

Le genre  
dans l'enseignement  
supérieur et la recherche

Le Livre blanc



Association nationale des études féministes  
ANEF – 34, rue du professeur Martin – 31 500 Toulouse – [contact@anef.org](mailto:contact@anef.org)

---

Avec le soutien du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, la MIPADI (Mission pour la parité et la lutte contre les discriminations), de la Mission pour la place des femmes du CNRS, du Service aux droits des femmes (SDFE du Ministère des droits des femmes)

L'ANEF remercie toutes les personnes grâce auxquelles la réflexion a cheminé et s'est enrichie. Que toutes celles qui à titre individuel, au nom d'une association ou au nom de leur institution ont participé aux ateliers, aux états généraux et ont accepté de contribuer à l'écriture de cet ouvrage reçoivent nos remerciements collectifs.

## Préface

En attente de la participation écrite du MESR

## Introduction

Ce Livre blanc présente la situation actuelle en France sur les Etudes féministes et sur le genre, et regroupe des propositions d'actions visant à consolider cette institutionnalisation et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est l'aboutissement des nombreux débats et travaux qui se sont tenus à l'initiative de l'ANEF. A l'occasion de ses vingt ans, en décembre 2009, l'ANEF proposait une table ronde *Etudes Féministes et Etudes sur le Genre*, qui a mobilisé suffisamment de partenaires pour organiser des ateliers thématiques en 2010 et enfin, le 9 décembre 2011, *des Etats Généraux de la recherche féministe et sur le genre*. Ces Etats Généraux étaient organisés autour de deux thématiques principales où jouent pleinement les rapports sociaux de sexe. La première portait sur l'institutionnalisation des enseignements et recherches féministes, des études genre, sur le genre et les rapports sociaux de sexe, la seconde sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le monde académique. Ce fut l'occasion de faire un état des lieux et de définir des perspectives collectives.

L'ANEF, Association Nationale des Etudes Féministes, créée en 1989, a pour objectif de développer et promouvoir les enseignements et les recherches féministes dans l'ensemble des disciplines. Elle regroupe des enseignantes, des chercheuses, des étudiantes et d'autres personnes impliquées dans les recherches et les enseignements féministes, sur les femmes, le genre, et les rapports sociaux de sexe.

Il est maintenant question de mobiliser les acteurs et les actrices institutionnel.le.s des divers ministères impliqués dans la vie académique et l'égalité professionnelle : le nouveau Ministère des droits des femmes, la mission pour la lutte contre les discriminations du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MIPADI), la Mission pour la place des femmes au CNRS, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

A quels enjeux devons-nous faire face maintenant, alors que l'institutionnalisation des recherches et des enseignements sur le genre présente des formes différentes ? De plus, la question de leur visibilité est particulièrement à l'ordre du jour depuis la récente proposition de la part de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche d'une réduction drastique du nombre des mentions de masters, faisant disparaître le terme de genre de ces mentions.

Le concept de « genre » est désormais reconnu et largement usité dans le domaine de la recherche en tant que système d'organisation sociale qui, fondé sur des rapports de pouvoir, bi-catégorise et hiérarchise les sexes (à l'avantage des hommes et des attributs référés au masculin) tant symboliquement que matériellement. Les fondements de ce concept sont issus d'une réflexion qui s'est forgée dans un lien étroit entre le mouvement féministe des années 1970 et les chercheuses inscrites dans le milieu universitaire. Le genre désigne un rapport social. Le concept de genre fait suite à celui de « rapports sociaux de sexe » et l'on voit aussi apparaître dans le langage actuel l'expression rapports de genre. Ces notions sont globalement équivalentes.

Les enseignements sur le genre se sont certes multipliés dans les établissements d'enseignement supérieur : des chercheur.e.s et enseignant.e.s, des doctorant.e.s ont constitué des réseaux, institutionnels ou non ; des coopérations se sont développées entre les pouvoirs publics, la recherche et les associations féministes de terrain, des supports de diffusion des savoirs féministes existent : revues, collections d'éditions, manuels ; des politiques de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, ont été initiées dans la formation initiale et continue.

Mais ces avancées restent fragiles, et la France est en retard par rapport à ses partenaires européens ou nord-américains. Dans un contexte où le paysage de la recherche et l'organisation de l'enseignement supérieur se sont radicalement transformés, il importe d'identifier les processus anciens et nouveaux qui sous-tendent les discriminations de genre dans le monde académique, tout comme les résistances aux analyses genrées qui les accompagnent.

Après avoir retracé l'évolution de l'institutionnalisation des recherches féministes en France, un bilan de la situation est fait par l'ANEF autour de cinq thématiques et questionnements.

- Comment les enseignements féministes se sont-ils imposés dans les offres de formation des établissements supérieurs et quelles sont les relations qui en ont découlé entre la recherche féministe, les études genre, les associations féministes et les pouvoirs publics, autrement dit ce qu'on appelle « le triangle de velours » ? (chapitre 1.)

- Les enseignements sur le genre en France sont nombreux mais souvent mal identifiés. Ils constituent pourtant une étape essentielle de la diffusion des savoirs issus des recherches et de la formation des nouvelles générations de chercheur.e.s. Comment construire un recensement annuel qui leur donne à la fois une visibilité accrue auprès des étudiant.e.s et une reconnaissance plus forte auprès des institutions ? Quels enseignements pouvons-nous tirer des expériences de nos voisins européens en la matière ? Quelle méthodologie adopter pour contourner les obstacles et réaliser une opération à la hauteur des enjeux ? (chapitre 2.)

- A quels enjeux les supports de diffusion des recherches féministes (revues, collections d'éditions) doivent-ils faire face ? Quelle prise en compte en est faite au niveau des instances d'évaluation des travaux des chercheur.e.s et enseignant.e.s - chercheur.e.s ? Quelle diffusion de tous ces travaux se fait au sein des autres niveaux de l'Éducation nationale ? (chapitre 3.)

Enfin, les deux derniers chapitres sont consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'espace académique :

- Quelles sont les politiques institutionnelles mises en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle dans le monde académique ? Sont-elles respectées dans les milieux académiques ? (chapitre 4.)

- Quels sont les dispositifs institutionnels de lutte contre les violences et le harcèlement sexuel au travail et dans la formation initiale, à l'Université en particulier ? (chapitre 5.)

Ainsi cet état des lieux a pour objectif d'identifier les obstacles au développement des études genre et/ou des rapports sociaux de sexe et à une réelle égalité professionnelle dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Mais l'ANEF souhaite ne pas en rester à un simple constat. Aussi à la fin de chaque chapitre avons-nous élaboré des propositions, en termes d'orientations stratégiques, qui sont récapitulées en dix recommandations phare à la fin de l'ouvrage pour faciliter l'usage de ce rapport et inspirer de bonnes pratiques.

## Liminaire

### Genèse et enjeux de l'institutionnalisation des recherches féministes

Pour mesurer le développement des études féministes et sur le genre et l'effet de leur institutionnalisation, il est utile d'en rappeler le contexte et les étapes.

Dans le sillage du mouvement féministe (des années 70 aux années 90)

#### Du militantisme à l'institutionnalisation

Comme dans la plupart des pays occidentaux, des recherches et des enseignements sur les femmes se sont développés en France dans le sillage du mouvement féministe des années 1970. Des groupes de recherche, d'abord informels, ont travaillé dans un certain nombre d'universités : GEF à Paris 7, Etudes féminines à Paris 8, CLEF à Lyon, CEFUP à Aix-en-Provence, GRIEF à Toulouse, Centre de recherches-politique-femmes à Nantes, Centre d'histoire des femmes des pays et minorités germanophones à Tours, Groupe de recherches pour l'histoire et l'anthropologie des femmes à la Maison des Sciences de l'Homme (MSH Paris). Des enseignements ont vu le jour dans diverses universités, sous des intitulés voilés. En 1978, dans le cadre du CNRS où existait déjà une équipe dirigée par Andrée Michel, a été reconnue l'unité de recherche « Division sociale et sexuelle du travail », qui deviendra le GEDISST en 1983, puis le GERS. Cette première phase militante est caractérisée par la dispersion et la discrétion.

En 1982, le premier pas vers l'institutionnalisation a été l'organisation, par ces différents groupes, du premier colloque national « *Femmes, Féminisme et Recherche* »<sup>1</sup>, à l'Université de Toulouse-Le Mirail, avec le soutien institutionnel et financier du ministère de la Recherche, du Ministère des droits femmes et du CNRS. Ce colloque connut un grand succès : plus de 800 participant.e.s, 144 communications, près de 1100 pages d'actes<sup>2</sup>.

A la suite de ce colloque a été lancée l'Action thématique programmée (ATP) « Recherches féministes, recherches sur les femmes », par le département des Sciences de l'Homme (*sic*) du CNRS, alors sous la direction de Maurice Godelier. Soixante-huit projets de recherches ont été sélectionnés et financés sur quatre ans<sup>3</sup>. Ce fut l'occasion de plusieurs rencontres et colloques, ainsi que de très nombreuses publications<sup>4</sup>. Malheureusement ce premier pas n'a été l'amorce que d'un processus très lent.

C'est aussi à la suite du colloque de Toulouse qu'ont été créées les premières associations de chercheuses. Elles furent régionales dans un premier temps : l'APEF (Association pour la Promotion des Etudes Féministes) en Île-de-France, l'AFFRA (Association Femmes, Féminisme, Recherches) en Rhône-Alpes. Il en naquit aussi dans les régions PACA, Midi Pyrénées, Centre, etc.

Par ailleurs, le Ministère des droits femmes a négocié avec celui de l'Éducation nationale la création de quatre postes de maîtres de conférences, fléchés « études féministes »

---

<sup>1</sup> A l'occasion des 30 ans de cet événement, un Colloque s'est tenu les 14 et 15 décembre 2012 à Toulouse sous le même intitulé.

<sup>2</sup> AFFER, *Femmes, féminisme et recherches, actes du colloque national*, Toulouse – décembre 1982, Editions AFFER, 1984. Les principaux chapitres de ces actes ainsi que les interventions des conférencières présentes au colloque de décembre 2012 à Toulouse (voir note 1) comme en 1982 sont mis en ligne sur le site : <http://w3.msh.univ-tlse2.fr/arpege/spip.php?article90>.

<sup>3</sup> *Recherches sur les femmes et recherches féministes : présentation des travaux de l'Action Thématique Programmée (ATP)*. Paris, Editions du CNRS, 1989 et 1990. Hélène ROUCH, « Recherches sur les femmes et recherches féministes : l'Action Thématique programmée », in Françoise Basch et ali., *Vingt cinq ans d'études féministes, l'expérience Jussieu*, CEDREF, Publications Universitaires Denis Diderot, juin 2001.

<sup>4</sup> Groupe d'études féministes de l'Université Paris 7 (GEF), « Crise de la société, féminisme et changement », *Revue d'en face*, Edition Tierce, Paris 1991.

Marie-Claude Hurtig, Michèle Kail & Hélène Rouch, *Sexe et genre : de la hiérarchie entre les sexes*, Paris, Editions du CNRS, 2<sup>ème</sup> édition, 2001.

## L'Europe, l'ANEF et l'institutionnalisation des études féministes

En septembre 1988, une résolution « *Sur la femme et la recherche* » du Parlement européen demandait aux Etats membres de créer des chaires et d'organiser des cours de spécialisation dans ce domaine. C'est cette impulsion européenne et la perspective de tisser des réseaux européens de *women's studies* ou de *feminist studies*, qui ont incité les organisations régionales issues du Colloque de Toulouse à se regrouper en association nationale. L'ANEF (Association Nationale des Etudes féministes) a donc été créée en 1989, à l'issue de longues et difficiles tractations et de compromis divers, dont les statuts gardent trace : mixité / non mixité, définition plus ou moins restrictive de la recherche féministe. L'ANEF s'est donné pour objectif de développer, diffuser et valoriser les enseignements et les recherches « féministes, sur les femmes et sur les rapports de sexe et de genre » à tous les niveaux d'enseignement, et d'inciter à la création de postes, d'équipes et de programmes de recherche dans les organismes publics, parapublics et privés d'enseignement, de formation et de recherches. Elle a précisé ses moyens opérationnels pour organiser le milieu de la recherche féministe et assurer la légitimité de l'association, produire et diffuser l'information, participer aux réseaux européens et internationaux, maintenir des « relations d'échange, de respect mutuel et de solidarité entre ses membres », sans oublier la « défense des intérêts professionnels et moraux » et la « lutte contre les discriminations sexistes » et enfin développer « l'action concertée auprès des pouvoirs publics, régionaux, nationaux et internationaux<sup>5</sup> ».

Le processus d'institutionnalisation des études féministes, en dépit des singularités nationales, a suivi les mêmes étapes dans les différents pays européens. Partout les « études femmes » (*women's Studies*) ont été une initiative de la base (« *bottom-up* »), à l'inverse des politiques d'« égalité des chances » (*equal opportunity*), qui résultent de politiques publiques « *up-down* ». Partout, elles ont émergé comme une partie du mouvement des femmes des années 1970, la production de connaissances dans le mouvement conduisant à la recherche féministe et plus tard à l'enseignement. Partout il y a eu des tensions entre militantisme et recherche ou action et théorie. Partout, les études féministes concernent presque exclusivement des femmes, à l'inverse du milieu universitaire dominant. L'institutionnalisation progressive des études féministes a suscité, dans tous les cas avec une intensité variable, des résistances du système académique<sup>6</sup>.

En France, que ce soit en raison du poids de l'universalisme ou d'un antiféminisme profond, la culture a été très hostile à la prise en compte de la dimension sexuée de la réalité sociale. Dès lors que l'égalité entre les femmes et les hommes a été inscrite dans la Constitution, aucune intervention en faveur de cet objectif n'a été estimée nécessaire. Ce fut même considéré comme contraire à l'égalité. Comme si s'interroger sur la réalité de l'égalité mettait en cause son principe. Ainsi la diffusion de statistiques ventilées selon le sexe rencontré d'énormes résistances, tant elle paraissait contredire le modèle républicain, qui interdit la distinction entre catégories ou groupes sociaux. La critique féministe, qui mettait en doute l'universalité et la neutralité proclamées du discours académique, était fort mal reçue.

C'est pourquoi l'Europe a été un argument fort à faire valoir.

Les études féministes ont été le résultat d'une confrontation et finalement d'un compromis entre exigences féministes et exigences académiques. Pour imposer dans les institutions de recherche les thématiques et méthodologies féministes, pour prolonger un engagement de vie par un débouché professionnel, les chercheuses ont dû entrer dans la logique individualiste et disciplinaire des travaux universitaires et de la carrière et acquiescer aux critères académiques de méthodologie, de vigilance critique à l'égard de leurs propres présupposés.

Une attitude anti-institutionnelle a perduré parmi les chercheuses féministes, comme en témoigne, en 1995, la polémique autour du colloque international de recherche organisé dans le cadre de la

<sup>5</sup> Statuts de l'Association nationale des études féministes.

<sup>6</sup> Harriet Silius, « A comparative study » in Gabriele GRIFFIN and Jalna HANMER (eds.) *Women's Employment, Women's Studies and Equal Opportunities, 1945-2001, Reports from Nine European Countries*, Hull, The University of Hull, 2002.

préparation française de la Conférence mondiale de Pékin. Le milieu de la recherche féministe s'est alors divisé profondément ; certaines appelant à boycotter ce qu'elles considéraient comme une entreprise de récupération, quand d'autres pensaient indispensable, en dépit des critiques nécessaires, d'être partie prenante de ce qui serait un moment important pour le développement des études féministes<sup>7</sup>.

Dans leur évolution vers plus de rigueur scientifique, les études féministes ont eu tendance à se distinguer de plus en plus d'une démarche militante et d'une mobilisation féministe, qui d'ailleurs a connu un reflux important dans les années 1980. Un fossé s'est creusé, qu'on peut déplorer de part et d'autre. La volonté de retisser le lien entre recherche et mouvement social s'est exprimée lors du colloque de Toulouse « Ruptures, résistances et utopies » en 2002, par le vote d'une motion. Mais sa mise en œuvre n'a guère été effective. Il reste aujourd'hui tout aussi nécessaire de rétablir des échanges et des collaborations entre la recherche féministe ou sur le genre, et les associations féministes militantes, comme le pendant nécessaire à un processus d'institutionnalisation désormais accepté.

## L'institutionnalisation des recherches (1995 - 2012)

### Un contexte favorable

Autour de 1995, une dynamique internationale et européenne a favorisé le décollage des études féministes : la conférence mondiale de Pékin, les pressions européennes pour inclure le « genre » dans les recherches et les enseignements, les appels d'offre aux universités avec financements sur le Fonds social européen (FSE). Ces conventions ont été à l'origine des Missions égalité des universités, du Portail genre, du Centre Louise Labé, etc.

En 1995, le groupement de recherche MAGE (Marché du travail et genre) a été créé, cofinancé par le Service des droits des femmes (SDFE) et la Commission européenne.

En 1997, le retour de la gauche au gouvernement a permis un véritable élan législatif et réglementaire en faveur de l'égalité, avec des lois sur la parité, des plans d'action, la promotion d'une nouvelle politique de *gender mainstreaming*.

### Encadré :

*Gender Mainstreaming* : instrument d'action publique par lequel la question particulière de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de façon horizontale et systématique à l'ensemble des « autres » politiques publiques et prise en compte à toutes les étapes du processus politique<sup>8</sup>.

Parallèlement, le milieu des études féministes s'est structuré autour des disciplines de sciences humaines et sociales. Ainsi, par exemple, la discipline histoire s'est organisée avec la naissance, en 1995, de la revue *Clio Histories, femmes et sociétés* et l'organisation, en 1997, d'un colloque à Rouen « Une histoire sans les femmes est-elle possible ? ». En 2000 est née la SIEFAR (Société internationale d'étude des femmes de l'Ancien Régime), puis ont été fondées les *Archives du féminisme* et *Mnémosyne*. Les autres disciplines ont aussi vécu différentes formes de structuration (associations, revues, commissions, groupes, etc.)

En 1999, l'unité de recherche « Démographie, genre et sociétés » a été créée à l'Ined (Institut national des études démographiques). A la suite des deux grandes conférences internationales, la *Conférence internationale sur la population et le développement* (Le Caire, 1994), et la *Conférence*

---

<sup>7</sup> Sur les polémiques de l'époque voir les bulletins de l'ANEF, n°16 et 17, automne-hiver 1994 et printemps 1995 et le supplément au bulletin n°18 "Etudes féministes et études sur les femmes en France en 1995". Actes du colloque : Ephesia, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1995.

<sup>8</sup> Sophie Jacquot, « La fin d'une politique d'exception : l'émergence du Gender Mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *Revue française de science politique*, vol 59, n° 2, avril 2009, p. 247-277.



*mondiale sur les femmes* (Pékin, 1995), plusieurs chercheur.e.s de l'Ined se sont emparé.e.s de cette conjoncture favorable pour intégrer, de manière pérenne, les recherches sur le genre dans l'activité scientifique de l'Ined et, plus largement, faire en sorte que les différences entre les sexes soient plus systématiquement prises en compte dans les recherches en démographie.

Le RING (Réseau interuniversitaire, interdisciplinaire sur le genre) s'est constitué en 2000, réunissant des groupes de recherche de diverses universités, autour de programmes d'échanges scientifiques, d'organisation de colloques et de journées d'études. L'interdisciplinarité du RING permet un enrichissement mutuel et un renouvellement des disciplines, le concept de genre offrant une méthode de réflexion critique. Mieux professionnalisé dans sa gestion, il marque aujourd'hui une avancée dans l'institutionnalisation des études féministes<sup>9</sup>.

Le 25 février 2000, a été signée la convention interministérielle pour la « promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » par les ministres de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la technologie, de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Agriculture et de la Pêche et la secrétaire d'Etat aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle. Celle-ci se proposait notamment de former l'ensemble des membres de la communauté éducative à l'égalité des chances (formations « spécifiques » dans les IUFM), de développer la recherche universitaire sur les femmes, de mettre en place au sein des filières des enseignements transdisciplinaires sur la problématique du genre, de former les équipes de direction de l'université à l'égalité hommes-femmes. Le volet "enseignement supérieur" de la Convention rejoignait très largement les perspectives de l'ANEF avec la prise en compte de la dimension du genre dans les programmes d'enseignement. Cette convention interministérielle de février 2000 a été prorogée en février 2006, et à nouveau signée en janvier 2013. Reste que sa réalisation dépend avant tout d'une réelle volonté politique.

De nombreuses manifestations scientifiques ou médiatiques témoignent d'une meilleure prise en compte du sujet. Par exemple, de 1998 à 2001, l'agrégation de sciences économiques et sociales a mis au programme la question « masculin-féminin », avec une bibliographie faisant une large place aux travaux féministes, en sociologie et en histoire<sup>10</sup>. En 2004 et 2005 des colloques ont été organisés à l'initiative des pouvoirs publics comme celui sur la « mixité » du Conseil national des programmes ou celui, à mi-parcours, des ministères signataires de la convention interministérielle de 2000. Le Conseil économique et social a aussi demandé un rapport sur « la place des femmes dans l'histoire enseignée »<sup>11</sup>.

### Les missions égalité ou parité dans l'enseignement supérieur et la recherche

En 2000, au Ministère de l'éducation nationale, une chargée de mission à l'égalité auprès de la Direction des enseignements supérieurs (DES)<sup>12</sup> a été missionnée pour coordonner un état des lieux des statistiques issues des universités afin que chacune des 88 universités dispose de la photographie de son propre établissement, distinguant selon le sexe, les étudiant.e.s, les enseignant.e.s et le personnel administratif. Actualisées chaque année depuis 2002, ces statistiques ont été mises sur le serveur du Ministère de l'éducation nationale, sous forme d'un livret d'une vingtaine de pages par université. Plusieurs études ont été commanditées, sur « Les enseignantes-chercheuses à l'université »<sup>13</sup> et sur « Les femmes dans les filières de l'enseignement supérieur »<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Sur les conseils du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le RING s'est constitué en Fédération en février 2009, avec pour objectif de coordonner en réseau des pôles d'enseignement, des équipes de recherches et des enseignant.e.s et chercheur.e.s isolé.e.s.

<sup>10</sup> « Sociologie du genre » est au programme de l'agrégation de sciences économiques et sociales, pour la session 2014.

<sup>11</sup> Anette Wiewiorka, « la place des femmes dans l'histoire enseignée », avis et rapport du Conseil économique et social, 2004.

<sup>12</sup> Une autre chargée de mission a été nommée auprès de la direction des Enseignements scolaires (DESCO).

<sup>13</sup> Huguette Delavault, Noria Boukhobza, Claudine Hermann, *Les enseignantes-chercheuses à l'université : Demain la parité ?* L'Harmattan, 2002, 192 p.

<sup>14</sup> Laurence Broze, Huguette Delavault, Julianne Unterberger, *Les femmes dans les filières de l'enseignement supérieur : rapport de Francine Demichel*, rédacteur : Demain la parité, 2000.

la direction des Enseignements supérieurs a incité les universités à inscrire la dimension « égalité des chances » dans les objectifs des contrats quadriennaux. Des conventions ont été signées entre la DES et des établissements d'enseignement supérieur, qui ont permis de réaliser, avec l'aide de financements européens (Fonds social européen), un certain nombre d'actions. Quinze conventions signées dans le cadre des premiers appels à projets ont été achevées en 2004 et un nouvel appel à projets a été lancé pour la période 2005-2006. Dix nouvelles conventions ont été signées pour 2005 et 2006.

Mais des difficultés sont apparues dans les transmissions entre les ministères, empêchant la poursuite de ces conventions. Cependant le réseau des chargé.e.s de mission à l'égalité des universités se développe encore<sup>15</sup>.

#### Recensement des enseignements et recherches sur le genre (RG1)

A l'initiative conjointe de la direction de l'Enseignement supérieur et de la direction de la Recherche au ministère de la Recherche, un recensement a été réalisé en 2001-2002 par l'intermédiaire des président.e.s d'université. Il s'agissait de collationner, au niveau national et dans toutes les disciplines, tous les enseignements et les laboratoires qui portent sur le genre (ou prennent en compte cette dimension). Son traitement, financé par le service des Droits des femmes, a été assuré par l'Association Nationale des Etudes Féministes (ANEF). Le recensement montre notamment que, malgré le très faible nombre (moins d'une dizaine) de postes d'enseignant.e.s-chercheur.e.s spécialisé.e.s en études sur les femmes (« études féministes » ou « genre »), il existait alors dans les universités près de 400 cours consacrés à cette thématique ou la prenant en compte. Ces cours étaient dispensés dans toutes les disciplines des sciences humaines et sociales avec toutefois d'assez grandes disparités entre les spécialités.<sup>16</sup>

#### Les missions égalité ou parité dans l'enseignement supérieur et la recherche

Le ministère de la Recherche a créé en septembre 2001 une « Mission pour la parité en sciences et technologies », chargée de « mettre en œuvre des actions concrètes pour renforcer la représentation des femmes dans les études, les carrières scientifiques et les instances d'évaluation et de décision ». Celle-ci a fonctionné un peu comme un observatoire, fournissant des analyses, des études, faisant des propositions aux directions du ministère. Pour sensibiliser les personnels à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, des formations ont été mises en place, favorisant une réflexion collective sur l'intégration du principe de l'égalité de genre et l'élaboration d'outils adaptés à l'environnement professionnel spécifique. Elle organise chaque année, depuis 2001, le prix Irène Joliot-Curie, pour favoriser la présence des filles dans les études scientifiques et techniques et faire avancer la parité femmes/hommes dans le milieu de la recherche.

