

L'ETUDIANT AFRICAIN

GUIDE

La Masculinité Positive



www.letudiantafricain.com



Pourquoi parler de masculinité positive dans le milieu académique ?

Enjeux et défis spécifiques à l'Afrique

L'enseignement supérieur africain fait face à des inégalités persistantes qui limitent l'accès et la progression des femmes, notamment en sciences et en recherche. Malgré des avancées, les biais inconscients, le plafond de verre et la faible représentation féminine aux postes de direction freinent une inclusion réelle. Dans ce contexte, la masculinité positive apparaît comme une solution clé pour rééquilibrer les dynamiques académiques. Elle propose une approche où les hommes deviennent des acteurs du changement, en favorisant un environnement plus équitable et inclusif.

Objectifs de ce guide

Ce guide vise à :

- ✓ Sensibiliser sur les enjeux de genre dans l'académie africaine.
- ✓ Présenter les principes de la masculinité positive et son rôle dans l'inclusion.
- ✓ Proposer des actions concrètes pour les enseignants, chercheurs et étudiants.
- ✓ Mettre en avant des modèles inspirants et des initiatives réussies.

Ce guide offre des outils pratiques pour transformer durablement le paysage académique africain.

Comprendre la Masculinité Positive



Définition

La masculinité positive est une approche du rôle masculin fondée sur l'équité, le respect et l'inclusion, où les hommes deviennent des acteurs du changement en luttant contre les inégalités de genre. Contrairement aux modèles traditionnels de domination, elle valorise la collaboration, le mentorat et la reconnaissance des compétences féminines. Dans le milieu académique, cela se traduit par un engagement pour une meilleure représentativité des femmes, un soutien à leur progression et une remise en question des biais inconscients. Elle favorise ainsi un environnement plus juste et inclusif, où talent et mérite priment sur les stéréotypes.



La masculinité positive n'est pas un simple concept théorique ; c'est une posture engagée qui requiert des actions concrètes.



Principes fondamentaux de la masculinité positive

- ✓ Responsabilité et leadership inclusif
- ✓ Écoute et reconnaissance des expériences féminines
- ✓ Engagement actif dans le changement
- ✓ Déconstruction des stéréotypes de genre
- ✓ Solidarité et mentorat

Comprendre la Masculinité Positive



Différences entre Masculinité Positive et Masculinité Toxique

“

Un homme engagé dans la masculinité positive devient un acteur du progrès académique et de l'innovation.

”

Critères	Masculinité Toxique	Masculinité Positive
Vision du pouvoir	Domination et autorité sur les autres	Leadership collaboratif et inclusif
Rapport aux femmes	Infériorisation, contrôle et compétition	Respect, reconnaissance et solidarité
Émotions	Répression des émotions, refus de la vulnérabilité	Acceptation et expression des émotions de manière saine
Posture dans l'académie	Peu d'implication dans les questions d'égalité	Engagement actif pour l'équité et l'inclusion
Rôle des modèles masculins	Perpétuation des schémas oppressifs	Inspiration et soutien des parcours féminins



Masculinité Positive et Égalité Académique

📌 L'impact des biais inconscients dans le recrutement et la progression de carrière.

- Biais de compétence : Les hommes sont souvent perçus comme plus qualifiés.
- Biais de maternité : Les femmes sont jugées moins investies après la parentalité.
- Biais de leadership : La direction académique est majoritairement masculine.

💡 **Solutions** : Formation des comités, évaluation anonyme des candidatures, transparence dans les recrutements et promotions.

📌 Briser le plafond de verre pour les femmes en science

- Un manque de mentorat et de réseaux professionnels
- Un déficit de reconnaissance
- Une surcharge de tâches non valorisées

💡 **Stratégies** : Programmes de mentorat, parité dans les comités, financement dédié aux chercheuses, promotion de modèles féminins.

Comment les hommes peuvent être des agents du changement ?

- 🎯 **Devenir des alliés actifs** → Encourager et valoriser les contributions féminines.
- 🎯 **Adopter un leadership inclusif** → Répartir équitablement opportunités et responsabilités.
- 🎯 **Dénoncer les comportements sexistes** → Sensibiliser et intervenir face aux discriminations.
- 🎯 **Favoriser le mentorat mixte** → Intégrer davantage de femmes aux réseaux académiques.

Construire un Espace Académique Inclusif

01 L'IMPLICATION DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS MASCULINS

- **Soutenir activement les femmes** → Mettre en avant leurs contributions, les recommander pour des promotions ou des financements.
- **Éviter le "biais du mentorat"** → Encourager les mentorats mixtes pour garantir aux femmes les mêmes opportunités de développement professionnel.
- **Créer des espaces d'échange** → Favoriser des discussions ouvertes sur les enjeux de genre avec étudiants et collègues.
- **Faire respecter une tolérance zéro au sexisme** → Adopter une posture proactive face aux comportements discriminatoires.

