



Egalité entre les femmes et les hommes,
Rapports sociaux de sexe et Genre

*Étude des ressources disponibles auprès des universités et des
grandes écoles en Bretagne*

Rapport au Conseil Régional de Bretagne

- Décembre 2007 -

Annie Junter

Maîtresse de conférences en Droit privé
Titulaire de la Chaire « Égalité femmes-hommes »

Fanny Bugnon

Doctorante en histoire
Université Rennes 2 - CRESS-Lessor

Selon le contrat valant acte d'engagement en date du 24 juillet 2006, le Conseil régional de Bretagne a confié à l'Université Rennes 2, une recherche relative à l' « étude exploratoire des ressources universitaires et des grandes Écoles de Bretagne sur la question des rapports sociaux de sexe, égalité et genre ».

« Le Conseil régional de Bretagne a inscrit l'égalité professionnelle dans ses priorités politiques au motif que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit qui reste à conquérir » (article 1, Objectifs du marché)

C'est dans ce cadre, et « avant toute mise en oeuvre d'actions spécifiques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne qu'une mission d'exploration et de coordination a été dévolue à l'Université Rennes 2 :

- pour réaliser un volet inventaire des ressources matérielles, humaines, pédagogiques et scientifiques disponibles auprès des universités et grandes Écoles de Bretagne
- et élaborer un volet prospectif destiné à évaluer l'opportunité et la faisabilité d'une coopération intra-régionale entre les universités, les grandes Écoles de Bretagne et la Région » (article 2, Prestations du marché).

INTRODUCTION	3
1^{ERE} PARTIE : PROTOCOLE DE RECHERCHE ET RECUEIL DES DONNEES	8
1.1-ÉTUDE DES SITES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN BRETAGNE	10
1.1.1-METHODOLOGIE	10
1.1.2-ACCESSIBILITE LIMITEE ET FAIBLE VISIBILITE	13
1.2-LA COLLECTE D'INFORMATIONS A PARTIR DE PERSONNES-RESSOURCES	18
1.2.1-PRESENTATION DES PERSONNES RESSOURCES	19
1.2.2 -UN OUTIL : LA GRILLE DE RECUEIL DE DONNEES	23
1.2.3-SYNTHESE DES INFORMATIONS RECUEILLIES	27
1.2.4-LA REUNION DES PERSONNES RESSOURCES	32
1.3-ENQUETES ET ENTRETIENS	34
1.4-ÉTUDE DES DOSSIERS DE RECHERCHE	36
2^E PARTIE : ANALYSE DES RESSOURCES DISPONIBLES ET PRECONISATIONS	38
2.1-DES CADRES LEGISLATIFS, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS IGNORES	38
2.2-UNE OFFRE DE FORMATION SUR LE GENRE PEU VISIBLE ET DISPERSEE	42
2.3-UNE DEMANDE SOCIALE D'EXPERTISE EMPRUNTANT LES VOIES DE LA FORMATION CONTINUE	44
2.4-LA RECHERCHE : UN ESPACE INVESTI PAR LA PERSPECTIVE DE GENRE	47
2.5-LA DOCUMENTATION : QUELQUES POLITIQUES D'ACHAT	50
2.6-LA PROMOTION DE LA LOGIQUE PARITAIRE DANS LE FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS	51
CONCLUSION	53
REFERENCES ET RESSOURCES	54
ANNEXES	61
ANNEXE 1	62
ANNEXE 2	68
ANNEXE 3	69
ANNEXE 4	74

INTRODUCTION

Le point sur les études genre

Le terme « études genre » qui a été retenu pour son unité, recouvre des objets variés (études sur les femmes, sur les rapports sociaux de sexe, études féministes...) Le terme est utilisé comme outil de communication indépendamment des enjeux et des débats relatifs à son emploi¹.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un nouveau champ des politiques publiques nationales, européennes et internationales qui suscite une dynamique de recherche, d'études et de stratégies d'action sans précédent, mais très inégalement répartie entre le monde anglophone et francophone. L'union européenne s'est beaucoup mobilisée afin de promouvoir la place des femmes dans la recherche scientifique à travers notamment les programmes cadres de recherche et développement (PCRD). Ces programmes depuis 1998, intègrent les questions de genre à l'ensemble des priorités thématiques. Dès les années soixante dix, les pays anglophones développent dans les établissements d'enseignement supérieur des chaires d'études sur les femmes devenues des chaires sur le genre. Elles servent de support à la création d'enseignements disciplinaires et interdisciplinaires, des conférences, des colloques, des recherches et publications et des milliers d'occurrences sur internet. Cette abondante production a eu pour effet de développer une approche transversale et pluridisciplinaire des rapports sociaux de sexe qui est devenue incontournable pour les sciences sociales et humaines au même titre que les rapports de classe ou de race.

La situation est plus contrastée dans les pays francophones, les recherches sur le genre se sont développées ces dix dernières années au point de devenir des axes d'unités de recherche, des objets de colloques, de séminaires, de journées d'études. A partir de 2000, les universités ont été incitées à inscrire des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans leur projet d'établissement et à utiliser les possibilités offertes par le fonds social européen pour soutenir les

1-Controverse sur le genre revue femmes, genre et sociétés, N°16, 2006.

recherches sur le genre. Une chargée de mission égalité a été nommée à la direction des enseignements supérieurs. Une convention interministérielle pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été signée et publiée au bulletin officiel N° 5 du 2 février 2007. En revanche l'intégration des problématiques liées au genre dans la formation est demeurée plus timide. Néanmoins, l'Université Rennes 2 est titulaire depuis 1985 d'une chaire d'étude sur l'égalité créée conjointement par les Ministres de l'éducation nationale et des droits des femmes. Cette chaire est adossée à un poste de maître de conférences en droit privé et sciences criminelles, dont la titulaire est Annie Junter, docteure habilitée en droit privé.²

Cette chaire fonctionne comme un pôle de ressources en formation initiale et continue, intégrée depuis 2004 au sein du CRESS-Lessor (EA 2614), elle est un point d'appui pour la conduite de recherches sur le genre et elle donne lieu à des partenariats autour de pratiques culturelles et pédagogiques (cours public, création d'outils pédagogiques et multimédia). Son existence favorise la création de projets de coopération intra et extra universitaires, telle que la présente recherche.

Les enjeux des études genre

Face à la permanence des inégalités entre les femmes et les hommes dans nos sociétés occidentales dites développées, la formation universitaire est convoquée pour tenter d'en percer l'énigme. Partout se mettent en place des cours et des recherches centrés sur la construction sociale des sexes (genre) ou sur les femmes avec plus ou moins de visibilité. Les enjeux poursuivis sont à la fois scientifiques et politiques. La présente recherche s'inscrit dans ce contexte tout en se fixant les objectifs suivants :

-Inscrire l'université européenne de Bretagne dans la stratégie européenne de Lisbonne qui vise

2- Trois chaires furent créées en 1985 sur le même modèle : Toulouse en histoire, Paris VII en sociologie, Rennes en droit social, puis en 1990-2000 d'autres postes fléchés « genre » ont été créés à Paris VIII en histoire, à Toulouse en sociologie, à l'IUFM de Lyon et Paris VII. Pour une étude complète, cf. ANEF, *Premier recensement national des enseignements et des recherches sur le genre en France*, 2003.

un taux d'activité des femmes de 60% dans l'ensemble des pays de l'Union, d'ici 2010, en s'appuyant sur des politiques d'égalité spécifiques et intégrées (article 2,3 et 141 du traité d'Amsterdam).

-Mettre en œuvre la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif français qui encourage le développement de formation de formateurs (25 février 2000 actualisée en 2006 pour la période 2008-2011) et sa déclinaison académique du 8 mars 2005.

-Accompagner les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes de l'Etat et de la Région en Bretagne dans la continuité du Programme d'Action Stratégique de l'Etat en Région (2004-2006).

-Intégrer l'université Européenne de Bretagne dans le réseau des études de genre dans les pays européens (il existe en Europe un réseau universitaire des études genre « Athena » et un réseau interdisciplinaire national sur le genre (RING) qui est en train de se constituer en fédération de recherche). Il existe un « Gender campus » en Suisse conçu comme une plateforme centrale d'information et de communication dans le domaine des études genre et de l'égalité : www.gendercampus.ch/genderstudies et un portail genre auprès de l'Université Toulouse Le Mirail.

-Réduire la fracture numérique entre les femmes et les hommes, par le développement de l'accessibilité des formations, (il y a seulement 14 % de filles dans les filières liées à l'informatique et de fortes inégalités entre les femmes et les hommes dans les usages sociaux des TIC).

-Accroître l'expertise des professionnels du secteur privé, public, associatif, coopératif et des personnels et élus-es des collectivités territoriales sur les approches spécifiques et intégrées de l'égalité

Les conditions de réalisation de l'étude

La commande du Conseil régional de Bretagne portait sur la réalisation de deux volets d'étude : un volet inventaire et un volet prospectif.

L'inventaire : il s'agissait de faire un bilan des ressources disponibles en formation initiale, continue, recherche, documentation, mais aussi les pratiques culturelles, d'orientation, de stages en vigueur au sein des universités. Un tel inventaire avait déjà été tenté au niveau national par la Direction des Enseignements supérieurs. Il avait été confié au début 2000 à l'Association nationale des Etudes féministes (ANEF, 2003). L'approche quantitative adoptée s'était heurtée à la dispersion des informations et la faible visibilité des activités de formation consacrées à la perspective de genre. Ces difficultés d'accès à l'information ont favorisé l'adoption d'une approche plus qualitative que quantitative pour accéder à une connaissance fine de ce qui se passe en réalité et à construire un protocole de recherche permettant de recueillir l'information au plus près de sa source.

Néanmoins, nous n'avons pu que confirmer au niveau régional les conclusions qui étaient celles de l'étude menée par l'ANEF au niveau national, à savoir : la faible institutionnalisation du champ et son invisibilité. Des progrès sont toutefois observables du côté de la recherche, mais ils sont restreints à quelques établissements en sciences humaines et sociales. Quant à l'institutionnalisation, elle a fait quelques pas sous l'influence de la logique paritaire en particulier auprès de la Conférence des Grandes écoles. L'étude met en lumière un certain nombre de résultats :

-Le contraste entre le développement des recherches sur le genre sous la forme de colloques, séminaires, publications et une très faible pénétration de ces problématiques dans les cursus de formation initiale et de formation continue.

-Le différentiel entre la faible visibilité des cours sur le genre et la présence non négligeable de perspectives de genre disséminées dans toute une série d'initiatives prises par des enseignants-chercheurs.

En ce qui concerne le volet prospectif : la commande portait sur l'étude de l'opportunité et de la faisabilité d'une coopération intra universitaire et régionale sur la mobilisation des ressources, les questions prioritaires, les axes thématiques.

Le rapport que la région avait commandé au Conseil économique et social³ (2004) donnait déjà des indications sur les attentes de la société régionale et en particulier le besoin de mise en réseau des ressources disponibles et de meilleure connaissance des lieux et des acteurs et actrices impliqués.

L'étude témoigne d'une certaine indifférence des institutions d'enseignement supérieur en Bretagne aux orientations définies par les textes en vigueur et d'une faible perméabilité au volontarisme souhaité par le Conseil Régional, via la vice-présidente à l'égalité professionnelle et la qualité de l'emploi.

Dans ce contexte, les préconisations issues de cette étude relèvent plus des constats et analyses effectués par les chercheuses que de l'expression de besoins ou de demandes formulés par les établissements eux-mêmes.

Le présent rapport rend compte du protocole de recherche adopté pour venir à bout d'une certaine inertie (I) et des résultats et préconisations que suggèrent les investigations menées (II).

³ -Saglio Anne, *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne*, rapport du conseil économique et social, Région Bretagne, 2004.

1^{ERE} PARTIE : PROTOCOLE DE RECHERCHE ET RECUEIL DES DONNEES

La première étape de la recherche a consisté à repérer l'existant à partir des sites des établissements supérieurs, en particulier en matière d'offre de formation initiale. Le site internet d'un établissement constituant aujourd'hui son premier niveau de visibilité, notamment pour les étudiant.e.s ou futur.e.s étudiant.e.s en quête d'informations dans le choix de leur formation supérieure, il a semblé opportun de débiter le recueil de données à partir de « ces vitrines ». Cette consultation a été effectuée en deux temps : le premier s'est déroulé en novembre 2006 et a donné lieu à une première synthèse des résultats qui a été transmise aux établissements en janvier 2007. La seconde consultation a eu lieu un an plus tard en octobre 2007. Les résultats de ces deux consultations sont intégrés à ce rapport (1.1).

La faiblesse des informations recueillies au cours de la consultation des sites a confirmé la nécessité de compléter la recherche par d'autres modes d'investigation. Pour accéder aux porteurs de projets, de programmes, de cours, de recherches au plus près de leur mise en œuvre, la médiation de personnes ressources désignées par les établissements est apparue comme une stratégie opportune. C'est pourquoi, une lettre a été adressée aux responsables des établissements d'enseignements supérieurs, leur demandant de bien vouloir désigner une personne ressource susceptible d'être le relais d'information entre l'établissement et les chargées de la recherche. Entre janvier et juin 2007, 21 personnes ressources ont été portées à la connaissance des chercheuses (1.2).

Au fur et à mesure des désignations, une grille de recueil de données a été adressée à chaque personne ressource et complétée par des échanges d'information par courriel et/ou par téléphone. 16 grilles ont été renseignées jusqu'en septembre 2007, avec parfois un grand nombre de relances. L'exploitation des renseignements fournis en réponse à l'enquête donne à voir des pratiques de formation sur les questions d'égalité et de genre qualifiées de « pratiques silencieuses » et un certain développement de la recherche en sciences humaines et sociales sur le sujet (1.3).

Une série d'enquêtes complémentaires a été effectuée dans les établissements qui semblaient particulièrement actifs sur la problématique en essayant de couvrir tout le spectre des activités (formation initiale, formation continue, recherche, pratiques et politiques documentaires) (1.4)

Enfin, les personnes ressources ont été réunies à l'Université Rennes 2, le 18 septembre 2007. Bien que la demande émane de leur réponse au questionnaire, seules 4 personnes ont effectué le déplacement et 5 se sont excusées (1.5).

Cette stratégie de recueil des données, rendue nécessaire par le silence de certains établissements ou leur lenteur à réagir, a été couronnée de succès auprès des grandes écoles et des établissements ou partie d'établissements appartenant au domaine des sciences humaines et sociales. En revanche, elle n'est pas venue à bout de l'inertie opposée par les établissements d'enseignements à dominante scientifique et technique. Après de multiples relances par divers canaux et sans réponse de leur part, nous avons considéré que ces établissements n'étaient pas intéressés à la recherche, sans que nous soyons en mesure de qualifier ce désintérêt : indifférence, absence de priorité, refus, absence de cursus et de recherches...?

Chacune de ces étapes du protocole de recherche ayant fourni des résultats distincts, il nous a semblé pertinent de les restituer de manière chronologique, les uns après les autres, pour assurer la représentativité de l'inventaire. La dimension laborieuse de la collecte des informations est en elle-même une réponse au statut relativement secondaire qu'occupent les questions d'égalité et de genre dans les cursus de formation des établissements d'enseignement supérieur en Bretagne.

1.1-Étude des sites des établissements d'enseignement supérieur en Bretagne

La première étape de la recherche a consisté à explorer les sites des établissements universitaires et grandes écoles en Bretagne, membres de l'Université européenne de Bretagne. Que trouve un.e étudiant.e à la recherche d'une formation intégrant la dimension « égalité » dans ses contenus ? Cette dimension « égalité » est-elle visible dans tout type de formation ou réservée à certains cursus ? En somme, qui saura, en consultant le site internet d'un établissement supérieur, qu'il ou elle rencontrera dans sa formation supérieure les problématiques de l'égalité et du genre?

1.1.1-Méthodologie

La posture adoptée pour réaliser cette enquête a consisté à se mettre dans la situation de l'étudiant-te qui cherche une formation ou une initiative intégrant la problématique du genre.

Le sondage exhaustif du site internet de chacun des établissements de l'Université Européenne de Bretagne, *via* le moteur de recherche, s'est fait par le choix de mots clés.

La sélection de ces mots clés a été effectuée de manière large : genre, égalité, femmes, hommes, sexes, rapports sociaux de sexe, parité, mixité...