Dans la configuration gouvernementale 2007-2012, l'enseignement supérieur et la recherche sont regroupés. Les deux missions précitées ont donc été également fusionnées en MIPADI (Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations) du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

#### La mission pour la place des femmes au CNRS

Un Comité de pilotage « Disciplines, métiers, carrières et genre : la place des femmes au CNRS » a été constitué le 2 avril 2001. Renouvelé en 2002, il a permis, dans le droit fil des préconisations de la Commission européenne, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation sur les « biais susceptibles d'être introduits dans la recherche scientifique par les questions de genre ». Cette Mission est rattachée au Directeur général. Elle a produit des enquêtes pour identifier les verrous affectant les carrières des femmes (*Enquête sur les promotions CR/DR : l'exemple d'une section de biologie, Parcours de femmes, itinéraires féminins au CNRS*). Un premier poste fléché sur le genre a

<sup>15</sup> Voir bilan des chargées de mission (chapitre 4 et annexe 2).

<sup>16</sup> Voir chapitre 2 « Les études genre, des recensements à l'institutionnalisation ».

été ouvert au recrutement en 2005. Des brochures à destination d'un large public sont publiées par les missions « Parité » du ministère de la Recherche et « Place des femmes » du CNRS, pour inciter les filles à s'orienter vers les études et les carrières scientifiques ou technologiques.

Ces instances ont participé à des actions interministérielles comme le comité national de pilotage de la Convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ou le comité chargé de l'élaboration en 2004 de la Charte de l'égalité : « Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage » ou encore le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques.

Au niveau européen, la Mission pour la parité dans la recherche travaille en étroite collaboration avec le groupe d'experts dit « groupe d'Helsinki/Femmes et sciences ». Elle participe aux actions impulsées par la direction générale Recherche de la Commission européenne et à leur diffusion en France (journées d'information sur la prise en compte de la dimension du genre dans le 6<sup>ème</sup> programme cadre de recherche et développement européen [PCRD]) à l'intention de la communauté des chercheur.e.s français.e.s.

### Des « études féministes » aux recherches sur le genre

Les chercheuses et les enseignantes féministes françaises participent à des réseaux européens (anglophones) beaucoup plus souvent que leurs collègues, notamment en sciences humaines et sociales; mais elles sont encore beaucoup moins présentes sur la scène internationale que les chercheuses et les enseignantes d'autres pays travaillant sur le genre. Un Congrès de la recherche féministe dans la francophonie est organisé tous les trois ans (Montréal, Dakar, Toulouse, Ottawa, Rabat, et Lausanne en 2012).

Dans d'autres pays, l'origine militante n'empêche pas les études sur les femmes d'avoir souvent gagné une large reconnaissance institutionnelle ; mais en France, alors que la place des femmes à l'université est plutôt meilleure, ou moins mauvaise qu'ailleurs, on dirait qu'elles n'en finissent pas de payer le prix de leur « péché originel » militant. La prise en compte de la dimension du genre continue à se heurter à l'universalisme à la française.

Le terme d'études féministes reste stigmatisé en France et nombre de revues académiques montrent des réticences à publier des articles se réclamant de cette approche, comme si le point de vue affirmé empêchait la rigueur. C'est pourquoi le vocable de « genre » lui a progressivement été substitué, en dépit des incompréhensions qu'il suscite. Celui-ci peut être utilisé comme un outil conceptuel pertinent, mais la plupart du temps il est simplement employé en lieu et place de « femmes » ou de « sexes ». S'il peut alors indiquer une connotation féministe, il est parfois utilisé sans perspective féministe.

D'un point de vue scientifique, on peut débattre de l'utilité du genre dans les différents champs du savoir, « comme concept et comme outil d'analyse »<sup>17</sup>. D'un point de vue institutionnel, son usage semble désormais incontournable, en dépit de son ambiguïté, et il faut se plier à la neutralité apparente du terme, consacré par les instances de la Communauté européenne, en raison des financements européens aux projets intégrant la dimension du genre, et surtout de la légitimation que les instances confèrent à la démarche. Mais il reste incompréhensible pour qui n'est pas au fait des débats. Il renvoie à des définitions distinctes et parfois contradictoires, il n'est pas spontanément mobilisé par les associations de défense des droits des femmes qui continuent à se référer aux cadres de pensée féministes. Si l'on considère la mission de diffusion au plus grand nombre à des fins de libération collective, on peut s'interroger sur l'utilité politique de cette évolution lexicale<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Christine Planté, Michèle RIOT-SARCEY et Claude Zaidman (dir), *Le genre comme concept et comme outil d'analyse, Sociologie, Histoire, Littérature*, L'Harmattan, Bibliothèque du féminisme/ RING, 2003.

<sup>18</sup> Isabelle Clair, *Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2012.

Aujourd'hui une nouvelle génération de chercheur.e.s prend le relais en revendiquant le genre comme catégorie d'analyse. Nombre d'entre eux et elles se retrouvent grâce à l'association de jeunes chercheuses et chercheurs en études féministes, genre et sexualités (EFiGiES). Créée en 2003, EFiGiES est une association qui vise à créer de la solidarité entre étudiant.e.s, doctorant.e.s et jeunes chercheur.e.s en Études Féministes, Genre et Sexualités à travers une mise en commun de savoirs et d'informations, notamment grâce à une liste de diffusion, des ateliers et des séminaires. Le projet associatif a vu le jour au sein de l'Atelier Genre du Centre d'Etude des Mouvements Sociaux (CEMS-EHESS, Paris). Une rencontre plus large de doctorant.e.s a eu lieu lors du troisième congrès international de la recherche féministe francophone (Toulouse, 2002). L'Assemblée constitutive de l'association s'est tenue le 28 février 2003, définissant ses objectifs : promouvoir la valorisation et la diffusion des recherches et des enseignements en études féministes, sur le genre et/ou sur les sexualités, revendiquer la création de centres de recherches, de départements universitaires, de bibliothèques, de réseaux internationaux de jeunes chercheuses et jeunes chercheurs, et des moyens financiers pour les développer (bourses, allocations, crédits publics et/ou européens, etc.). Depuis sa création, l'association a organisé un certain nombre de manifestations scientifiques, telle que, en janvier 2012 « Féminisme(s) e(s)t politique(s) ». L'association établit des partenariats avec d'autres structures ou associations : l'ANEF, CLASCHEs, le CNRS-Genre, le Portail Genre, le RING et WeAVE.

En 2013, les changements politiques et un nouveau Ministère des droits des femmes nous laissent espérer une meilleure prise en compte des enjeux des recherches féministes et sur le genre. Un Institut du genre a été créé par l'INSHS (Institut des Sciences humaines et sociales) du CNRS<sup>19</sup>. En revanche, la politique de regroupement des laboratoires au sein des universités et du CNRS rend moins visibles les équipes qui travaillent sur le genre, risquant d'entraîner une baisse des budgets alloués à ces recherches. Et l'on peut déplorer un reflux dans le soutien de certains conseils régionaux.

---

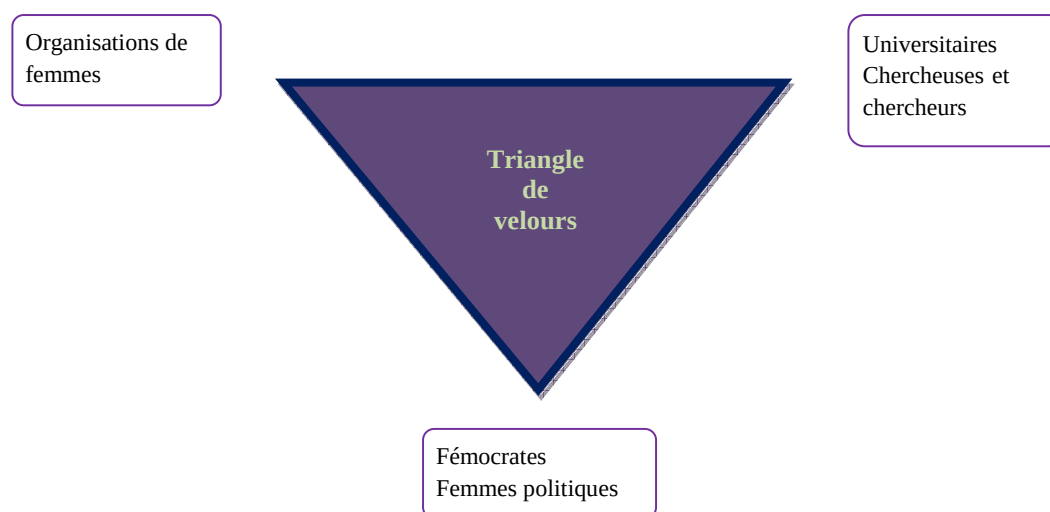
<sup>19</sup> GIS, <http://www.dgdr.cnrs.fr/daj/parteneriat/parteneriat/structcontractuelles/gis1.htm>

## Chapitre 1

### Les liens entre la recherche féministe, les associations et les pouvoirs publics : le triangle de velours

L'expression « triangle de velours » a été forgée par Alison Woodward pour comprendre le fonctionnement du secteur de l'action publique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, au niveau communautaire dans les années 1970 et 1980<sup>20</sup>. Elle fait référence à « triangle de fer », expression qui désigne des sous-systèmes de politique publique aux acteurs identifiés et stables, et à « ghettos de velours », expression qui qualifie la place faite aux femmes dans les entreprises, place limitée par le « plafond de verre ».

A l'une des pointes du triangle communautaire on trouve les « fémocrates » et femmes politiques, qui ont la connaissance procédurale ; à la seconde, les représentantes des organisations de femmes, qui ont une connaissance issue de la base (*insider knowledge*)<sup>21</sup>; enfin, à la troisième, les universitaires, qui ont la connaissance scientifique. Ce triangle représente un ensemble de femmes évoluant dans des espaces politiques et administratifs dominés par des hommes. Ce qui les rassemble, c'est leur engagement en faveur des droits des femmes et leur volonté de faire avancer l'action publique en ce domaine. A la fin des années 1980 les politiques communautaires pour l'égalité sont devenues un des champs réglementaires les plus étendus de la politique sociale européenne, voire son pilier central le plus élaboré. Ces politiques reposent sur un solide corpus de directives relatives à la mise en œuvre de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances. Ainsi les règles européennes imposent à chaque Etat-membre les politiques pour l'égalité.



<sup>20</sup> Alison Woodward, « *Building Velvet Triangle: Gender and Informal Governance* », in Piattoni Simona, Christiansen Thomas (eds) *Informal Governance and the European Union*, London, Edward Elgar, 2004.

<sup>21</sup> Le Lobby européen des femmes a été créé en 1990 dans le but de promouvoir les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes auprès de l'Union européenne. Il regroupe aujourd'hui plus de 2000 associations de femmes dans 30 pays (les 27 de l'UE et trois Etats candidats), ainsi que 20 réseaux à dimension européenne. Il travaille avec les institutions européennes et participe à la commission de l'ONU sur le statut des femmes.

## Des exemples de réussites à différentes échelles

Au niveau européen, une politique d'égalité professionnelle

La politique communautaire d'égalité, à partir du milieu des années 1970 jusqu'à la fin des années 1980, est l'exemple-type d'un « triangle de velours ». Un petit groupe d'actrices féministes s'est emparé du principe d'égalité de rémunération inscrit dans le traité de Rome, pour développer une politique substantielle d'égalité de traitement et d'égalité des chances en faveur des femmes. Ces « fémocrates » ont effectué un travail politique pour se saisir des opportunités et des contraintes, élaborer des diagnostics nourris par les études sur le genre (dimension cognitive), et des solutions: les objectifs sont devenus des instruments d'action publique (dimension normative). La politique communautaire pour l'égalité était alors une politique d'exception, fortement interventionniste, comportant des instruments juridiques contraignants et des instruments distributifs<sup>22</sup>.

Au niveau national, les lois « sur la parité politique ». L'espace de la cause des femmes

Pour rendre compte des mobilisations ayant abouti au vote des lois sur la parité dans les années 1990, Laure Bérén<sup>23</sup> parle « d'espace de la cause des femmes ». Celui-ci se caractérise par une forte hétérogénéité, les mobilisations traversant plusieurs univers sociaux (associatif, partisan, académique, étatique), avec d'une part des définitions différentes de la cause des femmes et des traditions militantes contrastées, avec d'autre part des investissements plus ou moins institutionnalisés. Dans ce processus, la convergence entre différents pôles est facilitée par les rapports d'imbrication et d'interconnaissance entre actrices des différents champs. On trouve le pôle associatif (des dizaines d'associations féministes et féminines), le pôle partisan (les commissions femmes des partis), le pôle institutionnel (les instances chargées de la cause des femmes à l'intérieur de l'Etat, comme l'Observatoire de la parité, les délégations parlementaires aux droits des femmes, etc.) et le pôle académique (des chercheuses féministes qui ont pu mobiliser leur légitimité académique dans le débat et agir en tant qu'expertes pour les instances du féminisme d'Etat). La cause de la parité a ainsi rassemblé des mouvements féministes et féminins de première et deuxième vague<sup>24</sup>, des femmes de droite et de gauche, des militantes et des élues. Même les controverses au sein de l'espace de la cause des femmes tendent à renforcer, pour ses actrices, le sentiment d'appartenir à un espace commun. Avec la mise à l'agenda d'action du gouvernement, la nébuleuse de mobilisations dispersées s'est transformée en coalition paritaire et a renforcé dans celle-ci les pôles partisans et institutionnels.

### *L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (1995-2013)*

L'Observatoire (OPFH) est un service du Premier ministre, créé en 1995 en France. Il a pour mission de centraliser les informations concernant les inégalités femmes/hommes, d'émettre des recommandations et avis pour le Premier ministre et les parlementaires. Il est composé de personnalités choisies en raison de leurs compétences et de leur expérience en la matière. Parlementaires, expert.e.s (juristes, historien.ne.s, sociologues, politologues), président.e.s d'associations et représentant.e.s du monde de l'entreprise se réunissent au moins trois fois par an en séance plénière. Le programme fixé par la rapporteure générale définit les thématiques particulières étudiées par les différents groupes de travail pour répondre aux missions de l'observatoire : centraliser, faire produire et diffuser les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes aux niveaux national et international ; évaluer la persistance des inégalités entre les sexes et identifier les obstacles à la parité ; émettre des avis sur les projets de textes législatifs et

<sup>22</sup> Sophie Jacquot, « La fin d'une politique d'exception: l'émergence du *gender mainstreaming* et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *Revue française de science politique*, vol. 59, n° 2, « Le genre entre *Policy* et *Politics* », avril 2009, p. 247-277.

<sup>23</sup> Laure Bérén, « Quand la mise à l'agenda ravive les mobilisations féministes. L'espace de la cause des femmes et la parité politique (1997-2000) », *Revue française de science politique*, vol. 59, n°2, avril 2009.

<sup>24</sup> Cf. partie liminaire.

réglementaires ; faire toutes recommandations et propositions de réformes au Premier ministre afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et promouvoir l'accès à la parité.

Avec l'élection de François Hollande en mai 2013 et les changements qui s'en sont suivis, c'est le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), créé par l'arrêté du 7 janvier 2013, qui se substitue à l'Observatoire de la parité. Mais il remplace aussi le Conseil supérieur de l'information sexuelle (CSIS), la commission nationale contre les violences faites aux femmes (CNVF) et la commission sur l'image des femmes dans les médias. Présidé par Danielle Bousquet<sup>25</sup>, il est composé de 35 personnes, représentant.e.s des associations, de personnalités qualifiées en raison de leur expérience dans le domaine et d'autres, en raison de leurs travaux de recherche. Placé directement auprès du Premier ministre, il doit animer le débat public sur les grandes orientations de la politique pour l'égalité, notamment la lutte contre les violences de genre, la place des femmes dans les médias, l'égal accès aux fonctions publiques et la dimension internationale de la lutte pour les droits des femmes. Le Haut conseil à l'égalité est donc en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes sous ses différents aspects. Deux conseils spécifiques subsistent cependant : le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la MIPROF<sup>26</sup> créée en même temps que le HCE.

### Triangles de velours aux niveaux local et sectoriel

#### *« Un triangle de velours local » : le cas de la Région Midi-Pyrénées*

Depuis le début des années 2000, plusieurs comités de pilotage ou comités consultatifs (Rectorat, Mairie et Région) agissent localement en Midi-Pyrénées en faveur de l'égalité femmes/hommes, regroupant associations féministes, universitaires, femmes élues et chargées de mission institutionnelles. Des conditions favorables ont permis de développer ce type de partenariat féministe institutionnel : fort engagement militant dans le milieu féministe toulousain et effets de la loi sur la parité aux élections locales. Toulouse est marquée par la double existence, historique, d'un réseau associatif féministe dense et d'un centre de recherche (Simone-Sagesse) à l'université du Mirail, reconnu et actif, qui coordonne des recherches et enseignements sur le genre, mais également des actions publiques (colloques et conférences publiques). L'élection en 1998, en plein débat sur la parité, d'une majorité « gauche plurielle » au Conseil régional, et la première délégation aux droits des femmes créée en son sein, ont permis la mise en œuvre concrète d'actions décidées collectivement : une étude sur la situation des femmes en Midi-Pyrénées a été réalisée, qui recense des inégalités spécifiques et définit des indicateurs face à l'insuffisance des données statistiques. Un guide des « bonnes pratiques » en matière d'égalité professionnelle a été édité et une rencontre régionale avec les entreprises impulsée grâce à la Région. Un « prix à l'égalité professionnelle » en direction des entreprises a lieu tous les deux ans. Des mesures spécifiques de formation en direction des femmes en difficulté, via les associations, sont intégrées au Plan régional de formation. Acteurs et actrices de l'égalité se réunissent chaque année en Conférence régionale. Des projets portés par des associations sont aidés sur une ligne budgétaire spécifique. Des formations genre sont organisées dans des écoles de travailleurs et travailleuses sociales, et des actions de sensibilisation/formation en direction des chefs de service. Des stagiaires en provenance du Master 2 professionnel « Genre et politiques sociales », sont chaque année intégrées par la Région, qui finance aussi un emploi aidé pour l'association des diplômé.e.s de ce master.

La politique d'égalité professionnelle bénéficie au plan local d'une dynamique dépassant le caractère symbolique de la signature de charte par les entreprises. Malheureusement ces actions restent peu médiatisées, donc peu visibles. Elles subissent également le temps « ralenti » du fonctionnement politique ou administratif et les contrecoups des renouvellements électoraux. Ce sont des petits pas

<sup>25</sup> Députée socialiste, présidente de l'Assemblée des femmes (association créée par Yvette Roudy en 1992 pour promouvoir la parité politique).

<sup>26</sup> Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

qui vont dans le bon sens, à condition qu'ils durent dans le temps et s'étendent, comme en Bretagne où des élu.e.s, des associations et des universitaires régionales organisent de nombreuses actions, notamment la biennale de l'égalité tous les deux ans.

Ce « triangle de velours local » représente pour toutes et tous les membres des comités de pilotage un certain investissement en temps de bénévolat. La détermination et le courage des femmes élues sont ici capitaux, mais l'appui des comités de pilotage est indispensable pour définir des priorités et réclamer des moyens spécifiques, au regard du « consensus mou » autour de l'égalité femmes-hommes qui caractérise le milieu politique, y compris localement. Avec l'élection d'une majorité « gauche plurielle » à la Mairie de Toulouse en 2007, la même expérience de « féminisme institutionnel local » est mise en place. Un espace public contre les discriminations est créé, avec une délégation dédiée et une mission à l'égalité femmes-hommes<sup>27</sup>.

### *Exemple sectoriel : la culture, dans le spectacle vivant, en région*

En 2006 est paru un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant (théâtre, danse, musique) rédigé par Reine Prat, alors chargée de mission par le Ministère de la Culture.<sup>28</sup> Le rapport objectivait l'écrasante domination de la représentation masculine, tant dans la création et la mise en scène des spectacles<sup>29</sup>, qu'aux postes de direction des institutions et des établissements d'enseignement<sup>30</sup>. La diffusion de ce rapport, d'abord dans les réseaux féministes et professionnels, puis dans les médias, a fait l'effet d'un électrochoc dans le monde du spectacle vivant, qui n'avait pas, jusqu'alors, pris la véritable mesure des inégalités en son sein. Rapidement, dans les régions et à Paris, des groupes, des associations se sont formés à l'initiative d'actrices (et de quelques acteurs) du monde du spectacle, qui pour la plupart n'avaient jamais été impliquées dans le mouvement féministe. C'est une véritable prise de conscience collective qui a entraîné une large mobilisation des secteurs concernés, de personnes venant du théâtre, de la musique, de l'audiovisuel, de la danse, d'artistes (autrices/auteurs, metteuses/metteurs en scène, comédien.ne.s, musicien.ne.s, etc.), mais aussi des personnels administratifs et de collectivités territoriales, technicien.ne.s, etc. Un tel regroupement autour de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des secteurs professionnels réputés peu mobilisables politiquement, souvent mis en concurrence et où les hiérarchies professionnelles sont marquées apparaît comme un événement marquant. D'autant que la mobilisation, loin de retomber, s'est progressivement structurée, affinant de plus en plus ses analyses, en créant des liens avec le monde de la recherche sur le genre, ainsi que ses stratégies d'action, en multipliant les contacts avec les institutions et les collectivités territoriales.

Le collectif en région Rhône-Alpes a été le premier à se structurer en association en 2008, H/F Rhône-Alpes, entraînant à sa suite une éclosion d'H/F : Île-de-France (2009) Nord-Pas-de-Calais (2010), puis Picardie, Languedoc-Roussillon, Normandie et Poitou-Charentes. En juillet 2011, une fédération des collectifs H/F a vu le jour. Les différentes associations H/F<sup>31</sup> mènent à la fois des actions envers les responsables culturels, à tous niveaux, établissant des partenariats avec les institutions, et aussi des actions de sensibilisation et de formation sur les questions de genre à destination des acteurs, actrices et usager.e.s du monde du spectacle. L'action la plus marquante, réalisée par H/F Rhône-Alpes, est la mise en place de la Saison 1 égalité hommes-femmes dans le spectacle vivant, inaugurée le 10 octobre 2011 à Lyon. L'initiative regroupe des structures de production et/ou de diffusion artistique et culturelle désirant s'engager pour l'égalité femmes-

<sup>27</sup> Jacqueline Martin et Nicky Le Feuvre, « Des études genre aux politiques d'égalité des sexes : Un parcours semé d'embûches ? », Communication au XVIIIème Congrès de l'AISLF « Etre en société : le lien social à l'épreuve des cultures », Istanbul (Turquie), 7-12 juillet 2008.

<sup>28</sup> Pour une meilleure visibilité des diverses composantes dans le secteur du spectacle vivant :

<http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/prat/egalites.pdf>

<sup>29</sup> 97% des musiques qu'on pouvait entendre dans les institutions avaient été composées par des hommes ; ceux-ci dirigeaient 94 % des orchestres programmés ; ils étaient les auteurs de 85% des textes montés, et signaient la mise en scène de 78% des spectacles.

<sup>30</sup> 92% des théâtres consacrés à la création dramatique et 89% des institutions musicales étaient dirigés par des hommes, ainsi que 86% des établissements d'enseignement.

<sup>31</sup> <http://www.hfrhonealpes.fr/>, <http://h.f.idf.free.fr>, <http://hf-npdc.blogspot.com>, <http://www.hfrhonealpes.fr/la-saison-1/>



hommes, soit plus de quinze partenaires, dont un Centre dramatique national, une Scène nationale, des théâtres privés ou des scènes conventionnées. Chaque partenaire est signataire d'une charte<sup>32</sup> et met en œuvre un programme sur trois ans visant à l'égalité dans trois domaines: production et diffusion, gouvernance, communication. Les collectivités territoriales sont mobilisées pour soutenir le projet. La DRAC (Délégation régionale des affaires culturelles) donc l'État et la Région sont également partenaires de H/F, notamment pour dresser un bilan et évaluer les programmes mis en œuvre, ainsi que pour penser une politique culturelle égalitaire. L'Université Lyon 2 est aussi partenaire du projet par l'intermédiaire du master EGALES. Une saison « égalité » est prévue en Île-de-France pour 2013-2014, mobilisant les trois pôles : associatif et société civile, institutions et collectivités territoriales, recherche et universités. H/F Île-de-France vient en outre de recevoir des subventions de la Région Île-de-France et de la Ville de Paris, destinées à financer une étude scientifique quantitative et qualitative sur les carrières des femmes artistes dans la région. La structuration rapide et les réalisations à court et moyen terme du réseau H/F offrent ainsi un bon exemple de l'efficacité d'une collaboration entre le monde militant, le monde de la recherche et les institutions.

#### *En Région Ile de France: l'IEC, Institut Emilie du Châtelet*

Aux élections régionales de 2006, le genre a été déclaré domaine d'intérêt majeur pour la Région Ile de France, qui alloue un budget conséquent à la jeune recherche. L'IEC est une Fédération d'établissements publics à caractère scientifique, qui ont passé convention avec cet Institut. Il est composé d'un comité de direction (vingt membres) et de deux conseils consultatifs : le comité scientifique d'où émane le jury de sélection pour l'attribution des allocations de recherche aux jeunes chercheur.e.s (vingt-six disciplines universitaires y sont représentées), et le conseil d'orientation qui représente la société civile (trente-cinq membres). L'IEC organise le processus de sélection des candidat.e.s à des allocations de recherche financées par la Région Île-de-France pour soutenir le développement des études menées sur les problématiques du genre dans les établissements d'enseignement supérieur d'Île-de-France. Le jury décerne chaque année une dizaine d'allocations doctorales (de deux à trois ans) et post-doctorales (de douze à dix-huit mois). Il soutient de manière équilibrée des projets s'inscrivant dans toutes les disciplines. Une fois par an, à l'automne, une journée destinée à faire connaître les travaux des plus avancés de ses allocataires doctorant.e.s et post-doctorant.e.s est organisée par l'IEC. Elle est l'occasion de montrer la vitalité de ce champ d'étude et de débattre des résultats des recherches en cours avec des étudiant.e.s, des enseignant.e.s, des chercheur.e.s, ainsi qu'avec le grand public. Elle se termine par la remise solennelle de leur allocation aux lauréat.e.s de l'année. Des cercles larges expert.e.s évaluent les dossiers de candidature aux allocations doctorales et post-doctorales (plus d'une centaine chaque année). Pour l'année 2012, trois allocations doctorales et deux allocations post-doctorales ont été allouées (en liste complémentaires sont prévues trois allocations doctorales et quatre post-doc.). Mais il n'y a pas d'allocation fléchée sur des intérêts directs de l'Ile de France. Ces dernières années (2009 - 2010), des étudiant.e.s ont rendu leur allocation car des équipes de recherche avaient accepté de financer des projets genre. C'est sans doute que l'IEC avait aidé à légitimer la thématique.