02 INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'ENSEIGNEMENT

🎓 Dans l'enseignement :

- Intégrer des références et études de cas féminines dans les cours.
- Proposer des modules sur le genre et l'inclusion.
- Encourager une participation équilibrée dans les discussions en classe.

🔬 Dans la recherche :

- Analyser les impacts genrés des résultats scientifiques.
- Encourager la parité dans les équipes de recherche.
- S'assurer que les études prennent en compte les réalités des femmes et autres groupes sous-représentés.

Construire un Espace Académique Inclusif

03

INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'ENSEIGNEMENT

1. Des politiques institutionnelles fortes

- Adopter une charte de l'égalité de genre avec des engagements concrets.
- Mettre en place des quotas et des indicateurs de suivi pour les recrutements et promotions.

2. Un environnement de travail inclusif

- Garantir des rémunérations égales pour des postes et compétences similaires.
- Mettre en place des mesures de soutien (congrés parentaux équitables, flexibilité du travail).

3. Sensibilisation et formation continue

- Former le personnel académique et administratif aux biais inconscients.
- Organiser des ateliers et séminaires sur l'inclusion et la diversité.

“

L'inclusion ne doit pas être un concept abstrait, mais une réalité tangible dans l'enseignement supérieur africain.

”

True

Modèles Inspirants

Initiatives Réussies dans les Universités Africaines

✓ PROGRAMME "WOMEN IN STEM" – UNIVERSITÉ DU CAP (AFRIQUE DU SUD)

L'Université du Cap a mis en place un programme spécifique pour réduire les écarts de genre dans les sciences, la technologie et l'ingénierie.

✦ Résultats :

- ✓ Augmentation de 40% du nombre d'étudiantes en ingénierie en 5 ans.
- ✓ Mise en place d'un système de mentorat obligatoire pour toutes les nouvelles étudiantes en STEM.
- ✓ Création d'un fonds de recherche dédié aux chercheuses en sciences appliquées.

✓ RÉSEAU DES CHERCHEUSES AFRICAINES – UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP (SÉNÉGAL)

Ce réseau vise à renforcer la collaboration entre chercheuses africaines et à promouvoir leurs travaux dans les revues scientifiques internationales.

✦ Actions mises en place :

- ✓ Organisation d'ateliers sur les stratégies de publication et l'accès aux financements.
- ✓ Promotion des travaux des femmes scientifiques à travers des plateformes en ligne et des conférences internationales.
- ✓ Lobbying auprès des gouvernements pour des politiques de parité dans les nominations académiques.

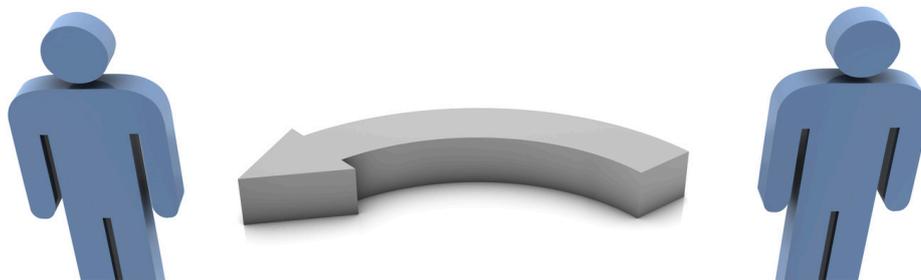
✓ PROGRAMME "GENDER IN HIGHER EDUCATION" – UNIVERSITÉ DE NAIROBI (KENYA)

L'Université de Nairobi a introduit des modules de formation obligatoires sur le genre et l'inclusion pour tous les enseignants et membres de l'administration.

✦ Impact observé :

- ✓ Baisse de 25% des cas signalés de discriminations et harcèlement en milieu universitaire.
- ✓ Augmentation du nombre de femmes aux postes de direction universitaire.
- ✓ Sensibilisation de plus de 10 000 étudiants et enseignants en 3 ans.

Guide Pratique : Devenir un Acteur du Changement



01

ACTIONS CONCRÈTES AU QUOTIDIEN

Pour les enseignants et chercheurs :

- ✓ Valoriser les femmes dans la recherche → Citer plus d'autrices et encourager la publication d'articles dirigés par des femmes.
- ✓ Adopter une posture inclusive en classe → Encourager la participation des étudiantes et s'assurer qu'elles aient un temps de parole égal.
- ✓ Éviter les biais dans l'évaluation → Noter et recruter en fonction des compétences réelles et non des stéréotypes.
- ✓ Soutenir les jeunes chercheuses → Proposer du mentorat et encourager l'accès aux opportunités académiques.
- ✓ Intervenir face aux comportements sexistes → Ne pas tolérer les blagues ou attitudes discriminatoires dans les espaces académiques.

