aux seins de la corporation enseignante de l'Université d'Abomey-Calavi. Ce qui résulte des inégalités au niveau du genre. Il en découle que très peu de femmes obtienne ces grades académiques dans les universités béninoises. Pourtant, ce pouvoir est capital dans le métier d'enseignant car il constitue la base de toute promotion dans la fonction. Ainsi, les assistants travaillent sous la responsabilité des maîtres assistants, tandis que ces derniers sont sous la responsabilité des maîtres de conférences, et les maîtres de conférences sous la tutelle des professeurs titulaires. Dans le métier d'enseignant du supérieur, le grade hiérarchique académique le plus dominant est donc détenu par les professeurs titulaires qui peuvent l'exercer sur toutes les autres catégories d'enseignants. C'est-à-dire que ce type de pouvoir dans la corporation enseignante n'est majoritairement détenu que par les hommes. Ainsi, dans les institutions universitaires béninoises, l'on peut dire sans risque de se tromper, que les femmes exercent le métier d'enseignant sous la domination masculine. Cette situation s'explique non seulement par le faible taux de représentativité des femmes dans le corps enseignant, mais également elle pose la problématique de la reconnaissance académique des travaux de recherche des femmes, seul moyen pour un enseignant de gravir les échelons du CAMES.

CHAPITRE 3 : PERSPECTIVES

3-1- PORTEES DE LA PENSEE GAZALIENNE DU POUVOIR

L'étude de l'ouvrage *le mythe de la virilité* nous a permis de comprendre l'importance ou la vraie place réservée à la femme. Selon Olivia (2017), les hommes oppressent globalement les femmes. C'est supposer qu'ils constitueraient une « catégorie homogène, celle des oppresseurs », aux croyances et valeurs identiques. Elle émet l'hypothèse que le crépuscule de la virilité proviendrait autant d'une crise interne au modèle masculin. Les conquêtes féministes ne sauraient en être les seules responsables, puisqu'elles viennent après ce crépuscule. Elle montre aussi que la virilité a toujours douté d'elle-même et ce depuis l'antiquité ; ce qui montre que les femmes ont remis en question depuis un siècle, leur assignation du genre, ce que les hommes doivent aussi fait pour se libérer cocon viril. Ces oppressions vont dans le sens ou les postes stratégiques sont occupée seulement par les hommes. Ainsi, elle affirme, « l'homme est créée et la femme est procréé [9]» ce qui montre de l'évidence que la femme est extrait de l'homme donc elle est censée être dominée toute son existence .Quelques-unes des femmes qui ont tenté être comme des scientifiques, astrologues ont été menacé et leur œuvres ont été brulés par des moines aux moyens âges. C'est ce qui amène Marie Elise (2016) à parler d'un « plafond de verre [10]» qui se défini comme ‘'l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de prise de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises mais aussi dans les associations syndicales. Ce plafond de verre a pour origine le sexe masculin qui ne veut pas que le sexe féminin se compare à lui. ‘'Les incapacités des femmes sont des constructions invisibles et nécessairement subjectives des réseaux masculins influents''. Ce