Une première consultation a eu lieu à partir des mots clés définis dans le cadre de la commande de l'étude par le Conseil Régional, à savoir :

égalité – genre – rapports sociaux de sexe.

Les éléments de définition retenus ici sont issus de travaux de recherche universitaires.

Égalité : l'égalité est une valeur, un objectif et un droit qui consiste à traiter également des individus en situation identique ou de même valeur. Le principe d'égalité porte en lui-même la référence à la transformation de la société pour lutter contre les inégalités et abolir les relations de pouvoir déséquilibrées entre les femmes et les hommes puisqu'il « inclut dans son champ conceptuel l'utopie d'une abolition des hiérarchies⁴ ». En effet, « l'intégration des stratégies

4-Varikas Eleni, « Égalité », in Hirata et *al.* (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.57.

d'égalité dans une perspective de transformation réaffirme la dimension *déclarative* de l'égalité, comme projet à accomplir. L'égalité n'est plus un principe formel, mais un moyen concret pour garantir à chacun, chacune, la possibilité de faire tout ce qui est en sa puissance⁵. »

Genre : « élément constitutif des rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes, le genre est une façon première de signifier des rapports de pouvoir⁶ ». Le terme désigne les rapports socialement construits entre les femmes et les hommes, par opposition au terme de sexes qui désigneraient exclusivement la réalité biologique. Genre est un concept d'analyse sociale et une catégorie d'action politique qui favorise le dialogue entre la recherche et les autres univers.

Rapports sociaux de sexe : « le rapport social est, au départ, une tension qui traverse le champ social. Ce n'est donc pas quelque chose de réifiable. Cette tension érige certains phénomènes sociaux en enjeux autour desquels se constituent des groupes aux intérêts antagonistes. En l'occurrence, il s'agit ici du groupe social hommes et du groupe social femmes – lesquels ne sont en rien confondables avec la bicatégorisation biologisante mâles/femelles (...). Rapports sociaux de sexe et division sexuelle du travail sont deux termes indissociables et qui forment épistémologiquement système ; la division sexuelle du travail a le statut d'*enjeu* des rapports sociaux de sexe⁷. »

Une première consultation des sites à partir de ces termes a donné des résultats très faibles en nombre et inadéquats par rapport aux catégories retenues. De nouveaux mots clés, plus génériques, ont été choisis parce qu'ils semblaient correspondre davantage aux termes utilisés dans les présentations d'enseignements :

femme(s) – homme(s) – sexe(s) – division sexuelle (du travail)

5-Varikas Eleni, « Égalité », in Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.59.

6-Scott Joan W., « Genre, une catégorie utile de l'analyse historique », trad. de l'américain, in *Les Cahiers du GRIF, Le genre de l'histoire*, n°37-38, 1988, p.129.

7-Kergoat Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.39-40.

Si pour les trois premiers termes, une définition n'est pas nécessaire, rappelons rapidement le sens de la **division sexuelle du travail** : « La division sexuelle du travail est la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe (...). La théorisation en termes de division sexuelle du travail affirme que les pratiques sexuées sont des construits sociaux, eux-mêmes résultats des rapports sociaux⁸. »

Si la consultation à partir de ces nouveaux mots clés s'est révélée un peu plus fructueuse, le nombre de références obtenues n'a pas vraiment permis de déterminer de manière exacte la présence ou l'absence de la problématique dans l'offre de formation et parmi les thèmes de recherche des établissements supérieurs en Bretagne. Globalement, les résultats de la recherche se situaient en deçà des formations existantes, dont nous avons connaissance par ailleurs.

Plusieurs facteurs peuvent être avancés pour expliquer ces résultats, allant d'éléments matériels tel que le paramétrage des moteurs de recherche, au choix des occurrences, en passant par la polysémie des termes utilisés.

Le contenu des sites internet pouvant évoluer rapidement, une nouvelle consultation a été effectuée en octobre 2007. Cette démarche a également été motivée par la mise en ligne du nouveau site de l'Université Rennes 1, faisant l'objet d'une refonte de l'information et des contenus.

Les mots clés utilisés lors de la consultation de décembre 2006 ont été repris, auxquels ont été ajoutés les mots :

mixité – parité

Ces deux termes connaissent une diffusion récente et forte dans la société française et il nous a semblé pertinent de les utiliser. En effet, le monde universitaire constitue a priori un terrain favorable à leur diffusion, tant en terme de formation que de gouvernance.

8- Kergoat Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata et *al.* (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.36.

Mixité : « mise en coexistence des deux sexes dans un même espace social⁹ », la mixité est ainsi un « principe de gestion des rapports entre les femmes et les hommes (...), un principe de gestion de la différence sexuelle dans l'égalité¹⁰ ». « La mixité est aussi un processus en ce qu'elle marque une transition, le passage d'un espace social sexuellement ségrégué à un autre, qui connaît une coexistence des deux sexes. Cette transition est d'importance car elle touche à la façon dont s'organisent les rapports sociaux entre les sexes dans notre société¹¹. »

Parité : « Représentation égale des femmes et des hommes dans les institutions élues de la République (...). L'inégalité des sexes dans la représentation mettrait en cause les fondements de la démocratie représentative ; la parité, qui, dans sa forme numérique, est pensée comme une modalité spécifique de l'égalité, devrait contribuer à refonder un système démocratique manifestement déficient puisqu'il n'a pas pu intégrer la moitié des citoyens¹². » En France, le concept de parité a émergé durant la décennie 1990¹³ et abouti aux lois dites sur la parité en 2000, complétées en 2003 et 2007, après la modification de la Constitution en juin 1999¹⁴. Il faut noter toutefois que ces réformes ne contiennent pas le terme de parité : elles disposent que « la loi favorise une représentation égale des femmes et des hommes dans les mandats électoraux et les fonctions électives » (1999) et que « les partis politiques doivent contribuer à la mise en œuvre du principe » (2000)

1.1.2-Accessibilité limitée et faible visibilité

Les résultats obtenus sont quantifiés dans le tableau suivant, les occurrences ne concernent pas toujours le sujet « Femmes/Hommes », ce qui explique le différentiel entre leur nombre et les

9- Zaidman Claude, « Présentation », in Baudoux Claudine et Zaidman Claude (dir.), *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie*, Paris, L'Harmattan, 1992,

10- Zaidman Claude, *La mixité à l'école primaire*, Paris, L'Harmattan, 1996, p.25-26.

11-Fortino Sabine, « Mixité », in Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.131.

12 -Le Doaré Hélène, « Parité », in Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.149.

13-Notamment avec la publication de Gaspard Françoise, Servan-Schreiber Claude et Le Gall Anne, *Au pouvoir citoyennes : liberté, égalité, parité*, Paris, Seuil, 1992.

14-Cf. <http://www.observatoire-parite.gouv.fr/index.htm>

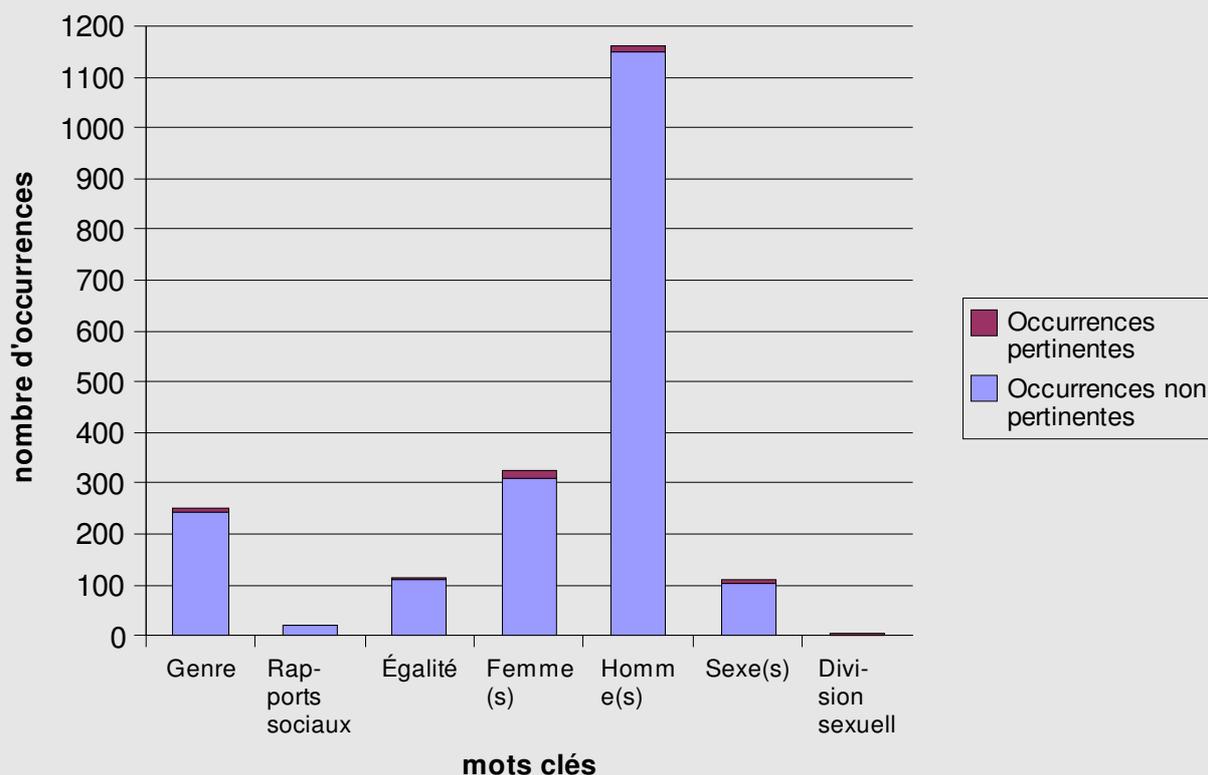
résultats considérés comme pertinents parce que se rapportant vraiment à l'étude. En outre, la polysémie de terme tel que « genre » explique le fort différentiel entre le nombre total d'occurrences recensées et leur pertinence.

Résultats obtenus pour l'ensemble des établissements supérieurs bretons¹⁵
(consultation en décembre 2006)

<i>Mots clés</i>	<i>Occurrences</i>	<i>Dont pertinentes</i>
Genre	252	9
Rapports sociaux de sexe	21	2
Égalité	114	5
Femme(s)	325	16
Homme(s)	1159	12
Sexe(s)	108	6
Division sexuelle	3	3

15-Signalons que lors de la consultation en décembre 2006, les sites de certaines grandes écoles n'avaient pas de moteur de recherche : École nationale d'ingénieurs de Brest (ENIB), École normale supérieure de Cachan (ENS Cachan), École supérieure et d'applications des transmissions (ESAT), École supérieure de microbiologie et de sécurité alimentaire de Brest (ESMISAB), École spéciale militaire (ESM Saint-Cyr). Par ailleurs, les sites de l'École navale (EN), de l'École nationale supérieure de sciences appliquées et de technologie (ENSSAT), de l'École supérieure de commerce de Rennes (ESC Rennes) et de l'Institut supérieur de l'électronique et du numérique (ISEN) ont été partiellement indisponibles lors des différentes étapes de la consultation.

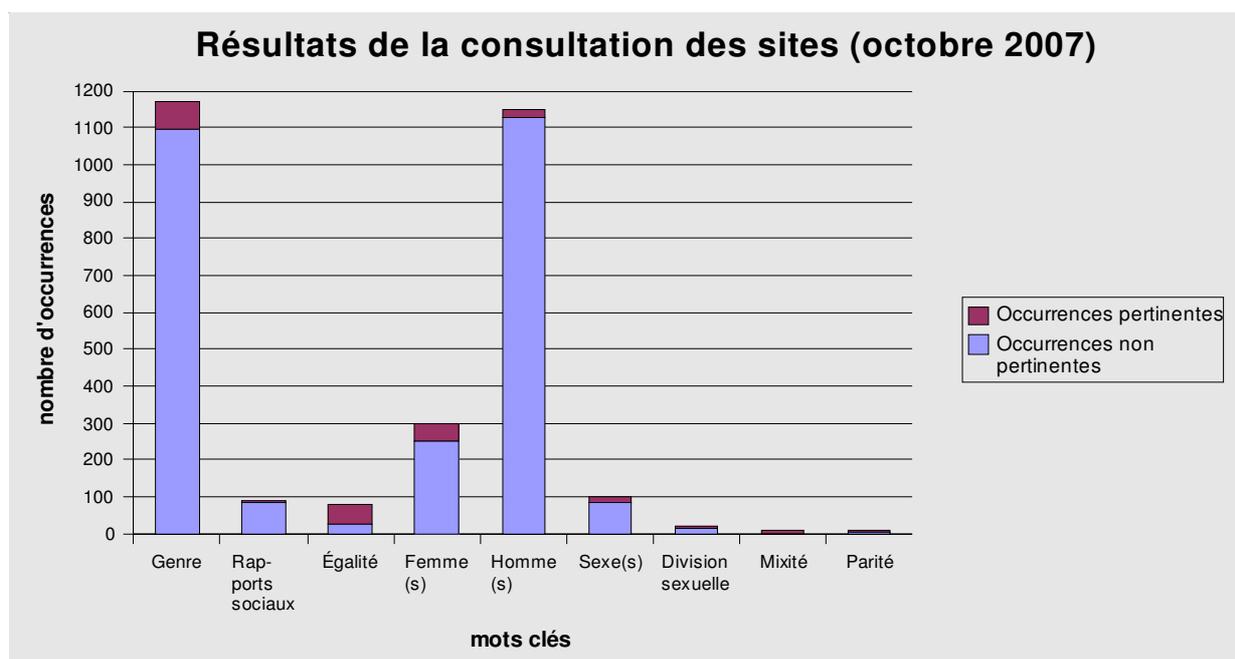
Résultats de la consultation des sites (décembre 2006)



Résultats obtenus pour l'ensemble des établissements supérieurs bretons¹⁶ (résultats revus au 25 octobre 2007)

Mots clés	Occurrences	Dont pertinentes
Genre	1169	75
Rapports sociaux de sexe	91	8
Égalité	79	52
Femme(s)	301	48
Homme(s)	1127	21
Sexe(s)	101	16
Division sexuelle	20	4
Mixité	10	9
Parité	12	5

16-Signalons que, lors de la consultation d'octobre 2007, les sites de certaines grandes écoles n'ont pas de moteur de recherche : École supérieure et d'applications des transmissions (ESAT), École normale supérieure de Cachan (ENS Cachan), École supérieure de microbiologie et de sécurité alimentaire de Brest (ESMISAB).



Premier constat : la faiblesse des résultats obtenus conduit à penser que l'information recherchée n'est pas recensée par mots clés sur les pages web des établissements. La polysémie du terme et les difficultés en découlant ont déjà été soulignées¹⁷ par plusieurs travaux. En effet, les confusions sont fréquentes pour plusieurs mots clés : c'est le cas pour « homme(s) », pris souvent au sens d'« être humain ». De même, « genre » est parfois reconnu comme un instrument pour approcher la construction sociale, mais il s'agit le plus souvent d'expression de catégorisation (les genres littéraires notamment).

Deuxième constat : les disparités entre établissements sont fortes. Les résultats pertinents obtenus dépendent d'une petite part d'établissements (Université Rennes 1 [IEP notamment], Université Rennes2, Agrocampus). Les rares établissements qui donnent à voir sur leur site, les questions d'égalité dans leur offre de formation, sont essentiellement tournés vers les sciences

17-Cf. notamment la synthèse de Thébaud Françoise, *Écrire l'histoire des femmes*, Fontenay, ENS Editions, 1998.

humaines et sociales (sociologie, histoire, administration économique et sociale ou littérature). L'approche par les sites ne rend compte que d'une partie de l'offre. Il est vraisemblable que d'autres cursus disciplinaires traitent des questions d'égalité (en droit, en économie, ...) dont elles constituent des sous thèmes qui ne sont pas référencés dans les mots clés de premier rang. A titre d'exemple, il est pourtant surprenant de ne pas trouver trace des programmes des concours CAPES/Agrégation 2008 d'Espagnol dont l'un des sujets est « Femmes et démocratie : Les Espagnoles dans l'espace public (1868-1978) », alors que les universités de Bretagne occidentale, Rennes 2 et l'IUFM préparent ces concours.

Cependant, à l'issue de la seconde consultation des sites en octobre 2007, on constate une augmentation du nombre d'occurrences recensées et de leur pertinence. Cette remarque ne vaut cependant pas pour tous les établissements. En effet, les universités sont majoritairement concernées par les modifications à la hausse du sondage de leur site, et notamment l'Université Rennes 1 qui a entièrement refondu son site, tant du point de vue des contenus que de la forme.

