

## **R. Lemmaghti, chargée de mission égalité Université de Paris 7-Paris Diderot**

Bonjour à tous et à toutes,

### **Introduction**

On m'a demandé de présenter la formation égalité à destination des cadres mise en place à l'université Paris Diderot, mais j'aimerais en introduction dire quelques mots sur les recherches sur le genre à Paris Diderot. Il faut savoir que la politique égalité de Paris Diderot a pu voir le jour grâce aux recherches et chercheuses genre de Paris Diderot.

En effet, dans les années 80, Paris Diderot fut une des premières universités française à créer des postes d'enseignant.e.s chercheur.e.s fléchés genre. Cela a d'ailleurs débuté bien plus tôt : si on en croit l'historienne, Michelle Perrot, EC à Paris Diderot, lorsqu'elle s'est intéressée à l'histoire des femmes (fin des années 70), l'université Paris Diderot lui a apporté un soutien considérable.

Je reviens à la création des postes de MCF genre dans les années 80, début 2000, c'est un poste de PR fléché genre que l'université a créé. Bien évidemment, la création de ses postes genre a donné lieu à la mise en place d'enseignements genre à l'université. A l'heure actuelle, il existe une dizaine d'EC chercheur.e.s genre à Paris Diderot, un master genre et une UE libre genre.

Ces mêmes chercheur.e.s genre ont répondu à un appel à projet du fond social européen, en 2005, sur les carrières des femmes à l'université. L'étude produite par ces chercheuses dans le cadre de ce projet FSE a permis une réflexion et un débat sur les discriminations.

En 2007, cette réflexion a abouti à la création d'un observatoire égalité femmes hommes, qui est devenu, en 2010, le pôle égalité femmes hommes (le PEFH), service central de l'université. Le PEFH a proposé, en juin 2011, au CA de l'université, un plan d'action égalité. Ce plan d'action prévoit des formations pour les étudiant.e.s et les personnels de l'université.

Juste avant de rentrer dans le vif du sujet, à savoir les formations égalité mises en place à Paris Diderot, j'aimerais encore dire 2 mots sur le rôle déterminant de la recherche sur la mise en place d'une politique égalité dans un établissement. Le PEFH n'est pas un labo mais un service central, mais nous avons dans notre équipe une ingénieure de recherche, Sophie Lhenry, docteure en sociologie du genre, qui réalise des études sur les EC, BIATSS et étudiant.e.s. Ces études nous ont permis, à plusieurs reprises, de convaincre les instances et l'équipe présidentielle de la nécessité de mettre en place différentes actions. Par exemple, la formation des cadres a pu voir le jour car nous avons démontré à travers une enquête qualitative menée auprès des BIATSS les différences de carrières entre femmes et hommes BIATSS. Avant cette étude, on admettait facilement à l'université les différences de carrière dans la population des EC mais chez les BIATSS c'était très peu reconnu. Evidemment, chez les BIATSS, les femmes sont surreprésentées donc même s'il y a une déperdition au fil des grades, elle est beaucoup moins visible.

Maintenant je vais (enfin) vous parler de la formation égalité à destination des cadres

## **1 .Les formations mises en place à Paris Diderot**

Depuis l'adoption du plan d'action égalité de l'université, nous avons mis en place une série de formations égalité. Certaines étaient à destination des étudiant.e.s et d'autres pour les personnels.

### **1.1 Tout d'abord les étudiant.e.s**

**1.1. Doctorant** : Chaque année, depuis 2011, il y a une formation égalité qui est proposé aux doctorant.e.s et qui est inscrites dans le catalogue de formations du centre de formation des doctorante.s . Cette formation attire 30 doctorant.e.s chaque année.

**1.2. Formation égalité des L1** : cette formation est obligatoire, c'est dans ces termes que le CA l'a adopté. Elle a lieu pendant la période de pré-rentrée et concerne tous les étudiant.e .s L1 excepté médecine. La formation durent 3h30 et elle est divisée en 3 parties :

1. Distribution d'un questionnaire concernant les inégalités entre les hommes et les femmes dans différents domaines de la vie (travail, famille, espérance de vie, violences, médias, éducation...) puis analyse des réponses avec la conférencière.

2. Introduction aux rapports sociaux de sexe, au genre et à la construction des identités sexuelles. Diffusion de deux diaporamas visant à expliquer la socialisation différentielle des sexes.

3. Projection d'une conférence de Catherine Vidal, neurobiologiste (filmée dans le cadre des « 13 minutes » de Paris Diderot), intitulée « Le cerveau a-t-il un sexe ? ». Discussion autour des thèmes abordés lors de la demi-journée.