[9] Olivia GAZALE*, le mythe de la virilité*, Paris, 2019 pp 60

[10] Marie Élise GBEDO, *Une femme dans la mêlée*,2O16, 15h47mn

qui constitue une barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder à certains postes de responsabilités, non pas parce qu'elles ont un déficit d'aptitudes nécessaire pour exercer ces fonctions, mais uniquement parce qu'elles sont des femmes. En effet, Marie Odile (2013) , montre que malgré que les femmes soient de sexe faible , elles ont participés à la vie politique dans les années 1972 en Afrique notamment au Bénin avant l'indépendance en affirmant que : « 1972 est la période au cours de laquelle les femmes amazones du royaume d'Abomey ont montré leur détermination à servir le royaume »[11] ce qui montre qu'elles étaient active en ses période et avaient vraiment lutté pour la cause commune malgré leur sexe et leur nature de l'être faible. Elles ont même créé des organisations des femmes révolutionnaires et même des clubs de lutte pour bien lutté et se fait remarqué par le peuple en montrant aux hommes qu'elles sont capables de tout faire au même pied d'égalité qu'eux. Elle va jusqu'à montrer de doigt les femmes courageuses qui ont accéder au pouvoir au cours des années ancienne en affirmant que ‘'un certain nombre de femmes assumeront le rôle de règnent en Afrique comme ailleurs, la reine HANGBE (1708-1711), fille du roi HOUEGBADJA et sœur jumelle du roi AKABA, accédé au pouvoir après la mort de son frère et régna trois ans dans son palais. Au cours de ces trois années cette femme a eu à faire plusieurs choses que même son frère jumeau n'a pas réussies. Et c'est à partir d'elle qu'on exige l'accord des places de valeur à la femme dans la gestion et de même on exige une reine à côté du roi donc il ne peut avoir de roi sans reine. C'est d'ailleurs ce que confirme cette affirmation « dans ces conditions, les reines-mères ont une grande influences ».

FOE NKOLO (1905) [12] dénonce la violence faite aux femmes quand il parle de l'homme et la femme comme objet de savoir sociologique et philosophique, en fédérant deux concepts complémentaires qui sont le concept de violence et le concept de travail. Il part de l'hypothèse suivant laquelle l'on ne peut tenter une

[11] Marie-Odile ATTANASO, *Les femmes dans les instances politiques au Benin*,2013, Cotonou, FFE

[12] Foé NKOLO, *le sexe de l'état* coéditons NENA/Presse universitaire de Yaoundé 1905

explication scientifiquement valable de la violence contre les femmes. Abstraction faite du concept fondamental de travail. Ce dernier concept lui apparait comme le compendium de toutes les violences sexistes. La femme qui s'intéresse au premier chef est la femme au travail ; celle qui, dans le besoin ou simplement parce qu'elle y est contrainte, accorde au travail la plus grande partie de son temps. Cette partie prise méthodologique lui a imposé de monter jusqu'à l'économie de traite. Il s'agit là, d'un point de vue Africain, d'une époque charnière dans l'histoire du travail féminin et son nécessaire corollaire, la violence. C'est ce qui amène Léon a affirmé que « l'homme et la femme ont une même vocation : vivre et travailler ensemble dans une stricte complémentarité. » Cet auteur nous montre que l'homme et la femme peut travailler au même pied d'égalité sans distinction aucune. Selon lui, toute conception contraire est rétrogradé. Son ouvrage Femme *et travail* est écrit pour mettre fin à la discrimination de tout genre au travail. Nous ne pouvons pas parler du statut de la femme sans faire recours à la philosophe et militante féministe du XXe siècle, Simone (1949). Elle fait valoir sa connaissance dans le monde scientifique au lendemain de la deuxième guerre mondiale. Cette femme existentialiste très engagée révèle aux yeux du monde les valeurs communes qui unissent l'homme et la femme dans la société dans son ouvrage *Le deuxième sexe tomme I et II*. Sa meilleure pensée qui l'a hissé à réveiller les femmes dormeuses de leur sommeil est « on ne nait pas femme, on le devient. » Dans le même temps, Yvette (2016) met l'accent sur l'autonomisation économiques et sociale de la femme, elle met la femme au centre de toute activités humaine elle parle du partage de pouvoir et dénonce les violences faites aux femmes en montrant que les femmes sont capables de réponde présente à tous les poste

Parlant du partage du pouvoir, les idées développées par GAZALE n'ont pas resté invariables à nos yeux comparativement aux autres auteurs qui se sont intéressé à l'importance de la femme dans le monde. Parmi ces auteurs, figure M. BA qui a exposé ses idées sur la question du statut de la femme. La question