Trois hypothèses peuvent être convoquées pour expliquer la faiblesse des résultats obtenus :

- l'hypothèse matérielle, d'ordre technique
- l'absence de cursus intégrant les questions d'égalité
- la question du traitement de l'information disponible

Pour interpréter l'augmentation des résultats du sondage des sites internet des établissements supérieurs bretons entre 2006 et 2007, trois hypothèses peuvent également être formulées :

Un effet « étude » : la remise de notes d'avancement de travaux, mettant l'accent sur l'invisibilité de la problématique sur les sites peut avoir conduit certains établissements à les améliorer chemin faisant. Les différents contacts entretenus avec les établissements au fil du recueil des données et la note transmise en décembre 2006 ont attiré l'attention sur la

conception de l'information donnée par les sites. On peut à cet égard parler « d'un effet étude », c'est-à-dire du processus de transformation que le déroulement d'une étude produit sur le milieu observé indépendamment des résultats recueillis.

- l'actualisation et l'enrichissement des sites internet
- une diffusion de la problématique dans le monde universitaire

Il n'en demeure pas moins que la question centrale soulevée ici est de parvenir à déterminer s'il s'agit davantage de visibilité de l'existant (explication qualitative) ou d'une augmentation du nombre de contenus relatifs aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et de genre (explication quantitative).

1.2-La collecte d'informations à partir de personnes-ressources

Dans un deuxième temps, pour pallier les faiblesses de l'information accessible en ligne, nous avons fait le choix de travailler par établissement. Afin d'optimiser l'accès à une information de proximité, nous avons adressé un courrier aux présidents et directeurs-trices¹⁸ de chaque établissement, sollicitant la désignation d'une personne ressource. Cette personne ressource devait devenir notre interlocutrice dans l'établissement. Au total, ce sont vingt-et-une personnes ressources qui ont ainsi été désignées ou se sont portées volontaires pour cette étude. Plusieurs établissements, malgré nos relances successives au long de l'année 2007 (courriers, courriels, appels téléphoniques), n'ont pas donné suite à nos sollicitations. Ainsi aucune personne ressource n'a été nommée pour les établissements suivants :

- l'Université de Bretagne-Sud (UBS)
- l'Université Rennes 1 (sauf IEP, IGR, IUT)

18-Cf. annexe 2.

- l'Ecole nationale supérieure des télécommunications (ENST)
- l'Ecole supérieure d'application des transmissions (ESAT)
- l'Ecole supérieure de commerce de Rennes (ESC Rennes)
- l'Institut supérieur de l'électronique et du numérique (ISEN)
- l'antenne IUFM de Vannes
- l'Ecole Louis de Broglie
- l'Institut national des sciences appliquées de Rennes (INSA Rennes)

Si nous parvenons cependant au chiffre de 21 personnes ressources, c'est parce que certains établissements hébergent plusieurs composantes. C'est notamment le cas pour l'Université Rennes 1 qui regroupe plusieurs établissements qui ont répondu à l'enquête : Institut d'Etudes Politiques (IEP), Institut de Gestion de Rennes (IGR), Institut universitaire de technologie (IUT) ou l'Institut Universitaire de Formation des Maîtres (IUFM) et ses différentes antennes (Brest, Quimper, Rennes, Saint-Brieuc). Par ailleurs, l'ENIB n'a pas répondu, étant rattachée à l'Université de Bretagne Occidentale.

1.2.1-Présentation des personnes ressources

A partir des données fournies par les personnes ressources elles-mêmes, il est possible de déterminer les caractéristiques suivantes :

- Les personnes ressources sont majoritairement des femmes (15 femmes pour 6 hommes). En terme d'âge, l'hétérogénéité est grande (entre 25 et 62 ans, 46 ans en moyenne).
- Pour l'ancienneté, la fourchette est très large puisqu'elle s'étale de 6 mois à 34 ans, avec une moyenne de 13 ans.
- En terme de qualité des personnes ressources, les statuts sont très variés, de l'assistante au directeur de l'établissement. Cependant, les enseignants-chercheurs constituent la catégorie la plus représentée, suivie par les personnels de direction, et enfin les services de communication.

- 9 personnes se sont déclarées volontaires pour l'étude, les 11 autres étant désignées par la direction de leur établissement. Le différentiel (20 qualités connues pour 21 personnes-ressources) s'explique par le fait que certaines informations n'ont pas été communiquées.

Tableau récapitulatif des caractéristiques des personnes ressources

Établissement	Personnes ressources				
<u>Conférence des Grandes Écoles :</u>	Sexe	Age	Ancienneté	Désignation	Qualité
AGROCAMPUS (ENSAR+INSFA)	F	41	12 ans	Dir.+ correspondante CGE	Professeure
Ecole Navale	F			Direction	Officier
ENIB = UBO					
ENS Cachan	H	57	12 ans	Volontaire	Professeur
ENSAI	F	41	11 ans	Direction	Maîtresse de conférences
ENSCR					Service communication
ENSIETA	F	25	6 mois	Volontaire	Assistante de laboratoire
ENSP	H	39	7 ans	Direction	Responsable des formations
ENST					
ENSSAT	F	26	1 ans	Direction	Service communication
ESAT					
ESC Brest	H	50	4 ans	Dir.+correspondant CGE	Enseignant-chercheur
ESC Rennes					
ESSC Saint-Cyr	H	53	34 ans	Dir.+correspondant CGE	Lieutenant-colonel
IFSIC	F	56	33 ans	Volontaire	Maîtresse de conférences
INSA Rennes					
ISEN					
Louis de Broglie	F				
SUPELEC	F	45	17 ans	Direction	Professeure
<u>Universités</u>					
UBO	F			Volontaire	Maîtresse de conférences + Vice-

						Présidence
	UBS					
	RENNES 1					
	IGR (IAE)	F	39	12 ans	Direction	Maîtresse de conférences
	IUT	H	42	4 ans	Direction	Responsable scolarité
	IEP	H			Volontaire	Professeur+Directeur de laboratoire
	RENNES 2	F	55	32 ans	Volontaire	Maîtresse de conférences+Directrice de laboratoire
<u>IUFM de Bretagne</u>						
	Rennes	F	62	10 ans	Volontaire	Formation continue
	Brest	F	55	7 ans	Direction	Maîtresse de conférences
	Quimper	F	51	24 ans	Volontaire	Inspectrice de l'Education Nationale
	Saint-Brieuc	F				Documentaliste
	Vannes					

Légende :

xxx : grille adressée non retournée

xxx : aucune réponse

1.2.2 -Un outil : la grille de recueil de données

Les personnes ressources étant les interlocutrices de leurs établissements, elles ont été invitées à fournir les informations utiles au déroulement de l'enquête. Une grille de recueil des données a été construite et leur a été adressée. L'objectif de cette grille était de dresser le panorama des questions relatives, au sens large, à l'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque établissement. Outre les questions ayant trait aux qualités des personnes-ressources, la grille comprenait six rubriques, reprenant les différents domaines de compétence des établissements d'enseignement supérieur : formation initiale, formation continue, recherche, pratiques documentaires, mesures et projets d'égalité. La personne-ressource était invitée à compléter cette grille en recensant toutes les initiatives, tous les travaux existant autour de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au final, seize grilles ont été renseignées.

Liste des établissements ayant rempli une grille de recueil de données :

- Agrocampus (ENSAR+INSFA)
- ENS Cachan
- ENSAI
- ENSIETA
- ENSP
- ENSSAT
- ESC Brest
- ESSC Saint-Cyr
- IFSIC
- SUPELEC
- IUFM : Brest, Quimper, Rennes
- Université Rennes 1 : IEP, IGR, IUT

Cependant, il s'avère que les grilles de recueil de données ont été complétées de manière plus ou moins précise selon les établissements. Deux personnes ressources n'ont pas retourné de données, s'estimant incapables de fournir des informations relatives à l'objet de l'étude, à savoir l'Ecole Navale (EN) et l'antenne IUFM de Saint-Brieuc. Pour l'Université Rennes 2, l'Université de Bretagne Occidentale et l'Université de Bretagne-Sud, le recueil de données n'a pas été effectué par la grille, mais par entretiens¹⁹, en raison notamment de la taille et de la variété des composantes de ces établissements par rapport aux Grandes Écoles. Des contacts ont été pris pour y réaliser des enquêtes de terrain. Cette initiative n'a pas abouti à l'Université Rennes 1, faute de réponse.

Le tableau ci-dessous reprend les réponses fournies et permet d'offrir une mise à plat de l'existant présenté par ordre alphabétique des dénominations des établissements.

19-Cf. *supra* 1.3

Tableau récapitulatif des informations fournies par les personnes ressources

Établissement	Formation initiale	Formation continue	Recherche	Documentation	Mesures d'égalité	Projets
Conférence des Grandes Écoles :						
AGROCAMPUS (ENSAR+INSFA) Ecole Navale	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
ENIB = UBO						
ENS Cachan	OUI	NON	NON	NON	OUI	OUI
ENSAI	NON	NON	NON	NON	NON	NON
ENSCR						
ENSIETA	NON	NON	OUI	NON	NON	NON
ENSP	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
ENST						
ENSSAT	NON	NON	NON	NON	NON	NON
ESAT						
ESC Brest	NON	NON	OUI	OUI	OUI	NON
ESC Rennes						
ESSC Saint-Cyr	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI
IFSIC	NON	NON	NON	NON	NON	NON
INSA Rennes						
ISEN						
Louis de Broglie						
SUPELEC	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI
Universités						

UBO		OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON
UBS		NON	NON	NON	OUI	NON	NON
RENNES 1							
	IGR (IAE)	OUI	NON	OUI	NON	OUI	OUI
	IUT	NON	NON	NON	NON	NON	NON
	IEP	OUI	NON	OUI	OUI		
RENNES 2		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
<u>IUFM de Bretagne</u>							
	Rennes	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	Brest	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	Quimper						
	Saint-Brieuc						
	Vannes						

Légende :

xxx : grille adressée non retournée

xxx : aucune réponse

1.2.3-Synthèse des informations recueillies

Les résultats permettent de définir deux groupes distincts :

- Le premier concerne les documents ne contenant que des réponses négatives, traduisant une absence de contenus et d'initiatives autour de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce premier groupe concerne **5 établissements** ou antennes : l'Ecole Navale, l'ENSAI, l'ENSSAT, l'IFSIC et l'IUT de Rennes (Université Rennes 1). Cependant, si aucun élément n'est signalé autour des questions d'égalité, les personnes-ressources font part de l'intérêt de leur établissement pour ces questions, mais s'estiment relativement démunies pour les aborder.
- Le seconde regroupe **12 établissements** ou antennes qui signalent des initiatives autour des questions d'égalité : AgroCAMPUS, l'ENS Cachan, l'ENSIENTA, l'ENSP, l'ESC Brest, l'ESSC, l'UBO, l'IGR (Rennes 1), l'IEP (Rennes 1), Rennes 2, l'IUFM de Bretagne (4 antennes) et SUPELEC.
- Les différentes initiatives recensées dans les six domaines déterminés par l'étude sont détaillées ci-dessous :

En terme de **formation initiale**, **5 établissements** ou antennes signalent des contenus autour de l'égalité et du genre : l'ENSP, l'UBO, l'IGR (Rennes 1), l'IEP (Rennes 1) et Rennes 2. Il peut s'agir d'une part de cours spécifiques :

- Rennes 2 [sociologie, littérature, histoire]
- ENSP [dans le cadre du Réseau des Écoles de Service Public (RESP) : sessions sur les relations femmes/hommes au travail et sur les violences au sein du couple]
- IEP[cours de *gender studies* notamment]
- UBO [sociologie]

D'autre part et/ou d'une approche intégrée dans le cursus de formation :

- UBO [sociologie, psychologie, droit, AES, gestion]
- IGR [gestion des ressources humaines]
- Université Rennes 2 [géographie, sciences de l'éducation, psychologie, administration économique et sociale],
- IEP [science politique]
- ENS Cachan
- ENSP [programmes régionaux de santé]

On peut donc relever que les établissements offrant des cours spécifiques traitent aussi le genre et la question de l'égalité de manière transversale dans d'autres enseignements.

En termes de **formation continue**, **4 établissements** signalent des enseignements intégrant la dimension du genre : l'ENSP, l'IUFM de Bretagne (tous sites), l'UBO et Rennes 2 :

- Pour l'ENSP, il s'agit d'approche intégrée dans certains modules de formation professionnelle et du RESP.
- Pour l'IUFM de Bretagne, il s'agit notamment de formations transversales coordonnées par Nicole Guenneuguès, chargée de mission « égalité des chances au Rectorat », avec l'université Rennes 2.
- Pour Rennes 2, il s'agit de conventions de formation avec la Préfecture de Région Bretagne-DRDFE dans le cadre du PASER, avec le CNIDF pour la formation de leurs salarié-e-s, avec le Rectorat d'Académie de Rennes dans le cadre du PAF (plan académique de formation), avec le Pays Trégor-Goëlo pour le service public de l'emploi..
- Pour l'UBO, il s'agit de conventions de formation pour les élu-e-s des collectivités territoriales, pour les salariés de l'IFREMER.

Concernant **la recherche, 8 établissements** signalent des chercheurs intégrant la dimension du genre dans leurs travaux : l'ENSIETA, l'ENSP, l'ESC Brest, l'IEP (Rennes 1), l'IGR (Rennes 1), l'IUFM, Rennes 2 et l'UBO :

- ENSIETA : dans le cadre de 2 thèses en cours.
- ENSP : LAPSS (3 chercheurs).
- ESC Brest : conférences.
- IEP : au sein des activités du CRAPE (chercheurs+doctorants).
- IGR : 4 chercheurs+ 1 projet EQUAL (2002-2005)+1 projet de thèse.
- IUFM : 2 chercheuses + groupe de réflexion sur le sexisme à l'école.
- Rennes 2 : CERHIO, CRESS-Lessor, LAS, ESO, CREAD, Histoire et critique des arts, ACE, CELAM, Nouvelles pathologies, violence et lien social, ERIMIAL, GREGS.
- UBO : ARS et centre de recherche en droit privé.

A propos des **pratiques documentaires, 8 établissements** signalent une politique d'acquisition spécifique et/ou une veille documentaire :

- Agrocampus (dont Veille documentaire au travers du réseau « Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur du Ministère de l'agriculture (MAP) »).
- ENSP
- ESC Brest (recherche systématique réalisée par l'infothèque+revue de presse et alimentation du site internet et intranet)
- ESSC (par le réseau "égalité hommes – femmes" de la CGE)
- IEP
- IUFM
- Rennes 2
- UBO

7 établissements signalent des **mesures d'égalité** :

- Agrocampus (bulletin trimestriel UN=UNE, recommandations sur la féminisation, initiatives dans le cadre de la CGE)
- ENS Cachan (souci d'augmenter la participation féminine dans les instances)

- ESC Brest (Politique d'équilibrage systématique dans les commissions de travail et effective dans le recrutement du corps professoral, initiatives dans le cadre de la CGE)
- ESSC (plan d'action mixité, CGE)
- IGR (Partenariat avec l'Association Nationale des Directeurs et cadres de la Fonction Personnel)
- IUFM (formation de formateurs, conférences)
- SUPELEC (objectifs chiffrés de recrutement d'enseignantes : au moins 23% via le Projet Quadriennal)

Enfin, **7 établissements** signalent des **projets** programmés autour de la question de l'égalité :

- Agrocampus (poursuite des mesures d'égalité en cours)
- ENS Cachan (projet dans le cadre de l'opération « une école – une classe » du Rectorat)
- ENSP (projet de séminaire avec la LMDE (mutuelle étudiante) sur santé/précarité étudiante, abordant la question de la prostitution)
- ESSC (plan d'action mixité en raison de la féminisation récente et importante des élèves)
- IUFM (mise en place d'un module obligatoire pour tous les stagiaires de 2e année)
- UBO (cours sur le genre en sociologie, projet ANR)
- SUPELEC (objectifs chiffrés de recrutement des élèves : au moins 20% de filles, via le Plan Quadriennal)

La politique spécifique adoptée par la Conférence des Grandes Écoles se traduit par la mise en place d'un-e référent-e « égalité » dans certains établissements (trois en Bretagne : Agrocampus (ENSAR+INSFA), ESC Brest et ESSC). En effet, dans le cadre de réflexions sur l'égalité des chances, la CGE a mis en place depuis 2002, au niveau national, un groupe « égalité » qui pilote des actions de sensibilisation pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien pendant le cursus des élèves que lors de l'insertion professionnelle.