En moyenne, chaque année, 70% des étudiant.e.s convoqué.e.s se présentent à la formation soit près de 2 000 étudiant.e.s.

En 2014-2015, nous avons étendu cette formation aux étudiant.e .s de M1 de notre COMUE, Sorbonne Paris Cité. Pour les M1, nous avons conservé la formation L1 et surtout nous avons ajouté une série de conférence animées par des chercheuses genre de notre COMUE. Ces conférences portaient sur « genre et travail », « hommes et femmes dans les organisations religieuses », « sexualisation des espaces » ...etc., en tout cela représente 5 conférences de 2 heures et 2 séances introductives de 3 heures.

**1.3 Formation inclure le genre dans la recherche** : ouverte à tous les EC, chercheur et ingénieur de recherche.

Durant cette formation d'une journée, l'enseignant, Maxime Forest aborde en première partie l'intégration d'une perspective de genre dans la recherche et l'égalité femmes-hommes dans le management des projets de recherche et la 2<sup>nd</sup> partie est consacrée à des études de cas dans différentes disciplines.

La session de 2012 la formation a attiré 8 personnes et celle de 2015 a attiré 23 personnes.

### **2. Formation à destination des personnels**

En introduction, j'aimerais signaler que les formations pour les étudiant.e.s sont dispensées par des chercheuses de l'université mais pour celles à destination des personnels, nous faisons forcément appel à des extérieur.e.s. Nous avons fait ce choix pour que les collègues, lors de ces formations, puissent s'exprimer librement.

#### **2.1. Gestionnaires RH et correspondant.e .s égalité :**

Les gestionnaires tout le monde connaît mais peut-être pas les correspondant.e.s égalité.

Les correspondant.e.s égalité, c'est aussi une mesure de notre plan d'action : ce sont des relais de PEFH au sein des services et composantes de l'université. A l'heure actuelle, nous avons 30 correspondant.e.s égalité. Nous avons mis en place 2 sessions : la 1ere en 2012 et la seconde en 2014. La formation dure une journée et elle a été dispensée par le CNIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles).

Durant cette formation, l'enseignant débute la séance par un rappel de l'évolution des droits des femmes puis poursuit avec le concept de rapports sociaux de sexe, il aborde aussi les liens entre discrimination et égalité et fini sur des cas pratiques (dans le milieu professionnel).

**Bilan de cette formation** : 15 participant à la 1<sup>er</sup> session et 12 à la seconde. Il faut savoir que les gestionnaires RH ont initialement été fortement incité.e.s par la DRH a assisté à la formation. A priori, ils/elles n'ont pas été déçu.e.s puisqu'ils nous ont demandé d'en organiser une seconde.

### **2.3. Formation égalité à destination des cadres**

C'est une formation qui a été mise en place en 2015 et qui était ouverte à tous les cadres administratifs de l'université soit environ 40 personnes. Nous avons choisi, pour cette formation, de faire appel à Caroline de Hass et Pauline Chabbert de la boite Egalis.

#### **Le contenu de la formation :**

La formation a été divisée en 2 séances de 3h30.

La première séance de la formation était dédiée aux apports théoriques et la seconde à des exercices pratiques.

Dans l'ensemble le programme a permis de sensibiliser les participant-es sur les stéréotypes de genre en France, de revenir sur les chiffres et les enjeux clés de l'égalité femmes-hommes en France et dans l'enseignement supérieur, de travailler sur les différentes manifestations de l'inégalité professionnelle à l'université et d'élaborer des solutions à partir d'exercices pratiques et de la présentation de bonnes pratiques.

#### **Bilan de la formation :**

13 personnes ont suivi la formation. 11 femmes et 2 hommes.

Les cadres ont montré un intérêt sur les questions abordés et tous et toutes ont participé activement aux différents exercices proposés par les formatrices (quizz, chiffres clés, exercices sur les étapes de l'égalité professionnelle, mises en situation).

Les collègues ont montré un intérêt particulier sur la thématique et elles/ils ont partagé leurs expériences et témoignages relatifs aux inégalités femmes-hommes et discriminations existantes dans le monde du travail en France et à l'Université en particulier. La thématique du harcèlement sexuel et du sexisme ordinaire est apparue comme une problématique récurrente, qui demande un approfondissement.

Les résistances exprimées ont été faibles. D'une façon générale, la formation a été très bien accueillie.

D'après l'évaluation réalisé en fin de formation : 2/3 des participant.e.s étaient très satisfait et 1/3 satisfait par la formation.