Depuis le renouvellement du Conseil régional et la nomination d'une nouvelle vice-présidente, chargée de la recherche, Isabelle This Saint-Jean, l'IEC a dû s'allier à une équipe « Discrimination » pour constituer un nouveau DIM (Domaine d'intérêt majeur) labellisé par la Région intitulé GID (Genre, Inégalités, Discriminations). C'est pourquoi le nombre des allocations a baissé<sup>33</sup>.

#### *En Région Île-de-France : le centre francilien de ressources Hubertine Auclert*

<sup>32</sup> Disponible sur <http://www.hfrhonealpes.fr/la-saison-1/>

<sup>33</sup> En 2011, quatre doctorant.e.s et quatre post-doc ont reçu une allocation (pour douze à dix-huit mois), alors qu'il y a eu dix allocations par an de 2008 à 2010 et même onze en 2006 et 2007.

Le centre Hubertine Auclert est une association créée (et financée) par le Conseil régional d'Île-de-France qui se veut un outil de partage d'informations, d'expertises et d'expériences en vue de promouvoir une culture de l'égalité. Sa mission est de valoriser toutes les activités des associations du centre sur l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi d'associer la recherche à toutes les manifestations. Il veut être une caisse de résonance de la recherche et des associations membres. Par exemple, il peut fournir un hébergement postal, un lieu de réunion, etc. Le conseil d'administration est composé de trois collègues : l'institutionnel (avec la volonté d'y faire entrer, en plus de la Région, toutes les collectivités locales), l'associatif (soixante et onze associations qui œuvrent pour l'égalité femmes/hommes) et le syndical (cinq syndicats). C'est le plus gros regroupement de la sorte, qui décline ses missions en quatre pôles : information, formation, mutualisation et valorisation. Le centre Hubertine Auclert doit permettre à tout type d'acteur et actrice, des lycéen.ne.s aux associations de quartier, en passant par les collectivités locales, de trouver les ressources utiles à la poursuite de tout projet en faveur de l'égalité ou de lutte contre les inégalités et discriminations fondées sur le sexe. Il gère un portail Internet<sup>34</sup> comprenant la base de données « égalithèque », publie une collection de textes « Hubertine en Actes », une lettre électronique, la « cybertine », organise des manifestations et rencontres diverses. Il mène des études sur les manuels scolaires Il est un lieu d'échange entre les associations adhérentes et la Région<sup>35</sup>.

### *L'Observatoire départemental des violences envers les femmes du Conseil général de la Seine-Saint-Denis (93)* <sup>36</sup>

A l'échelle départementale de la Seine-Saint-Denis, à la suite de la Conférence de Pékin (1995) et de l'enquête Enveff <sup>37</sup> de 2000, un observatoire départemental a été créé, avec pour objectifs d'initier des enquêtes et des recherches sur le terrain, de mutualiser et expérimenter les « bonnes pratiques » pour protéger les victimes et d'exercer une fonction de veille, de sensibilisation et d'alerte. Les politiques publiques se sont données trois axes d'intervention : la formation des professionnel.le.s, l'information (l'alerte) auprès des habitant.e.s, des opinions publiques et des décideurs/décideuses, la prévention.

L'enquête nationale Enveff a ainsi été prolongée par une enquête concernant les plus jeunes filles en Seine-Saint-Denis auprès d'un échantillon représentatif de 1566 jeunes filles de 18 à 21 ans (CSVF : sur les comportements sexistes et les violences envers les filles). Une autre enquête sur les féminicides (vingt-quatre meurtres dans le département en quatre ans) a été menée par la déléguée des Droits des femmes (DDF), le parquet et la police sous l'égide de l'Observatoire. Soutenu par le département et la région Île-de-France, l'Observatoire met en réseau les différents acteurs de la collectivité territoriale (déléguée des droits des femmes, Caisse d'allocations familiales, Protection judiciaire de la jeunesse, Tribunal de grande instance de Bobigny, associations, vingt-six villes sur quarante du département ainsi que les services départementaux). Ce partenariat se réalise dans un contexte d'égalité et de confiance réciproques.

Cet observatoire départemental a servi de modèle pour la, nouvelle Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des être humains (MIPROF). C'est d'ailleurs la créatrice du premier, Ernestine Ronaï, qui a été nommée coordinatrice nationale de la seconde.

### *La Ville de Paris et l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes*

<sup>34</sup> [www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)

<sup>35</sup> Cette expérience de co-construction s'est trouvée gravement menacée à l'été 2012. Après avoir imposé la modification des statuts et l'équilibre entre les collègues, la Région a brutalement mis fin aux fonctions de la directrice. Associations, syndicats et salariées ont protesté contre cette décision qui déstabilise le centre.

<sup>36</sup> Site: [www.seine-saint-denis.fr](http://www.seine-saint-denis.fr). Contacts pour l'Observatoire départemental : [eronai@cg93.fr](mailto:eronai@cg93.fr) / 01 43 93 41 93 (95) / Bobigny-immeuble Picasso – 8<sup>ème</sup> étage.

<sup>37</sup> L'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France : l'Enveff. Maryse Jaspard *et al.* (dir.), 2001, *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, Paris, La Documentation française, coll. « Droits des femmes ».

Depuis 2001 (élection de Bertrand Delanoë), la parité est appliquée à l'exécutif municipal et aux directions des services administratifs. Une délégation à part entière a d'abord été placée sous la responsabilité de la première adjointe, puis d'une adjointe dédiée et l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes a été mis en place comme outil support. Cet observatoire, une équipe de sept personnes, a des missions transversales autour de quatre axes (analyse genrée des dispositifs de droit commun, recueil de données, animation, action via les réseaux associatifs). L'action municipale se focalise sur quatre grandes orientations : contraception et IVG, lutte contre les violences, emploi et égalité professionnelle, diffusion des valeurs de respect des droits des femmes et d'égalité.

La Ville de Paris attache une grande importance à la recherche, considérant qu'une politique volontaire suppose une compréhension de la complexité de la problématique du genre. En 2003, elle commande un rapport sur la prostitution à Paris, à partir d'une enquête pluridisciplinaire (Laboratoire d'anthropologie sociale, Collège de France, EHESS, CNRS). Elle demande au CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) une analyse macro-économique des inégalités professionnelles au sein des vingt-deux directions de la Ville pour mettre en œuvre des plans d'actions. Plus récemment, elle initie une enquête sur les rapports filles/garçons d'un quartier parisien (équipe Travail, Genre, Mobilité, CNRS). Elle établit des partenariats avec les universités parisiennes, notamment l'Université Paris Diderot, qui a mis en place un Observatoire et a une politique concrète d'égalité femmes/hommes (UE égalité, formation des personnels, manifestations dans le cadre de la Journée des femmes ou de la Fête de la science).

Depuis 2006, chaque année, la Ville de Paris décerne un prix pour une thèse sur le genre, avec un jury pluridisciplinaire d'universitaires et de représentant.e.s du Conseil de Paris. La Mairie soutient diverses manifestations et associations, autour du 8 mars ou à d'autres occasions comme la commémoration des quarante ans du MLF et le Congrès féministe international de décembre 2010. Elle organise des forums-débats<sup>38</sup> afin de produire une analyse croisée de « L'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve des politiques et des débats publics », dans une co-construction entre trois types d'acteurs: le mouvement féministe (CNDF), la recherche (MAGE-CNRS), les institutions (Mairie de Paris). En novembre 2010, elle a tenu des états généraux pour la promotion des actions d'éducation à l'égalité et à la sexualité filles/garçons, renouvelés en décembre 2012. Et une « journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes » a eu lieu le 25 novembre 2012<sup>39</sup>.

Au niveau national, le triangle de velours reste un processus à conforter. A la différence de ce qui se passe en Allemagne, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas ou dans les pays nordiques, il manque en France jusqu'à présent une coalition entre les organisations féministes, l'aile « intellectuelle » du mouvement (recherches genre) et les « fémocrates ». La sous-représentation des organisations ou groupes de femmes à toutes les étapes d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques d'égalité s'explique par le faible niveau d'institutionnalisation de la « machinerie égalitaire » au sein de l'Etat et l'héritage contestataire et anti-institutionnel des associations nées du mouvement des années 1970. Les universitaires et chercheuses en études genre sont rares à avoir investi les institutions pour l'égalité femmes/hommes des années 1980 et 1990.

Le caractère structurel des inégalités fait l'objet d'un « consensus mou » tandis que la conception universaliste de la citoyenneté s'oppose à la notion de « besoins spécifiques » et laisse peu de place pour les « actions positives » et les « mesures de compensation » des discriminations avérées.

Lors des alternances gouvernementales la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est le plus souvent oubliée, et elle n'est rétablie que sous la pression des associations féministes qui ont abandonné leur prévention contre les institutions et mesurent désormais l'importance d'une structure qui rende visibles les questions « femmes » et définisse une politique publique pour l'égalité.

---

<sup>38</sup> Trois forum-débats se sont déroulés depuis 2010. Le dernier, le 4 décembre 2012.

<sup>39</sup> Voir informations sur 3975 ou [www.paris.fr](http://www.paris.fr)

Les quelques succès remportés l'ont été par l'articulation du militantisme et de l'institutionnel. Dans les années 1980, le Ministère des droits femmes d'Yvette Roudy, doté d'un budget d'intervention qui pouvait être consacré, en partie, à des subventions aux groupes de femmes, a provoqué de fait une institutionnalisation du mouvement féministe. La plupart des programmes d'action menés en faveur des femmes ont été concrètement réalisés par des associations privées (loi 1901), avec des aides financières de l'Etat<sup>40</sup>. Dans les années 2000, ce sont les conventions interministérielles (2000 et 2006). Du côté de l'université, les chercheuses/professeures, militantes, se sont fait élire dans les conseils des universités, les commissions de spécialistes, les CNU et autres commissions disciplinaires.

Depuis les dernières élections présidentielles de 2012 et la création du Ministère des droits des femmes, de nouvelles perspectives s'annoncent dans les partenariats entre les institutions, le monde associatif et la recherche féministe/sur le genre. Plusieurs textes ont été adoptés qui répondent en partie aux recommandations exposées dans ce Livre blanc. Celles-ci avaient été transmises aux institutions concernées sous la forme d'un « Plaidoyer pour l'institutionnalisation des études sur le genre dans les orientations stratégiques de la recherche et de l'enseignement supérieur »<sup>41</sup> et d'une contribution pour les Assises nationales de l'enseignement supérieur<sup>42</sup>. Il nous faudra donc prendre en compte ces différents textes. Une nouvelle Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été signée pour 2013-2018 entre les ministres de l'Éducation nationale, des Droits des femmes, du Travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, de l'Agriculture et de la réussite éducative. A la suite du Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, chaque ministère a présenté un plan d'action ou une feuille de route « Egalité entre les femmes et les hommes ». Celui du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche nous intéresse tout particulièrement, ainsi que la Charte pour l'égalité qui a été signée entre le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère des droits des femmes et la Conférence des présidents d'universités (CPU), la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et la Conférence des grandes écoles (CGE).

#### Partenariats et réseaux dans l'enseignement supérieur et la recherche

La Mission pour la place des femmes au CNRS (voir annexe) agit comme un observatoire chargé d'impulser, de suivre et d'évaluer la prise en compte du genre dans la politique globale de l'établissement. Elle travaille en partenariat avec le milieu associatif (ANEF, Femmes & Maths, Femmes & Sciences, RING, IEC, EFiGiES). Avec un comité scientifique, elle a initié un vaste recensement des recherches sur le genre, dont les premiers résultats ont été présentés lors d'un colloque en 2012<sup>43</sup>. En 2011, le genre est devenu un des « grands défis » interdisciplinaires du CNRS, des sciences humaines et sociales aux sciences de la vie, en passant par la chimie, l'environnement, etc.

Les missions égalité dans l'enseignement supérieur et la mission parité recherche, mises en place en 2000 et 2001, poursuivent leurs activités. De plus, un réseau des chargées de mission dans les universités s'est formellement constitué en 2011 (CPED : Conférence permanente des chargées de mission égalité-diversité ; voir chapitre 4 et annexe 2).

---

<sup>40</sup> Sandrine Dauphin, *L'Etat et les droits des femmes. Des institutions au service de l'égalité*, P.U de Rennes, 2010, 134 p.

Voir annexe : historique de la structure gouvernementale chargée des droits des femmes et du Service des droits des femmes et de l'égalité.

<sup>41</sup> ANEF, *Plaidoyer pour l'institutionnalisation des études sur le genre dans les orientations stratégiques de la recherche et de l'enseignement supérieur*, octobre 2012, 19 p. : [www.anef.org](http://www.anef.org)

<sup>42</sup> Plaidoyer pour l'institutionnalisation des études sur le genre, Contribution de l'ANEF aux Assises nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche : [www.anef.org](http://www.anef.org)

<sup>43</sup> *Recherches genre, un défi au-delà de la parité, Recensement bilan et perspectives*, 8 mars 2012, CNRS Paris.

L'enseignement supérieur et la recherche ayant été attribués au même ministère, les deux missions à l'égalité qui leur étaient dévolues sont désormais regroupées dans la MIPADI (Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations) dont le domaine de compétences est élargi à toutes les formes de discriminations liées au sexe, au handicap, à l'origine, à la sexualité, à l'âge. La MIPADI coordonne les stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche en matière d'égalité ; elle pilote les politiques d'égalité et, par conséquent développe une action politique à l'échelle nationale et européenne. Sous son égide et la collaboration des principaux réseaux de recherche ou associations professionnelles de l'enseignement supérieur travaillant sur le genre dont l'ANEF a été élaboré un rapport sur les orientations stratégiques pour les recherches sur le genre (SNRI)<sup>44</sup>.

Une nouvelle forme d'intervention des pouvoirs publics : l'agence nationale de la recherche (ANR)  
La question se pose : « Où est le genre dans les orientations stratégiques de la recherche ? » L'ANR en tant qu'Etablissement public à caractère administratif (EPCA) créée le 7 février 2005 a pour objectif de cibler les dépenses dédiées à la recherche, de financer la recherche avec critères de sélection et d'évaluation par les pairs, de soutenir des projets de toute la communauté scientifique. Elle est devenue un interlocuteur incontournable dans une grande partie des domaines de la recherche publique. L'ANR fonctionne sur la base d'appels d'offre, définis dans le cadre d'une programmation pluriannuelle, « [...] elle propose aux équipes de recherche françaises une programmation forte qui répond aux priorités actuelles tout en laissant, avec des programmes non-thématiques à 50% de son budget d'intervention, une grande liberté pour proposer des projets novateurs, notamment aux frontières de la connaissance » (Rapport d'activité 2010). La programmation de l'ANR peut donc favoriser des thématiques jugées prioritaires et soutenir des problématiques « innovantes ». L'ANR décline sa programmation scientifique autour de sept axes et différents programmes, en particulier les programmes « jeunes chercheuses et jeunes chercheurs » et « retour post-doc » conçus pour faciliter un ethos de renouveau. La programmation 2011 correspond à un nouveau cycle de trois ans (2011-2013) qui suit d'abord les priorités de la Stratégie nationale de recherche et d'innovation (SNRI). Sont privilégiés : la recherche fondamentale, la pluridisciplinarité, l'ouverture à l'économie et à la société. L'« ouverture à l'économie et à la société » est fortement demandée dans la SNRI. Les sciences humaines et sociales voient s'accroître leur rôle dans une période où la compréhension des transformations sociales est indispensable pour faciliter la sortie de crise. Le but est que l'économie et la société sortent positivement différentes de la crise actuelle. Quelle est la place des recherches sur les femmes, le sexe, le genre dans les programmes ? Dans les programmations antérieures à 2011, si l'on cherche à partir de mots-clés comme « genre », « inégalité », « égalité », « femmes », « discrimination », « diversité » on ne trouve pas beaucoup d'appels à projets ni de projets programmés. C'est par l'entrée « enfance » retrouvée dans le programme « Enfants et Enfance » qu'a pu être présentée et acceptée la recherche intitulée « Violécogène »<sup>45</sup> coordonnée par Patricia Mercader et Annie Léchenet. Pour la programmation 2011, le projet GENIM, « Maintien des inégalités de genre : processus psychologiques et sociaux légitimateurs », coordonné par Delphine Martinot, porte sur la thématique genre. Depuis fin 2012, le genre constitue un axe prioritaire de deux programmes ANR (« apprentissage » et « société innovante »). Les orientations pour la programmation de la période 2013-2017 devraient faire des recherches sur le genre une priorité.

Des exemples de partenariats entre associations et recherches

*FNSF : Fédération nationale solidarité femmes*

<sup>44</sup> Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, « Egalité entre les femmes et les hommes, orientations stratégiques pour les recherches sur le genre », novembre 2012. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66933/la-france-pionniere-de-la-parite-a-l-universite.html>.

<sup>45</sup> « Genre et violence à l'école » est une recherche IUFM du groupe de chercheur.e.s et formateurs/trices GEM avec le Centre Louise Labé. Un appel d'offre a été monté avec Michelle Zancarini-Fournel et Patricia Mercader. La demande, d'abord inscrite dans le cadre d'un projet blanc, a été réaffecté à la rubrique « Enfance ».

Le triangle de velours a fonctionné (en partie) concernant la lutte contre les violences conjugales faites aux femmes. Dans le cadre du renouveau féministe des années 1970, après diverses expériences, le livre d'Erin Pizzey, et la publication d'un article dans *Le Monde*<sup>46</sup>, des militantes, Anne Zelensky et Annie Sugier ont créé des lieux d'accueil pour les femmes victimes. Le foyer Flora Tristan a été le premier centre créé sur des fonds publics en 1975, mais d'autres centres existaient déjà, comme à Chambéry, Grenoble ou Marseille, où dès 1974 les militantes louaient un local sur leurs fonds personnels. Ce mouvement militant a élaboré, en même temps que des revendications, des éléments de connaissance à partir de l'expérience des femmes accueillies, écoutées, accompagnées. En s'appuyant sur des expériences internationales il a produit des recommandations pratiques, mais aussi des analyses théoriques : cycle de la violence, rapport de ces violences à la domination masculine<sup>47</sup>. Le mouvement militant s'est coordonné en réseau, puis en fédération. Il a été rejoint dès la fin des années 1970 par des chercheuses militantes, (Nicole-Claude Mathieu, Marie-Victoire Louis, Jeanne Fagnani, etc.). Mais rapidement, une certaine scission s'est produite. D'un côté le mouvement militant, qui se battait sur des objectifs concrets: création de lieux d'accueil, mais aussi de lois, et cherchait des appuis auprès des pouvoirs publics, tant nationaux que locaux (déléguées aux Droits des femmes dans les départements, élu.e.s, féministes ou non, progressistes ou non). Certain.e.s élu.s se sont impliqué.e.s; des parlementaires ont commandité des rapports à des médecins experts : rapport Henrion sur la santé des femmes victimes de violences conjugales (2001), rapport Coutanceau sur les auteurs de violences au sein du couple (2006). La FNSF (Fédération nationale solidarité femmes) a été souvent auditionnée lors de la préparation des lois. Des changements décisifs ont eu lieu sous le ministère d'Yvette Roudy, puis de Michèle André, nommée ministre déléguée chargée de mission sur la question des violences faites aux femmes par Michel Rocard en 1989. De l'autre côté, certaines chercheuses ont cessé leur implication personnelle dans le mouvement – peut-être pour des raisons d'harmonisation personnelle, parfois parce qu'elles étaient plus radicales que les militantes de terrain. Un certain nombre de liens ont néanmoins été maintenus, notamment autour de l'équipe Simone Sagesse de l'Université de Toulouse (avec l'association toulousaine APIAF). C'est ainsi que l'université d'été de la FNSF s'est tenue pendant le Congrès international des recherches féministes francophones, à Toulouse en 2002. Des connaissances ont été élaborées de part et d'autre. Des militantes de la FNSF ont publié des ouvrages d'analyse, dans le cadre des commissions de la FNSF ou en dehors<sup>48</sup>. Une première enquête, effectuée par la FNSF dès 1988, avec plus de 500 questionnaires renseignés, n'a pratiquement pas été diffusée hors du mouvement.

L'Enveff<sup>49</sup> a été la première enquête quantitative en France consacrée aux violences faites aux femmes dans toutes les sphères de la vie. Cette étude scientifique pilotée par des chercheuses sous la responsabilité de Maryse Jaspard, démographe, en partenariat avec l'ANRS, la CNAF, le FAS, l'IHESI, l'OFDT<sup>50</sup>, le Conseil régional d'Île-de-France, le Conseil régional de PACA et la mission de recherche Droit et Justice, a produit et diffusé des connaissances, qualitatives mais aussi quantitatives, qui d'ailleurs confirment l'hypothèse construite par l'expérience des accueillantes sur un continuum des violences. Elle a révélé l'ampleur des violences et l'importance des violences

<sup>46</sup> Erin Pizzey, *Crie moins fort, les voisins vont t'entendre*, Des femmes, 1975.

Bruno Frappat, « Un fléau social, les femmes battues », *Le Monde*, 4 novembre 1975.

Annie de Pisan (Sugier) et Anne Tristan (Zélinisky), *Histoires du MLF*, Calmann-Lévy, 1977.

<sup>47</sup> En 1977, des femmes de tous les pays sont venues témoigner au *Tribunal International des crimes contre les femmes* (Bruxelles). L'expérience de militantes québécoises a aussi été importante. Ginette Larouche, *Guide d'intervention auprès des femmes victimes de violences*, Montréal, les éditions de La Pleine Lune, 1987.

<sup>48</sup> Maryvonne Bin-Heng et al., *Traiter la violence conjugale*, L'Harmattan, 1997.

Lydie Cerniglia, *Guide de l'intervenant*, et Commission Justice de la FNSF, *Justice et violences conjugales*, nombreuses éditions entre 1995 et 2012.

<sup>49</sup> Maryse Jaspard et al., *Les violences envers les femmes en France*, une enquête nationale, Paris, La Documentation française, 2003.

<sup>50</sup> ANRS : Agence Nationale de recherche sur le Sida ; CNAF : Caisse nationale des allocations familiales ; FAS : Fonds d'action et de soutien pour les travailleurs immigrés et leurs familles [devenu en 2001 FASILD] ; IHESI : Institut des hautes études de la sécurité intérieure ; OFDT : Observatoire français des drogues et des toxicomanies.

psychologiques, rendant ainsi caduque l'expression « femme battue ». L'Enveff a été l'occasion d'une collaboration riche entre les institutions, la recherche et les militantes de terrain. Elle a levé la réticence de celles-ci à l'égard des chercheuses, qui jusqu'alors leur semblaient peu ancrées dans la réalité, tandis qu'elles-mêmes avaient du mal à comprendre des concepts, des systèmes, des théories qui leur semblaient un jargon trop éloigné des réalités vécues sur le terrain. Ses résultats sont devenus un outil largement utilisé du point de vue institutionnel par les DRDFE (Délégations régionales des droits des femmes et de l'égalité), qui ont diffusé les informations à l'échelle régionale, et par toutes les associations qui travaillent sur les violences faites aux femmes.

Cette expérience de triangle de velours partiel montre qu'une collaboration assez féconde et solide du mouvement militant avec les pouvoirs publics permet des avancées sociales et juridiques ; même si la professionnalisation du militantisme comporte certaines ambivalences<sup>51</sup>.

Les liens se sont un peu distendus entre mouvement militant et recherche : la connaissance élaborée par l'expérience d'accueil des femmes victimes est peu connue des chercheur.e.s; les recherches scientifiques se développent en grande partie hors du mouvement et en sont peu connues, notamment les nombreuses recherches en langue anglaise.

Certains liens ont cependant été maintenus et se sont traduits par des avancées récentes. Du côté du mouvement, la FNSF a créé en 2010 un Comité d'éthique et de veille scientifique. Depuis 2003 ses Universités d'automne écoutent toujours avec grand intérêt les interventions de chercheur.e.s invité.e.s (telles que récemment A. Houel, D. Loiseau, F. Collin, P. Romito, les jeunes chercheur.e.s d'EFiGiES, etc.). Du côté de la recherche, un certain nombre d'institutions construisent des liens féconds comme le Centre Hubertine Auclert ou l'Institut Emilie du Châtelet. Un colloque intitulé « Violences conjugales, pourquoi tant de résistance à en parler ? » a été organisé conjointement par Paris 7 (laboratoire CRPMS) et la FNSF les 25 et 26 novembre 2011<sup>52</sup>.

### *Le Collectif féministe contre le viol (CFCV)*

L'histoire du CFCV est particulièrement riche d'enseignements, éclairée par l'itinéraire de Marie-France Casalis<sup>53</sup>, qui a fait l'expérience successive des trois pôles du « triangle de velours » : le terrain militant, l'institutionnel et la recherche. D'abord engagée au Planning familial, auprès de Simone Iff<sup>54</sup>, elle y a occupé toutes les fonctions, du secrétariat jusqu'à douze années comme responsable nationale. Ensemble, elles ont fait entrer la lutte contre le viol dans la réflexion du Planning familial. Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir et la création d'un Ministère des droits femmes, le Planning s'est engagé dans une collaboration institutionnelle avec le gouvernement. En octobre 1985, après une série de viols à Paris, dans des lieux publics, devant des témoins passifs (dans le métro, à Châtelet, sous une porte cochère Boulevard Magenta), puis une manifestation pour dénoncer ces actes, une délégation du MFPPF a rencontré Yvette Roudy pour obtenir son soutien à la création d'un numéro de téléphone national, qui devait être géré par une association, pour orienter et informer les femmes. Il n'était pas question que ce soit un téléphone SOS qui aurait nécessité des professionnels capables de répondre à l'urgence. Yvette Roudy a accepté et facilité la naissance, le 8 mars 1986, du 0 800 05 95 95 de Viol-Femmes Info. Le téléphone a été porté par le Planning, qui a organisé la formation des « écoutantes » ; mais c'est la Maison des femmes de Paris qui est à l'origine du Collectif féministe contre le viol (CFCV). Au grand étonnement de l'association elle-même, ce numéro de téléphone a permis de « libérer la parole » de très nombreuses femmes qui appelaient pour raconter des violences intra-familiales. Le Planning n'en avait pas pris conscience à ce point; mais la multitude des viols familiaux et incestes, souvent anciens, est apparue à la réalité. On les qualifiait d'« abus sexuels », ce qui sous-entendait qu'il y aurait un usage acceptable de la

<sup>51</sup> Erika Flahault et Dominique Loiseau, « Que fait le salariat au militantisme dans les associations féministes ? », @omnis Revue de civilisation contemporaine Europe/Amérique. [www.univ-brest.fr/amnis/docu](http://www.univ-brest.fr/amnis/docu)

<sup>52</sup> Voir chapitre 5.