du statut de la femme est une préoccupation transversale dans la mesure où elle constitue une polémique chez plusieurs auteurs. Dans une telle perspective, comment concevoir, d'un point de vue sociologique les termes partage du pouvoir ? Mariam (1979) pense qu'on doit tourner dos à l'idée de chosifier ou d'animaliser la femme voir même de l'comparé aux objets en pensant qu'elle doit toujours rester muette face à toute sorte de situation, c'est pour cela nous avons cette affirmation « Il est temps de bouleverser les mentalités, de changer la vision que l'on a habituellement de la femme et qui ne va pas plus loin que celle que l'on a d'un objet, d'un jouet. Il est temps de faire accepter la femme comme une personne humaine, la compagne, à part entière, de l'homme. »[13]En d'autre terme, nous pouvons dire que les femmes sont plus abandonnées , négligées car elles sont comparés aux animaux , ce qui fait mal est que la bible même témoigne qu'elles ont été créé à partir de l'homme et qu'elles ne doivent pas parler quand l'homme parle c'est ce que confirme l'affirmation « Que la femme écoute l'inscription en silence, avec une entière soumission, je ne permets pas à la femme d'enseigner, ni de prendre de l'autorité sur l'homme ; mais elle doit demeurer dans le silence car Adam a été formé le premier, Eve en suite . [14]» Dans ce chapitre de la bible force de constater c'est la verdit de Dieu même cette affirmation, donc cette chosification de la femme a été un ordre de Dieu depuis la création de la nature. En effet nous constatons que les religions contribuent à cette chosification de la femme, en pensant qu'en privant la femme de toute activité humaine que nous aurons la paix, c'est ce que confirme Ken BUGUL dans cette affirmation, « la résignation c'était cela l'apprentissage de la femme à l'époque : un être qui acceptait. Quand les vertus de la virginité, les vertus domestiques, les vertus de dépôt de vie, les vertus de la soumission et de l'obéissance étaient acceptées pleinement, on avait atteint le but qui était

[13] Mariama BA, Une *si longue lettre*, Dakar,1979

patience, disponibilité et humilité.[15] » Nous avons constaté que tous les textes religieux sont allé contre la nature humaine de la femme en l'a comparant aux objets et animaux, car ceux sont les animaux et les objets qui ne parle pas et se surveille par tout. Mais malgré que la femme soit faible, elle apporte son soutien à la nation, le monde ne peut pas avoir de sens sans la femme, c'est pourquoi M. BA dire que, « La femme est la racine première, fondamentale de la nation, où se greffe tout apport, d'où part aussi toute floraison. » Ce qui montre que sans la femme le monde n'aurait aucun sens. A SOW FALL nous affirme aussi que « L'équilibre de notre monde repose sur les épaules de la femme, du marabout et du griot. S'ils révélaient tous les secrets qu'ils détiennent, le monde éclaterait ! [16]» De part cette affirmation, nous constatons que les femmes sont comme le marabout donc elles détiennent beaucoup de secrets allant dans l'évolution de la nation.

[15] KEN BUGUL, *le baobab fou*, présence Africaine, paris, Présence Africaine, 2010

[16] FALL A. SOW, *le jujubier du patriarche*, 1998

3-2 PERSPECTIVES CRITIQUES POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

D'abord compte tenu des contres sens et des interprétations parfois approximatives de la notion de genre, il apparaît nécessaire de toujours rappeler ce dont on parle. Par exemple, les médias expriment le plus souvent la question de l'égalité en termes de parité, de mixité. Les démarches visant l'égalité des chances (ainsi, les actions de « discrimination positive », qui donnent plus de chance aux femmes d'accéder à des postes de responsabilité) ne constituent pas forcément des politiques de genre, qui supposent des transformations des rapports de pouvoir et de l'organisation des rôles sociaux, et de partage du temps entre femmes et hommes. Il faut donc amplifier le travail pédagogique et rappeler que le genre implique une exigence de transformation sociale, de droits fondamentaux, d'accès au pouvoir des femmes.