L'action de la CGE s'inscrit dans un double cadre national et européen :

- Convention interministérielle pour l'égalité des chances entre filles et garçons, entre femmes et hommes, signée en 2000 par cinq ministères et en 2002 par sept ministères.
- Accord-cadre du 8 mars 2003, complétant la convention signée par les ministères de la Recherche et des nouvelles technologies, de la Parité et de l'égalité professionnelle et le CNRS.

- Pilier de la stratégie européenne pour l'emploi, définie en 1997 et confirmée en 1998 : « renforcer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes » (Fonds social européen (2000-2006), Direction générale de la Recherche de la Commission Européenne, Direction générale de l'Education).

Cela explique le taux de retour plus important de données de la part des Grandes Écoles. En effet, cette politique spécifique a développé une sensibilisation au sein des établissements à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, la présence d'un-e référent-e « égalité » ne se traduit pas automatiquement par l'intégration de la question dans l'offre de formation. Elle se limite parfois à quelques initiatives ponctuelles et cette politique n'est pas déclinée par tous les établissements. Néanmoins, la présence d'une personne référente contribue à institutionnaliser la question dans l'organisation et permet une certaine visibilité. Là où existent des mesures, il s'agit en majorité de « plans » destinés à favoriser la mixité dans l'accès à l'école, à veiller à l'égalité dans le fonctionnement de l'établissement (lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel). Elles se traduisent aussi par une certaine vigilance dans la gouvernance.

Signalons que des initiatives ont été également menées au niveau régional²⁰ dans le cadre d'un partenariat entre l'Académie de Rennes et les Grandes Écoles de Bretagne, piloté par l'INSA. Cette opération, étalée sur six mois, a concerné 550 collégiens en 2002-2003 et plus de 1500 en 2003-2004 (soit 31 collèges). L'INSA n'ayant pas répondu, malgré nos sollicitations, à l'étude, il n'est pas possible de détailler la poursuite éventuelle de cette opération. Le groupe « égalité » de la CGE signalait déjà en 2004 qu'il fallait « privilégier les actions locales ou régionales plutôt que nationales²¹ » et proposait la création d'un « portail web national pour recenser les initiatives en faveur de l'égalité des chances, les faire connaître au grand public et donner de nouvelles idées aux Grandes Écoles²² ».

L'exploitation globale des données issues de l'ensemble des réponses des établissements permet d'apercevoir des volumes de formation qui ne sont pas négligeables. Cependant, ils sont assez

20 Cf. http://www.cge.asso.fr/nouveau/etude2004/Etude_sans_annexe.pdf

21 Cf. http://www.cge.asso.fr/nouveau/etude2004/Etude_sans_annexe.pdf, p.8

22 Cf. http://www.cge.asso.fr/nouveau/etude2004/Etude_sans_annexe.pdf, p.8

difficiles à repérer à partir des plaquettes de présentation des diplômes préparés (dans le cadre LMD par exemple). Il faut aller les chercher dans des sous thèmes ou éléments de cours fournis par les enseignants eux-mêmes. Ces approches ont des allures de « pratiques silencieuses » intégrées dans les maquettes, soit à la faveur d'enseignements dans lesquels la variable genre s'impose comme élément descriptif ou explicatif du cours, soit parce que l'enseignant-te considère que les rapports sociaux de sexe constituent une dimension centrale des sciences sociales et humaines et donc un élément incontournable de la formation des étudiants-tes. Du côté de la recherche, la visibilité semble mieux assurée ou en voie de l'être : des axes de recherche sur le genre sont affichés, des colloques et séminaires sont programmés. Les manifestations scientifiques traitant du sujet ou l'incorporant sont de plus en plus nombreuses, mais elles demeurent statistiquement en dessous des pratiques de recherche et des publications individuelles des chercheurs-res qui déclarent travailler sur la question.

1.2.4-La réunion des personnes ressources

Le 18 septembre 2007, les vingt-et-une personnes ressources ont été conviées à l'Université Rennes 2 dans le but de présenter les premiers résultats de la recherche, d'affiner les données collectées, de travailler les préconisations et d'examiner les modalités d'une mise en réseau des ressources. En dépit d'une date retenue très en amont et des relances effectuées : quatre personnes-ressources y ont participé (AGROCAMPUS, ENSAI, ENSP, SUPELEC), cinq autres se sont excusées. Malgré la faiblesse numérique des participants-tes, les discussions ont permis de mettre à jour les attentes et propositions émanant des établissements représentés.

L'existence de pratiques silencieuses de formation est un constat partagé, aux motifs selon les participants que l'égalité n'est pas perçue comme une priorité et que son émergence est récente. La discussion a porté sur le déni des inégalités perçu par les participants comme étant le point nodal de la relative indifférence des établissements d'enseignement supérieur au sujet. Situation très paradoxale selon les personnes ressources présentes car l'espace de la formation est le lieu par excellence qui permet d'analyser et de déchiffrer les inégalités.

Cela supposerait que l'accent soit mis sur la problématique et que l'égalité soit intégrée à la

culture de l'organisation. Le volontarisme des institutions est requis pour faire bouger les représentations. D'autant que les participants-tes ont souligné les fortes disparités professionnelles entre les femmes et les hommes, y compris à la sortie de certaines écoles d'ingénieurs (exemple l'ENSAI, qui a la particularité de compter près de 45% d'élèves-filles). Le poids des facteurs culturels a été avancé pour expliquer ces disparités.

Des préconisations et des suggestions ont été recueillies : afin de casser l'image des représentations sociales qui pèsent sur les femmes et sur les hommes, des interventions sont faites auprès des étudiants. En ce sens, il faudrait développer des relations avec les lycées pour encourager les candidatures féminines dans les formations supérieures scientifiques. Il faut aussi rappeler la nécessité de renforcer l'indépendance économique des femmes et être animé-e d'un volontarisme très fort pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il existe également une vraie demande d'outils autour de l'égalité, comme des bibliographies (notamment pour pouvoir répondre aux appels d'offres). L'idée majeure évoquée par les correspondants égalité est celle de la constitution d'un réseau de correspondants-tes égalité qui seraient référentes, seraient formées et seraient dotées d'outils : avoir des diaporamas synthétiques, faire intervenir des experts par exemple. Les personnes formées auraient un rôle d'« ambassadrices » au sein de leur établissement en relayant les notions et informations transmises. Selon les participants, les capacités d'expertise sont à ce niveau très appréciées car elles font cruellement défaut. En effet, le problème est celui de la formation à l'égalité dans les établissements supérieurs bretons et le résoudre implique de se donner les moyens nécessaires. Le développement des sessions annuelles de formation qui permettrait de renouveler les connaissances et à la dynamique de se construire dans la durée est plébiscité par les participants.

Il ressort de cette rencontre que pour être efficace, l'accent devrait être mis sur le renforcement du volontarisme, voire de l'obligation, pour que les établissements abordent la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur offre de formation initiale ou continue. Le volontarisme peut passer par la politique de subvention du Conseil Régional et/ou d'évaluation, en particulier dans le domaine de la formation où la Région est compétente. Ainsi, l'hypothèse de la prise en compte de la question dans la certification/qualité des diplômes (ACTI) a été

avancée pour les formations diplômantes dans lesquelles la Région a une compétence ou une capacité d'intervention. Les participants à cette réunion ont fait l'hypothèse que la demande venant du personnel politique régional et des administrations déconcentrées sont un élément important dans le développement d'une offre d'enseignement supérieur sur l'égalité.

1.3-Enquêtes et entretiens

Parallèlement au recueil des données par grilles, il s'est avéré utile et nécessaire de procéder en rencontrant :

- au sein des universités, en raison de la taille et du nombre des composantes, une seule personne ressource peut difficilement avoir une connaissance complète des données recherchées.
- là où les informations recueillies nous semblaient particulièrement riches, nous avons souhaité les approfondir par un entretien avec la personne ressource de l'établissement en question. Cette méthode s'est avérée très fructueuse en terme de qualité des données recueillies.

1/ Une première enquête a été réalisée à l'**Université de Bretagne Occidentale (UBO)** à Brest le 6 juin 2007. Un panel d'enseignants-chercheurs avait été réuni par la Vice-Présidente en charge de la formation continue, personne-ressource de l'UBO. Treize personnes appartenant à des disciplines et des unités de formation et de recherche différentes, issues notamment des sciences sociales et humaines étaient présentes (sociologie, droit, gestion, psychologie). L'enquête a permis de mettre à jour des projets de formation « genre » spécifiques ou intégrés, notamment le projet de création d'un master de chargés d'études sociologiques avec une spécialité « genre ». Elle a également mis en évidence des pratiques de recherches interdisciplinaires, notamment en droit, sociologie, psychologie, gestion sur des objets communs structurés autour de l'Atelier de recherche en sociologie (ARS), au sein duquel le genre alimente des axes de recherche, des objets de colloques et de séminaires et des problématiques adoptées individuellement par des chercheurs-es. Des modules de formation continue en direction des élus-es ont aussi été signalés, avec le concours de l'association « rien sans elles ».

2/ Une série d'entretiens a été effectuée à l'**Université Rennes 2** : avec la responsable du SUIO pour identifier la présence éventuelle de cursus dans les plaquettes remises aux étudiantes ; avec la Vice-Présidente chargée des formations autour des projets d'habilitation des maquettes LMD et du projet d'établissement, les directeurs et directrices des cinq UFR à l'intention de repérer la question dans la nouvelle offre de formation en cours de définition.

3/ Un entretien a eu lieu, à l'**Institut d'Études Politiques (IEP)** de Rennes avec le responsable de l'unité de recherche. Il a permis d'évoquer la présence dynamique du genre dans les activités de recherche et de formation (travaux personnels, mémoires, séminaires, journée d'études) et de disposer de statistiques sexuées sur les candidats aux concours.

4/ Un entretien avec le Vice-Président aux nouveaux apprentissages de l'**UBS** et la directrice du service de formation continue et la chargée de mission de l'Université numérique de Bretagne autour des formations numériques. Ils ont apporté leur soutien à l'étude, mais reconnu la quasi absence de la question dans leur établissement. En revanche, ils ont souligné que l'Université numérique de Bretagne pouvait constituer un cadre pour la création de modules numériques autour de l'égalité.

5/ Un entretien avec le responsable des formations à l'**École Nationale de la Santé Publique (ENSP)** autour de la grille de recueil des données. Cet entretien a permis de souligner les travaux de recherches menés au sein de l'ENSP sur la question. La question de l'égalité est appréhendée de façon intégrée dans des modules de formation traitant de la programmation en santé publique en générale ou la mise en œuvre et le suivi de politiques publiques à l'échelle d'un territoire (Programmes régionaux de santé). La question a également fait l'objet de quelques conférences dans le cadre de la préparation aux concours et donne lieu à quelques publications.

6/ Un entretien a eu lieu avec la responsable de la mission égalité d'**AGROCAMPUS**. Elle est également référente d'Agrocampus Rennes pour le réseau « Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur du ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) et pour la mission « Egalité des chances entre les femmes et les hommes » de la

CGE. Cette rencontre a permis de récolter de l'information sur ces deux réseaux, ainsi que de détailler la politique de communication spécifique mise en place au sein de l'établissement (féminisation des titres et fonctions, création et diffusion du bulletin un=une).

1.4-Étude des dossiers de recherche

Pour appréhender la place occupée par les questions de genre dans les programmes de recherche des unités et équipes universitaires, nous avons opté pour une approche de proximité et obtenu du vice-président du conseil Scientifique de Rennes 2 de pouvoir consulter tous les projets d'habilitation déposés auprès de l'espace recherche dans le cadre de la préparation du contrat quadriennal. Nous avons fait l'hypothèse que cet établissement était *exemplaire* et que les informations recueillies à cet endroit nous permettraient de construire un cadre d'analyse transposable.

Afin d'analyser au plus près les pratiques de recherche à l'université Rennes 2, les vingt-et-un dossiers quadriennaux des laboratoires ont été consultés. Il s'agit des demandes de reconnaissance d'une unité de recherche auprès du ministère et éventuellement d'association à un EPST ou EPIC (UR1) pour la période 2008-2011. Une analyse de contenu a été effectuée à partir de la terminologie et des thématiques traitées dans la partie rapport d'activité (2002-2005) et la déclaration de politique scientifique (2008-2011). Une analyse systématique des fiches individuelles d'activité a été menée à partir des références citées dans le corps du texte (UR3). Il convient de noter que les publications individuelles figurent dans les rapports d'activité et portent sur la période 2002-2006.

Les unités de recherche ont été classées en trois catégories : celles qui signalent la question dans un axe de recherche, sous axe, thème, sous thème..., celles qui la signalent en titre de colloque, séminaire, journée d'études ; celles qui la mentionnent exclusivement dans les fiches individuelles sous la forme de publication des chercheurs-es. Les mêmes unités peuvent se retrouver dans le premier et second groupe mais pas dans le troisième.

Sur vingt-et-un laboratoires, six n'intègrent pas du tout la question. Notons que la recherche est en phase de reconfiguration : regroupement de laboratoires (interne à Rennes2, avec d'autres

établissements bretons, avec des établissements hors Région). Les approches spécifiques et intégrées sont présentes, et huit laboratoires l'intègrent de manière explicite comme un axe à part entière (CRESS-Lessor, CERHIO, LAS, CELAM, Histoire des arts, ESO, CRPCC, ACE).

Il faut souligner que le terme « genre » est utilisé de multiples façons. La confusion sexe social/sexe biologique est fréquente, attestant que le cadre conceptuel du « genre » n'a pas été particulièrement explicité. En effet, il n'y a pas d'approche unique et univoque des usages du terme « genre » dans des logiques et des courants de recherche différents, voire divergents : naturalistes, matérialistes, égalitaristes... Les glissements sémantiques de « genre à sexe » ne sont pas rares et les usages du terme sont parfois surprenants en regard de la littérature scientifique sur le genre.

La question du genre est un courant de plus en plus incontournable dans certaines disciplines ou question de recherche et l'inscrire dans les projets des unités ouvrent à des opportunités de recherche. Ces mouvements observables dans les projets de contractualisation entre les unités de recherche et l'Etat est un indicateur du statut « de figure imposée » que la question est en train d'acquérir en sciences humaines et sociales sans doute sous l'influence des corpus internationaux, notamment anglophones, qui l'intègrent depuis plus longtemps et plus massivement. Cela pose pour les établissements d'enseignements supérieurs la question du décalage entre la place grandissante de la problématique dans les processus et programmes de recherche et sa faible représentation dans les cursus de formation.

Au terme de ce récapitulatif méthodologique et des données recueillies, il faut souligner la « dispersion » des ressources et la difficulté à accéder à l'information pour plusieurs établissements. On peut faire l'hypothèse, que le développement et la diffusion des initiatives autour de l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien dans l'offre de formation que dans les pratiques de gouvernance restent dominés par le volontarisme de quelques acteurs-trices mobilisées. C'est dans le domaine de la recherche que l'existant est le plus important, mais l'individualisation des travaux domine. Cependant, certains établissements intègrent le genre dans les problématiques d'axe de recherche d'un laboratoire et en organisent la diffusion scientifique par l'intermédiaire de séminaires, colloques ou publications. Au niveau régional, la situation est donc très disparate selon les établissements et les démarches volontaristes portées par quelques-unEs tranchent avec l'indifférence à la question dont d'autres font preuve.

2^E PARTIE : ANALYSE DES RESSOURCES DISPONIBLES ET PRECONISATIONS

Les principaux enseignements de cette étude révèlent : l'inapplication par les établissements d'enseignement supérieur en Bretagne des cadres législatifs, réglementaires et conventionnels qui les invitent à mettre en œuvre des mesures d'égalité (2.1) ; la dissémination de cours spécifiques ou intégrés sur le genre dont la visibilité est faible (2.2) ; une demande sociale externe de formation sur le genre qui emprunte la voie des conventions de formation continue (2.3) ; un intense développement de la recherche sur le sujet (2.4) ; l'émergence de politiques d'acquisition documentaire relativement cloisonnées (2.5) ; une certaine pénétration de la logique paritaire dans le fonctionnement des établissements (2.6).