<sup>53</sup> Interview de Marie-France Casalis 12 octobre 2011, dans les locaux du Collectif féministe contre le viol.

<sup>54</sup> Simone Iff, ex-présidente du Mouvement français pour le planning familial fut nommée parmi les conseiller.e.s ministériel.le.s d'Y. Roudy, ministre des Droits de la femme (Gouvernements Mauroy 1, 2 et 3, et Fabius).

violence sexuelle. Les femmes découvrant qu'elles n'étaient pas seules dans leurs souffrances demandaient à être entendues et accompagnées. C'est ce qu'a fait le Planning en développant de nombreux groupes de parole. Avec la création, la production et la diffusion d'un film, « La conspiration des oreilles bouchées » de Carole Roussopoulos, comme support, ces groupes ont permis de « déchirer le voile » et de libérer la parole de femmes violées et violentées. Après Yvette Roudy, Hélène Gisserot, nommée en 1986 déléguée à la Condition féminine, s'est appuyée sur la recherche dans l'action politique. C'est ainsi qu'elle a pris l'initiative d'une formation des forces de polices sur « les violences faites aux femmes ». Puis Michelle André, nommée en 1988 secrétaire d'état aux Droits des femmes, a aidé à des campagnes publicitaires sur les « violences conjugales », bien relayées nationalement, avec une permanence téléphonique (qui est à l'origine du 39 19) et une circulaire auprès des préfetures pour traiter de la violence faite aux femmes. Au début des années 1990, Marie-France Casalis s'est investie dans les politiques publiques, en entrant à la Délégation régionale des droits des femmes et de l'Egalité (DRDE) d'Île-de-France, où elle a collaboré avec Catherine Morbois, alors cheffe de service de la délégation Île-de-France. De fait, elle a partagé son temps entre le Régional et le National (le SDFE : Service des droits des femmes et de l'égalité, dont dépendent toutes les DRDE). Des colloques et journées de réflexion ont permis de produire ensemble des ouvrages, guides, fascicules et actions sur le terrain, traitant de la violence faite aux femmes<sup>55</sup>. Les années 1990 ont activé ce « triangle de velours ». La conférence mondiale de Pékin, en 1995, a favorisé l'engagement de l'Etat français à trouver les financements nécessaires au lancement de la grande enquête sur les violences (Enveff) qui a démarré en 1999 et surtout 2000.

Marie-France Casalis, est une militante qui est allée se frotter à l'institutionnel pour toujours avoir, de l'autre côté de la « barrière », un poids sur le terrain. Pour elle, « la recherche est une arme de lutte objective ». Elle a d'ailleurs poursuivi son expérience de recherche-action du CFCV et de formation d'intervenante par une expérience dans le domaine de la formation-recherche, avec la mise en place du diplôme interuniversitaire Conseiller·e-s, référent·e-s égalité femmes-hommes (DIU Paris 3-Paris 6). La quadrature du triangle est ainsi bouclée à l'échelle d'une vie de femme !

### Renouveau du féminisme militant

On assiste depuis un certain nombre d'années à un renouveau du féminisme comme mouvement, avec la rencontre entre les grandes associations féministes réformistes, institutionnalisées, professionnalisées, qui soutiennent les femmes en difficulté et assurent une mission de service public (Planning familial, FNSF<sup>56</sup>, CFCV, etc.) et une nouvelle génération de jeunes féministes dynamiques et déterminées (Mix-cité, la Barbe, Osez le féminisme, des associations de banlieue et de province). La célébration des quarante ans du MLF en 2010 a aussi été l'occasion d'échanges fructueux dans la transmission d'une mémoire.

A l'initiative d'Osez le féminisme, une quarantaine d'associations ont organisé les premières « Rencontres d'été » des FEM (Féministes en mouvements), en juillet 2011 à Evry. Ce collectif a publié un manifeste, « Mais qu'est-ce qu'elles veulent encore ! »<sup>57</sup>, organisé l'interpellation de candidat.e.s aux élections présidentielles, pris position à diverses occasions. Ce féminisme renouvelé est multi-générationnel et ouvert. Aux deuxième rencontres d'Evry, en juillet 2012 le collectif des Féministes en mouvement a réuni près de sept cent personnes, pour traiter de « l'égalité femmes - hommes en chantier ! ». Des tables rondes et des dizaines d'ateliers ont réinterrogé toutes les thématiques. L'atelier animé par l'ANEF a reposé la (vieille) question des rapports entre mouvements et institutions, avec l'objectif de retisser les liens nécessaires entre recherche et associations pour garantir que le savoir féministe circule entre les deux sphères et irrigue les politiques publiques. La visite de la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem aux

<sup>55</sup> Catherine Morbois, Marie-France Casalis, *L'aide aux femmes victimes de viol. Les conditions d'une aide psychologique*, Le Bouscat, Esprit Du Temps (l'), 2002.

<sup>56</sup> Voir paragraphe précédent, FNSF.

<sup>57</sup> *Mais qu'est-ce qu'elles veulent encore ? Manifeste des féministes en mouvements*, Editions Les liens qui libèrent, mars 2012.



rencontres d'Evry manifeste sa volonté de travailler en collaboration avec les associations pour faire avancer la cause des femmes. Le contexte politique permet donc d'envisager le renforcement d'un nouveau triangle de velours.

Les troisièmes « Rencontres d'été »<sup>58</sup> se sont tenues les 6 et 7 juillet 2013 à l'Université de Nanterre avec le même succès et à nouveau la visite de la ministre qui était interrogée sur les actions du gouvernement en matière de droit des femmes et d'égalité femmes-hommes.

---

<sup>58</sup> [www.feministesenmouvements.wordpress.com](http://www.feministesenmouvements.wordpress.com)

## Recommandations concernant les recherches sur le genre

1/ Faire du genre un axe central et constant pour les recherches futures dans toutes les disciplines et toutes les instances de financement de la recherche

-Faire de la perspective d'analyse qu'est le genre un critère systématique d'évaluation des réponses aux appels à projets, conformément aux recommandations européennes (*gender mainstreaming*).

-Publier régulièrement des appels à projets centrés sur l'étude spécifique des rapports de genre (éducation, travail, famille, vieillissement, santé, droit, violences etc.)

-Créer une agence nationale de recherche sur le genre (sur le modèle de l'Agence nationale de - recherche sur le SIDA) et dédier des budgets au moins aussi importants à cette question que ceux dont dispose une telle agence.

-Soutenir la création de laboratoires de recherche sur les thèmes en relation avec le genre peu développés en France, comme par exemple sur les violences faites aux femmes.

-Inciter les EPST (Etablissements publics scientifiques et techniques) à flécher des postes de recherches sur le genre.

2/ Faire de la recherche sur le genre un outil destiné à éclairer les politiques publiques

-Créer une structure de type « Haut conseil », pour définir les besoins de connaissances sur le genre, qui associe les pouvoirs publics (Ministère des droits des femmes-SDFE et autres ministères), la société civile (les associations) et les instances de production de la recherche (universités et EPST, y compris les associations de chercheuses et réseaux scientifiques sur le genre).

-Favoriser dans le cadre de l'inter-ministériarité la présence des référent.e.s « Droits des femmes », issu.e.s des différents ministères, dans les organismes de financement de la recherche.

## Chapitre 2

### Enseignements sur le genre, des recensements à l'institutionnalisation

Les enseignements sur le genre en France sont à la fois nombreux, divers, éclatés et souvent mal identifiés. Pourtant, ils constituent une étape indispensable de la diffusion des savoirs issus des recherches sur le genre et de la formation des nouvelles générations de chercheur.e.s. L'institutionnalisation des études sur le genre, « études » étant alors pris au sens large d'enseignement post-baccalauréat intégrant la dimension de la recherche, passe ainsi par une meilleure connaissance et une meilleure reconnaissance de ces enseignements, qui, si elle est engagée, semble moins avancée que celle des recherches en elles-mêmes. C'est le cas de nombreux pays d'Europe où des formes de coordination, aux différents niveaux de territoire, sont mises en place, qui concernent cependant davantage les chercheur.e.s, voire les cursus, que les enseignements eux-mêmes. Des tentatives d'harmonisation se font jour cependant, qui restent pour l'instant timides.

#### Les recensements des enseignements sur le genre en France: histoire, enjeu et perspectives

Le champ des études sur le genre connaît, en France, depuis le début des années 2000, une nouvelle phase d'institutionnalisation qui touche notamment la dimension de l'enseignement. Dans ce contexte, le projet de constitution d'une base de données annualisée, accessible en ligne à toute personne en recherche de formation, constitue un enjeu de taille. Il s'agit à la fois de franchir un pas dans la reconnaissance de ce champ et de produire des informations susceptibles d'éclairer les politiques publiques en matière d'enseignement supérieur et de recherche.

Pour interroger les enjeux de cette opération, revenons sur son histoire en nous fondant sur l'analyse des documents produits par les différents recensements menés depuis 1989, sur des échanges avec les actrices les ayant menés, ainsi que sur l'expérience de la coordination de la prochaine étape nationale, en cours d'élaboration.

#### Les enjeux du recensement des enseignements sur le genre en France

Le recensement des enseignements sur le genre, qui se construit depuis 2011 avec le soutien du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) du Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, et celui de la Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations (MIPADI) du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche<sup>59</sup>, vise d'abord un objectif de mise à disposition d'une base de données en ligne, actualisée chaque année. Il s'agit de proposer un outil d'information innovant, qui ne soit plus seulement une photographie statique de la situation une année donnée, mais qui évolue avec l'offre d'enseignement. Au-delà de cet objectif général ambitieux, on peut y lire des enjeux de deux ordres.

##### *Des enjeux de connaissance et d'information*

D'une part, il s'agit de rendre visible, et par là-même de valoriser, la multitude des enseignements sur le genre, les femmes ou les rapports sociaux de sexe – ou abordant ces questions – qui existe aujourd'hui dans les organismes d'enseignement supérieur, de façon le plus souvent éclatée et discrète, voire masquée. Dans cette optique, les premiers bénéficiaires de cette base de données seront les étudiant.e.s, auxquels elle offrira une vision large de ce qui existe en la matière, leur permettant tant de repérer les cursus que de trouver les enseignant.e.s avec qui réaliser une thèse dans ce domaine. La nécessité d'une meilleure visibilité des enseignements sur le genre se pose également avec force pour les étudiant.e.s étranger.ère.s souhaitant poursuivre des études en France.

---

<sup>59</sup> Mission de la coordination stratégique du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, transversale à la Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et à la Direction générale pour la recherche et l'innovation.

Les enseignant.e.s concerné.e.s par la question seront également intéressé.e.s par cette information dans la mesure où elle leur permettra d'identifier ce qui se fait dans l'établissement d'à côté, parfois dans le département voisin sur le même campus universitaire, ou encore au sein de leur discipline, et de trouver des collègues avec lequel.le.s construire des cours, des séminaires doctoraux ou des projets de recherche.

Donner à voir l'ampleur et la diversité de ces enseignements relève ainsi d'un enjeu de connaissance et d'information, et implique une mise en ligne rapide des données une fois le recueil effectué, ainsi qu'une actualisation régulière.

### *Des enjeux de reconnaissance et de développement*

D'autre part, il s'agit de recueillir des informations, au-delà de celles nécessaires aux étudiant.e.s pour opérer leurs choix de formation, qui permettront de dresser un état des lieux de la situation française, au regard de celle de nos voisins européens. Cette mise en perspective internationale apparaît d'autant plus importante que les étudiant.e.s sont de plus en plus convié.e.s à la mobilité internationale. L'objectif est alors de favoriser la connaissance de l'existant, tout en pointant les lacunes de la politique française en la matière, afin d'obtenir la création de nouveaux postes fléchés et de mettre en place un outil pérenne qui permette de construire une politique sur le long terme. Pour cela il est nécessaire que le questionnaire soit renseigné par le plus grand nombre d'enseignant.e.s possible. Si les cursus complets sont encore rares dans notre pays, ils sont bien présents, y compris avec des partenariats internationaux, et voisinent avec une quantité d'enseignements qui ne sont pas immédiatement identifiables car n'affichant pas les mots-clés du champ dans leur intitulé. Il s'agit aussi d'identifier les zones où ces enseignements sont absents, celles où ils apparaissent fragiles, notamment en raison de leur portage par une seule personne, et celles où l'institutionnalisation est en marche.

Dans cette optique, l'enjeu est celui de la reconnaissance pour les enseignements existants, et celui du développement de nouveaux enseignements par la légitimation de ce champ et par la création de postes dédiés à cette thématique. Il implique une analyse fine qui s'inscrit dans une temporalité plus longue que la mise en ligne des informations à destination des étudiant.e.s. Cette analyse pourra notamment reprendre les conclusions du premier recensement institutionnel de 2002 qui avait identifié les principaux obstacles à l'intégration d'une perspective de genre dans les programmes d'enseignement supérieur français : la rigidité du système universitaire, les structures disciplinaires des enseignements, l'absence de soutien financier et institutionnel, une culture politique française universaliste et profondément anti-féministe qui reste « aveugle aux inégalités de genre » et hostile à la prise en compte de la dimension sexuée<sup>60</sup>. Il s'agira d'examiner dans quelle mesure les lignes ont pu bouger en ce domaine.

Mais le développement des enseignements ne peut se penser indépendamment de celui de la recherche, non seulement car les premiers s'appuient sur les connaissances générées par la seconde, mais aussi car ils produisent la relève des futur.e.s chercheur.e.s du champ. C'est pourquoi, d'une part, les premiers recensements menés en France ont traité conjointement de l'enseignement et de la recherche et que, d'autre part, le recensement en cours d'élaboration se construit en étroite collaboration avec la Mission pour la place des femmes au CNRS, initiatrice du recensement des recherches.

Une histoire déjà longue... mais une institutionnalisation récente

Le recensement des enseignements sur le genre constitue donc un vaste chantier, qui a connu une évolution notable au cours de ces vingt-cinq dernières années, passant du statut d'initiative militante en 1989 à celui de projet inscrit dans les missions du Ministère de l'enseignement supérieur et de la

---

<sup>60</sup> Association nationale des études féministes - ANEF, *Premier recensement national des enseignements et des recherches sur le genre en France*, Rapport aux Ministères des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, décembre 2003, 107 p.

recherche, via sa Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations (MIPADI) en 2010. Pour arriver à cette reconnaissance institutionnelle, plusieurs étapes ont dû être franchies, toutes portées par l'action militante.

#### *Les dossiers militants de l'Association nationale des études féministes*

Les premières initiatives émanent de l'ANEF, qui a produit des documents construits sur la seule force militante de l'association, entre 1989 et 1995. En 1989, un premier dossier, réalisé pour le Ministère de l'éducation nationale (MEN) dans le but d'appuyer une campagne pour la création de postes fléchés à l'université, aboutit à la création de deux postes en 1991. En 1993, un deuxième document, présenté dans le cadre de la première table ronde « Études et recherches féministes et sur les femmes », propose un nouvel état des lieux, dénombrant 70 enseignements dans 12 universités. Deux ans plus tard, en 1995, en contrepoint du bilan officiel figurant dans le rapport de la France pour la conférence de Pékin, l'ANEF présente son contre-bilan dans le cadre du Colloque International de Recherche de la Mission de préparation de la IV<sup>ème</sup> Conférence mondiale de l'ONU, conférence de Pékin<sup>61</sup>. La même année, elle produit une étude en réponse à une demande de la Commission européenne DGXXII (SIGMA, évaluation du programme *Erasmus*). Tous ces documents font état d'une situation française peu glorieuse et de la nécessité pour les institutions concernées de se saisir de la question. Il faut pourtant attendre le début des années 2000 pour qu'un premier recensement national institutionnel voie le jour.

#### *Une étape dans l'institutionnalisation des études féministes et sur le genre*

Le *Premier recensement national des enseignements et des recherches sur le genre en France*<sup>62</sup>, dit RG1, est la première tentative institutionnelle et nationale de mesurer le développement des enseignements et des recherches. Les évolutions du contexte socio-politique, tant national qu'international, permettent de comprendre ce premier pas vers l'institutionnalisation.

Suite à la conférence de Pékin (1995) la France s'est engagée à prendre en compte la dimension du genre dans l'ensemble des politiques publiques. Par ailleurs, à la faveur du retour de la gauche au gouvernement en 1997, Francine Demichel devient Directrice de l'enseignement supérieur au MEN. Avec Armelle Lebras-Chopart (chargée de mission), elle va incarner au ministère la volonté politique d'agir pour l'égalité femmes/hommes. Une « Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » est signée en février 2000. Elle porte plusieurs projets, dont la création d'un module de formation sur l'égalité des chances pour tous les personnels de la communauté éducative, une action sur la place des femmes dans les programmes, et le développement de la recherche universitaire sur la situation des femmes<sup>63</sup> (BO, 2000).

Dans le volet « enseignement supérieur », le recensement des enseignements sur le genre est décidé. C'est ainsi qu'en 2002 est lancé le premier recensement à l'échelle nationale réalisé à l'initiative des pouvoirs publics. Le mode de recueil des données diffère sensiblement de celui adopté jusque là par l'ANEF ; de ce fait les résultats obtenus sont eux aussi contrastés. Au cours des expériences précédentes, l'ANEF, en mobilisant ses réseaux militants, recueillait des informations partielles mais bien ciblées. Le MEN, en adoptant un circuit hiérarchique (les présidents d'universités et directeurs d'établissements devaient faire remonter l'information), n'a souvent pas atteint les personnes concernées, mais a légitimé l'enquête. Le résultat n'est pas exhaustif, les présidents ayant souvent répondu « il n'y a rien » par méconnaissance de ce qui se faisait dans leur établissement. Une fois les

---

<sup>61</sup> Association nationale des études féministes - ANEF, « Études et recherches féministes et 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.

<sup>62</sup> Association nationale des études féministes – ANEF, 2003, *op. cit.*

<sup>63</sup> *Bulletin officiel de l'éducation nationale*, « Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif », n° 10, 9 mars 2000 : <http://www.education.gouv.fr/botexte/bo000309/MENE0000586X.htm>.

réponses revenues au MEN, le SDFE a souhaité poursuivre la réflexion et a lancé un appel d'offre pour une analyse de ces résultats. L'ANEF, bien placée par son expérience préalable, a été choisie.

Pour mener à bien cette tâche, l'ANEF a constitué un groupe de travail avec un « conseil scientifique » de « vétéranes » et des chargées d'étude, doctorantes. Outre l'analyse de la base de données constituée à partir des réponses à l'enquête du MEN, le groupe de travail a complété ces données par un recueil à partir de son réseau. Il a ensuite proposé des pistes méthodologiques, réalisé un bilan des postes fléchés, replacé l'ensemble dans l'histoire des études féministes et adopté une perspective comparative internationale. Ce travail conséquent, encore largement militant, a conduit à des recommandations consignées dans le rapport, toujours disponible, rendu au Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, au Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle et au SDFE, en décembre 2003.

Depuis cette date, la situation n'a cessé d'évoluer, posant d'une façon nouvelle la question de la place et de la visibilité des enseignements sur le genre.

### *Un recensement partiel pour appuyer une réflexion méthodologique*

Depuis le milieu des années 2000, les universités connaissent de profonds bouleversements qui ne peuvent manquer d'avoir des répercussions sur l'offre de formation. La mise en place du LMD<sup>64</sup> a suscité la création ou le remodelage de nombreuses unités de formation ; le passage des universités à l'autonomie modifie les rapports de force et les partenariats ; la masterisation des formations préparant aux métiers de l'enseignement redessine les contours des formations et peut apparaître comme une opportunité d'introduire des thématiques liées au genre ou à l'égalité femmes/hommes dans des cursus dont elles pouvaient être jusque là absentes.

Par ailleurs, le SDFE poursuit sa politique de promotion et développement de l'égalité dans une perspective interministérielle. Dans la continuité de la convention de 2000, la « Convention interministérielle pour l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif », signée en juin 2006 par huit ministères dont celui de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, fixe trois axes de travail : « 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 des sexes ; intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif »<sup>65</sup>. Par conséquent, avoir une meilleure visibilité sur les formations supérieures à l'égalité constitue un besoin incontournable des instances en charge de la promotion de celle-ci.

Dans cette perspective, le SDFE mandate l'ANEF en 2008 pour une recension des enseignements universitaires « à l'égalité hommes-femmes ». Ce deuxième recensement institutionnel (dit RG2), réalisé par l'association avec un financement symbolique, est un recensement spécifique qui ne porte pas sur l'ensemble du champ des enseignements sur le genre<sup>66</sup>. Limité aux segments des enseignements « à l'égalité hommes-femmes », il a apporté un éclairage méthodologique et sert aujourd'hui de base à la réflexion en cours pour la constitution d'une base de données plus large et pérenne.

### *Un nouveau contexte pour une étape supplémentaire dans l'institutionnalisation*

À partir de 2010, les enseignements sur le genre acquièrent une nouvelle visibilité grâce à plusieurs initiatives qui renforcent leur légitimité.

---

<sup>64</sup> Réforme Licence-Master-Doctorat.

<sup>65</sup> *Bulletin Officiel de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche*, « Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif », n° 5, 1<sup>er</sup> février 2007 : <http://www.education.gouv.fr/bo/2007/5/MENE0603248X.htm>.

<sup>66</sup> Association nationale des études féministes - ANEF, *Recension des formations « Égalité femmes-hommes, hommes-femmes » dans l'enseignement supérieur*, Rapport au Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville / Service des droits des femmes et de l'égalité, 2009, 53 p.

Notamment, à la rentrée 2010, l'ouverture du Programme de Recherche et d'Enseignement des SAVoirs sur le GENre (PRESAGE) à Sciences Po. donne lieu à une présentation très médiatisée. L'introduction d'un enseignement obligatoire sur le genre pour tous les étudiant.e.s de cette prestigieuse institution ne passe pas inaperçue et suscite un changement de regard sur les multiples enseignements, souvent éclatés, qui sont dispensés depuis des années dans une plus grande discrétion au sein des universités. Marie-Jo Zimmermann constatait en 2008 : « Globalement, ces formations donnent l'image d'initiatives parcellisées, pas toujours continues d'une année sur l'autre, et dépendant beaucoup de l'engagement des acteurs sur ce sujet »<sup>67</sup>.

De son côté, le SDFE renforce son soutien à l'ANEF pour la réalisation d'un recensement national (dit RG3) devant conduire à la constitution d'une base de données interactive consultable sur le web. L'objectif est à la fois de permettre aux enseignant.e.s de faire connaître leurs formations tout en participant à la mise à jour de cette information et d'offrir aux étudiant.e.s une connaissance large et actualisée des formations à leur disposition à partir d'une recherche par localisation géographique, par discipline ou par diplôme, sur un site Internet unique, simplifiant leurs recherches.

En outre, début 2010, la Mission pour la place des femmes au CNRS, en partenariat avec l'InSHS (Institut des Sciences Humaines et Sociales), l'InSB (Institut des Sciences Biologiques) et les principaux réseaux de recherche sur le genre (MAGE, Fédération RING, ANEF, EFiGiES, les Cahiers du genre), lance le *Recensement national des chercheuses et chercheurs et des équipes et unités de recherche travaillant sur le genre et/ou les femmes*<sup>68</sup>. Ce projet de grande ampleur fait émerger des pans peu visibles de la recherche et donne un aperçu de la grandeur de ce champ, à travers les quelques 2048 fiches recueillies à la fin 2011, dont 1025 accessibles au public après validation. Il constitue également la base sur laquelle s'appuie l'InSHS pour créer, en janvier 2012, le GIS Institut du genre<sup>69</sup> qui marque une nouvelle étape dans l'institutionnalisation des études sur le genre. S'il reste focalisé sur la recherche, le recensement du CNRS apporte quelques informations sur les enseignements et, surtout, fait prendre conscience que l'une et l'autre restent intimement liés. Cette prise de conscience est également favorisée par l'arrivée, en octobre 2010, de l'ancienne directrice de la Mission pour la place des femmes au CNRS, qui a initié le recensement des recherches, Agnès Netter, au poste de cheffe de la MIPADI. Très vite, le principe d'un recensement des enseignements est acté par le Ministère et inscrit dans les missions de la MIPADI. L'action de l'ANEF, soutenue par le SDFE, rencontre donc la volonté politique du Ministère de réaliser ce nouveau recensement, sur le modèle de celui réalisé au CNRS.

Une fois cette volonté déterminée, arrive la phase de préparation et de mise en œuvre. Comment procéder ? Quelle méthodologie adopter ? Au-delà des enseignements tirés des premières expériences françaises, existe-t-il des exemples en Europe susceptibles d'ouvrir de nouvelles pistes, d'apporter des méthodes transférables, des réussites à reproduire ou des difficultés à anticiper ? Une recherche documentaire destinée à repérer les recensements effectués dans divers pays européens et à identifier leurs modalités de réalisation devait permettre de répondre à ces questions. Or les résultats de cette enquête menée en 2011-2012 montrent une faible quantité de recensements de ce type ou, en tout cas, une faible visibilité de ce qui a été mené, et de ce qui perdure en termes d'actualisation.