Le paradoxe est que, d'une part, on répète que « genre » n'égale pas « femmes » et que genre n'égale pas sexe biologique. En même temps, on parle surtout des femmes, parce qu'à l'évidence, ce groupe social est majoritairement l'objet de discriminations. Il reste qu'il faut rappeler, en préalable à toute discussion, que le genre concerne autant les hommes que les femmes. Exemple : si des aménagements pour concilier vie familiale et vie professionnelle ne sont dirigés que vers les femmes et pas vers les hommes, cela ne constitue pas une politique de genre. Il convient en même temps de rester pragmatique, et l'on est amené, dans la pratique, à utiliser tous les termes possibles selon la compréhension que peut en avoir l'interlocuteur : égalité des genres, égalité femmes/hommes, égalité des sexes, renforcement du pouvoir d'action des femmes, stratégie participative, meilleur équilibre des rapports sociaux de sexe, etc.

Au regard de tout ceci nous faisons les recommandations suivantes :

- ✓ Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes pour l'accès et le contrôle des moyens de production :
- ✓ Promouvoir le politique, de programmes et de projets visant la parité d'accès et de contrôle des ressources, des facteurs de production et des services ;
- ✓ Mettre en œuvre des programmes de recherche sur les changements législatifs et politiques à apporter pour une égalité entre hommes et femmes ;
- ✓ Accroître la participation des femmes aux Processus de décision et de formulation des politiques, à tous les niveaux
- ✓ Soutenir les approches participatives et association des femmes aux processus de développement local, régional, national afin qu'elles puissent en retirer plus d'avantages ;
- ✓ Etablir des réseaux d'échange d'informations et élargissement des modes de communication pour garantir la prise en compte des femmes comme agents de développement et non comme bénéficiaires passives.
- ✓ Améliorer la collecte, l'analyse et de la diffusion de données et d'informations ventilées en fonction de la contribution de la main-d'œuvre féminine et masculine dans les secteurs de l'éducation et du développement communautaire ;
- ✓ Reconnaitre et valoriser le travail non rémunéré des femmes ;
- ✓ Mettre au point et diffuser les méthodes, d'indicateurs et de bases de données appropriés.

CONCLUSION

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons eu à développer le sujet : « le partage de pouvoir. » Ce travail est basé essentiellement sur les œuvres de Olivia GAZALE en particulier sur son ouvrage intitulé : *Le mythe de la virilité* aussi bien sur d'autres auteurs qui ont abordé la question du partage de généraliser la question du pouvoir en relation avec le genre en clarifiant les deux termes selon déférentes approches. Le pouvoir et les rapports sexuels du travail ne sont pas passées inaperçu et la division sexuelle du travail également. Ce travail a présenté les travaux qui concilient le genre et le pouvoir des autres auteurs. Les données qui ont servir d'analyse du sujet sont prise aux services statistiques de l'Université d'Abomey-Calavi. Il est question, de la portée de partage de pouvoir chez GAZALE et des limites de partage de pouvoir chez GAZALE. En ce qui concerne la portée, il ressort que la place de la femme n'est pas à la maison, on ne doit pas réserver la place de domestique à la femme. Selon elle, la femme doit avoir sa place dans les postes administratifs. Par contre, en abordant la problématique du statut de la femme selon d'autres auteurs, nous avons constaté que le monde ne peut pas évoluer sans les femmes dans les instances décisionnelles.

En fin on note généralement l'absence criard des femmes dans les intenses décisionnelles. Le déséquilibre s'observe dans tous les postes stratégiques du monde. Même si elles peuvent évoluer dans les mêmes conditions que les hommes, il y a un niveau qu'elles ont du mal à dépasser. Une hypothèse est que le plafond de verre s'installe à cause du construit social qui donne peu de crédit aux femmes dans le rôle du pouvoir, mais aussi des difficultés qu'elles s'éprouvent à jouer à la fois les rôles productifs et reproductifs. La question de l'équité homme/ femme dans les postes électifs et nominatifs doit être thématisée au sein de l'Université d'Abomey-Calavi. Il faut plus de sensibilisation aux hommes à l'égard de la discrimination envers les femmes.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGE SPECIFIQUES