2.1-Des cadres législatifs, réglementaires et conventionnels ignorés

Au cours de cette recherche, il ne s'est trouvé aucun établissement, aucune composante, aucune personne qui évoque spontanément les cadres juridiques de la mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les entretiens réalisés nous ont permis de constater que ces cadres n'étaient pas connus. Nous avons donc choisi d'interpréter ce silence comme étant le résultat de l'ignorance des dispositifs.

Les premiers signes d'institutionnalisation des recherches sur les femmes sont apparues dans les universités françaises dès le début des années quatre vingt sous l'influence des mouvements de femmes et de chercheuses ayant entrepris d'étudier les rapports sociaux de sexe dans différentes disciplines. Le contexte international des « *women's studies* » et la pression européenne en faveur de l'égalité ont beaucoup contribué à développer le processus.

Dès 1980, La Bretagne se signale par la création, à l'université Rennes 2, d'une série d'enseignements de licence et de maîtrise en Administration Economique et Sociale (AES) qui seront consacrés aux droits des femmes dans le domaine de l'emploi, du travail et de la formation. A partir de 1983, se mettent en place dès l'adoption de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle des enseignements et des recherches. En littérature, en

histoire, en sociologie, en droit du travail, en droit européen, en formation des maîtres, en formation syndicale, les cours sur le sujet foisonnent. Cette vitalité et ces innovations permettront à l'Université Rennes 2 de se voir doter d'un des postes fléchés « études féministes et sur les femmes » créés par le ministère de l'Enseignement supérieur dans le cadre de la première convention adoptée en 1984 conjointement par le ministère de l'Education et celui des droits des femmes (1985).

Tout au long de ces vingt années et en dépit de sa fragilité institutionnelle, cette chaire a été le support de multiples activités pédagogiques (cours, formation de formateurs, conférences, débats, cours public) scientifiques (recherche, mémoires, colloques, universités d'été) et culturelles (Plurielles, des outils pour l'éducation, des expositions, des spectacles...). Mais il faut convenir que ces activités se sont développées, moins dans le cadre d'une politique universitaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'en réponse à des commandes extérieures (européennes, ministérielles, régionales, locales). Il faut d'ailleurs noter que ces commandes ont été dans la plupart des cas formulées par des femmes ayant en charge la question des politiques d'égalité dans des institutions diverses (Délégation régionale aux droits des femmes, associations d'information sur les droits des femmes, organisations syndicales, service public de l'emploi ANPE, Mission locales, Rectorat d'académie, Ville de Rennes...).

Au cours de ces deux décennies, la chaire d'étude sur l'égalité de l'Université Rennes 2 a fonctionné grâce à la demande sociale à travers des contrats d'activité et de recherche. Comme le signalait le rapport de l'Anef en 2003 « ce développement contractuel montre la proximité de ce champ de recherche avec la « demande sociale » ; mais il oblige les chercheurs-es qui s'y investissent à poursuivre plusieurs thématiques différentes, au détriment de l'approfondissement, de l'accumulation et de la théorisation»²³.

A partir des années 2000, les marques d'institutionnalisation se sont multipliées une nouvelle convention a été signée le 25 février 2000 entre les ministres de l'éducation nationale et de la recherche, de l'emploi, de l'agriculture et la pêche, et le secrétariat d'état aux droits des femmes.

23-ANEF, *Premier recensement national des enseignements et des recherches sur le genre en France*, 2003, p.10

Elle prévoit explicitement de former l'ensemble de la communauté éducative à l'égalité des chances, de développer la recherche universitaire sur le genre, de former les équipes de direction des universités à la question de l'égalité. Cette convention a fait l'objet d'un nouvel avenant en 2006, son champ d'application s'est étendu à la justice, les transports, l'équipement, le tourisme et la mer, la culture et la communication. Elle définit pour cinq ans trois priorités :

- améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons pour une meilleure insertion dans l'emploi,
- assurer auprès des jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes,
- intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et des actrices du système éducatif. (BOEN N° 5 du 2 février 2007).

La convention dispose que des déclinaisons locales sont envisageables : « les groupes interministériels sont invités à formaliser les relations entre partenaires, à se donner des objectifs prioritaires au regard de la situation locale et à procéder à une évaluation régulière des actions menées ». Dans l'académie de Rennes, une convention locale est en vigueur depuis 1984 et la dernière actualisation date du 8 mars 2005. Elle sera mise à jour en 2008. Elle est pilotée par une chargée de mission académique pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif. (www.ac-rennes.fr). Les universités et grandes écoles en Bretagne sont représentées au sein du comité de pilotage.

Les années 2000, sont également marquées par l'adoption de lois qui vont amplifier les mesures d'égalité dans les fonctions publiques. Le débat sur la parité dans la vie politique débouche sur l'adoption d'une réforme constitutionnelle en 1999 et l'adoption d'une loi du 6 juin 2000 sur l'égalité représentation des femmes et des hommes dans les fonctions électives et les mandats électoraux. La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle prévoit dans ses articles 19 et suivants que le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les commissions administratives et jurys de recrutement doit être assuré dans la fonction publique et un décret du 9 mai 2002 précise que la représentation équilibrée suppose un seuil minimal d'un tiers de membres du sexe sous-représenté.²⁴

24-Loi N° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, JO n° 108 du 10 mai 2001, p.7320 et le décret n° 2002- 766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation par

Plus récemment une circulaire (DPE A2// 0333 rappelle aux responsables des établissements d'enseignement supérieur et de recherche la législation en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail et une motion de la conférence des présidents d'université du 20 avril 2006 recommande sa large diffusion et l'information des étudiants et des personnels).²⁵

La Conférence des grandes écoles a mis en œuvre quelques-unes des dispositions de la convention, notamment la désignation de correspondant égalité ayant en charge la coordination des actions en matière d'égalité entre les sexes dans leur établissement respectif et la création d'une mission égalité.

Ces textes n'ont pas été évoqués par les universités et les réponses au questionnaire ne portent pas de traces des prescriptions énoncées. Ces dispositions sont ignorées et inappliquées dans les universités à l'exception des statistiques sur l'orientation comparée des filles et des garçons qui doivent figurer dans les rapports annuels. Cette « contrainte » est connue et mise en œuvre sans que sa source (la convention interministérielle sur l'égalité) soit bien identifiée.

Préconisations : la renégociation en 2008 de la convention académique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système éducatif dans l'académie de Rennes, devrait être l'occasion d'inviter les établissements d'enseignement supérieur à s'engager dans l'application de la convention et à intégrer l'égalité dans leur projet selon le schéma fourni : développer la thématique dans tous les enseignements, développer la formation de formateurs à l'égalité, généraliser la formation à l'égalité des membres du système éducatif dans le cadre de leur formation initiale et continue, prendre en compte la dimension dans les contrats quadriennaux, introduire des objectifs dans les domaines de l'orientation, la vis étudiante, la santé, la citoyenneté, les droits de la personne, nommer des correspondants égalité, favoriser une représentation équilibrée dans les conseils d'établissement, prévenir les violences sexistes.

l'administration, dans la fonction publique de l'Etat des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs. Pour l'ensemble de ces mesures voir : *Vouloir l'égalité*, rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques sous la direction de Le Pors A et Milewski F, la documentation française, novembre 2005.

25-Cf. ANEF, bulletin n°53, été- automne 2007 pour une présentation de ces textes, pp.69-81.

Signataire et engagé dans la mise en œuvre de la Convention, le Conseil régional de Bretagne dispose « d'un pouvoir d'influence » pour obtenir de ses partenaires universitaires, l'engagement de faire vivre la convention dans leurs établissements pour la période 2008-2011. Nous avons souligné, combien depuis vingt ans, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes prospère dans les établissements d'enseignement à la faveur de la pression externe.

2.2-Une offre de formation sur le genre peu visible et dispersée

L'offre de formation sur le genre dans les établissements d'enseignement supérieur en Bretagne existe mais il faut s'armer de perspicacité pour la débusquer au milieu d'unités d'enseignements dont les intitulés ne renseignent pas toujours sur sa présence. Une fois dépassées les difficultés qui entourent la notion même « d'enseignements sur le genre », et les présentations par discipline, un œil un tant soit peu averti pourra découvrir des enseignements sur le genre et/ou des enseignements intégrant une perspective de genre. L'opportunité pour un-e étudiant-e de suivre un cours sur le sujet dans le cadre de la préparation au LMD est aléatoire. La probabilité de croiser la question sera moins faible s'il est en sciences humaines et sociales, s'il est inscrit à l'université Rennes 2 ou l'UBO ou l'IEP. Toutefois, celle ou celui qui voudrait se faire diplômer en « genre » devra faire preuve de mobilité. Aucune université en Bretagne n'offre pour le moment, une telle possibilité. Le rapport ANEF signalait qu'en 2003, 50 diplômes de « *gender studies* » étaient délivrés par les universités britanniques, 21 cours étaient assurés en Allemagne et il existaient 101 postes fléchés de professeurs (ANEF, p18). Quant aux plaquettes de présentation des études de genre dans les universités de suisse romande, elles sont l'antithèse des pratiques silencieuses dont nous avons partiellement fait l'inventaire.

Préconisations :

Faut-il préconiser au Conseil régional de Bretagne de réclamer la création d'un cursus complet sur le genre ? Les possibilités d'intervention de la Région sur l'offre de formation initiale sont réduites, cette dernière relevant des projets d'établissement habilités par le ministère à l'issue de procédures administratives assez lourdes. La politique d'indifférenciation des masters (entre recherche et options professionnelles) préconisée par le ministère de l'Enseignement supérieur, assortie à l'approche intégrée de l'égalité préconisée par l'Union Européenne, (*gender*

mainstreaming) plaident en faveur de l'intégration de cours, voire de parcours au sein de spécialités de master. Le projet de création à l'Université de Bretagne Occidentale d'un master « chargé d'études sociologiques » avec une « option genre » illustre cette opportunité.

Ces spécialités de master trouveront-elles leur public ? Là où elles existent, ces options ont des effectifs conséquents et de bons taux d'insertion (exemple : le master politiques sociales et rapports sociaux de sexe de Toulouse 2 qui est le plus ancien ; le master genre à l'EHESS ou encore le diplôme universitaire de Paris VIII).

Ces masters sont sollicités par les étudiants-tes dès lors que des cours ont été introduits en amont dans les parcours de licence favorisant les apprentissages et l'émergence de vocations. Il serait par voie de conséquence utile d'offrir des parcours « genre » dans le cadre des années de préparation à la licence.

Dans le dialogue entre le Conseil régional et les établissements d'enseignement supérieur, ce dernier affirme son intention de faire vivre la convention interministérielle : « l'Etat et la Région mobiliseront des actions dans le cadre de la déclinaison régionale de la convention interministérielle du 25 février 2000 pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » signée le 8 mars 2005 en Région Bretagne. Cet effort sera poursuivi dans le cadre de la nouvelle convention interministérielle » (stratégie régionale emploi-formation 2006, p.16)

Le Conseil régional de Bretagne peut intervenir en soutien aux projets de demande d'habilitation de formation initiale, surtout quand elles sont professionnelles. Il peut également accompagner les projets d'accès à ces cursus par le biais de la validation des acquis de l'expérience et soutenir leur inscription dans des démarches de formation tout au long de la vie soit en accompagnant les dispositifs de formation ou en soutenant matériellement les candidatEs.

La charte Karta, mise en place par la Région Bretagne, dans les lycées depuis mai 2005, peut favoriser une sensibilisation à l'égalité au niveau des lycéens-ennes. Finançant des projets pédagogiques articulés autour de quatre thématiques (santé-qualité de vie, développement durable, ouverture au monde, culture artistique et scientifique), la charte Karta précise qu'elle porte une attention particulière « aux projets valorisant l'égalité filles-garçons ». Ce type de projet est à même de susciter l'intérêt des lycéens-ennes dans le choix d'une orientation dans l'enseignement supérieur.

L'accent mis sur la professionnalisation des formations universitaires, qui est parfois perçu comme un danger, n'est pas a priori défavorable aux enseignements sur le genre dans une région où la classe politique affiche l'égalité dans ses priorités. Elle ouvre sur « des niches » professionnelles au plan local et inscrit l'insertion professionnelle des étudiants-tes dans une ouverture européenne et internationale.

2.3- Une demande sociale d'expertise empruntant les voies de la formation continue

Dans le domaine de la formation continue, l'offre universitaire est majoritairement déterminée par la demande sociale en provenance des élus, des collectivités territoriales (notamment dans le cadre des programmes EQUAL), des associations, des administrations, des entreprises, des partenaires sociaux. Elle peut également résulter d'une demande d'expertise assez précise entrant dans le champ des priorités définies par les politiques de formation : c'est le cas notamment du programme académique de formation dans lequel la question de l'égalité peut venir se glisser dans le cadre de la priorité orientation, ou prévention des violences. Toutefois, pour qu'une session fasse l'objet d'une convention, il faut la rencontre entre le volontarisme d'une personne légitime dans l'institution commanditaire et la disponibilité de la ressource universitaire dans le champ de la formation continue. Par ailleurs, ces conventions sont souvent ponctuelles et nécessitent d'être renégociées en permanence. Leur reconduction n'est jamais garantie

Une place à part doit être accordée à la question des IUFM. Depuis longtemps (1984), l'intégration de l'étude de l'égalité entre les femmes et les hommes est réclamée au sein des

programmes de formation des enseignants. Les premiers appels d'offre européens sur le sujet datent de 1984 (*TENET: teacher network education*). Cette idée est récurrente dans les réformes successives, mais elle n'y a toujours pas trouvé sa place. L'existence de modules est laissée à l'appréciation des équipes et dépend très largement de la présence de formateurs et de chercheurs engagés dans les études de genre au sein des IUFM ou de leur université partenaire. Dans la plupart des cas, ces modules sont optionnels et mis en concurrence avec des unités de formation plus rentables en termes d'évaluation. Une certaine évolution semble se faire jour autour des questions relatives aux violences en milieu scolaire qui met en évidence une demande d'expertise sur les rapports sociaux de sexe qui pourrait déboucher sur un module de formation obligatoire à l'IUFM de Bretagne.

Dans certains lieux de formation particulièrement axés sur la préparation aux concours des fonctions publiques, la présence du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes lors d'épreuves écrites et orales a justifié l'inscription de son étude dans les préparations aux concours. Cette opportunité crée un espace d'émergence et d'intégration des études genre dans les formations professionnelles dispensées par ces établissements (l'ENSP en est un exemple.)

Un autre espace est la formation des élus-es, Le service de formation continue de l'Université de Bretagne Occidentale est agréé à ce titre et des actions de formation y ont été organisées soit en lien direct, soit par l'intermédiation de l'association « rien sans elles ». A Rennes, les élues de la ville issue de la majorité municipale se sont faites accompagner par la chaire d'étude sur l'égalité dans le cadre d'une recherche-action ²⁶

Préconisations :

La formation professionnelle continue est un domaine de compétence étendue du Conseil Régional. Il dispose en propre d'un cadre d'action traduit par « la stratégie régionale emploi-formation » 2006. La vice-présidente chargée de l'égalité professionnelle et de la qualité des emplois n'a pas manqué d'investir l'espace et d'y faire du « *gender mainstreaming* ».

²⁶-Junter Annie, *La démocratie locale à l'épreuve des femmes : le cas de la ville de Rennes*, Toulouse, Presses Universitaires de Toulouse le Mirail, 1998, 15 p.

La fiche-action N° 3 du document présentant « la stratégie régionale emploi-formation : passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait », p.15 prévoit « de favoriser l'égalité femmes-hommes dans les établissements d'enseignements, les organismes de formation continue, les centres de formation des apprentis et les structures d'accueil. »

Des actions d'appui aux organismes sont envisagées, des objectifs de sensibilisation à l'égalité seront introduits dans les cahiers des charges des dispositifs de formation, dans les conventions conclues, la fourniture des données sexuées sera requise des organismes, et des plans de formation seront lancés en direction des formateurs-trices.

Enfin, la charte de développement économique de la Bretagne, intitulée « charte de progrès », encourage les initiatives en faveur de la qualité de l'emploi et de l'égalité professionnelle (2007). Elle introduit l'obligation pour les entreprises et les branches professionnelles d'intégrer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans toutes les actions subordonnées à des aides régionales, sous la forme de clauses contractuelles, Les primes versées aux employeurs dans le cadre de l'apprentissage seront modulées pour favoriser la mixité des métiers.