Dans d'autres pays d'Europe, des obstacles variés

---

<sup>67</sup> Marie-Jo Zimmermann, *Rapport d'activité, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, juillet 2007 - novembre 2008, n° 1295, Assemblée nationale, p. 53. <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i1295.pdf>

<sup>68</sup> <https://recherche.genre.cnrs.fr/>

<sup>69</sup> Ce GIS (Groupement d'Intérêt Scientifique), initié par l'InSHS, regroupe l'essentiel des équipes de recherche sur le genre en France (UMR et EA), à travers l'adhésion des universités ou grands organismes (EHESS, EPHE, ENS, Ined, Inserm) qui accueillent ces équipes. Les fédérations de recherche ou réseaux préexistants qui ont souhaité être associés au GIS ont le statut d'associé (non cotisant) : Fédération de recherche sur le genre RING, Institut Émilie du Châtelet (Région Île-de-France). Sa mission première est de favoriser la visibilité et la reconnaissance des recherches sur le genre, toutes disciplines confondues, d'abord en France, puis au niveau international.

Des investigations sur Internet et des requêtes effectuées dans les réseaux universitaires et auprès des personnes-ressources identifiées ont abouti à plusieurs constats. Ce qui émerge en premier lieu est l'absence quasi-totale de recensements uniquement axés sur les enseignements. En effet, ces derniers, dans les pays européens concernés par l'enquête, sont le plus souvent liés aux recensements des recherches, voire des chercheur.e.s. Par ailleurs, les informations recueillies à l'occasion de cette mise en perspective internationale sont de trois ordres : la commande et la coordination des recensements, les difficultés de pérennisation et d'actualisation, et les enjeux qui leur sont liés.

Des types de coordination diverses, mais peu de recensements précis et actualisés visibles sur le net. Lorsque s'élabore un projet de recensement, se pose la question de la répartition des rôles entre les instances institutionnelles et les différents réseaux qui existent, que ce soit au niveau national ou à un niveau international. Qui va coordonner le recueil d'informations ? Leur traitement ? Leur diffusion ? Qui va assurer la gestion administrative ? L'appui technique ? Avec quelle périodicité ? Quelle actualisation ? Et quelle diffusion des résultats ? Par qui ? Sur quels supports ?

#### *Au nord : une institutionnalisation précoce mais peu de visibilité partagée*

Les pays nordiques, connus pour leur avance en matière de développement et de structuration des études genre, nous apportent des éléments de réflexion intéressants. Ces pays sont considérés comme ayant atteint un « très haut » degré d'institutionnalisation<sup>70</sup> et se caractérisent par un double processus d'intégration de la perspective genre dans les différentes disciplines et d'autonomie des études genre à travers la création d'entités administratives propres ou de départements universitaires<sup>71</sup>. Pourtant, ils ne semblent pas être parvenus à diffuser de manière visible en anglais un catalogue, quel qu'il soit, des enseignements sur le genre.

Par exemple, un recensement des « *Women's studies* » réalisé en Finlande en 1999, est toujours consultable sur le site d'une association finlandaise, la FWS (*Association for Finnish Women's Studies*)<sup>72</sup>, qui ne dit rien de la manière dont il a été effectué ni s'il a jamais été actualisé. Toutefois, la liste disponible est celle des établissements concernés et non celle des cours eux-mêmes.

Dans tous les cas, la recherche d'enseignements sur le genre, effectuée en français ou en anglais sur le net, ne permet pas de trouver une base de données nationale. Chaque université propose ses propres enseignements, avec plus ou moins de visibilité. Au Danemark, le lien, visible sur le site du Centre National danois d'information sur le Genre et les Femmes, vers « *The co-ordination for Gender Studies in Denmark* » est mort. Une seule liste d'enseignements a été repérée, pour la Suède, sur un site commercial à destination d'étudiant.e.s indien.ne.s<sup>73</sup>.

#### *Au sud, des recensements invisibles aux catalogues non actualisés*

Si l'institutionnalisation des études genre est aboutie dans les pays du nord et en bonne voie dans d'autres pays d'Europe, en dépit des barrières fédérales et linguistiques, ce n'est pas toujours le cas au sud où elles peinent à acquérir leur légitimité.

On peut citer l'exemple de l'Italie. Ce pays a été le théâtre de débats intenses, dans les deux dernières décennies du vingtième siècle, entre tenant.e.s et adversaires de l'institutionnalisation des « *Women's*

---

<sup>70</sup> Selon l'expression utilisée par Harriet Silius « L'institutionnalisation des études genre en Europe », Les recherches genre, un défi au delà de la parité. Recensement, bilan et perspectives, Paris, 8 mars 2012, <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article289>. On peut citer à titre d'exemples la création en 2001 du réseau Hilma – Network for Gender Studies (<http://www.hilmaverkosto.fi/english>) par le Ministère de l'Éducation finnois avec un objectif de coordination nationale des sept unités finnoises de *Gender and Women's Studies* ou encore celle d'un secrétariat général pour la recherche genre, créé en 1996 en Suède.

<sup>71</sup> Solveig Bergman (coord.), *Women's Studies and Gender Research in Finland. Evaluation report*, Publications of the academy of Finland 8/2002.

<sup>72</sup> <http://www.helsinki.fi/akka-info/FWS.html>

<sup>73</sup> URL : <http://www.uniguru.co.in/studyabroad/studies/sweden-university-courses/sweden-gender-studies/courses/i/fb.2/all189/1/programs.html> Dernière consultation le 24/08/12



*Studies* », liés d'une part à une forme de méfiance réciproque des politiques et des chercheur.e.s et d'autre part aux risques de sortir des « logiques universitaires »<sup>74</sup>.

Depuis la réforme de l'université en 2001-2002, les enseignements sur les femmes et le genre se sont multipliés, mais dans le contexte d'une mise en concurrence des universités, ce qui aboutit à « une situation paradoxale, avec [...] un Ministère qui préconise des cours dans les universités sur un sujet non reconnu, sauf exception ; des Universités qui organisent une didactique sans avoir, en principe, formé les enseignants ; des femmes qui suivent un cours dans une Université sans être inscrites et des étudiants universitaires, régulièrement inscrits, qui terminent leurs études et reçoivent des titres officiels sans aucune obligation de connaître l'histoire de la moitié de la société, ni d'être formés à la politique européenne sur la parité homme-femme, politique qui les concerne et les touche directement »<sup>75</sup>.

Un recensement a été mené en 1989 et en 1993, en relation avec la dynamique engagée par les *Cahiers du GRIF*, mais les résultats n'apparaissent pas sur le web. Par contre, le site de l'*Osservatorio sulla differenza/differenze sessuale e generazionale*<sup>76</sup>, mis en ligne en 2005, fait état du recensement des cours sur le genre comme l'un des objectifs de ce projet. Une cartographie des études genre (« *mappa degli studi di genere nelle universita italiane* ») dans les universités italiennes a ainsi été effectuée en 2005-2006 par Enza Sommella. Elle est structurée en trois entrées : carte des offres de formation, centres d'études et de recherches, associations. Pour ce qui concerne le premier item, celui qui nous intéresse dans ce contexte, la typologie annoncée est la suivante : cours *di laurea* et enseignements, cours de perfectionnement et master, doctorats, formation continue en collaboration avec le Ministère des *Pari Opportunita* (égalité des chances)<sup>77</sup>. Il s'agit là d'un des rares catalogues en ligne orienté genre et présentant des cours, et non le contexte dans lequel ils sont donnés, mais aucune actualisation ne semble avoir été effectuée durant les six dernières années, durée bien longue si l'on considère la tendance à la labilité<sup>78</sup> des enseignements universitaires<sup>79</sup>.

### *En contexte anglo-saxon, le genre dissous dans le flou et la quantité de thématiques*

Du côté du Royaume-Uni, les enseignements sur le genre sont repérés au sein d'une base de données accessible en ligne pour présenter l'intégralité de l'offre de formation supérieure. Plus visible et, semble-t-il, relativement actualisée, sans toutefois que nous ayons pu vérifier la validité ni l'exhaustivité des informations apportées, cette base gérée par l'UCAS (*Universities and colleges admission services*), « gère les demandes d'accès à plus de 40 000 cursus de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni » et permet de « rechercher des informations concernant les cursus proposés, les universités et les grandes écoles disponibles, les conditions d'accès et les procédures de sélection »<sup>80</sup>.

Une requête à partir du mot « *gender* » sur le moteur en ligne aboutit à deux orientations « *all Gender courses* » et « *Gender Studies* ». Pour le premier choix, douze enseignements répartis sur neuf universités. Pour le second, également douze « *courses* », pour huit universités. Les deux listes ne correspondent que partiellement. Une requête à partir de « *Women* » aboutit à une alternative : « *all women courses* » et une proposition de quatre items, « *Fashion Design Womenswear* », « *Women cultural* » (une proposition), « *Women's Health* » (quatre « *courses* » pour trois

<sup>74</sup> Ginevra Conti Odorisio, « État et structuration des études de genre en Italie », À propos des études de genre dans les pays européens. Où en sommes-nous ? Rencontre européenne du RING, Saint-Denis, 27-28 octobre 2006, <http://www.univ-paris8.fr/RING/activites/rencontres.euro/odorisio.italie.html>

<sup>75</sup> Ginevra Conti Odorisio, *op. cit.*

<sup>76</sup> <http://www.osservatoriosulladifferenza.unina.it/index.html>

<sup>77</sup> <http://www.osservatoriosulladifferenza.unina.it/ricerca.htm#mappa>

<sup>78</sup> Labilité: nf., fait d'être instable.

<sup>79</sup> Un récent rapport de l'Association italienne de sociologie, présenté le 10 mai 2013 à l'université de Rome, montre que sur un total de 57 universités italiennes publiques, 16 seulement dispensent au moins un enseignement sur le genre. <http://www.ilfattoquotidiano.it/2013/05/10/studi-di-genere-mappa-su-57-atenei-pubblici-solo-16-coinvolti-e-l87-e-fatto-da-donne/589236/>

<sup>80</sup> <http://www.ucas.com/>

universités) et « *Women's studies* » (trois « courses » pour trois universités). Ni « *feminist* » ni « *sex* », utilisés seuls ou dans une expression, n'apparaissent dans les mots-clés. Il y a donc un certain flou terminologique, susceptible d'égarer les étudiant.e.s potentiel.le.s. Le genre est en quelque sorte dissous dans l'ensemble des thématiques qui peuvent n'avoir que peu de rapport avec lui.

Quelle que soit la région d'Europe observée, il est difficile de trouver une information ciblée, actualisée et visible concernant les enseignements sur le genre, et cela indépendamment du degré d'institutionnalisation ou de coordination atteint. De rares bases de données nationales existent, dans lesquelles le genre est noyé dans la masse d'informations et peu visible. Lorsqu'une base de données spécifique est constituée, elle est subordonnée à des financements éphémères et n'est pas actualisée. Surgissent dès lors des questions sur les obstacles potentiels. Ils peuvent être d'ordre politique et/ou économique, mais aussi d'ordre technique – nous n'insisterons pas sur les difficultés à maintenir à jour un site et à lui donner une visibilité correcte – et d'ordre linguistique comme c'est le cas en Belgique et en Suisse.

### La question linguistique

La question de la langue dans laquelle les données sont recueillies et présentées se pose à un double niveau, national et transnational.

#### *Au niveau national : gérer le multilinguisme*

Effectuer un recensement au niveau national peut s'avérer plus difficile en contexte de plurilinguisme. Pourtant, les exemples de la Belgique et de la Suisse montrent que cela ne constitue pas un obstacle insurmontable.

La Belgique a ainsi lancé en 2005 un appel d'offre pour la réalisation d'un recensement des recherches et enseignements mené dans les langues officielles. « Cette étude avait pour objectif le recensement de l'ensemble des recherches entreprises en Belgique depuis 1995 en matière de rapports sociaux de sexes, d'égalité entre femmes et hommes, de *women's studies*, ou d'études féministes. Cet inventaire devait, en outre, contenir l'ensemble des enseignements et des formations actuellement dispensés ou en préparation en Belgique et qui concernent les rapports sociaux de sexe, l'égalité entre femmes et hommes, le féminisme, les études féministes, études genre, ou les *women's studies*<sup>81</sup>. L'adjudicataire en a été l'absl<sup>82</sup> bilingue Sophia<sup>83</sup> qui constitue un, « réseau de coordination des études féministes » créé en 1990. Ce réseau a mis en ligne une base de données organisée en trois sections : « recherches », « enseignements » et « publications ». Il est ainsi possible de « rechercher dans les programmes d'étude et dans les cours ». Les enseignements sont classés par thèmes, et présentés par titre, titulaire, institut, public ciblé et langue (quatre langues au total : les trois langues nationales et l'anglais). Il est aussi possible d'effectuer une recherche en fonction du caractère diplômant ou non de la formation.

Ainsi, en Belgique où l'existence de trois communautés linguistiques est affirmée dans la Constitution (article 2) et dans les lois linguistiques, et où la fédéralisation de l'État se développe, un recensement à l'échelon national a pu être effectué malgré les difficultés rencontrées. Toutefois, l'actualisation en est difficile, car elle implique des heures de travail qui ne sont pas financées à l'heure actuelle.

La Suisse offre un exemple de coordination fédérale qui prend en compte les langues des différents cantons, et qui se montre dynamique en matière de développement des études genre<sup>84</sup>. Un

<sup>81</sup> Site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/>

<sup>82</sup> Absl : association sans but lucratif, en Belgique.

<sup>83</sup> Sophia ASBL, Étude de faisabilité relative à la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique, Rapport final, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011 <http://www.sophia.be/index.php/fr/pages/view/15>

<sup>84</sup> Gaël Pannatier et Magdalena Rosende, « Les Études Genre en Suisse : entre dynamisme et institutionnalisation précaire », Rencontre internationale du RING, Saint-Denis, 27-28 octobre 2006, <http://www2.univ-paris8.fr/RING/activites/rencontres.euro/panatier.rosende.suisse.html> (consulté le 3 fév. 2012).

recensement des enseignements y est mené depuis 2005 par *Gender Campus*, « La plateforme d'information, de communication et de mise en réseau des Études Genre et de l'égalité des chances dans les hautes écoles suisses »<sup>85</sup>. La base de données est entre autres nourrie par le LIEGE<sup>86</sup>, Laboratoire Interuniversitaire en Études Genre, créé en 2000. Depuis le début de l'année 2008, le LIEGE et *Gender Campus* mènent une partie de leurs activités ensemble. Les activités de niveau national ou international du LIEGE centrées sur la gestion et la diffusion de l'information sont poursuivies dans le cadre de la plate-forme *Gender Campus* financée principalement par le projet de coopération CUS « Études Genre Suisse 2008-2012 ». *Gender Campus* qui, jusqu'alors, était plutôt centré sur la Suisse alémanique, s'est donc développé avec une antenne romande prise en charge par le LIEGE (poste de coordination à 30%).

Deux plateformes<sup>87</sup> ont été mises en place, administrées par une seule personne qui se charge à la fois de la collecte et de la mise en ligne<sup>88</sup>. La collecte s'effectue une fois par an en mai-juin, par l'envoi d'un message invitant l'ensemble des enseignant.e.s des universités suisses à transmettre les informations sur leurs enseignements intégrant une perspective de genre. Dans certains cas ces dernier.e.s peuvent saisir directement leurs informations dans la base qui sont validées avant mise en ligne. Deux difficultés se présentent : l'hétérogénéité dans la description des enseignements, plus ou moins sommaire ou détaillée, et la réception d'informations concernant des cours « qui peuvent difficilement prétendre à l'étiquette genre »<sup>89</sup>. En outre, depuis mai 2013 le nouveau site *Gender Campus*<sup>90</sup> propose, en plus des programmes de cours dans les universités et les hautes écoles spécialisées de Suisse, une liste d'enseignements dans des universités étrangères, constituée à partir des informations recueillies dans le cadre de sa *newsletter* et donc non exhaustive.

#### *Au niveau transnational: le choix de l'aire linguistique*

D'autres configurations s'articulent à la dimension linguistique. Au niveau international, celle-ci a prévalu à la mise en œuvre de recensements qui se sont effectués non pas par pays, mais par langue. C'est le cas d'une base de données germanophone.

Le Comité des institutions d'études féministes et études de genre dans l'aire germanophone (KEG) publie en ligne une base de données qui est annoncée comme résultat d'un recensement datant de 2006, mais dont la consultation révèle qu'elle est actualisée. Elle s'articule autour de cinq entrées : institutions (35), chaires professionnelles (106), programmes de Gender Studies, priorités, programmes doctoraux. Pour ce qui concerne les programmes d'enseignement, elle renvoie à des listes diffusées sur le site du *Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien*<sup>91</sup>, regroupant, par niveau d'études, les offres de trois pays : Allemagne, Autriche, Suisse.

Plus attendue, une base de données anglophone concerne l'ensemble du *Commonwealth*. Disponible sur le site de *The Association of Commonwealth Universities (ACU)*<sup>92</sup>, elle est le fruit d'un travail collaboratif en réseau mené par des universités. Une requête à partir de « *gender* » aboutit à 96 réponses, dont 43 pour le Royaume-Uni. A partir de « *women* », 96 réponses dont 23 pour le Royaume-Uni.

Ainsi, contrairement à ce qu'on pourrait penser spontanément le plurilinguisme national ou le partage d'une langue par plusieurs pays (voisins ou non), ne semble pas constituer un obstacle à la création d'une base de données. Au contraire, la Suisse et la Belgique disposent des bases de données les plus complètes et les plus actualisées qui existent à notre connaissance en Europe. La quête d'une forme

---

<sup>85</sup> <http://www.gendercampus.ch/fr>

<sup>86</sup> <http://www.unil.ch/liege> « Le Centre en Études Genre LIEGE a pour premier objectif de développer et de soutenir la recherche dans une perspective de genre à l'UNIL et de renforcer les Études Genre qui se développent à l'UNIL ou à partir de l'UNIL. »

<sup>87</sup> <http://www.unil.ch/liege/page86649.html> et <http://www.gendercampus.ch/fr/studium-forschung>

<sup>88</sup> Selon la personnes en charge de ce travail pour l'UNIL, il représenterait une vingtaine d'heures par an (courrier électronique 2012).

<sup>89</sup> Extrait du courrier électronique reçu de la personne en charge de cette collecte pour l'UNIL.

<sup>90</sup> Ces informations sont disponibles en trois langues : allemand, français, anglais.

<sup>91</sup> <http://www.gender.hu-berlin.de/>

<sup>92</sup> <https://www.acu.ac.uk/>

d'unité nationale et d'une communication entre des communautés aux langues diverses offrirait ainsi un contexte favorable au développement d'outils communs de communication, dont feraient partie les bases de données. La spécialisation « genre » est cependant liée essentiellement au dynamisme de réseaux et de filières universitaires, actualisation et pérennité restant dépendantes des financements accordés. L'articulation réseaux / État est ainsi essentielle dans la régularité des recensements et la diffusion de leurs résultats, qu'on se place à un niveau national ou transnational.

Une alternative : mutualisation collaborative ou coordination supranationale

#### *L'émergence de bases de données collaboratives*

Au cours des recherches sur le net est apparu comme bien référencé le site *gender-studies.org* qui propose de mettre en ligne des informations sur des cursus en études genre ou études féministes, sans restriction de pays. Le principe est celui des ressources en ligne mutualisées, sous licence *Creative Commons*. La source des informations collectées et présentées reste toutefois peu identifiée. L'actualisation est effectuée de manière irrégulière, en fonction de la bonne volonté des contributeurs, mais surtout des capacités des concepteurs et conceptrices (principaux contributeurs et contributrices), qui estiment que les obstacles les plus importants sont « les contraintes de temps et les barrières linguistiques »<sup>93</sup>.

Ces tentatives présentent donc l'avantage d'être peu coûteuses et de permettre une actualisation fréquente sinon permanente. Elles présentent toutefois l'inconvénient de l'irrégularité et de la dépendance à la disponibilité d'une personne. En outre, elles ne favorisent ni la coordination, ni la validation scientifique quant à l'effectivité d'une perspective de genre, ni l'exhaustivité des données recueillies. Au contraire, elles semblent donner une vision fragmentaire, voire déséquilibrée, du champ sans que puissent être connues les logiques qui président à leur actualisation. L'exemple de la France tend ainsi à montrer que les laboratoires de recherches et grandes associations localisés dans les grandes villes et en région parisienne sont privilégiés<sup>94</sup>. Enfin, certains pays apparaissent beaucoup mieux renseignés que d'autres.

On peut cependant noter que ce type d'initiative peut permettre d'éviter la mainmise par le secteur marchand qui commence à s'intéresser à la question.

#### *Un créneau pour le secteur marchand ?*

En effet, des sites commerciaux proposent aujourd'hui leurs services. Par exemple, le site commercial relié au groupe *Hotcourses media group*<sup>95</sup> présente une base de données sur laquelle une requête peut être effectuée à partir de « *Gender Studies Postgraduate courses in the UK* ». Elle aboutit à 56 résultats pour l'ensemble du Royaume-Uni, qui peuvent être affinés par pays ou région. Il est cependant impossible de savoir comment la base a été constituée ni à quel rythme elle est actualisée. Mais le site étant bien référencé sur le net, il peut être consulté par davantage d'étudiant.e.s potentiel.le.s que d'autres bases de données.

Ainsi, des projets de tout type, mais aussi des conventions bi- ou multilatérales ont mis en place des réseaux qui rendent plus visible l'offre de formation pour les personnes qui s'inscrivent et s'identifient à chacune de leurs visites et qui, dans certains cas, payent pour accéder à l'information complète. C'est ainsi qu'ont été constituées des bases de données diverses. Elles concernent cependant plus fréquemment les cursus et les expert.e.s que les enseignements eux-mêmes. Les TIC sont largement sollicitées pour l'affichage des offres de formation. Ce sont donc des sites, des blogs, des plateformes qui se développent et, depuis quelques temps, les réseaux sociaux tels que *Facebook* apportent de nouvelles possibilités de développement.

---

<sup>93</sup> Propos recueillis par courrier électronique lors de l'enquête menée en 2012.

<sup>94</sup> Lyon, Paris, Saint-Denis, Toulouse.

<sup>95</sup> <http://www.hotcourses.com/>

Les résultats de recensements deviennent des « vitrines » de l'enseignement et de la recherche à tous les niveaux, depuis le niveau individuel jusqu'au niveau supra-étatique.

Si l'institutionnalisation est bien un phénomène constaté dans tous les pays, son processus étant souvent lent et d'ampleur variée en fonction des contextes, des alternatives aux recensements et recensions conduites dans le cadre institutionnel sont observables depuis quelques années. Il s'agit de la constitution de bases de données collaboratives.

Au final, cette revue des expériences européennes montre des situations variées dans des contextes peu comparables, mais surtout elle met en lumière le peu de visibilité, non seulement des résultats mais aussi des procédures adoptées, ce qui interroge sur la qualité, l'actualité et l'exhaustivité des informations apportées. Si la France apparaît plutôt retardataire en matière de diffusion et de reconnaissance des enseignements sur le genre, il n'en va pas de même concernant les tentatives de recensement et de visibilité de ce champ.

### Une méthodologie délicate

De par ses objectifs et son ampleur, RG3 pose un certain nombre de questions méthodologiques, dont toutes n'ont pas trouvé réponse à ce jour.

### L'importance des partenariats

Tout d'abord, la réussite d'un tel projet repose sur un partenariat solide, qui associe des associations scientifiques et des acteurs institutionnels. L'ANEF a ainsi constitué un groupe de travail réunissant des représentant.e.s de la MIPADI, de la Mission pour la place des femmes au CNRS, de l'Institut Émilie du Châtelet, de la fédération de recherche RING, des associations Femmes et sciences et Femmes et mathématiques. Par ailleurs, au delà du groupe de travail, les différents réseaux ont permis de recruter des volontaires dans une diversité d'établissements d'enseignement supérieur et relevant de disciplines variées pour tester le questionnaire au fur et à mesure de ses phases d'élaboration.

Des rencontres régulières ont permis de préciser la répartition des rôles entre les partenaires, de fixer un calendrier de travail, de définir le périmètre et la méthodologie de l'enquête, ainsi que de réaliser un travail de fond sur le questionnaire.

### La réflexion sur le questionnaire

Le travail sur le questionnaire a en effet soulevé de nombreuses interrogations.

Il est décidé que, même si les enseignant.e.s doivent être bien identifié.e.s, l'entrée est celle des enseignements et non des personnes qui les dispensent. Certaines personnes seront donc amenées à remplir plusieurs fiches, une par enseignement. Aussi, pour faciliter la saisie, les informations mutualisables entre les différentes fiches d'une même personne doivent être identifiées en amont.

### Une unité de mesure commune et claire

L'expérience passée, comme celle de nos voisins européens, montre que la notion de « cours » reste parfois très vague, et qu'il est indispensable de fixer une unité de mesure pour éviter les distorsions liées aux manières plus ou moins détaillées de renseigner les fiches. Par exemple, lors du RG1, l'université Paris Dauphine apparaissait mieux pourvue que celle de Toulouse 2, car les réponses avaient été très développées pour la première et moins pour la seconde où les enseignements étaient pourtant plus nombreux, avec notamment un cursus complet en master. Dans le même ordre d'idées, le principe adopté par RG1 de distinguer les enseignements « portant spécifiquement sur le genre » et les enseignements « comprenant la dimension du genre » sera reprise. La définition large adoptée est la suivante : « Par enseignement, il est entendu ici toute transmission de connaissances dans le cadre d'une formation de l'enseignement supérieur ; que cette transmission relève de la formation initiale ou continue, qu'elle constitue une partie de module ou une unité complète, qu'elle soit assurée par un.e enseignant.e titulaire ou par un.e vacataire, qu'elle prenne place dans une université (dont les

composantes IUFM) ou toute autre institution de l'enseignement supérieur en France » ; des questions ciblées permettent ensuite d'affiner et de distinguer les différentes catégories d'enseignement.