ACHEBE Chinua, *Les termitières de la savane*, Paris, Hatier, 1981,120p

ACHIM Premier, Champ social Cairn, *version électronique*, 2007

BA Mariama, *Une si longue lettre*, Le serpent à plumes, Dakar, 1979, 200p

BEYALA Calixthe, *Seul le diable le savait*,Paris, Le Préaux clercs, 1998, 140p

BUGUL KEN, *le baobab fou*, Paris, Présence Africaine, 2010, 100p

BOUDON R. et BOURRICAUD F., *dictionnaire critique de la sociologie* ; Paris, PUF, 1966, 500P

GAZALE Olivia, *le mythe de la virilité*, Paris, Robert Laffont 2019,382p

HAKIM Catherine work, 1993, *Employment of society*, *version électronique*, 1993, 130p

HERITIER Françoise, Masculin/Féminin : *La pensée de la différence, Paris, Seuil, 1996,332p*

JURGEN Habermas, *les espaces publiques*, ISBN, version électronique, 1990

KPENAVOUN Sylvain, *Annuaire des statistiques UAC*, service des statistiques de l'UAC, 2020-2021

MENDRAS Henri, *éléments de sociologie*, paris, collection U, Armand colin, , 1967

SOW Fall A., *le jujubier du patriarche*, serpent à plume, Monaco, 1998 de BEAUVOIR Simone, 1949, *le deuxieme sexe I*, Paris Edition Gallimard, 1949, 120p

Articles et Revues

ATTANASSO Marie-Odile, 2013, Les *femmes dans les instances politiques au Benin*, in Participation des femmes au pouvoir législatif : le plafond de verre existe-t-il au Bénin ? Cotonou, FFE, 2022, 30-29p

ATTANASSO Marie-Odile, ONIBON Doubogan Yvette, 2012, *''Les femmes dans les instances de décision au Bénin : pour ou contre le quota''* in Revue DEZAN, Revue semestrielle du Laboratoire de Sociologie d'Anthropologie et d'Etudes Africaines, 7 : 469-484, Université d'Abomey Calavi, ISSN 184

CROZIER Michel, *pouvoir et organisation*, Européen journal of sociology, vol. 5, No.1, in Organisation der Macht, Cambridge University press, 1969

GBEDO Marie Élise, *Une femme dans la mèlée*, in Jeune Afrique Assurances : l'Afrique à un tournant décisif, BPJ, cotnou, 2016

ONIBON Doubogan Yvette et Akakpo Acacha Hortensia, janvier-juin *Femme et pouvoir dans les Universités Béninoises : entre reconnaissance académique et rapport de pouvoir*, in Revue togolaises des sciences vol 10, n 1, ISSN, 2016

REJANE Sénac-Slawinski, , *L'ordre sexué. La perception des inégalités femmes-hommes*, in L'espace politique PUF, 2007, numéro 13 (2011-1) , 13p.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE 2

REMERCIEMENTS 4

LISTE DES SIGLES 5

LISTE DES TABLEAUX 6

LISTE DES FIGURES 7

RESUME 8

ABSTRACT 8

INTRODUCTION 9

CHAPITRE 1 : GENERALITE SUR LES QUESTIONS DU POUVOIR EN RELATION AVEC LE GENRE 11

1-1- CLARIFICATIONS CONCEPTUELLES 11

1-1-1- LE GENRE 11

1-1-2- LE POUVOIR 13

1-2- LE POUVOIR ET LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE 15

1-2-1- LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL 15

1-2-2- LE GENRE ET LE POUVOIR 17

CHAPITRE II : LECTURE CROISEE DE LA STATISTIQUE DESAGREGEE DE L'ORGANIGRAMME DE L'UAC ET DU MYTHE DE LA VIRILITE. 21

2-1- PRESENTATION DE L'ORGANIGRAMME 2020-2021 21

2-2- ANALYSE CRITIQUE DE L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI 25

CHAPITRE 3 : PERSPECTIVES 28

3-1- PORTEES DE LA PENSEE GAZALIENNE DU POUVOIR 28

3-2 PERSPECTIVES CRITIQUES POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS L'ORGANIGRAMME DE L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI 33

CONCLUSION 35

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 36

TABLE DES MATIERES 38