Ces initiatives régionales en direction des milieux économiques et des organismes de formation vont, à n'en point douter, susciter une demande de formation de formateurs qui est déjà non négligeable. La Région a lancé cette année un appel d'offre de formation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Comment les établissements d'enseignement supérieur en Bretagne pourraient-ils coopérer à cette politique de formation professionnelle continue dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ? La valeur ajoutée des établissements d'enseignement supérieur dans le champ de la formation continue est de favoriser l'accès à une offre de formation diplômante et de s'appuyer sur les ressources issues de la recherche. La difficulté de ces formations universitaires est de présenter des durées de formation qui sont souvent en décalage avec les droits à congé formation. Ainsi, le droit individuel à la formation est de 20h par an, capitalisable sur 6 ans, soit 120h, là où la durée moyenne d'un cours semestriel est de 26 heures. Par ailleurs, la prise en charge du congé individuel de formation dont la durée est plus longue est accordée

sur la base de priorités qui ne sont pas toujours en phase avec la préparation d'un diplôme universitaire et les bénéficiaires sont de plus en plus réduits.

Une opportunité est peut-être en train de naître autour du développement des cours et formations en ligne. L'université numérique de Bretagne qui regroupe les établissements d'enseignement supérieur autour d'une plate forme commune : « campus numérique de Bretagne » a mis en ligne un certain nombre de cursus et de cours accessibles aux étudiants-tes inscrits auprès de l'un ou l'autre de ses établissements. Un système de « points études » (62) répartis sur le territoire breton et organisés sous la forme de bornes d'accès présentes dans les bibliothèques et médiathèques municipales permet l'accès au campus numérique dans la proximité des domiciles.

Cette architecture de formation à distance offre un cadre particulièrement intéressant pour concevoir une formation de formateurs consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Un projet de création d'un axe « genre » sur le campus numérique est en cours d'étude. Il permettrait s'il était retenu, de lancer des appels d'offre en direction des enseignants-chercheurs sur l'ensemble du territoire régional, pour concevoir et mettre en ligne des modules de formation intégrés à des diplômes déjà existants ou débouchant sur la préparation d'un diplôme spécifique, du type des certificats universitaires en égalité existant dans quelques universités en Europe (Suisse, Belgique, Pays Bas) et au Canada (Québec, Laval). Ce projet est piloté par l'Université Rennes 2 (chaire égalité) il porte sur la réalisation de 6 modules de formation de 20h chacun, préparant à un certificat universitaire en égalité. Si la création de cet axe est retenue par l'Université numérique de Bretagne, les premiers modules verront le jour en 2008.

2.4-La recherche : un espace investi par la perspective de genre

C'est manifestement dans le champ de la recherche que les « études genre » sont de mieux en mieux reconnues et pratiquées, comme le montre l'analyse des projets des équipes dans le cadre des contrats quadriennaux. Le genre est au cœur de plusieurs axes de recherche dans des équipes de sciences humaines et sociales, il donne lieu à de nombreuses manifestations scientifiques : colloques, journées d'études, séminaires ; et le nombre de chercheurs-es qui y

consacre des travaux est de plus en plus important. A noter toutefois que ces constats ne valent que pour les sciences humaines et sociales et qu'il est très difficile d'avoir une idée de ce qui se passe sur le sujet du côté des sciences dites dures dans les établissements d'enseignement supérieur en Bretagne. D'autres manières de répertorier les recherches sur le genre étaient possibles : les financements alloués à la problématique, le nombre de thèses soutenues... En l'état actuel des données et de la visibilité de la question, il est difficile de pouvoir isoler ces informations sur une base territoriale.

Il n'est pas très surprenant de retrouver dans ce palmarès des recherches sur le genre les disciplines des sciences humaines et sociales, c'est le domaine dans lequel la perspective de genre est la plus ancienne. Ce qui surprend le plus, c'est l'importance de la distribution des recherches dans toutes les disciplines qui composent cet ensemble. Jusque là, la problématique était traitée, surtout en histoire et en sociologie. Elle est aujourd'hui présente à des degrés divers en littérature, langue, psychologie, administration économique et sociale, économie, gestion, droit, science politique, géographie... et dans les disciplines artistiques et sportives. La recherche en genre et sur le genre est vivace dans les établissements d'enseignement supérieurs en Bretagne. Elle a gagné en visibilité et en soutien, mais les marges de progression restent importantes.

L'autre observation dominante, c'est la dimension interdisciplinaire des thématiques de recherche consacrées au genre qu'il s'agisse des axes qui l'intègrent (par exemple les travaux sur les vulnérabilités, les solidarités, les espaces, les territoires, l'école...) ou des axes qui y sont spécifiquement consacrés (égalité, violences, parité, mixité ...). Cette interdisciplinarité a du sens dans la mesure où l'introduction du genre dans la recherche a modifié l'histoire des idées et l'épistémologie scientifique (ateliers du CNRS, sur les enjeux des recherches sur le genre et le sexe,)²⁷.

Cette interdisciplinarité que chacun-e appelle de ces vœux en France, comme ailleurs, se heurte

27-Ateliers scientifiques pluridisciplinaires de Cargèse, « Sexes et genre dans le travail scientifique : et si vous étiez concerné-e-s », CNRS, 2002.

néanmoins à un système français d'évaluation des équipes de recherche et des enseignants-chercheurs marqués parfois, jusqu'à l'obsession, par l'appartenance disciplinaire. Il y a là une contradiction qui n'est pas facile à habiter pour les enseignants chercheurs-es juniors et seniors confondus et dont le coût n'est pas négligeable dans les systèmes de carrières.

Préconisations :

Hariett Silius dans une étude comparative des études genre en Europe (et citée par le rapport ANEF de 2003, p.56) souligne le rôle déterminant joué par les personnels politiques ayant en charge les questions d'égalité sur le développement universitaire des enseignements et des recherches sur le genre.

La Bretagne est caractérisée par des relations soutenues entre les milieux de la recherche et les collectivités territoriales et ces interactions peuvent continuer à jouer un rôle d'amplificateur des recherches sur le genre à condition toutefois que les conditions internes de l'institutionnalisation et de l'autonomie disciplinaire des recherches sur le genre soient garanties.

De ce point de vue, l'accent mis sur l'autonomie des universités²⁸ et le soutien accru à la recherche sont des opportunités pour les « études genre ». Les expériences étrangères montrent que le fait de considérer les « études genre » comme un champ disciplinaire à part entière et en soi, est une manière de ne pas les dissoudre dans la concurrence entre disciplines.

« La région initiera des études et/ou accompagnera des bourses de recherche dans le cadre de convention de partenariat pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne » (stratégie emploi/formation, 2006) : la Région s'est engagée à soutenir la recherche par la biais de prix aux jeunes chercheurs, de concours financiers pour le renforcement de la recherche dans le cadre de l'appropriation sociale des sciences (ASOSC) ou en soutenant la créativité et les thématiques exploratoires (CREATE), et une politique d'accompagnement des colloques. Ces projets doivent émaner d'au moins un laboratoire universitaire installé en

²⁸-Loi n° 2007-1199 du 10 avril 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, JO du 11 août 2007.

Bretagne et correspondre aux priorités régionales. Il serait particulièrement pertinent pour la visibilité et le soutien aux études genre que tous les appels à projet y fassent explicitement référence.

Par ailleurs, dans le cadre des soutiens aux chercheurs par le biais de bourses, allocations de thèse, il serait opportun d'être attentif au critère de l'âge. Les conditions d'âge maximal peuvent s'avérer excluantes pour des femmes en reprise d'études avec ou sans validation d'acquis.

La création d'une « maison des sciences de l'homme en Bretagne » (MSHB) qui mériterait d'être rebaptisée en « sciences de l'humain » au demeurant, offre un nouvel espace de recherche pour des projets interuniversitaires, interdisciplinaires, internationaux et innovants sur les questions de genre. On ne peut que regretter, que l'axe genre ne figure que dans le pôle santé et pas dans les autres pôles définissant les orientations politiques de la MSHB. (Gouvernance, mondes armoricains et transatlantiques, sciences et technologies de l'information). Certes, cela n'interdit pas le dépôt de projets l'intégrant comme il a été indiqué lors du colloque fondateur de 2006, mais il est également clair que le travail de justification sur la légitimité de l'axe s'en trouve accru. Cette absence est en décalage avec les enjeux européens pour la recherche et le développement d'une économie de la connaissance et les pratiques scientifiques internationales, notamment anglophones. Des programmes de recherche ont été proposés dès cette année et pour 2008-2009, un programme est en cours d'examen sur « Egalité, genre et territoires ». Il est porté par le CRESS-Lessor de l'Université Rennes 2 et l'Atelier de Recherche en Sociologie (ARS) de l'Université de Bretagne occidentale.

2.5-La documentation : quelques politiques d'achat

Les pratiques documentaires pourraient apparaître comme le parent pauvre des ressources universitaires autour de l'égalité en raison de leur faible visibilité. En effet, huit établissements seulement ont signalé effectuer une veille documentaire des publications intégrant la perspective du genre et déclarent mener des politiques d'acquisition spécifiques. Ces ressources se révèlent relativement accessibles, via les portails d'information des services documentaires des établissements et sont correctement référencées dans le service universitaire de

Documentation (SUDOC, répertoire national des bibliothèques universitaires). Par contre, en ce qui concerne les Grandes Ecoles, il n'existe pas de support de recherche bibliographique, ce qui ne permet pas d'apprécier l'existence et l'accessibilité des ressources documentaires.

En revanche, il ressort de l'enquête une méconnaissance importante des supports de ressources spécifiques existant sur le plan national. Ainsi, le « portail genre » piloté par l'Université de Toulouse-Le Mirail, véritable répertoire bibliographique national des ressources sur le genre et l'égalité femmes-hommes ou Muséa, musée virtuel permettant la valorisation des recherches universitaires sur l'histoire des femmes et du genre semblent peu fréquentés par les enseignants-chercheurs des établissements.

Le portail du GREF-Bretagne portant sur les ressources relatives à l'égalité professionnelle, l'égalité et l'emploi est peu connu par les établissements d'enseignement supérieur. Il serait judicieux pour réparer cette absence d'envisager le référencement de ce site dans les bases de données universitaires.

2.6-La promotion de la logique paritaire dans le fonctionnement des établissements

Il semble que le débat et la loi sur la parité dans le domaine de la vie politique ait contaminé la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur au point de rendre suspect des instances de décision ne comportant pas un minimum de mixité. Toutefois à l'exception des grandes écoles où la question est prise en charge par la CGE et des référents égalité, les autres établissements s'en remettent à la vigilance de leurs instances de direction pour exercer une simple veille ou faire preuve d'un plus grand volontarisme. Aucun établissement n'a évoqué spontanément la convention interministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système éducatif (1984,1989, 2000, 2004, 2006), ni la loi du 9 mai 2001 sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys et commissions de recrutement et de promotion.

La seule pratique qui est généralisée est celle de la fourniture de statistiques sexuées des effectifs étudiants, aux motifs que cela correspond à une demande du ministère.

Préconisations :

La renégociation de la Convention académique en 2008 offre une opportunité pour mettre en

place dans les établissements d'enseignement supérieur en Bretagne des personnes référentes chargées de mission égalité comme le recommande la convention interministérielle 2006-2011. Ces référents pourraient être réunis au sein d'une mission d'égalité régionale éventuellement rattachée à l'Université européenne de Bretagne. Le modèle ainsi initié permettrait la mise en réseau des correspondants de la Conférences des Grandes Ecoles et ceux des universités.

Le plan d'action et de formation défini dans le cadre du Programme d'Action Stratégique de l'Etat en Région mériterait d'être transposé au cadre universitaire afin de former les personnes référentes²⁹. Cette demande de formation des référents égalité est une demande directement formulée par les correspondants des Grandes Ecoles pour à la fois mieux maîtriser les recherches disponibles sur le sujet, mieux connaître la politique régionale et commencer à mettre en synergie les ressources.

29-Junter Annie et Kieffer Françoise, « Vouloir l'égalité dans l'action publique : l'exemple du Paser breton », brochure PASER, et *Économie et humanisme*, n°378, octobre 2006, pp.45-47

CONCLUSION

L'enseignement majeur de l'étude régionale est le décalage entre la place grandissante qu'occupe la problématique du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les questions de recherche et sa quasi absence dans les cursus de formation : il n'existe pas pour le moment dans les établissements d'enseignement supérieur en Bretagne de parcours de formation diplômant dédiés spécifiquement au genre sur le modèle des « *gender studies* » dans les pays anglo-saxons ou des certificats pluridisciplinaires sur le genre existant dans quelques pays francophones : Québec, Suisse, Belgique.

L'observation de ce décalage interroge le paradigme classique de la relation entre la recherche et la formation qui caractérise l'enseignement supérieur. Les enseignants sont aussi des chercheurs, les formations sont adossées à la recherche et cette dernière est censée alimenter les savoirs transmis. Cette interaction est prise en défaut. Il en résulte un certain nombre de questions : comment s'opère le transfert entre les ressources accumulées dans le champ de la recherche et la formation des étudiants-tes et des apprentis-es chercheurs-es ? Où ces derniers-ières vont-ils chercher les éléments de connaissance qui servent de fondement et de références à leurs propres recherches ? Comment et où naissent chez les étudiants avancés « des vocations » pour la recherche sur le genre ?

Une autre série de questions touche la diffusion sociale de la recherche sur le genre à l'intérieur des établissements d'enseignements supérieurs et au-delà de leurs murs ? Où et comment les professionnels du secteur public et privé, les militants-tes, les élus-es qui ont en charge ces questions se forment-ils/elles ? Il serait particulièrement intéressant de compléter la présente étude par une enquête auprès des intervenants en égalité dans les administrations, les collectivités locales, les entreprises, les associations pour identifier les modes et lieux de leur apprentissage. Nul doute qu'une telle approche renseignerait également sur les représentations que « ces spécialistes » ont de l'égalité entre les femmes et les hommes et donnerait une image assez représentative de la demande sociale de formation sur l'égalité.

REFERENCES ET RESSOURCES

- ANEF, « Études féministes et études sur les femmes en France en 1995 ». In EPHESIA, *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1995, pp. 687-710.
- ANEF, (Andriocci, Muriel, Falquet, Jules, Ferrand, Michèle, Houel, Annik, Latour, Emmanuelle, Le Feuvre, Nicky, Metso, Milka, Picq, Françoise) *Premier recensement national des enseignements et des recherches sur le genre en France. Rapport final aux ministères des affaires sociales, du travail et de la solidarité, ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, Service du droit des femmes et de l'égalité, ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère délégué à la recherche*, 2003.
- FRAISSE Geneviève et al, *L'exercice du savoir et la différence des sexes*. Paris, L'Harmattan, 1991
- FORTINO Sabine, « Mixité », in Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.131.
- GASPARD Françoise, SERVAN-SCHREIBER Claude et LE GALL Anne, *Au pouvoir citoyennes : liberté, égalité, parité*, Paris, Seuil, 1992.
- JUNTER Annie et KIEFFER Françoise, « Vouloir l'égalité dans l'action publique : l'exemple du Paser breton », brochure PASER, et *Économie et humanisme*, n°378, octobre 2006, pp.45-47
- JUNTER Annie et GUENEUGUES Nicole, *Hommes-femmes priorité à l'égalité en Bretagne ?* Revue Bretagne N°5 janvier-mars 2007, p.30.
- JUNTER Annie, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail*, Travail, genre et Sociétés 12/2004 L'Harmattan, p.19
- JUNTER Annie, *Les mesures proactives : une méthode au service de l'égalité*, La Revue de droit du travail, Dalloz, N° 3 juillet 2006.
- JUNTER Annie, « Femmes, genre, rapports de sexe : la situation en France encore loin du compte ! » *Revue Economie et Humanisme*, N° 378, octobre 2006 p. 22-24.
- KERGOAT Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.39-40.
- LE DOARE Hélène, « Parité », in Hirata et al. (dir), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2ème édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.149
- LE PORS A, MILESWKI F, *Vouloir l'égalité*, troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Rapport au ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat, La documentation française, 2002
- SAGLIO Anne, *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne*, rapport du conseil économique et social, Région Bretagne, 2004.
- SILIUS Hariett, "Women's Employment, Equal Opportunities and Women's Studies in Nine European Countries : A Comparative Summary", in GRIFFIN Gabriele (dir.), *Women's Employment, Women's Studies, and Equal Opportunities 1945-2001. Reports from Nine European Countries*, Hull, The University of Hull, 2002, pp. 470-514
- Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes*. Rapport à Francine Demichel, Directrice de l'Enseignement Supérieur au ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, de Noria Boukhobsa, Huguette Delavault, Claudine Hermann, 2000.
- <http://www.education.gouv.fr/rapport/femme>
- SCOTT Joan W., « Genre, une catégorie utile de l'analyse historique », trad. de l'américain, in

Les Cahiers du GRIF, Le genre de l'histoire, n°37-38, 1988, p.129.