### *Un thésaurus à créer*

La question des mots-clés reste en discussion. S'il apparaît utile d'en proposer, ou de recueillir ceux énoncés par les enseignant.e.s, leur choix reste très problématique. Non seulement ces mots-clés peuvent différer d'une discipline à l'autre, mais un même terme peut être entendu différemment selon les disciplines, les courants ou les auteur.e.s à l'intérieur de ce champ non stabilisé ; le terme « genre » lui-même en est le premier exemple. Adopter un même mot-clé ne signifie donc pas nécessairement aborder la question de la même manière ni se référer aux mêmes sources. Quant à opter pour un strict recueil des mots-clés apparaissant dans les intitulés des enseignements, cela ne résout pas la difficulté. Cette option est en effet à rapporter aux constats du RG2, selon lequel les ancrages disciplinaires et théoriques produisent un brouillage de l'information qui amène parfois à des intitulés de formation peu explicites. Dans certains cas, la force des ancrages théoriques, l'attachement à la présence du mot « genre » ou des concepts utilisés par les enseignant.e.s se révèlent dans les libellés choisis, qui apparaissent alors d'une extrême variété. Dans d'autres cas, la force des traditions disciplinaires l'emporte, certains champs, comme le droit, restant sur des intitulés très figés qui laissent peu de place aux initiatives des enseignant.e.s. Enfin, en licence comme en master, les intitulés demeurent souvent très larges, et ce n'est que dans le détail que l'on peut retrouver la thématique recherchée<sup>96</sup>. Sans compter les enseignements qui « avancent masqués » et adoptent des intitulés volontairement neutres. Finalement, la définition d'une nouvelle nomenclature de l'offre de formation, initiée au printemps 2013 par la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, devrait conduire à reconsidérer la question<sup>97</sup>. Si le genre disparaît purement et simplement des intitulés de diplômes ramenés à leur dimension disciplinaire, c'est bien par les mots-clés que se fera la recherche, et par eux seuls. Si, en revanche, le genre trouve sa place dans une liste nationale considérablement réduite et homogénéisée, il pourrait être intéressant de prendre en compte les intitulés. Cette option ne concerne toutefois que les cursus complets et laisse la question ouverte pour tous les enseignements plus ponctuels.

### *Asseoir la dimension pédagogique en intégrant les objectifs*

Un moyen de contourner cette difficulté, tout en asseyant la dimension pédagogique de ce recensement est d'utiliser le référentiel de compétences réalisé par le réseau Athéna<sup>98</sup>. Ainsi, au-delà des différents positionnements des enseignant.e.s, les objectifs pédagogiques identifiés pour chaque enseignement peuvent constituer une référence commune<sup>99</sup>. Le référentiel étant rédigé en anglais, nous avons fait le choix d'une traduction s'alignant sur la convention qui a cours en France et qui consiste à utiliser les verbes « connaître » pour les savoirs, « savoir » pour les savoir-faire et « être » pour les savoir-être<sup>100</sup>. Ces derniers n'apparaissant pas dans ce référentiel.

<sup>96</sup> Association nationale des études féministes - ANEF, 2009, *op. cit.*

<sup>97</sup> L'annonce début 2013 par la ministre Geneviève Fioraso de la simplification de l'offre de formation par la réduction drastique du nombre des mentions de masters a suscité de nombreuses réactions de la part des enseignant.e.s-chercheur.e.s. Notamment, une « lettre ouverte à Mme Geneviève Fioraso - Pétition », initiée le 28 mars 2013 par Sauvons la recherche a recueilli près de 10 000 signatures (9660 au 25 mai). La crainte d'une disparition des masters identifiés genre a par ailleurs conduit Danielle Bousquet, présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, à interpeller la ministre. Cette dernière a tenté de rassurer la communauté scientifique en ces termes le 7 mai 2013 : « les études de genre trouveront les conditions de leur épanouissement dans le cadre de ces nouvelles nomenclatures. (...) Je veillerai personnellement à la reconnaissance des enseignements et recherches sur le genre qui me tiennent très à cœur ».

<sup>98</sup> Athena (Advanced Thematic Network in European Women's Studies) & DG Education and Culture; Longlife learning, Tuning Educational Structures in Europe. Reference Points for the Design and Delivery of Degree Programmes in Gender Studies, 2010, 147 p.

<sup>99</sup> Muriel Salle, « Enseigner au prisme du genre : une compétence à acquérir et à reconnaître », 2011, En ligne : <http://gem.hypotheses.org/360> (dernière consultation le 9 juin 2012)

<sup>100</sup> Christian Batal, *La gestion des ressources humaines dans le secteur public : L'analyse des métiers, des emplois et des compétences*, Paris, Les Éditions d'Organisation, 1997.

### Référentiel de compétences spécifiques Athéna :

|                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Demonstrate knowledge of the uses of the concept of gender in research                                                                                                                                                                    | Connaître les usages du concept de genre dans la recherche                                                                                                                                                                                               |
| 2 Demonstrate knowledge of the historical and contemporary social and economic status of women                                                                                                                                              | Connaître le statut social et économique des femmes dans une perspective historique et contemporaine.                                                                                                                                                    |
| 3 Demonstrate knowledge of historical and contemporary cultural representations by and of women                                                                                                                                             | Connaître les représentations culturelles des femmes et produites par les femmes, hier et aujourd'hui                                                                                                                                                    |
| 4 Demonstrate knowledge of the history of national and international women's movements and their connections to other movements                                                                                                             | Connaître l'histoire des mouvements de femmes, nationaux et internationaux et leurs relations avec d'autres mouvements.                                                                                                                                  |
| 5 Demonstrate knowledge of the development of Gender Studies as an interdisciplinary field                                                                                                                                                  | Connaître l'histoire des Études genre en tant que champ interdisciplinaire.                                                                                                                                                                              |
| 6 Demonstrate knowledge of and ability to create dialogues between different branches of feminist theorizing (queer feminist theories, sexual difference feminist theories, feminist Marxism, cyberfeminism, cyborg feminism, etc.)         | Connaître et savoir articuler (situer les uns par rapport aux autres) les différents courants des théories féministes (queer, théories féministes de la différence sexuelle, féminisme marxiste, cyberféminisme, féminisme cyborg, etc.)                 |
| 7 Demonstrate understanding of the interaction between gender and other forms of inequality, such as class, ethnicity, sexual orientation and age                                                                                           | Connaître les interactions entre le genre et les autres formes d'inégalités, telles que les inégalités de classe, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle ou d'âge.                                                                                   |
| 8 Demonstrate understanding of other scholarship that addresses the status of historically disadvantaged groups and power differentials between these and dominant groups (intersectional, postcolonial, queer, men's studies and theories) | Connaître les recherches concernant le statut des groupes historiquement défavorisés et les différences de pouvoir entre ces derniers et les groupes dominants. (intersectionnelle, post-coloniale, queer, études et théories sur les hommes)            |
| 9 Demonstrate understanding of the transnational and cross- cultural dimensions of gender relations                                                                                                                                         | Connaître la dimension transnationale et interculturelle du genre (des rapports sociaux de sexe)                                                                                                                                                         |
| 10 Demonstrate understanding of the role gender plays in power and politics                                                                                                                                                                 | Connaître le rôle du genre dans les questions relatives au pouvoir et au domaine politique                                                                                                                                                               |
| 11 Demonstrate understanding of the way gender scholarship has formulated critiques of traditions of knowledge production and epistemologies                                                                                                | Connaître la manière dont la recherche sur le genre a remis en cause les traditions de production de savoir et les épistémologies                                                                                                                        |
| 12 Demonstrate the ability for independent interdisciplinary research on gender both in academic and non-academic contexts (feminist organization, gender equality activism, equal opportunities policy-making etc.)                        | Savoir mener une recherche indépendante et interdisciplinaire sur le genre, en contexte académique ou non académique (organisations féministes, activisme en faveur de l'égalité des sexes, élaboration de politiques publiques en faveur de l'égalité). |
| 13 Demonstrate the ability for the application of quantitative research methods in research on women and gender                                                                                                                             | Savoir mobiliser les méthodes quantitatives dans la recherche sur les femmes et le genre                                                                                                                                                                 |
| 14 Demonstrate the ability for the application of qualitative research methods in research on women and gender                                                                                                                              | Savoir mobiliser les méthodes qualitatives dans la recherche sur les femmes et le genre                                                                                                                                                                  |
| 15 Demonstrate the ability for the application of critical and independent thinking on gender in different professional and political contexts                                                                                              | Savoir mener un raisonnement critique et indépendant sur le genre, dans différents contextes professionnels et politiques.                                                                                                                               |
| 16 Demonstrate the ability to contribute to the formulation and management of gender equality activism and policy making, and gender mainstreaming                                                                                          | Savoir participer à la formulation et à la mise en œuvre d'actions et de politiques en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, et le <i>gender mainstreaming</i>                                                                                     |

Enfin, comme pour tout questionnaire d'enquête, il s'avère compliqué de trouver les questions et modalités de réponse adaptées à une grande diversité de répondant.e.s. On peut citer, à titre

d'exemple, les items permettant de récolter des informations sur la situation statutaire des personnes : quelles informations recueillir, qui soient pertinentes pour tous les statuts, toutes les disciplines, tous les types d'établissements d'enseignement supérieur en France ? Il importe également de distinguer, dès la conception, les informations qui seront mises en ligne et celles qui seront réservées à l'analyse de la situation.

#### La diffusion du questionnaire

Celle-ci rencontre une double difficulté : celle du ciblage des enquêté.e.s, et celle de la lassitude des enseignant.e.s qui sont régulièrement sollicité.e.s, notamment par leurs institutions de tutelle, mais aussi par le CNRS à travers son recensement des chercheuses et chercheurs. Il apparaît donc stratégique de bien choisir le moment – quand lancer l'enquête, en fonction des dates de finalisation des maquettes et des contraintes de temps pour les étudiant.e.s sur les périodes d'inscription –, et d'expliquer très clairement les enjeux de ce recensement et les liens existant avec celui mené depuis 2010 par le CNRS.

Une campagne d'information s'avère indispensable pour faire connaître le recensement et inviter les personnes concernées à se l'approprier. Reprenant l'expérience des recensements antérieurs, elle s'appuiera sur la complémentarité des voies hiérarchique et réticulaire ; elle passera donc par la voie hiérarchique et institutionnelle – tant ministérielle qu'universitaire –, essentielle pour légitimer l'enquête et pour atteindre des personnes isolées qui seraient restées à l'écart des réseaux, parallèlement à une mobilisation des réseaux de l'ANEF, mais aussi de l'ensemble des associations partenaires, susceptibles d'une diffusion plus ciblée, et du CNRS. Elle devra prévoir des relances, non seulement pour finaliser le recensement sans laisser trop de pans du domaine dans l'ombre, mais aussi pour inviter les enseignant.e.s à actualiser leurs fiches chaque année. Elle prendra la forme de courriers postaux et électroniques, de liens à partir des sites Web des partenaires, d'affiches à diffuser dans les universités et établissements d'enseignement supérieur, mais également de présentations orales ou écrites (posters, flyers, affiches, etc.) lors de manifestations scientifiques ou militantes ayant trait aux questions de genre. Elle mobilisera les services communication des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que les services universitaires de formation continue – identifiés dans RG2 comme manifestant une meilleure compétence en matière de communication et de visibilité de leurs formations –, les bibliothèques universitaires et centres de documentation, sans oublier les référent.e.s du RING et du GIS Institut du Genre au sein des universités.

La campagne d'information constitue un enjeu d'autant plus fort que le périmétrage de l'enquête se veut lui aussi ambitieux et plus étendu que ceux adoptés dans les expériences précédentes. Il s'agit ici de toucher l'enseignement supérieur au sens large : Universités, IUFM (comme écoles internes aux universités) qui deviennent les ESPE<sup>101</sup> en septembre 2013, IUT, grandes écoles, écoles paramédicales, médicales, écoles d'éducateurs spécialisés, ainsi que la formation continue délivrée par l'enseignement supérieur (les DU).

#### La base de données et sa pérennité

Dans un souci partagé de cohérence et de complémentarité, le comité scientifique du recensement des recherches sur le genre et/ou les femmes a exprimé le souhait que le CNRS étudie la possibilité de répliquer l'outil CNRS en vue de son adaptation au recensement des enseignements sur le genre. Mais que cet outil soit transposable ou non, il est jugé primordial que le logiciel qui sera finalement adopté pour RG3 soit compatible avec lui, dans la perspective d'une fusion des deux bases à moyen ou long terme. La base doit également être constituée en vue de permettre une exploitation cartographique des données.

---

<sup>101</sup> ESPE, Écoles supérieures du professorat et de l'éducation.



Le travail de mise en forme des données, lié au choix qui aura été fait collectivement d'un logiciel de gestion des données, précédera la mise en ligne, qui ne saurait être considérée comme l'étape ultime. Enfin, la pérennité de la base et de son utilisation dépend aussi étroitement du choix qui sera fait de l'institution au sein de laquelle elle sera développée. À cet égard, le transfert en 2012 des missions d'analyse des données du recensement des recherches sur le genre et/ou les femmes, d'administration de l'annuaire en ligne et de l'ensemble des activités liées à ce recensement vers le GIS Institut du Genre apparaît comme un élément favorable à la réunion des deux recensements. Cette perspective renforcerait la cohérence et la visibilité d'un projet de recensement global. Elle demanderait toutefois à ce que les financements du GIS Institut du Genre soient consolidés à long terme, ainsi que les moyens humains qui y seraient affectés.

## Conclusion

L'objectif à atteindre est donc de mettre en place une véritable veille informative, fondée sur une base de données dynamique, renseignée régulièrement par des enseignant.e.s, à partir de mots-clés clairement définis et d'objectifs pédagogiques précis. Cette veille doit permettre une lecture aisée des différentes possibilités de formation en fonction de paramètres classiques tels que ceux qui apparaissent déjà (discipline, niveau, lieu) mais aussi en fonction de paramètres plus directement liés à la formation tout au long de la vie, tels que la durée ou encore la relation avec le réinvestissement professionnel potentiel.

Les recherches menées sur les différents processus de recensement, sur leurs actrices et acteurs et sur les résultats et leur diffusion ont montré que, si des obstacles tels que les obstacles linguistiques peuvent être surmontés, d'autres sont à prendre en compte et à intégrer comme de potentiels facteurs de risque qui nécessitent une anticipation.

Le premier risque est celui d'une vision déformée qui peut mettre en difficulté certains cursus ou enseignements. En effet, les recensements non institutionnels et/ou sur la base du volontariat des répondant.e.s comportent le risque, déjà identifié dans les précédentes expériences françaises, d'une image déséquilibrée des enseignements en raison de l'inégalité d'accès aux moyens et de l'absence d'harmonisation des informations recueillies. La question de la coordination est donc première et l'instance chargée de celle-ci, clairement identifiée, doit obtenir les moyens nécessaires pour mener à bien sa mission.

Le second est celui du manque de rigueur et de validation. Il est donc important de prévoir une validation des informations collectées pour éviter le parasitage de la base de données par des fiches ne répondant pas aux critères (clairement précisés dans les outils de collecte de l'information) d'un enseignement sur le genre ou comportant la dimension genre.

Le troisième est celui d'une lassitude des personnes concernées à la fois par les enseignements et par la recherche sur le genre, qui conduit à penser le recensement dans ces deux dimensions. Coupler les recensements des enseignements et des recherches semble à privilégier, non seulement parce que cela permet d'offrir un panorama complet qui a du sens, mais aussi pour éviter de lasser les enseignant.e.s-chercheur.e.s qui seront régulièrement sollicité.e.s pour actualiser des données particulièrement volatiles en matière d'enseignements.

Le quatrième est celui d'un périmétrage qui laisserait de côté des pans entiers de l'enseignement supérieur français. Il apparaît ainsi nécessaire de penser l'enseignement supérieur dans toute sa diversité, au-delà des seules universités et grandes écoles, et de rendre compte de tous les niveaux d'enseignement sans privilégier, comme c'est souvent le cas à présent, les niveaux master et doctorat.

Le dernier concerne le niveau d'information transmis aux personnes concernées, principalement aux étudiant.e.s potentiel.le.s. Ainsi, par exemple, la question de la dimension diplômante ou non des enseignements est à prendre en compte, au même titre que celle des objectifs pédagogiques attribués à chaque enseignement.

Fiabilité, exhaustivité, qualité, visibilité d'informations recueillies en plaçant les institutions d'enseignement sur un plan égalitaire sont ainsi à rechercher. Mettre en place un recensement impose

donc la mise en œuvre d'une méthodologie adaptée soutenue par des moyens humains et financiers à long terme. Tout cela implique un engagement de la part des institutions et tutelles concernées, reflétant une volonté politique forte d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes, sans lesquelles aucun recensement digne de ce nom ne pourra être mené à bien. Un tel recensement peut en outre constituer une occasion pour la France de se distinguer, aucun pays n'ayant à ce jour réalisé une telle veille continue de ses enseignements sur le genre.

## Les recommandations concernant les enseignements sur le genre

### 1/ Fiabiliser et pérenniser la collecte d'informations sur les enseignements sur le genre en France

-Procéder au recensement national des enseignements sur le genre et l'actualiser chaque année, en même temps que le recensement sur les recherches. Le recensement des enseignements, à fusionner avec celui des recherches, devrait être confié à un grand organisme doté des moyens humains et matériels pour cette actualisation annuelle.

### 2/ Développer les enseignements sur le genre

-Encourager la création d'enseignements, voire de cursus, sur le genre, pris en compte dans le processus de certification.

-Intégrer la question du genre dans les programmes et dans les concours.

-Pérenniser les postes fléchés existants et inciter les président.e.s d'université à en créer de nouveaux.

-Ouvrir le débat sur la création d'une section CNU « genre » en complémentarité avec les autres sections disciplinaires.

## Chapitre 3

### La diffusion des savoirs sur le genre

Bien que récente, l'institutionnalisation des études genre a déjà permis la construction et la diffusion de savoirs sur ce domaine. Leur extension dans le cadre universitaire et leur reprise par la société civile ont engendré de profonds changements dans la société française, tels que, pour n'en prendre que deux exemples, la mise en œuvre de politiques de prévention des violences envers les femmes et la lutte contre les inégalités professionnelles. Les études genre constituent ainsi l'un des champs les plus dynamiques des sciences sociales actuelles.

La diffusion des savoirs sur le genre s'effectue, comme pour tout savoir, grâce à des supports scientifiques qui, historiquement, ont été précédés par une importante activité éditoriale militante dont un récent projet européen, le projet FRAGEN (FRAMES on GENder) a rendu compte en mettant en ligne les textes fondateurs du féminisme en Europe<sup>102</sup>.

Une des particularités de la chaîne de diffusion est l'implication forte des acteurs et actrices, en lien avec cette histoire particulière, et au positionnement difficile de l'objet dans le paysage universitaire français, ainsi qu'à la lente progression de l'institutionnalisation que nous avons déjà exposée. Mais ce qui fut un atout est aussi un handicap. En effet, la mobilisation importante des personnes qui se sont engagées dans les processus de publication, d'édition, de collecte et de diffusion fait partie des difficultés rencontrées aujourd'hui. Des réseaux se sont progressivement organisés, ont investi Internet en créant des portails et des listes de diffusion pour accroître la visibilité. Ils ont tenté de recenser et d'indexer l'existant et les nouveautés. Ils ont diffusé des *newsletters* et informé le plus possible sur tout ce qui se produisait comme savoirs, tant au travers de rencontres, colloques, séminaires ou autres que par une médiatisation audio-visuelle, numérique ou sur support papier. Cependant, le coût humain et matériel de ces instruments est lourd au regard des moyens disponibles. Comme des formes de bénévolat se sont mises en place, la pérennisation financière n'a pas toujours paru nécessaire aux instances concernées. Or, de nos jours, ces questions économiques entraînent d'importants risques dans un contexte où les moyens techniques exigent de plus en plus de moyens humains et financiers pérennes.

Comme toute publication à caractère scientifique, un document relatif aux études genre est soumis à deux évaluations *a minima* avant d'être édité : l'une est effectuée par les comités scientifiques qui donnent leur aval pour la publication, la seconde est menée de manière plus indirecte au travers de l'évaluation des revues elles-mêmes qui sont soumises à des classements divers, en particulier, pour ce qui concerne la France, celui de l'Agence d'Evaluation des Revues et Scientifiques, l'AERES. Ces filtres ne sont pas sans entraîner des discriminations.

C'est tout le système de diffusion des savoirs sur le genre qui se trouve actuellement menacé : publication, édition et moyens pour rendre visibles les publications d'une part, évaluation et moyens pour les valoriser d'autre part. Le présent chapitre présente un état des lieux du système de diffusion et des écueils qu'il rencontre aujourd'hui. Il intègre la formation des enseignant.e.s de l'Éducation nationale, vecteurs essentiels de la diffusion des savoirs.

#### Etat des lieux : publication et édition

L'état des lieux proposé est issu de recensements successifs qui se sont déroulés entre 2009 et 2011. L'ANEF a recensé d'une part les revues scientifiques et d'autre part les collections publiant des textes scientifiques. Pour ce faire, des questionnaires ont été adressés aux responsables des revues et des collections, puis dépouillés de manière thématique. Les lignes qui suivent sont issues de l'analyse des données collectées.

---

<sup>102</sup> L'ANEF a eu la responsabilité de la partie française : [www.fragen.nu/aletta/fragen](http://www.fragen.nu/aletta/fragen)

## Les revues scientifiques

Les revues qui couvrent les champs des études féministes, du genre, des sexualités, de l'histoire des femmes, des études gays et lesbiennes sont en France au nombre de six.

### *Des fonctionnements proches malgré les différences*

La plus ancienne des revues, *NQF, Nouvelles Questions Féministes* vient de fêter ses trente ans mais a des racines plus anciennes. En effet, elle a été fondée en 1981 par Simone de Beauvoir, Christine Delphy, Claude Hennequin et Emmanuèle de Lesseps, mais faisait suite à la revue *Questions féministes* créée en 1977. Depuis 2001, *NQF* s'est dotée d'un comité de rédaction franco-suisse, sous la responsabilité de Christine Delphy (CNRS, Paris) et Patricia Roux (Université de Lausanne)<sup>103</sup>. Les *Cahiers du Genre* et *Travail, Genre et Société* ont fêté leurs vingt ans d'existence en 2011. La première est la plus généraliste de l'ensemble, car elle se situe « dans une perspective résolument pluridisciplinaire et internationale »<sup>104</sup>. La seconde est la revue du MAGE (Marché du travail et Genre, au CNRS)<sup>105</sup>. *Clio*, sous-titrée *Histoire, femmes et sociétés*<sup>106</sup> a vu le jour en 1995. Les deux revues les plus récentes, *Genre et histoire*<sup>107</sup>, créée par l'association Mnémosyne en 2007, et *Genre, Sexualité et Société*<sup>108</sup>, datant de 2009, ne sont publiées que par voie numérique, alors que les autres utilisent les deux supports.

Toutes revendiquent une entrée pluridisciplinaire. Certes, les deux revues d'histoire ont un ancrage plus disciplinaire, mais n'excluent pas d'autres disciplines : pour *Clio*, par exemple, la sociologie, la littérature et l'anthropologie.

L'analyse des modes d'évaluation des articles révèle, malgré l'existence de différences, des fonctionnements globalement similaires. Dans l'ensemble, les comités de rédaction et scientifique s'assurent bien de l'anonymat des auteur.e.s autant que des expert.e.s, le plus souvent extérieur.e.s à la revue. Il a été évoqué l'idée de constituer un réseau d'expert.e.s sur le genre, réseau international, car toutes ces revues visent une ouverture à l'international, en publiant soit des articles d'auteur.e.s étranger.ère.s, dans leur langue (*Genre et histoire*), soit des articles traduits.

Pour certaines, comme *Travail, Genre et Société*, c'est le comité de rédaction, composé d'une vingtaine de personnes, qui se réunit en son entier pour établir des fiches d'évaluation et assure un suivi des auteur.e.s. La décision se prend à l'unanimité des votes.

### *Des modes de financement disparates aux impacts négatifs*

De graves disparités sont notées quant aux modes de fonctionnement pratiques, d'édition et de diffusion, liées aux inégalités des ressources. Il ressort de l'ensemble des données des questionnaires que la principale difficulté concerne la pérennisation des financements et des secrétariats de rédaction. Beaucoup trop de tâches sont réalisées par des personnes bénévoles. Quant aux revues qui sont rattachées à un laboratoire, leur situation, si elle est meilleure, est fragilisée par l'autonomie des universités qui risque de mettre en péril certains laboratoires.

Une coordination éventuellement nationale s'avère nécessaire pour pallier l'incohérence actuelle des modalités d'attribution des subventions, en raison notamment de la diversité des organismes. Le CNRS pourrait, par exemple, jouer un rôle plus important qu'aujourd'hui dans les financements qui, à l'heure actuelle, proviennent essentiellement, dans le meilleur des cas, des collectivités territoriales et locales.

L'impact de ces disparités est par exemple visible dans la politique de financement de la traduction : deux d'entre elles font appel au bénévolat (*Genre et histoire* et *Genre Sexualité et Société*) alors que deux autres ont des sources identifiées : un financement associatif pour *Travail, Genre et Société*, des subventions pour les *Cahiers du Genre*.

<sup>103</sup> <http://www.unil.ch/liege/page56833.html>

<sup>104</sup> [http://cahiers\\_du\\_genre.pouchet.cnrs.fr/presentation.htm](http://cahiers_du_genre.pouchet.cnrs.fr/presentation.htm)

<sup>105</sup> <http://www.tgs.cnrs.fr/presentation.htm>

<sup>106</sup> <http://clio.revues.org/index1957.html>

<sup>107</sup> <http://genrehistoire.revues.org/>

<sup>108</sup> <http://gss.revues.org/>

Une exception, toute récente, pourrait redonner quelque espoir à l'ensemble des revues : *Clio* vient de recevoir une subvention (malheureusement non renouvelable) pour quatre ans, afin de financer la revue sous une forme bilingue, qui sera éditée chez Belin (avec une convention CNRS). *Clio* quitte donc les Presses Universitaires du Mirail et émigre à Paris-Nord, où se trouve maintenant son secrétariat de direction, financé également par le CNRS, mais de façon pérenne cette fois. Il semblerait que ce choix du CNRS soit basé sur la forte consultation de *Clio* sur *revues.org*, critère très utilisé dans le monde anglo-saxon.