Pour les étudiants :

- ✓ Encourager une culture de respect → Refuser la marginalisation des étudiantes dans les discussions et projets de groupe.
- ✓ Défendre des initiatives de genre → S'engager dans des clubs, conférences et débats sur l'inclusion académique.
- ✓ Signaler les discriminations et injustices → Jouer un rôle actif dans la création d'un environnement sain et inclusif.

💡 Exemple inspirant : Des universités africaines ont mis en place des groupes de travail mixtes, où étudiants et professeurs collaborent pour identifier et déconstruire les biais dans leurs institutions.

Guide Pratique : Devenir un Acteur du Changement



02

SENSIBILISATION ET FORMATION À LA MASCULINITÉ POSITIVE

Sensibiliser les enseignants et personnels administratifs

- Organiser des ateliers de formation sur les biais inconscients et les inégalités de genre.
- Impliquer les hommes en tant qu'ambassadeurs du changement.

Intégrer la question du genre dans les cursus universitaires

- Développer des modules obligatoires sur l'égalité et l'inclusion dans les facultés.
- Encourager les étudiants à mener des recherches sur ces thématiques.

Organiser des conférences et échanges avec des experts

- Inviter des chercheurs et leaders engagés à partager leurs expériences.
- Créer un réseau panafricain de sensibilisation à la masculinité positive.



Ressources Complémentaires

LECTURES RECOMMANDÉES

- ✓ Broqua, Christophe, et Anne Doquet (dir.). **Penser les masculinités en Afrique et au-delà**. Paris : Cahiers d'études africaines, 2013.
- ✓ Bitenge Matulu, Michel. **Genre et Masculinité positive en RDC**. Saarbrücken : Éditions Universitaires Européennes, 2013.
- ✓ Makadji, Étienne Aquilas. **Éducation à la masculinité positive et régulation des violences basées sur le genre**. Paris : L'Harmattan, 2024.

INITIATIVES INSPIRANTES

- Women in STEM Africa
- African Gender Institute (AGI)
- Réseau des Chercheuses Africaines

PLATEFORMES ET RÉSEAUX À SUIVRE

- 🌐 **LetudiantAfricain.com** → Une plateforme qui valorise la recherche et l'excellence académique africaine.
- 🌐 **UNESCO – Gender equality and education** → Des études et recommandations pour une université plus inclusive.
- 🌐 **Gender Equality & Development** → Une initiative de l'Union Africaine pour favoriser l'inclusion des femmes dans les institutions éducatives et scientifiques.

Conclusion

“

Créer une académie africaine plus équitable est un défi collectif. Chaque enseignant, chercheur, étudiant et dirigeant universitaire a un rôle à jouer pour briser les barrières invisibles et construire un système où le talent et le mérite sont les seuls critères de réussite.

Les outils et stratégies partagés dans ce guide offrent une feuille de route concrète pour ceux qui souhaitent agir dès maintenant. L'avenir de l'enseignement supérieur en Afrique dépend de notre capacité à bâtir un environnement où toutes et tous peuvent s'épanouir pleinement.

Il est temps de passer à l'action ! Partagez ce guide, rejoignez les initiatives en cours et engagez-vous pour une académie plus inclusive et innovante.

”

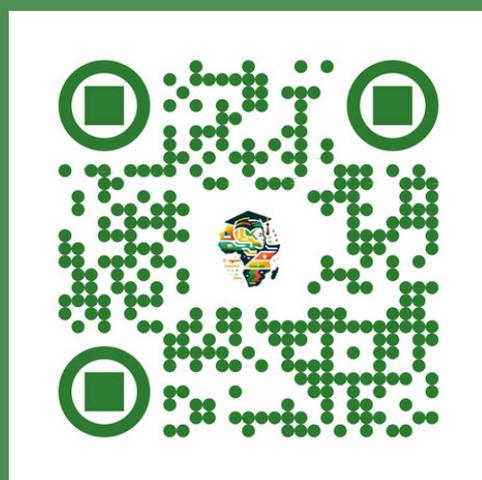
QUI SOMMES NOUS ?

L'Étudiant Africain est une plateforme dédiée à l'éducation et à l'innovation, connectant les jeunes esprits africains à des opportunités académiques et professionnelles pour bâtir un avenir prometteur et durable.

Equipe L'Étudiant Africain

✉ contact@letudiantafricain.com

🌐 www.letudiantafricain.com



Conférence Déconstruire les Stéréotypes : Rôle des Hommes dans la Promotion des Femmes en Sciences.

05 Janvier 2025 - L'ETUDIANT AFRICAIN