THEBAUD Françoise, *Écrire l'histoire des femmes*, Fontenay, ENS Editions, 1998.

VARIKAS Eleni, « Égalité », in Hirata et al. (sous la direction), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2^{ème} édition augmentée, Paris, PUF, 2004, p.59.

ZAIDMAN Claude, « Présentation », in Baudoux Claudine et Zaidman Claude (dir.), *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie*, Paris, L'Harmattan, 1996, p.25-26.

ZAIDMANN Claude, *La mixité à l'école primaire*, Paris, L'Harmattan, 1996, p.25-26.

Politiques scientifiques dans l'Union européenne : intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence. Rapport ETAN (European Technology Assessment Network) de la Commission européenne, 2001. Dans la version anglaise : Science Policies in the European Union : Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality <http://cordis.lu/etan/scr/document.htm>

BIBLIOGRAPHIE

Généralités : outils et réflexions autour la problématique de l'égalité

BARD Christine, BAUDELLOT Christian, MOSSUZ-LAVAU Janine, *Quand les femmes s'en mêlent : genre et pouvoir*, Paris, La Martinière, 2004

BAUDOUX, Claudine et ZAIDMAN, Claude, *Égalité entre les sexes. Mixité et Démocratie*, Paris, L'Harmattan, 1992

BIRTH, Alain et PFEFFERKORN, Roland, *Hommes/femmes, l'introuvable égalité. École, travail, couple, espace public*, Paris, L'Atelier, 1996

EPHESIA, *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1995.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique, PLANTE Christine, RIOT-SARCEY Michèle (dir.), *Le genre comme catégorie d'analyse : sociologie, histoire, littérature*, Paris, L'Harmattan, 2003

GUIONNET Christine, NEVEU Erik, *Sociologie du genre*, Paris, Armand Collin, 2004

HIRATA Helena, LABORIE Françoise, LE DOARE Hélène, SENOTIER Danièle (dir.) *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris, PUF, 2000 (2e édition augmentée: 2004).

KRAKOVITCH Odile et SELLIER Geneviève (dir.), *L'exclusion des femmes. Masculinité et politique dans la culture au XXe siècle*, Bruxelles, Éditions Complexe, 2001

LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret (dir.), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte/MAGE, 2004.

MARUANI Margaret (dir.), *Femmes, Genre et société. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005

Enseignement et formation

AFFER, *Femmes, féminisme et recherche*. Toulouse : AFFER, (Actes du colloque de Toulouse Décembre 1982), 1984

ANDRIOCCI Muriel, « Entre colère et distance : les « études féministes » à l'université », in *L'Homme et la société*, n°158 : Féminismes. Théories, mouvements et conflits, 2006

BASCH, Françoise et alii., *25 ans d'études féministes. L'expérience Jussieu*, Paris, CEDREF-Université Paris VII, 2001

Cahiers du GRIF, n°45, Savoir et différence des sexes, 1991.

CARDI Coline, NAUDIER Delphine et PRUVOST Geneviève, « Les rapports sociaux de sexe à

l'université : au cœur d'une triple dénégation », in *L'Homme et la société*, n°158 : Féminismes. Théories, mouvements et conflits, 2006

CLAIR Renée (col.), *La formation scientifique des filles - Un enseignement au-dessus de tout soupçon ?*, Paris, Liris/UNESCO, 1995

COLLIN Françoise (dir.), *Le sexe des sciences. Les femmes en plus*, Paris, Autrement, 1992.

Conseil d'Etat, *Rapport public 1996 sur le principe d'égalité*, Paris, La Documentation française, 1997

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière* : rapport du groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, Paris, La Documentation française, coll. " Droits des femmes ", 2002

COUPPIE Thomas et EPIPHANE Dominique, *Des bancs de l'école aux postes de travail...chronique d'une ségrégation annoncée*, CEREQ, 2004

DELAVALT H., BOUKHOBZA N., HERMANN C., & CONRAD, C., *Les enseignantes-chercheuses à l'université : demain la parité ?* Paris, l'Harmattan, 2002

DEVINEAU Sophie, « L'école pour les femmes : rapports sexués aux savoirs professionnels chez les candidats à l'IUFM », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, vol 35, n°1, 2006, pp. 29-55.

DURU-BELLAT M. *L'école des filles: quelle formation pour quels rôles sociaux?*, Paris, l'Harmattan, 1996

FONTANINI C., *Les filles face aux classes de mathématiques supérieures et spéciales. Analyse des déterminants des choix d'une filière considérée comme atypique à leur sexe*. Thèse dirigée par M. Duru-Bellat, Université de Bourgogne, 1999

GARDEY Delphine et LOWY Ilana, *L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Paris, Archives contemporaines, 2000

GRIFFIN Gabriele (dir.), *Women's Employment, Women's Studies, and Equal Opportunities 1945-2001. Reports from Nine European Countries*, Hull, The University of Hull, 2002

GRUEL Louis et THIPHAINÉ Béatrice, *Des meilleures scolarités féminines aux meilleures carrières masculines*, Observatoire national de la vie étudiante, 2004 : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000406/index.shtml>

GURY Nicolas, NOUCHET Christine et DEWANCKEL Elisabeth, *Hommes- Femmes, de l'école au travail : quelles réalités en Bretagne ?* Séminaire du 15 juin 2006, GREF Bretagne, 2006 : http://www.grefbretagne.com/Public/rubriques_publicques/communiquer_et_parti/syntheses_et_comptes/seminaires_aractcer/seminaire_du_15062/view

HERMANN C., " Femmes et physique, La place des physiciennes dans plusieurs pays d'Europe ". *Diplômées*, n°175, 1995

HOLDEN-RONNING A. et KEARNEY M.-L., *L'Université au féminin*. UNESCO, 1997

HULIN N., *Les femmes et l'enseignement scientifique*. Paris, PUF, 2002

JULIEN Céline, « L'égalité hommes-femmes en formation », *Actualité de la formation permanente*, n°183, 2003, pp.13-109

LE DOEUFF, Michèle, *Le Sexe du savoir*, Paris, Aubier, 1998

LE FEUVRE Nicky et ANDRIOCCI Muriel, « Women's Employment, Women's Studies and Equal Opportunities in France, 1945-2001 », in GRIFFIN Gabriele (dir.), *Women's Employment, Women's Studies, and Equal Opportunities 1945-2001. Reports from Nine European Countries*, Hull, The University of Hull, 2002, pp. 231-291.

L'égalité entre les filles et les garçons : une mission pour l'enseignement scolaire. Bilan 2000-2006. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2006 : ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/egalite/bilan_filles_garcons_2006.pdf

Les femmes dans les filières de l'enseignement supérieur. Rapport à Francine Demichel, Directrice de l'Enseignement Supérieur au ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, de Laurence Broze, Huguette Delavault, Julianne Unterberger, 2000.
<http://www.education.gouv.fr/rapport/femsup/>

MOSCONI Nicole (dir.), *Égalité des sexes en éducation et formation..* Paris, PUF, 1995

MOSCONI Nicole, *Femmes et savoirs. La société, l'école et la division sexuelle des savoirs*, Paris, L'Harmattan, 1994

OLLAGNIER Edmée et SOLAR Claudie (dir.), *Parcours de femmes à l'université : Perspectives internationales*, Savoir et Formation, Paris, L'Harmattan, 2006

PICQ Françoise, *Les études féministes en France : une institutionnalisation problématique* : <http://www.unb.br/ih/his/gefem/labrys7/fem/fracoise.htm>

Travail, genre et sociétés, n°18 : Formation et orientation : l'empreinte du genre, 2007

VOUILLOT Françoise (dir.), " Sciences et techniques : pourquoi si peu de filles ? ". *L'Orientation scolaire et professionnelle*, n° spécial, vol. 20, n°3, 1991

Travail, emploi, formation

COLMOU Anne-Marie, *L'Encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les femmes et les hommes.* Rapport au ministre de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, Paris, La Documentation française, 1999

FORTINO, Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2003

GADREY N, *Travail et genre. Approches croisées.* Paris, L'Harmattan, 2001

Le livre blanc des Femmes dans la recherche privée en France, Ministères de l'Education et de la recherche, 2004

LESCARRETTO DE LEONARDIS M., *Séparation des sexes et compétences*, Paris, L'Harmattan, 1996

MARRY Catherine, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

MARUANI M. (ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail.* Paris, La Découverte, 1998

Pour plus de femmes scientifiques, bilan et perspectives. Actes du colloque organisé par Femmes et mathématiques et l'université de Reims. Mai 2003

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, 2006 :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/rapport/rapepfhesr.pdf>

Politiques publiques

ACHIN, Catherine et alii, *Sexes, genre et politique*, Paris, Economica, 2007

LÉPINARD, Eléonore, *L'égalité introuvable : la parité, les féminismes et la République*, Paris, Presse de Sciences PO, Les Presses, 2007

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, *La charte de l'Egalité. Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*, Paris : Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, 2004

Ressources en ligne :

Structures universitaires et centres de recherche :

- CEDREF : <http://www.cedref.univ-paris7.fr/>

Centre d'Enseignement, de Documentation et de Recherche pour les Etudes Féministes de l'Université Paris-Diderot (Paris-VII)

- Centre d'études féminines et d'études sur le genre – Paris-VIII : <http://julienas.ipt.univ-paris8.fr/%7Eetudfem/>

Le Centre d'études féminines, aujourd'hui « Centre d'études féminines et d'études de genre », a été fondé à Paris 8 (Vincennes) en 1974 par Hélène Cixous. Contemporain des tout premiers programmes universitaires consacrés à l'étude des questions féminines ou féministes (Women's Studies), qui virent le jour aux Etats-Unis au début des années mille neuf cent soixante dix, il reste à ce jour en France l'un des rares centres de recherche universitaire habilité à délivrer des diplômes dans ce domaine de recherches.

- Genre, Travail, Mobilités (GTM) : <http://www.gtm.cnrs-bellevue.fr/site-gtm/>

Laboratoire CNRS – Paris-VIII – Paris-X. Genre, Travail, Mobilités (GTM) est un laboratoire centré sur les questions du travail dans une perspective d'analyse du genre. Les thématiques portent principalement sur les transformations du monde du travail et de la société salariale, sur les dimensions subjectives de l'activité, notamment le rapport au temps, l'émergence de métiers aux contours imprécis ou atypiques, la construction sociale des parcours professionnels et des trajectoires, le rapport de service dans l'industrie et le tertiaire, les métiers du « care », les rapports entre public, privé et intimité, les effets de pouvoir et de domination en lien avec les questions de citoyenneté, au regard de l'imbrication des rapports sociaux de classe, de sexe et de race. Une mise en perspective diachronique permet de prendre en compte dans les processus de changements les effets d'âge et de génération.

- GREF Bretagne : <http://www.gref-bretagne.com/>

Le GREF Bretagne propose un portail d'information sur la formation professionnelle et l'emploi en Bretagne. Il possède une importante base de données bibliographiques.

- Marché du travail et genre (MAGE) : <http://www.mage.cnrs.fr/>

Créé en 1995, le groupe de recherche (GDR) Mage (Marché du travail et genre) est le premier et seul groupement de recherche centré sur la question du genre. En 2003 il devient GDR européen, sous la direction de Margaret Maruani. Le MAGE publie une revue semestrielle : [Travail, genre et sociétés](#)

- Portail genre (université Toulouse-Le Mirail) : <http://w3.univ-tlse2.fr/portail-genre/>

Le portail GENRE fédère des informations et ressources documentaires sur les « études genre » et l'égalité entre les femmes et les hommes en France. Le projet est

coordonné par l'équipe [Simone-SAGESSE](#) (Toulouse-Le Mirail), membre fondateur du RING, en partenariat avec un réseau national de centres et lieux ressources sur les études genre et l'égalité des sexes.

Il est soutenu par le [Ministère de l'Education Nationale](#), le [Fond Social Européen](#), l'[Association Nationale des Etudes féministes](#) (ANEF) et le [Service des Droits des Femmes et de l'Egalité](#) (SDFE). Il s'articule en trois volets : documentation, enseignement et recherche, institutions et associations.

- [Réseau Interuniversitaire et Interdisciplinaire National sur le Genre \(RING\)](#) : <http://www.univ-paris8.fr/RING/>

Le Réseau Inter-universitaire et inter-disciplinaire National sur le Genre (R.I.N.G.) a été créé en 2001, à l'initiative d'un collectif d'universitaires et de différents centres de recherches. Principalement Paris VII (CEDREF, organisateur initial du projet), Paris VIII, Lyon 2 et Toulouse le Mirail), en association avec le Gers (CNRS). Depuis cette date, nombre de chercheurs individuels et de collectifs, appartenant à différentes équipes, ont rejoint le R.I.N.G. (Brest, Tours, Paris IX, Paris X, Paris I, Archives du féminisme, EFIGIES).

Le R.I.N.G. a pour objectif la coordination des pôles d'enseignement et des équipes de recherche, en associant les enseignant-e-s et les chercheuses ou chercheurs isolé-e-s. Il assure ainsi la diffusion de ces activités d'enseignement et de recherche au niveau non seulement national, mais européen et international, par la constitution de réseaux élargis. Les activités du réseau permettront d'enrichir les problématiques existantes en favorisant les échanges critiques à l'intérieur des disciplines et en confrontant les outils théoriques et méthodologiques en usage dans les différents secteurs de recherches.

Un exemple suisse :

- Gender Campus : <http://www.gendercampus.ch/F/default.aspx>

Le site internet Gender Campus regroupe des informations au sujet des études genre et de l'égalité entre hommes et femmes dans les Universités et Hautes écoles spécialisées suisses.

Gender Campus Switzerland est un projet commun du centre interdisciplinaire pour la recherche en études genre (IZFG) de l'Université de Berne, de la Commission Egalité des chances de des hautes écoles spécialisées (CEGCh) et du Laboratoire interuniversitaire en études genre (LIEGE). Outre les trois domaines d'information Gender Calendar, Gender Studies et Gender Equality, le site dispose également d'une partie interactive destinée à la communication virtuelle (Gender Platform).