Décision appréciable, mais reste que les financements auxquels les autres revues ont recours ne sont pas toujours suffisants pour assurer la qualité de la traduction. Or l'enjeu des traductions est capital, que ce soit pour traduire des textes à publier, ou traduire les chercheur.e.s français.e.s, qui souhaiteraient publier dans les revues internationales pour être bien « évalué.e.s ». Par ailleurs, il importe de montrer que les connaissances des chercheur.e.s féministes français.e.s sont incontournables pour approfondir ce champ et l'élargir à l'international.

La pérennisation d'un financement permettrait la mise en place d'une forme de mutualisation, à travers la création d'un pôle de traductrices commun à l'ensemble des revues. Il faciliterait également l'institutionnalisation d'alliances avec les revues étrangères, alliances qui existent de manière informelle depuis une vingtaine d'années, comme c'est le cas par exemple de l'alliance entre *Nouvelles Questions Féministes* et *Recherches féministes* de l'Université de Laval au Québec, ou des numéros montés et publiés conjointement entre les *Cahiers du genre* et *Recherches féministes*.

Ces enjeux de financement et de ressources humaines, en particulier au niveau du secrétariat, se posent avec encore plus d'acuité à l'heure de la nécessité de publier à la fois sur support papier et sous forme numérique, nécessité induite entre autres par l'importance de la présence des revues dans les bouquets numériques, ce qu'imposent les modalités d'évaluation et de classement des revues.

### Les collections

Treize collections ont vu le jour dans les quinze dernières années (annexe 1). Elles avaient été précédées en 1989 par les *Cahiers du CEDREF*<sup>109</sup>, rattachés au Centre d'enseignement, de documentation et de recherche pour les études féministes de ce qui est devenu l'Université Paris Diderot. Puis parurent la collection *Recherches chez Côté Femmes*, en 1991, et Bibliothèque du féminisme, une collection chez L'Harmattan<sup>110</sup>, créée par l'ANEF en 1996.

### Une grande diversité de champs disciplinaires

La plupart des champs disciplinaires liés au genre sont représentés au travers de ces collections : histoire, histoire de l'art, littérature, sciences de l'éducation, sociologie et sciences humaines. Cependant, il est à noter que ni la psychologie ni la philosophie n'ont de collections propres.

Seules trois de ces collections ont permis la publication de colloques et journées : Les Cahiers du CEDREF, Le genre du monde et Bibliothèque du féminisme. Ces publications sont toutefois possibles dans d'autres collections, sous réserve de financements, par exemple dans les Presses Universitaires. L'Harmattan a constitué une exception en externalisant frais et risques. C'est ainsi que, sans cette maison d'édition, de nombreux travaux de chercheur.e.s féministes n'auraient pas été diffusés.

On a donc assisté à une croissance du nombre des collections. Dans une première période, au cours des années 80, n'existaient que la Bibliothèque du féminisme et quelques collections qui ont eu de longues phases de sommeil. Puis, au milieu des années 2000, de nombreuses collections sont créées, souvent par des presses universitaires, ce qui n'était pas le cas dans la période précédente. Elles offrent la possibilité, à côté des ouvrages d'auteur.e.s, de publier collectivement.

### Impact négatif des modalités de financement

---

<sup>109</sup> <http://cedref.revues.org/>

<sup>110</sup> <http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=collection&no=14>

L'autonomie éditoriale de ces collections est toutefois limitée quand des discussions financières induisent des choix plus sélectifs, en particulier pour les presses universitaires, comme aux Presses Universitaires de l'Université du Mirail à Toulouse et de l'Université Lyon 2. C'est aussi le cas pour une maison d'édition comme *La Dispute*.

On retrouve pour les collections les mêmes difficultés liées aux financements que pour les revues, en particulier la part importante des bénévoles parmi les directrices de collection et les membres des comités de sélection des manuscrits. Les financements, là aussi, sont réduits : le Centre national des Lettres est réticent pour financer des presses universitaires, contrairement au Fonds Social Européen qui a financé certains projets. L'engagement financier de certains éditeurs est faible, car ils demandent des subventions aux associations sur le genre ou aux auteur.e.s pour obtenir le soutien financier des laboratoires de recherche. La politique de diffusion et de communication se révèle parfois trop timide (pas de diffusion par les libraires, pas de site internet spécifique, etc.) : souvent, il est souligné que les services de presse ne sont pas attentifs au travail fait par ces collections. Les réseaux militants restent donc les plus efficaces.

Malgré ces restrictions, le constat est plutôt positif à l'heure actuelle, au regard du grand nombre de manuscrits recensés dans toutes les collections, et de leur qualité.

Certaines collections se positionnent dans les échanges internationaux, publient ou auraient souhaité publier des traductions de collègues étrangères. On retrouve donc, là encore, les problèmes de financement évoqués pour les traductions. Or l'enjeu est capital pour la reconnaissance des travaux, malgré le peu de poids qu'un chapitre dans un ouvrage collectif, ou même un livre, a dans l'évaluation des chercheur.e.s, en tout cas en France.

En effet, publication et édition ne sont que de faible portée si la diffusion des textes ne s'effectue pas à une grande échelle, tant nationale qu'internationale. C'est l'enjeu de la diffusion, au sens large du terme, que d'assurer la meilleure publicité et visibilité possible aux documents édités.

Visibilité et publicité : des enjeux de taille nécessitant des outils adaptés, pérennes et évolutifs

Dans un contexte de concurrence nationale et internationale, dont force est de constater qu'elle continue à être encouragée au détriment de la mutualisation et de la concertation, assurer aux textes scientifiques la visibilité est un enjeu majeur, auquel s'adjoint désormais la nécessité d'effectuer des formes de publicité autour de ces publications, quelle que soit l'opinion que l'on en ait.

Des outils performants construits au fil du temps

Afin d'assurer une meilleure visibilité aux savoirs sur le genre, des outils ont été progressivement construits et mis en place et/ou articulés avec d'autres outils existants. Leur fonction peut être de donner une forme de publicité, une lecture directe et aisée, d'ouvrir le champ des possibles. C'est le cas notamment des portails. Elle peut être aussi d'intégrer les savoirs sur le genre aux autres savoirs, de favoriser leur émergence, de les situer. C'est le cas des outils de référencement, d'indexation, de catalogage : bases de données, plates-formes et catalogues.

*Sites et portails*

Les sites et portails des centres de documentation spécialisés facilitent la diffusion des savoirs, que ce soit en termes d'actualités ou en termes de ressources.

Le site du centre Louise Labé de l'université de Lyon <sup>211</sup> donne ainsi accès, entre autres, à des revues, à des fonds documentaires, et présente des ouvrages récents.

La Fédération RING, Réseau Interuniversitaire et Interdisciplinaire National sur le Genre, créée en 2001 puis devenue Fédération de recherche sur le genre, a entre autres pour objectifs « un programme de publications, essais individuels et travaux collectifs issus des recherches et pratiques en cours, et un soutien à des traductions d'ouvrages étrangers importants, ainsi que l'élaboration de

---

<sup>111</sup> <http://sites.univ-lyon2.fr/centre-louise-labe/rubrique-2-Le-Centre.html>

manuels à destination de l'enseignement secondaire ». La circulation de l'information et les relations s'effectuent au sein du réseau par un annuaire, une lettre d'informations et un site<sup>112</sup>.

Différents sites d'équipes de recherche présentent des fonds existants sous forme de média- ou bibliothèques : le centre de documentation du CEDREF<sup>113</sup>, celui de l'équipe Simone-SAGESSE.<sup>114</sup> Le « Portail Genre » de l'université de Toulouse 2<sup>115</sup> a pour vocation de fédérer « 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 de Toulouse, 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'Éducation nationale, le Fonds social européen, l'ANEF et le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE).

Les exemples présentés ci-dessus montrent le dynamisme d'équipes qui ont su mettre en place des sites et portails dans des contextes mouvants. D'autres outils ont été mis en œuvre : une plateforme, par le CNRS, et le catalogue Genre.

### *Le catalogue Genre*

Le catalogue Genre met en réseau trois centres de documentation sur le genre, déjà évoqués : le centre Louise Labé de l'université de Lyon 2, le centre de documentation du CEDREF de l'université Paris Diderot et l'équipe Simone-SAGESSE de l'université de Toulouse 2. A l'origine, en 2003, il s'agissait d'informatiser des fonds documentaires invisibles dans les universités. Une seconde étape a été envisagée par la création d'un portail d'entrée de catalogues avec interconnexion pour une interrogation. Un tel portail a existé de manière éphémère, avec Aspasia. Mais il ne fonctionne plus, en raison de problèmes techniques. Un changement d'hébergement a été la cause de son arrêt.

Des projets d'élargissement du catalogue genre (à la Bibliothèque Marguerite-Durand de la Ville de Paris<sup>116</sup>, aux Archives du Féminisme d'Angers<sup>117</sup>, au fond du SDFE, etc.) ont été envisagés. Ils sont actuellement bloqués pour des raisons internes à chaque partenaire : problèmes de ressources humaines, d'intégration aux fonds centraux de l'université, et difficultés techniques.

### *La plate-forme JournalBase*

JournalBase est une « plate-forme bilingue d'interrogation des revues en sciences humaines et sociales et de comparaison de leur référencement »<sup>118</sup>. Selon la page d'accueil, le recensement mutualise les données « du Web of Science (Thomson Reuters), de Scopus (Elsevier), des listes d'autorité ERIH (Europe) et AERES (France) ». Le projet, initié début 2008, sous la direction de Michèle Dassa et Christine Kosmopoulos, est produit par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales (INSHS)<sup>119</sup> et l'UMR-Géographie-cités<sup>120</sup> du CNRS, avec le soutien du Très Grand Équipement Adonis (Accès unifié aux données et documents numériques des sciences humaines et sociales).<sup>121</sup>

Des études ont été publiées sur les questions méthodologiques, et notamment la constitution de la base de données comparative. L'une d'elles (Dassa, Kosmopoulos et Pumain, 2010)<sup>122</sup> met en cause la classification ESF (European Social Foundation)<sup>123</sup>, retenue pour JournalBase :

<sup>112</sup> <http://www.univ-paris8.fr/RING/>

<sup>113</sup> <http://www.cedref.univ-paris7.fr/Le-centre-de-documentation>

<sup>114</sup> <http://www.univ-tlse2.fr/accueil-utm/recherche/documentation/centre-de-documentation-simone-sagesse-pole-5-du-certop--23483.kjsp>

<sup>115</sup> <http://w3.portail-genre.univ-tlse2.fr/spip.php>

<sup>116</sup> [http://www.paris.fr/pratique/portail.lut?page\\_id=7937&document\\_type\\_id=4&document\\_id=30863&portlet\\_id=18275&multilevel\\_document\\_sheet\\_id=6916](http://www.paris.fr/pratique/portail.lut?page_id=7937&document_type_id=4&document_id=30863&portlet_id=18275&multilevel_document_sheet_id=6916)

<sup>117</sup> <http://www.archivesdufeminisme.fr/>

<sup>118</sup> <http://journalbase.cnrs.fr/>

<sup>119</sup> <http://www.cnrs.fr/inshs/>

<sup>120</sup> <http://www.parisgeo.cnrs.fr/>

<sup>121</sup> <http://www.tge-adonis.fr/>

<sup>122</sup> Michèle Dassa, Christine Kosmopoulos et Denise Pumain, « JournalBase. Comparer les bases de données scientifiques internationales en sciences humaines et sociales (SHS) », Cybergeographie : European Journal of Geography [En ligne], Dossiers, Les revues



Il n'est pas évident que la distinction entre la catégorie « étude des femmes » et « étude du genre » soit absolument pertinente et nécessaire – et, avec moins de deux cent revues, ne justifie pas complètement le maintien de cette catégorie dans une nomenclature (les auteurs du présent article, du fait de leur genre, assument !)

Une recherche effectuée en octobre 2011 sur le site, à partir du descripteur « genre » dans le menu « titre », aboutit à trois résultats dont deux correspondent à des revues évoquées plus haut : *Cahiers du Genre* et *Travail, Genre et Société*. « Sexualité », au singulier comme au pluriel, n'aboutit à aucun résultat. « Clio », au contraire, a six résultats dont la revue sus-citée. « Féministe », au singulier comme au pluriel, amène à NQF avec deux autres revues. Il n'y aurait donc que quatre des revues françaises sur le genre qui seraient indexées. Encore faut-il spécifier que la recherche ne peut être faite qu'à partir du titre, de l'ISSN, de l'éditeur, de la discipline, du pays, de la langue, de l'année, et d'une rubrique « soutenue par le CNRS ». La même recherche effectuée fin 2012 aboutit aux mêmes résultats, alors qu'une mise à jour était annoncée sur le site en date du 29 mai 2012.

Il semble donc que cette base de données soit loin de mettre en évidence les revues genre.

Des difficultés croissant au fil du temps

Les différents outils évoqués précédemment sont de plus en plus objets de risques divers, que nous allons mettre en lumière.

*Des moyens techniques et humains à pérenniser*

Ainsi le Portail Genre est tributaire à la fois des moyens techniques, notamment pour pérenniser des interconnexions, et des moyens humains, sachant que tout repose souvent sur la volonté et l'engagement d'une personne : c'est une documentaliste de l'université de Toulouse, Annie Couillens, qui a longtemps coordonné ce projet. Son départ à la retraite n'a pas été anticipé par la mise en place d'une nouvelle équipe porteuse.

En raison de l'évolution des technologies et de la labilité des hébergements et des systèmes informatiques institutionnels, les moyens techniques doivent être de plus en plus performants et nécessitent aussi des moyens humains et financiers adaptés, qui garantissent leur adaptabilité et leur évolutivité, gages de leur pérennité.

*L'invisibilisation : défaut d'articulation des thésaurus et absorption dans des fonds plus larges*

Le manque de moyens humains est aussi à l'origine des problèmes liés à l'indexation. Un thésaurus a été progressivement constitué, mais rien n'a été publié à son sujet, et l'articulation avec les autres thésaurus existants, tels ceux de l'IAAV aux Pays-Bas ou de celui qui est exploité en Belgique, n'a pas été préparée. Tout un savoir patiemment constitué risque donc de se perdre dans les prochaines années.

Un autre risque est à envisager : celui de la dilution des fonds spécialisés dans l'ensemble de la documentation universitaire, comme cela va être le cas des documents du CEDREF, le départ en retraite de la responsable du centre de documentation n'ayant pas été anticipé. A cela s'ajoute une politique documentaire générale peu favorable à la conservation de fonds spécifiques, ainsi que la disparition des postes de documentalistes spécialisé.e.s dans la recherche.

Les outils qui ont été développés au fil du temps, souvent par des personnes et équipes dynamiques et quasi-bénévoles, se trouvent ainsi mis en danger par des politiques qui ne les soutiennent pas assez et par le manque de moyens envisagés et accordés pour permettre leur essor, ou à tout le moins leur maintien.

L'environnement de la diffusion est ainsi source de tensions et de difficultés croissantes. Il en est de même de celui de la publication elle-même, avec la part de plus en plus importante prise par l'évaluation des textes scientifiques, dont nous allons montrer les risques.

---

en sciences humaines et sociales, mis en ligne le 08 janvier 2010, consulté le 03 novembre 2011. URL : <http://cybergeo.revues.org/22864> ; DOI : 10.4000/cybergeo.22864.

<sup>123</sup> L'ESF a recensé, avec le consortium HERA, les revues européennes en SHS à l'aide de panels d'experts, et a publié des listes de revues par champ disciplinaire.

## Des dangers liés à l'évaluation des textes scientifiques

La politique actuelle d'évaluation des établissements, des chercheur.e.s et des publications scientifiques pose la question de potentielles discriminations et inégalités, comme le montre notamment la difficulté de certaines revues à être reconnues par l'AERES. Les chercheur.e.s spécialisé.e.s se sont en effet souvent heurté.e.s à des pratiques de discrédit sur leurs travaux, particulièrement par la qualification de « démarche militante » et donc sous-entendue « non scientifique ». L'histoire de l'institutionnalisation alerte sur les modalités mêmes de l'évaluation de la recherche. Le lien entre certaines revues et les mouvements sociaux des années 1970, notamment le mouvement féministe, a servi à justifier la relégation dans le périmètre des revues non-scientifiques, alors qu'il faut y voir une articulation forte entre recherche et dimensions appliquées, réflexion utile aux politiques publiques. Un autre argument utilisé pour arguer d'une non-scientificité repose sur le courant de pensée féministe. Or inscrire des recherches dans un courant de pensée n'est pas le fait unique du féminisme, loin s'en faut. On constate en tout cas l'effacement des termes « féminisme » et « rapports sociaux de sexe » dans les objets de recherche. Le mot « genre » passe mieux, mais cela mérite d'être discuté, car les mots « féminisme » ou « militantisme » n'ont pas le même impact, le militantisme étant en principe une pratique et le féminisme, éventuellement, un champ. Alors que pour les revues américaines, le mot *feminism* (en titre) n'est pas source de handicap, des revues classées aux niveaux « européen » ou « international » peuvent ne pas être reprises par l'AERES, ce qui est le cas par exemple de *Feminist Studies*. Il faut donc insister sur l'incohérence manifeste de l'AERES, au regard de l'importance de la question internationale pour la France.

Les évaluations menées par l'AERES semblent refléter des pratiques discriminatoires, comme en atteste le panorama dressé par une étude menée en 2009 : faible présence des revues françaises, faible représentation en général des revues spécialisées en études genre.

### Faible représentation des revues genre dans les classements de l'AERES

En 2009, l'ANEF a élaboré une recension des revues scientifiques spécialisées sur le genre, avec l'appui d'Annie Couillens, documentaliste à l'université de Toulouse 2. Ont été considérées comme revues scientifiques les revues recensées dans le catalogue SUDOC, celles présentes dans la liste élaborée par la *European Social Foundation* (ESF) et/ou dans la liste des revues de sciences humaines et sociales de l'AERES. Le principal constat était une faible sélection des revues genre : sur les 157 recensées, 118 étaient présentes dans le classement de l'ESF, mais elles n'étaient que 45 dans celui de l'AERES. Ainsi, 73 des revues reconnues scientifiques par l'ESF ne l'étaient pas par l'AERES. De plus, de nombreuses revues classées catégorie A par l'ESF n'étaient pas classées et se voyaient attribuer un classement C par l'AERES (en 2009 existait encore un classement AERES par lettre, A représentant le meilleur). Aucune revue francophone n'était classée en A, contrairement à certaines anglophones.

Trois ans plus tard, la situation n'est pas meilleure. En dépit de la demande d'intégration dans les listes des revues de sociologie et démographie, la revue *NQF* n'apparaît toujours pas. A l'heure où sont écrites ces lignes, seules trois revues sont classées par l'AERES ou présentes sur une des listes (pluri-) disciplinaires : *Cahiers du Genre et Travail*, *Genre et Société* en sociologie-démographie, *Clio : Histoires, femmes et société* en histoire, histoire de l'art, archéologie. Aucune autre revue n'est classée par l'AERES, pas même *NQF*, classée en *Gender Studies* de la liste ESF.

Nous remarquons, quant à nous, qu'en 2010 le comité SHS de l'AERES comportait une seule femme sur neuf membres. En date du 25 septembre 2012, la consultation du site officiel faisait apparaître une nette disparité quantitative dans les commissions d'actualisation. Peu marquée en psychologie – éthologie – ergonomie (11 membres, 6 hommes et 5 femmes), elle l'est bien davantage en sociologie – démographie (9 membres, 7 hommes et 2 femmes) et en anthropologie – ethnologie (7 membres, une seule femme). Il semble donc nécessaire de demander que la composition des commissions

d'évaluation de l'AERES respecte le principe de parité et assure ainsi une juste représentation des enseignantes-chercheuses dans les instances de l'AERES.

Le 22 mai 2012, l'AERES a envoyé une lettre aux directeurs et directrices d'unités de recherche faisant état d'une profonde réflexion sur les critères d'évaluation avec la publication d'un référentiel (*Critères d'évaluation des entités de recherche : Le référentiel de l'AERES*) attestant d'une volonté de transparence certaine, mais avec maintien des notes dont les critères vont être communiqués ... « dans les mois à venir ». Ces critères devaient faire l'objet d'un document méthodologique complémentaire rendu public avant le lancement de la campagne d'évaluation 2013-2014. Mais, le 20 décembre 2012, lors du dîner annuel de la Conférence des Présidents d'Université, la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Geneviève Fioraso, a annoncé le remplacement de l'AERES par une agence nationale entièrement redéfinie. Et le 9 juillet 2013, le Parlement a adopté la Loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche qui substitue le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) à l'AERES

En attendant, on peut noter deux éléments potentiellement positifs pour les études genre dans le référentiel de mai 2012 : d'abord, ayant fait le constat que les recherches interdisciplinaires sont autant un handicap qu'un atout, l'AERES conduit un travail sur la méthodologie d'évaluation de l'interdisciplinarité et sur les critères adéquats pour apprécier équitablement ce type de recherche ; ensuite, le champ des sciences humaines et sociales fait l'objet d'un item important (point 4) dans le référentiel. Il est noté que ce champ comporte des spécificités qui entraînent des différences notables dans les classements de revues, et le référentiel souligne dès maintenant la nécessité de la prise en compte du critère 3, *Interactions avec l'environnement social, économique et culturel*, qui comporte des spécifications permettant de mettre les faits observables et les indices de qualité en adéquation avec les usages des sciences humaines et sociales.

Tous les espoirs quant à une meilleure évaluation des études genre sont donc permis, veillons simplement à ce qu'ils ne soient pas déçus.

#### L'impact sur les carrières

Le problème d'évaluation des revues est extrêmement crucial pour les enjeux de carrières et les candidatures qui sont sélectionnées en référence à ces nouveaux critères d'évaluation. Bien qu'elle ait officiellement disparu, la hiérarchisation que symbolisaient les lettres A, B, C, perdurait dans les faits de manière implicite. Il y a une contradiction pour les études féministes en France : dans des domaines comme la sociologie ou l'histoire où existent des revues « genre » cotées, les chercheurs ont injonction de publier dans une revue généraliste, cette remarque n'étant pas faite pour des personnes travaillant en sociologie du travail par exemple. Dans les autres disciplines, il n'y a aucune revue « genre » reconnue. De plus, certains CNU font leur propre classement en interne. Il faudrait d'ailleurs mettre à la réflexion l'opportunité d'une section CNU « genre » à part entière.

L'opacité des critères de classement de l'AERES était de règle jusqu'ici, pénalisant fortement le champ peut-être encore plus que d'autres, alors que la transparence des critères est la règle dans les comités étrangers. Il serait d'ailleurs intéressant de comparer le mode d'évaluation français à d'autres comités et demander que les critères de l'AERES soient mieux pris en compte.

Nous reviendrons sur ces questions de carrière dans le chapitre consacré à l'égalité professionnelle, mais le lien entre discriminations au niveau de l'évaluation, tant dans la constitution des différents groupes que dans les critères et classements, a un effet sur les carrières en ayant des effets sur le devenir des publications concernées.

Or les enseignant.e.s, qu'elles ou ils œuvrent dans l'enseignement supérieur ou dans les autres niveaux d'enseignement, sont des vecteurs de diffusion des savoirs sur le genre. C'est pourquoi nous nous intéressons maintenant à leur formation et à la place accordée dans celle-ci au genre en tant que champ ou objet.

Formation des enseignant.e.s dans l'Education nationale

## Formation des enseignant.e.s et processus d'institutionnalisation

En France, tant l'Éducation nationale que l'opinion publique interrogent trop peu les stéréotypes de genre qui courent dans tous les manuels scolaires, comme l'a montré le récent débat, en septembre 2011, sur l'introduction de la théorie de genre dans les nouveaux programmes de l'enseignement secondaire. Il s'agissait de distinguer entre l'identité sexuelle biologique du genre, masculin ou féminin, pour insister sur la construction sociale et culturelle de l'identité sexuelle suite à une circulaire du Ministère de l'éducation nationale qui indiquait que les programmes de SVT (sciences de la vie et de la terre) pour les classes de 1<sup>ère</sup> ES et L devaient comporter un chapitre intitulé « Devenir homme ou femme » (*Bulletin officiel de l'Éducation nationale*, spécial n° 9 du 30 septembre 2010).

Le débat est sans doute loin d'être épuisé, car il est revenu sur la scène publique à la rentrée 2012. Sans entrer dans les détails de la polémique (on peut en trouver une analyse dans le bulletin de l'ANEF n° 61), notons que la communauté scientifique, et particulièrement les chercheur.e.s concerné.e.s par les études genre, avaient réagi par une « Lettre ouverte au Ministère de l'éducation nationale » (annexe 2).

Pourtant, reprenant les nombreux travaux déjà parus bien avant sur cette question, un rapport ministériel<sup>124</sup> avait dès 1997 tenté d'alerter la communauté éducative sur le caractère sexiste de la plupart des manuels scolaires dès le primaire. Depuis, régulièrement, les chercheur.e.s continuent à pointer du doigt qui l'absence de figures féminines en histoire<sup>125</sup>, qui la perdurance de stéréotypes obsolètes dans les encyclopédies et manuels utilisés en SVT<sup>126</sup> ou dans l'ensemble des disciplines.<sup>127</sup>

Malgré ces analyses et les efforts louables de certains IUFM malheureusement mis à mal lors de la réforme LRU, rien n'y fait. Il faut dire qu'en France la question du genre en matière d'éducation repose sur un malentendu : aux yeux de l'opinion commune, le constat d'inégalités entre les filles et les garçons semble jouer plutôt en faveur des filles, puisqu'elles réussissent mieux que ces derniers en termes de déroulement de leur scolarité et de diplômes obtenus. Mais il faut relier ce constat à celui de la persistance de très fortes inégalités en défaveur des femmes dans leur situation professionnelle : en France, même les jeunes femmes qui sortent plus diplômées du système scolaire sont à 25,9% d'entre elles au chômage, soit 3,1 points de plus que les jeunes hommes.