Structures associatives :

- Association nationale des études féministes (ANEF) : <http://www.anef.org/>
- Mnemosyne (association pour le développement des femmes et du genre) : <http://www.mnemosyne.asso.fr/>
- MUSEA (musée virtuel d'histoire des femmes et du genre) : <http://www.musea.fr>

Revues spécialisées :

- Cahiers du genre : http://www.iresco.fr/revues/cahiers_du_genre/
- Clio. Histoire, femmes et sociétés : <http://clio.revues.org/>
- Gender and Education (en anglais) :
<http://www.tandf.co.uk/journals/carfax/09540253.html>
- Nouvelles questions féministes : <http://www2.unil.ch/liege/nqf/>
- Recherches féministes : <http://www.fss.ulaval.ca/lef/Revue/index.htm>
- Travail, genre et sociétés : <http://www.tgs.cnrs.fr/>

Missions « égalité » dans les établissements d'enseignement supérieur en France :

- Université de Cergy-Pontoise : <http://www.u-cergy.fr/article7956.html>
- Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines :
http://www2.uvsq.fr/94572851/0/fiche_pagelibre/&RH=1192198155152&RF=1192195540246
- CNRS <http://www.cnrs.fr/mpdf/sommaire.php3>
- Université Lille 3 <http://www.univ-lille3.fr/fr/etudiant/egalite-hommes-femmes/>
- Université de Reims http://www.univ-reims.fr/index.php?p=73&art_id
- Université Lyon 1 <http://mission-egalite.univ-lyon1.fr/>
- Université de Rouen http://www.univ-rouen.fr/02622481/0/fiche_MUNI_pagelibre/
- Université Toulouse 2
- Université Montpellier 3 http://www.univ-montp3.fr/index.php?option=com_content&task=view&id=48&Itemid=50
- Université Paris-Dauphine
- Université Paris 7
- Université de Tours

- Enseignement supérieur agricole <http://www.agro-montpellier.fr/web/UserFiles/File/mission-egalite/webographie-egalite.html>

- Conférence des Grandes Écoles :
http://www.cge.asso.fr/nouveau/etude2004/Etude_sans_annexe.pdf

ANNEXES

**ANNEXE 1 : Résultats du premier niveau de visibilité par établissement
(consultation des sites internet)**

ANNEXE 2 : Lettre de désignation des personnes-ressources

ANNEXE 3 : Grille de recueil de données

ANNEXE 4 : Liste des établissements de l'Université Européenne de Bretagne

ANNEXE 1 : Résultats du premier niveau de visibilité par établissement (consultation des sites internet en novembre 2006, revue en octobre 2007)

« pertinente » au sens : en lien avec le sujet de l'étude

Établissement	Égalité	Rapports sociaux de sexe	Genre	Femme(s)	Homme(s)	Sexe(s)	Division sexuelle	Mixité	Parité
Université Rennes 1 (nouveau site internet de l'université en 2007)	7 occurrences « Égalité des chances » inscrite dans le contrat quadriennal 2008-2011	77 occurrences	1000 occurrences dont 26 pertinentes, essentiellement à l'IEP (publications, colloques, thèses, recherches, enseignements)	157 résultats, dont 3 pertinents (idem « égalité »). Rien dans le contenu des formations (mémoires et histoire du droit, médecine).	648 résultats dont 3 pertinents (idem « égalité »). Rien dans le contenu des formations (mémoires, histoire du droit). Beaucoup de références en biologie et médecine.	59 résultats, dont 2 pertinents (mémoire histoire du droit et publication du CRAPE). Beaucoup de références en biologie et médecine.	19 occurrences dont 3 pertinentes	3 occurrences (« mixité des publics »)	Pas de résultat

Enseignement spécifique :

L3 Philosophie, UE Diversification (option) : Histoire des femmes et du genre

Établissement	Égalité	Rapports sociaux de sexe	Genre	Femme(s)	Homme(s)	Sexe(s)	Division sexuelle	Mixité	Parité
Université Rennes 2	27 occurrences pertinentes	8 occurrences pertinentes	83 occurrences dont 32 pertinentes	57 occurrences dont 31 pertinentes	55 occurrences dont 25 pertinentes	16 occurrences dont 14 pertinentes	Aucun résultat.	5 occurrences pertinentes (enseignements)	5 occurrences dont 4 pertinentes (enseignements)

Enseignements spécifiques :

L2 Histoire (option) : Histoire des femmes

L3 Histoire des mondes contemporains (obligatoire) : Hommes et femmes en Europe occidentale depuis 1945 (dispensé également par le SUED).

L3 Sociologie (obligatoire) : Sociologie des rapports de sexe

M1 Lettres anciennes et modernes (option) : Femmes des Lumières, littérature et histoire (dispensé également par le SUED)

Enseignements intégrés :

L1 Histoire Ancienne (option) : Sociétés, cultures et religions du monde grec

L3, UED Arts et culture (option) : La Bande Dessinée comme champ de réception des idéologies dominantes, et vecteur d'un discours critique

L3 parcours Histoire/Science politique, Histoire contemporaine (obligatoire) : Guerres et relations internationales au 20ème siècle.

Établissement	Égalité	Rapports sociaux de sexe	Genre	Femme(s)	Homme(s)	Sexe(s)	Division sexuelle	Mixité	Parité
Université de Bretagne Occidentale (UBO)	Pas de résultat	Pas de résultat	16 occurrences dont 14 pertinentes	19 occurrences dont 3 pertinentes	19 occurrences 2 pertinentes	1 occurrence non pertinente	1 occurrence pertinente	Pas de résultat	Pas de résultat

Enseignements spécifiques :

L3 STAPS-Activités physiques adaptées (obligatoire) : Sociologie de l'école et du genre

Étude « genre » Université de Bretagne – CRESS-Lessor – Université Rennes 2 – Annie JUNTER et Fanny BUGNON

Établissement	Égalité	Rapports sociaux de sexe	Genre	Femme(s)	Homme(s)	Sexe(s)	Division sexuelle	Mixité	Parité
Université de Bretagne-Sud (UBS)	28 occurrences dont 2 pertinentes	Aucun résultat.	28 occurrences non pertinentes	39 occurrences dont 2 pertinentes	46 occurrences non pertinentes	12 résultats non pertinents	Aucun résultat.	1 occurrence non pertinente	6 occurrences non pertinentes

Enseignements spécifiques :

M1 Lettres (obligatoire) : La modification littéraire : Femmes et écrivains

Enseignements intégrés

L3 LEA (option) : Réalités socio-culturelles en anglais

Établissement	Égalité	Rapports sociaux de sexe	Genre	Femme(s)	Homme(s)	Sexe(s)	Division sexuelle	Mixité	Parité
IUFM	8 résultats	Aucun résultat.	4 occurrences dont 1 pertinente	2 occurrences pertinentes	8 occurrences dont 1 pertinente	Pas de résultat	Aucun résultat.	3 occurrences	6 occurrences non pertinentes

École navale (EN)	Aucun résultat.	Aucun résultat.	2 résultats dont 0 pertinent.	MOTEUR HS					
--------------------------	-----------------	-----------------	-------------------------------	------------------	--	--	--	--	--

École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information (ENSAI)	1 résultat non pertinent.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	2 résultats pertinents	1 résultat non pertinent.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat
---	---------------------------	-----------------	-----------------	------------------------	---------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Agrocampus (ENSAR+INSFA)	9 occurrences dont 2 pertinentes	Aucun résultat.	11 occurrences dont 2 pertinentes	6 occurrences dont 3 pertinentes	60 occurrences dont 3 pertinentes	8 occurrences non pertinentes	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat
---------------------------------	----------------------------------	-----------------	-----------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------

Élément notable : Projet Égalité Homme-Femme

Établissement	Égalité	Rapports sociaux de sexe	Genre	Femme(s)	Homme(s)	Sexe(s)	Division sexuelle	Mixité	Parité
École nationale supérieure de chimie de Rennes (ENSCR)	Aucun résultat.	Aucun résultat.	1 résultat non pertinent.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Moteur HS	Moteur HS

École nationale de la santé publique (ENSP)	4 occurrences pertinentes	Aucun résultat.	1 résultat pertinent.	4 occurrences pertinentes	7 occurrences pertinentes	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat
--	---------------------------	-----------------	-----------------------	---------------------------	---------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Établissement	Égalité	Rapports sociaux de sexe	Genre	Femme(s)	Homme(s)	Sexe(s)	Division sexuelle	Mixité	Parité
École nationale supérieure des télécommunications de Bretagne (ENST Bretagne)	3 occurrences dont 1 pertinente	Aucun résultat.	1 occurrence non pertinente	2 occurrences non pertinentes	116 occurrences non pertinentes	Aucun résultat.	Aucun résultat.	1 occurrence	2 occurrences dont 1 pertinente
École supérieure de commerce Bretagne Brest (ESC Bretagne Brest)	2 résultats non pertinents	aucun résultat.	2 résultats non pertinents.	2 occurrences non pertinentes	3 occurrences non pertinentes	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat
Groupe École supérieure de commerce de Rennes (ESC Rennes)	1 occurrence pertinente	Aucun résultat.	2 occurrences non pertinentes	3 occurrences non pertinentes	5 occurrences non pertinentes	4 occurrences non pertinentes		1 occurrence pertinente	1 occurrence pertinente
Institut de formation supérieure en informatique et communication (IFSIC)	Aucun résultat.	Aucun résultat.	1 résultat non pertinent.	Aucun résultat.	22 résultats non pertinents (interface homme-machine).	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat
Institut national de sciences appliquées (INSA Rennes)	Aucun résultat.	Aucun résultat.	4 résultats non pertinents.	3 résultats non pertinents	8 résultats non pertinents.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat

Institut supérieur de l'électronique et du numérique (ISEN)	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat
École Louis de Broglie	Aucun résultat.	6 résultats non pertinents.	Aucun résultat.	1 résultat (« former des hommes et des femmes)	5 résultats non pertinents.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Pas de résultat	Pas de résultat

École supérieure d'électricité (SUPELEC)	Aucun résultat.	Aucun résultat.	13 résultats non pertinents.	1 résultat non pertinent	31 résultats non pertinents.	Aucun résultat.	Aucun résultat.	Moteur HS	Moteur HS
École nationale supérieure des ingénieurs des études et techniques d'armement (ENSIETA)	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat
ESM Saint-Cyr Coëtquidan	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat	3 occurrences non pertinentes	22 occurrences non pertinentes	1 occurrence non pertinente	Pas de résultat	Pas de résultat	Pas de résultat

École supérieure et d'applications des transmissions (ESAT) *ABSENCE DE MOTEUR DE RECHERCHE*

École normale supérieure de Cachan (ENS Cachan) *ABSENCE DE MOTEUR DE RECHERCHE*

École supérieure de microbiologie et de sécurité alimentaire de Brest (ESMISAB) *ABSENCE DE MOTEUR DE RECHERCHE*

ANNEXE 2 : Lettre de demande de désignation des personnes-ressources

Madame Annie Junter
Maîtresse de conférences
Chaire Égalité
CRESS-Lessor
Université Rennes 2

Rennes, le 26 janvier 2007

Madame, Monsieur,

Le Conseil Régional de Bretagne a confié à l'Université Rennes 2 une étude sur les ressources disponibles auprès des Universités et Grandes Écoles en Bretagne dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, le genre et les rapports sociaux de sexe.

J'assure la direction de cette étude dans le cadre du centre régional de recherche en sciences sociales (CRESS-Lessor), étude à laquelle Fanny Bugnon, doctorante, est associée. L'étude comporte un inventaire de la problématique de l'égalité dans l'offre de formation initiale, continue, dans les axes de recherche et les centres de documentation.

Dans une première phase, nous avons entrepris d'étudier la visibilité et l'accessibilité des ressources sur le sujet à partir des sites et plaquettes d'information délivrés par les établissements concernés. Nous procéderons ensuite par une approche monographique de chaque établissement assortie d'entretiens.

Vous trouverez ci-joint une note d'avancement de travaux suite à la première étape de notre recherche.

Je souhaiterais que vous nous indiquiez un(e) correspondant(e) pour mener à bien cette étude. Ce correspondant deviendrait ainsi notre interlocuteur privilégié. Par ailleurs, je vous serai gré de nous signaler les éventuelles informations qui nous auraient échappé suite au sondage du site internet de votre université.

Je me permets donc de vous inviter à indiquer sur le coupon réponse ci-dessous le nom de notre correspondant pour cette étude. Nous prendrons rapidement contact avec cette personne.

Je vous remercie donc de bien vouloir coopérer à cette étude en nous répondant sous huit jours, afin de garantir le bon déroulement de la recherche.

Avec ma profonde gratitude,



**GRILLE DE RECUEIL DES DONNEES
RELATIVE AUX RESSOURCES SUR GENRE ET EGALITE ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES DISPONIBLES DANS LES UNIVERSITES ET GRANDES ECOLES DE
BRETAGNE**

Identification

Établissement :

Nom :

Prénom :

Age :

Sexe :

Statut :

Ancienneté :

Mandat :

I-PRESENTATION DE LA PERSONNE-RESSOURCE (CARACTERISTIQUES, STATUT, RESPONSABILITES)

1.1- Comment la personne-ressource a t-elle été désignée ? Par qui ? Pour quelles raisons ?

1.2- Que fait-elle en lien avec le sujet de l'étude ?

1.3- A-t-elle un intérêt particulier pour les questions relatives à l'égalité ?

1.4- Cette étude lui semble-t-elle opportune ?

II-DONNEES RELATIVES A LA PRESENCE DES QUESTIONS DE GENRE DANS L'OFFRE DE FORMATION INITIALE :

2.1- Dans le cadre du LMD quel est l'état de la question dans l'offre de formation ?

<i>Licence</i>	<i>Master</i>
----------------	---------------

Veillez préciser le caractère optionnel ou obligatoire des enseignements, la nature des unités proposées, les disciplines de rattachement, le statut de celles et ceux qui les assurent, leur durée et leurs modes d'évaluation.

III- DONNEES RELATIVES A LA PRESENCE DES QUESTIONS DE GENRE DANS L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE :

3.1- Existe-t-il des modules intégrés ou spécifiques ?

3.2- Dans l'affirmative : pour quel public, Qui les assure ? Coût de la formation ? Durée ?

IV- RECHERCHE :

4.1- Recensement des équipes ayant inscrit ce thème dans leurs axes de recherche ?

4.2- Séminaires intégrant les questions de genre : thèmes, fréquence des activités sur le sujet, nature et composition du public :

4.3- Thèses incluant les questions relatives à l'égalité ? Direction, thèmes, disciplines de rattachement :

V- POLITIQUES ET PRATIQUES DOCUMENTAIRES :

5.1- Y a-t-il une politique spécifique d'acquisition, nature, volume :

5.2- Y a-t-il une politique spécifique de classement ?

5.3- Une veille documentaire est-elle exercée sur ces thématiques ? par qui ? comment ?

VI-- PARITE DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE ?

6.1- Votre établissement est-il attentif à cette question ? Comment ? quelles mesures avez-vous mises en œuvre ?

6.2- Précisez le degré moyen de parité dans ces instances

Au CEVU :

Au CA :

Au CS :

Au CHSCT :

6.3- La politique d'information et de communication de l'établissement prend-elle en compte cette dimension ? Existe-t-il une rubrique spécifique dans les outils de communication ?

6.4- Production de statistiques sexuées : L'établissement répond-il régulièrement aux enquêtes ministérielles sur le sujet ? a-t-il une mission égalité ? Y a-t-il des postes fléchés sur ces questions ?

6.5- Partenariats : l'établissement a-t-il mis en place des partenariats avec des institutions, associations ou d'autres organismes sur ces questions ? A quelles occasions ? Avec quels objectifs et pourquoi faire ?

6.6- Au niveau des politiques culturelles, sportives, de la vie étudiante : prend-on en compte des questions d'égalité et dans l'affirmative comment ?

VII—PROJETS

7.1- Existe-t-il des projets internes intégrant la dimension « égalité » ?

7.2-Dans le cadre des contrats entre votre établissement et les institutions (Ministère, région, organismes de tutelle,...) ces questions font-elles parties des projets de formation initiale, continue, recherche, politique documentaire... ?

7.3-Quelles sont les propositions de votre établissement pour assurer une meilleure prise en compte de l'égalité dans la formation et la recherche ?

7.4-Avez-vous des attentes envers la Région Bretagne et quelles sont-elles ?

COMMENTAIRES : vous pouvez ajouter à cet endroit vos commentaires et renseignements que la présente enquête aurait omis de mentionner :

ANNEXE 4 : Liste des établissements de l'Université Européenne de Bretagne

Établissements universitaires :

- Université de Bretagne Occidentale (UBO)
- Université de Bretagne-Sud (UBS)
- Université Rennes 1
- Université Rennes 2- Haute Bretagne
- Institut Universitaire de Formation des Maîtres (IUFM)

Grandes Écoles :

EN	Ecole Navale
ENIB	Ecole Nationale d'Ingénieurs de Brest
ENSAI	Ecole Nationale de la Statistique et de l'Analyse de l'Information
ENSAR	Ecole Nationale Supérieure Agronomique de Rennes
ENSCR	Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Rennes
ENS Cachan	Ecole Normale Supérieure de Cachan
ENSIETA	Ecole Nationale Supérieure des Ingénieurs des Etudes et Techniques d'Armement
ENSP	Ecole Nationale de la Santé Publique
ENSSAT	Ecole Normale Supérieure de Sciences Appliquées et de Technologie
ENST Bretagne	Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications de Bretagne
ESAT	Ecole Supérieure et d'Applications des Transmissions
ESC Bretagne Brest	Ecole Supérieure de Commerce Bretagne Brest
ESC Rennes	Groupe Ecole Supérieure de Commerce de Rennes
ESM	ESM Saint-Cyr Coëtquidan
ESMISAB	Ecole Supérieure de Microbiologie et de Sécurité Alimentaire de Brest
IFSIC	Institut de Formation Supérieure en Informatique et Communication
INSFA	Institut National Supérieur de Formation Agro-Alimentaire
INSA Rennes	Institut National des Sciences Appliquées
ISEN	Institut Supérieur de l'Électronique et du Numérique
Louis de Broglie	Ecole Louis de Broglie
SUPELEC	Ecole Supérieure d'Electricité