Que se passe-t-il donc à l'école pour que les diplômes ne suffisent pas ? La bonne volonté des enseignant.e.s et des personnels de l'éducation n'est pas en cause. Ils et elles sont si convaincu.e.s des valeurs d'égalité et de laïcité de la République, et si désireux, désireuses, de les pratiquer qu'ils et elles affirment quasiment tout.e.s ne pas s'apercevoir du fait qu'ils et elles s'adressent à des garçons et à des filles dans leur classe ou leur école. Mais les faits sont là, pour peu qu'on veuille bien les voir, et il faut d'une part diffuser les recherches sur ce qui se passe à l'école, les poursuivre et, en s'appuyant sur celles-ci, poursuivre et développer la formation des personnels, notamment enseignants, à une véritable construction de l'égalité entre les filles et les garçons, par la prise en compte du genre. Un certain nombre de directives officielles le prescrit, mais les personnes soucieuses de les appliquer peinent à le faire et sont, étonnamment, encore perçues comme militantes, dans une étrange opposition à ce qui seraient de « vraies » compétences professionnelles et scientifiques.

---

<sup>124</sup> Simone Rignault, Philippe Richert, *La représentation des hommes et des femmes dans les livres scolaires*, La documentation française, Paris, 1997.

<sup>125</sup> Geneviève Dermenjian, Irène JAMI, Annie Rouquier, Françoise Thébaud, coord. *La place des femmes dans l'histoire*, Saint-Lubin-de-La-Haye, Belin, 2012, en partenariat avec l'association Mnémosyne, association pour le développement de l'histoire des femmes et du genre. Et aussi le recensement du Centre Hubertine Auclert, *La représentation des femmes dans les nouveaux manuels d'histoire de seconde et de CAP en 2010*, sept. 2011. Et *Égalité femmes-hommes dans les manuels de mathématiques, une équation irrésolue ? Les représentations sexuées dans les manuels de mathématiques de Terminale*, nov. 2012

<sup>126</sup> Christine Detrez, Une représentation différentielle du corps de l'homme et de la femme, *Problèmes politiques et sociaux*, n° 907, 2004.

<sup>127</sup> Carole Brugeilles et Sylvie Cromer, *Analyser les représentations du masculin et du féminin dans les manuels scolaires*, Editions du CEPED, Paris, 2005.

Historique : politiques publiques et mise en place de formations à destination des enseignant.e.s-stagiaires

La ministre des Droits de la femme dans le premier septennat de François Mitterrand, Yvette Roudy (1981-1986) avait initié, lors de la première convention consacrée à l'égalité filles/garçons, signée avec le ministère de l'Éducation, un travail sur l'orientation et les filières sexuées. Ce furent essentiellement les conseiller.ère.s d'orientation qui ont été mobilisé.e.s dans la mise en œuvre de cette convention en 1984, comme de la suivante en 1989, qui a été accompagnée d'une campagne de publicité sur « Les métiers ont-ils un sexe ? ».

Quinze ans plus tard, l'impulsion est venue de l'Union européenne. En effet, pour la première fois, l'éducation est devenue éligible au Fonds social européen (FSR) et une coopération interministérielle (concernant les ministères dont dépendent des établissements d'enseignement) a donné lieu à une convention signée en février 2000 pour développer un programme plus vaste qu'auparavant sur l'orientation. Il s'agissait de lutter contre les stéréotypes de genre (même si le terme n'est pas utilisé), de mettre en œuvre des enseignements dans les universités et de former les enseignant.e.s-stagiaires. C'est la raison pour laquelle Francine Demichel, directrice de l'Enseignement supérieur (direction du ministère de l'Éducation nationale), fut chargée de l'application de cette convention. Des structures administratives au niveau du ministère coordonnaient des missions pour l'égalité dans les universités et dans les Instituts universitaires de formation des maîtres. L'IUFM de Lyon a alors été désigné comme IUFM pilote chargé de mettre en œuvre des formations et d'impulser les actions dans les autres IUFM. Le Fonds social européen finançait des formations et les projets identifiés en fonction d'un état des lieux et d'indicateurs statistiques.

#### *Le projet de formation des enseignants à l'IUFM de Lyon*

Ainsi l'IUFM de Lyon, sous la houlette de Michelle Zancarini-Fournel, professeure d'histoire, s'est-il particulièrement attaché à cette question ces dix dernières années. Le projet lyonnais a concerné trois volets : documentation, formation des professeur.e.s stagiaires, recherche.

Le premier volet, sur la documentation, a été dédié à la constitution d'un fonds documentaire consacré au genre en éducation, financé par le FSE (donc avec un quota de livres dans les diverses langues européennes). Ce fonds, nommé Aspasia, comporte aujourd'hui plus de 5000 ouvrages et une trentaine de revues, accessibles depuis dix ans, dans le SUDOC et en prêt interbibliothèques. C'est un outil pérenne, accessible à tous et toutes. Il sert de base pour la réalisation des mémoires professionnels consacrés au genre en éducation et, depuis peu, l'IUFM ayant été rattaché à l'université Lyon 1 dans le cadre de la LRU, il s'inscrit dans des initiatives de la mission égalité de Lyon 1, par exemple en proposant des expositions, en lien avec la BUFM.

L'autre volet essentiel a porté sur les formations mises en place à destination des professeur.e.s stagiaires. Inscrites dans le plan de formation pour un minimum de six heures obligatoires pour tous les stagiaires, elles ont pris des formes variables (analyses de pratiques, conférences magistrales et travaux dirigés en petits groupes) selon les collègues mobilisé.e.s pour ces formations (en psychologie, sociologie, philosophie, histoire, cinéma et audiovisuel, langues, sciences de l'éducation). Des séminaires – entre 20 et 30 heures annuelles – ont été dispensés pour les stagiaires volontaires qui ont choisi de faire un mémoire professionnel sur le genre ; dans ce cadre, trois volets ont été privilégiés : genre et enseignement de l'histoire, [étude des stéréotypes dans les manuels scolaires (par les professeur.e.s du secondaire) et les albums de jeunesse (par les professeur.e.s des écoles)], genre et images et inégalités sexuées dans le curriculum caché. Ces formations ont été financées jusqu'en 2006 par le FSE, puis par l'IUFM jusqu'à la mastérisation (2009). Depuis, la formation des professeur.e.s stagiaires a été supprimée et même si quelques heures sont prévues dans les maquettes de masters, les formations n'ont plus le même impact.

Quant à la recherche, des séminaires pluridisciplinaires et des journées d'études ont été organisés chaque année. Des colloques ont été ouverts aux professeur.e.s en poste et aux chef.fe.s d'établissement. En juin 2010, un colloque a fait le point des acquis de ces formations. Ses actes vont être publiés aux Presses Universitaires de Lyon. Et, en juin 2012, s'est tenu un colloque « Genre et

jeux vidéo », avec de nombreux partenaires. Par ailleurs, un partenariat a été institué entre l'équipe interdisciplinaire de recherche, le groupe Genre Egalité Mixité (GEM), organisateur de ces diverses initiatives et le LIEGE (Laboratoire interdisciplinaire en études genre) à Lausanne autour de la formation professionnelle.

#### Devenir et extension

À partir de 2007, même si une nouvelle convention a été élaborée, mais sans financement européen, malgré les discours lénifiants de la ministre de l'Enseignement supérieur, Valérie Pécresse, la formation des enseignant.e.s a marqué le pas, d'autant plus que, dans le même temps, la formation continue des enseignant.e.s en poste a quasiment disparu.

Dans la plupart des autres IUFM, tout a dépendu de l'implication réelle des directeurs, directrices et de personnes-ressources. Une mutation ou un changement de poste ont souvent remis en cause les acquis. La force de l'IUFM de Lyon a été de s'appuyer sur une équipe – mixte – d'une douzaine de collègues de disciplines différentes qui tient le choc de la masterisation en attendant des jours meilleurs.

C'est principalement dans les IUFM que se sont construits des éléments de formation initiale et continue des personnels de l'éducation, notamment des enseignant.e.s du premier et du second degré, à l'égalité filles/garçons et à la prise en compte du genre. Ces éléments de formation étaient inégaux selon les IUFM car ils dépendaient largement de la présence de personnes impliquées dans leur mise en œuvre. Conformément à la structure de la formation, ils s'articulaient en deux temps, s'adressant d'abord aux étudiant.e.s préparant les concours de recrutement, puis, et principalement, aux jeunes stagiaires, qui recevaient alors une formation en alternance. C'est dire que ces formations ont été très écornées par la quasi disparition de la formation des stagiaires qui effectuent, désormais, un service à temps plein, et ne recevant que quelques journées de formation durant cette année de stage. Ces formations semblent dorénavant réduites à quelques éléments un peu épars, et nécessairement surtout théoriques, dispensés durant la préparation des masters d'étudiant.e.s se destinant aux métiers de professeur.e d'école ou de professeur.e d'une discipline dans le 2<sup>nd</sup> degré.

#### *Le rôle des colloques et séminaires*

En 2010, deux colloques ont néanmoins permis, avant la destruction de la formation des professeur.e.s stagiaires, de faire sinon un état des lieux, du moins un partage des expériences et des acquis de ces formations : le colloque du groupe GEM de l'IUFM de Lyon, « Genre et éducation, de la formation à l'enseignement » du 22 au 24 juin 2010, et le colloque de l'IUFM de Toulouse, « Former les enseignant.e.s à l'égalité filles/garçons : l'avenir », du 22 au 24 novembre 2010. Ils ont démontré de manière éclatante que ces formations ne se constituent pas en nouveau catéchisme, mais reposent sur une recherche vivante et féconde, ce dont atteste aussi le séminaire de formation de formateurs tenu par le groupe GEM, à Lyon, depuis 2003, durant lequel, cinq ou six fois par an, les formateurs et formatrices se communiquent leurs travaux de recherche et les éléments de formation sur lesquels ils et elles travaillent.

#### *Des approches didactiques et pédagogiques, mais aussi transversales et globales*

Ces formations, encore actuellement, peuvent être regroupées selon deux axes principaux : la didactique et la pédagogie des disciplines d'une part, les approches « transversales » et les approches éducatives globales d'autre part.

Il existe actuellement des modules de formation à l'égalité filles/garçons dans la formation didactique et pédagogique à toutes les disciplines enseignées au 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés. L'ancrage disciplinaire peut être fort, comme c'est le cas dans l'enseignement du français, avec Chantal Magne Ville, de l'audiovisuel avec Fanny Lignon, à l'IUFM de Lyon, ou de la philosophie avec Geneviève Guilpain, à l'IUFM de Créteil. La plupart des formateurs et formatrices introduisent leur enseignement par des éléments de repérage théorique et de réflexion concernant les questions du genre, les stéréotypes, la contribution de l'enseignant.e aux phénomènes de l'ordre du curriculum caché, et les enjeux sociaux et politiques de la mise en œuvre de l'égalité sexuée à l'école et à partir

de l'école. Les enjeux sont évidemment spécifiques à chaque discipline<sup>128</sup>, mais concluons de toutes ces pratiques, avec Gaël Pasquier, que :

Il ne s'agit pas ici de défendre aveuglément la mixité scolaire : elle n'implique pas, on le sait, l'égalité des sexes. Elle permet néanmoins, à condition qu'on le souhaite, d'aider les élèves à interroger leurs représentations du masculin et du féminin, de promouvoir et de leur faire expérimenter d'autres relations entre les sexes. Elle invite les enseignant.e.s à considérer leurs élèves comme les composantes indissociables de rapports sociaux de sexes, auxquels ils/elles participent également, sans pour autant les y réduire.<sup>129</sup>

Le résultat de tout ceci est une légère progression du nombre de mémoires sur le genre. Depuis plusieurs années, de plus en plus d'étudiant.e.s en M2, préparant le concours de professeur.e.s des écoles, choisissent d'effectuer des mémoires sur le genre. Ainsi, à Lyon, pour l'année scolaire 2011-2012, près de vingt mémoires, effectués en binômes, sont en préparation sur divers sujets tels que les stéréotypes ou les contre-stéréotypes dans la littérature de jeunesse, la place des femmes dans l'histoire enseignée et/ou dans les manuels scolaires ou même le genre dans les mangas que lisent les cycles 3. Sans aucun doute, les cours et les travaux dirigés effectués par les enseignant.e.s du groupe ont participé à sensibiliser nombre d'étudiant.e.s à la problématique.

### *Des études portant sur ces formations*

Certaines chercheuses ont travaillé sur la réception de ces formations par les étudiant.e.s et les stagiaires. Céline Petrovic analyse les résistances les plus fréquemment rencontrées (avec un tableau très instructif) et les explique par le fait que « le sujet sur les inégalités entre les sexes n'est comparable à aucun autre : il provoque des remises en question identitaires et des interrogations pas toujours sereines sur son éducation, celle donnée comme celle reçue ». C'est pourquoi elle estime qu'il « faut du temps (plus de deux fois deux heures) et des groupes de participants restreints pour former à la construction du genre dans l'éducation, [...] pour provoquer une réelle remise en question et pour l'accompagner ».<sup>130</sup>

Isabelle Collet et Isabelle Grin proposent des solutions du même ordre:

D'une part un relais doit être assuré par tous les formateurs pour désenclaver et dépersonnaliser la question du genre en éducation. D'autre part, une articulation doit être faite avec la formation continue des enseignants pour que les enseignants formés deviennent des acteurs du changement.<sup>131</sup>

Dans la situation difficile de la formation des enseignant.e.s actuellement, les IUFM ayant été quasiment réduits à l'enseignement dans des masters et à la préparation des concours, les formations à l'égalité filles/garçons et à la prise en compte du genre sont fortement menacées.

Dans ce contexte, il importe de veiller à l'application de la Convention interministérielle signée en 2000 et 2006, renouvelée en 2013. Il sera tout particulièrement important de suivre la mobilisation annoncée pour 2013 par le ministère « l'égalité entre les filles et les garçons à l'école » et notamment l'application du projet l'ABCD de l'égalité qui vise à mettre en place une documentation et une formation pour les enseignant.e.s à l'école primaire. Sans oublier de veiller à une mise en œuvre effective de textes moins contraignants, telles que la feuille de route du MESR et la nouvelle Charte

---

<sup>128</sup> Par exemple, Vincent Porhel, MCF en histoire à l'IUFM de Lyon, a conduit une étude sur les représentations véhiculées par les manuels actuels, étude qu'il utilise dans ses TD; Fanny Gallot, professeure d'histoire dans le même IUFM, interroge quant à elle ses étudiant.e.s de M2 sur les effets d'une « socialisation différentielle des sexes » avec pour objectifs « non seulement de mesurer la place des femmes dans l'histoire mais aussi d'observer comment leurs représentations et les normes de genre évoluent, ne sont pas intangibles. » Nicole Lucas, professeure d'histoire à l'IUFM de l'Université de Bretagne, propose quant à elle « une approche thématique de l'esclavage en y donnant toute leur place aux femmes qui en ont été victimes, actrices à un degré ou à un autre ». Dans la plupart des disciplines, des enseignant.e.s se sentent concernés.e.s, comme Sigolène Couchot-Schiex, professeure agrégée en EPS à l'IUFM de Lyon, ou à l'IUFM de Toulouse, Josette Costes, professeure de mathématiques, Virginie HOUADEC, chargée de mission académique à l'égalité filles/garçons, et Véronique Lizan, MCF en mathématiques, de l'équipe Genre et Éducation de l'IUFM Midi-Pyrénées de Toulouse.

<sup>129</sup> Gaël Pasquier, Les expériences scolaires de non-mixité : un recours paradoxal, *Revue Française de Pédagogie*, n° 171, 2010.

<sup>130</sup> Céline Pétrovic, Quand ça ne va pas de soi pour les enseignants, *Cahiers pédagogiques*, fév. 2011.

<sup>131</sup> Isabelle Collet et Isabelle Grin, L'introduction du genre dans la formation initiale des enseignant.e.s : un combat emblématique fait de convictions militantes et de volonté politique. Colloque international Former les enseignants à l'égalité fille-garçons : l'avenir, organisé par l'IUFM de Midi-Pyrénées, Toulouse, nov. 2010.

pour l'Égalité entre les hommes et les femmes dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche, signée le 28 janvier 2013 par la Conférence des présidents d'universités (CPU), la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs. Les ministères signataires (MESR, MDF) s'engagent à un « soutien d'ordre financier et/ou humain aux établissements qui l'appliqueraient ».

De manière plus générale, la création d'un réseau politique de pression, s'appuyant sur des arguments et argumentaires, pour la formation des enseignant.e.s et personnels de l'Éducation nationale à l'égalité des genres, serait souhaitable.

Il sera sans doute utile aussi de renforcer la coordination des enseignant.e.s dans ces formations : échange d'expériences sur la mise en place des formations, échanges de recherches et de dispositifs de formation, de contenus d'enseignement, et ceci le plus possible à partir de recherches, pour ne pas constituer un nouveau « catéchisme », envisager la publication d'un ouvrage collectif pour ne pas laisser perdre ces travaux et acquis. En ce domaine, les universités de Suisse romande sont riches d'enseignement (cf. en annexe 3 les exemples suisses).

## Conclusion

Le premier lieu de transmission du savoir, dans notre république laïque, est l'Éducation nationale. Tous les savoirs accumulés depuis plus de trente ans en France sur le genre devraient être pris en compte, y compris depuis l'école maternelle, par le biais de la formation des professeur.e.s des écoles afin d'alerter les enseignant.e.s sur leurs propres stéréotypes. Les efforts engagés ces dernières années ayant été stoppés par la réforme LRU, il paraît donc souhaitable de ré-instituer ces lieux de formation, et également de tenter de repérer d'autres lieux de formation des enseignant.e.s à l'égalité de genre : formation continue essentiellement.

La réforme actuelle des IUFM ne lève pas les craintes concernant la formation des enseignant.e.s, bien au contraire. Les arbitrages difficiles concernant la création des ESPE et les orientations diverses en fonction des régions ne permettent pas d'envisager sereinement l'intégration dans les cursus d'une formation Genre.

Par ailleurs, un effort substantiel doit être fourni pour une meilleure transmission des savoirs eux-mêmes, par le renforcement des liens entre les lieux de formation et les universités : les colloques sont un excellent outil de valorisation de la recherche et un moyen de renforcer le dialogue avec la société civile. Ce colloque, organisé par l'Université de Lorraine, Paul-Verlaine, à Metz en novembre 2011 peut être pris comme exemple : « Enfance et Genre : comment le sexisme vient aux enfants ? Des stéréotypes sexistes aux conséquences sociales », colloque d'une semaine, mêlant apports théoriques et expériences de terrain de la région (écoles, intervenant.e.s du travail social). L'Université de Toulouse 2 reste, depuis 1982, la référence obligée de ce type de colloques, avec la tenue régulière de bilans sur les recherches féministes. Le dernier n'a pas failli à la règle, avec le Colloque « Femmes, féminisme, recherches, trente ans après » Manifestation jeunes chercheurs (14-15 déc. 2012).

Au niveau de la recherche elle-même, la plus grande vigilance reste d'actualité : dans les universités, il faut renforcer les liens entre les enseignements et les recherches sur le genre. Mais pour que ces recherches soient légitimées et transmissibles, il faut aussi qu'elles soient connues par la communauté scientifique dans son ensemble en particulier par le biais des instances d'évaluation. Car c'est là où le bât blesse, la France marquant un important retard dans la prise en compte du genre à tous les niveaux : on l'a vu avec les enseignements (chapitre 2), on va le voir avec les problèmes de carrière que rencontrent les enseignant.e.s-chercheur.e.s travaillant sur ces questions (chapitre 4), on l'a vu ici avec tous les handicaps que rencontrent les revues et collections du domaine : un important effort, qu'il soit financier (avec des créations de postes de documentation) ou de changement des mentalités, doit être fourni par tous les ministères concernés, au sein de l'Éducation nationale (Direction de l'enseignement supérieur) comme des organismes de recherche (CNRS, etc.).



## Les recommandations concernant la diffusion des savoirs sur le genre

### 1/ Développer et diversifier les publications et leurs supports de diffusion

- Favoriser la création de nouvelles revues thématiques sur le genre. Il n'existe pas en France de revue sur les violences telle que la célèbre revue *Violence Against Women*.
- Créer un pôle de traduction pérenne commun aux différentes publications (revues et collections) sur le genre.
- Faciliter l'implantation, le maintien et l'exploitation d'outils de diffusion.
- Pérenniser des crédits et des postes de documentalistes dans les centres de documentation et portails existants comme le portail Genre de l'université Toulouse 2.

### 2/ Mettre en œuvre une politique d'évaluation des revues transparente et non discriminante

- Lutter contre les stéréotypes qui, dans le milieu académique, associent les recherches « féministes », sur le « genre » et sur les « femmes » à un manque de scientificité.
- Respecter la parité dans les instances d'évaluation des revues.
- Intégrer dans les classements français des différentes disciplines toutes les « revues féministes », « sur le genre » ou « sur les femmes » classées à un niveau international.
- Veiller à ce que les « revues féministes », « sur le genre » ou « sur les femmes » francophones soit incluses dans les classements internationaux. L'AERES doit être une actrice de la promotion des travaux francophones dans l'espace scientifique international. Il importe de revaloriser ces publications dans l'évaluation des chercheur.e.s et enseignant.e.s pour lutter contre ces discriminations indirectes qui pèsent sur les carrières professionnelles des femmes, principales productrices de savoirs sur le genre.

### 3/ Diffuser les questions de genre par la formation des enseignant.e.s et formateurs, formatrices

- Intégrer le genre dans la formation initiale et continue des enseignant.e.s et les masters professionnels des métiers de l'éducation.
- Renforcer les moyens et des critères d'évaluation à la Convention interministérielle de 2000, 2006 et 2013.
- Créer des espaces de centralisation/mutualisation des outils et ressources pédagogiques.
- Créer des centres de coordination

## Annexe 1 Tableau des collections

| Titre                    | Editeur                                       | Année de création | URL                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------|-----------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cahiers du CEDREF        | Université Paris Diderot                      | 1989              | <a href="http://cedref.revues.org/">http://cedref.revues.org/</a>                                                                                                                             |
| Le Genre du Monde        | La Dispute                                    | 2001              |                                                                                                                                                                                               |
| Cahiers Masculin/Féminin | Presses Universitaires de Lyon 2              | 2001              | <a href="http://presses.univ-lyon2.fr/?q=node/67&amp;type=series&amp;id_series=7">http://presses.univ-lyon2.fr/?q=node/67&amp;type=series&amp;id_series=7</a>                                 |
| L'Ecole du genre         | Publications de l'Université de Saint Etienne | 2004              | <a href="https://publications.univ-st-etienne.fr/category.php?id_collection=47">https://publications.univ-st-etienne.fr/category.php?id_collection=47</a>                                     |
| La Cité des dames        | Publications de l'Université de Saint Etienne | 2004              | <a href="https://publications.univ-st-etienne.fr/category.php?id_collection=45">https://publications.univ-st-etienne.fr/category.php?id_collection=45</a>                                     |
| Sexualité et société     | Editions Pepper                               | 2004              | <a href="http://www.editionspepper.com/">http://www.editionspepper.com/</a>                                                                                                                   |
| Savoir et formation      | L'Harmattan                                   | 2005              | <a href="http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&amp;obj=collection&amp;no=20">http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&amp;obj=collection&amp;no=20</a> |

|                          |                                                                               |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Genre et sexualité       | La Découverte                                                                 | 2006 | <a href="http://www.editions-ladecouverte.fr/recherche/results.php?F_titre_stitre_titre_tome=&amp;F_auteur=&amp;F_titre_stitre_titre_tome_pre_acc_tdm_4c=&amp;F_tdm=&amp;F_ean13=&amp;F_ISBN=&amp;F_date_parution=&amp;F_collection=2105&amp;F_index_m1=">http://www.editions-ladecouverte.fr/recherche/results.php?F_titre_stitre_titre_tome=&amp;F_auteur=&amp;F_titre_stitre_titre_tome_pre_acc_tdm_4c=&amp;F_tdm=&amp;F_ean13=&amp;F_ISBN=&amp;F_date_parution=&amp;F_collection=2105&amp;F_index_m1=</a> |
| Archives du féminisme    | Presses Universitaires de Rennes                                              | 2006 | <a href="http://www.archivesdufeminisme.fr/rubrique.php3?id_rubrique=10">http://www.archivesdufeminisme.fr/rubrique.php3?id_rubrique=10</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Le temps du genre        | Université de Toulouse 2                                                      | 2007 | <a href="http://w3.pum.univ-tlse2.fr/-Sciences-Sociales-.html">http://w3.pum.univ-tlse2.fr/-Sciences-Sociales-.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Editions iXe             |                                                                               | 2010 | <a href="http://www.editions-ixe.fr/">http://www.editions-ixe.fr/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Des deux sexes et autres | Presses universitaires de Lyon et les Presses universitaires de Saint-Étienne | 2010 | <a href="https://publications.univ-st-etienne.fr/category.php?id_collection=68">https://publications.univ-st-etienne.fr/category.php?id_collection=68</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Nos héroïnes             | Grasset                                                                       | 2012 | <a href="http://www.grasset.fr">www.grasset.fr</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Femmes, où en êtes-vous  | Indigènes éditions                                                            | 2012 | <a href="http://www.indigene-editions.fr">www.indigene-editions.fr</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## Annexe 2. Lettre ouverte au Ministre de l'Éducation nationale

Le 12 septembre 2011

Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, nous, chercheuses et chercheurs, sociologues, anthropologues, historiens, démographes, vous faisons part de notre indignation devant les revendications formulées le 30 août dernier par un groupe de députés à propos des enseignements relatifs aux questions de genre en lycée.

La lettre que vous ont adressée 80 députés UMP le mardi 30 août 2011 demande en effet le retrait des manuels scolaires de toute allusion à la construction sociale du masculin et du féminin en termes de genre. Ils enjoignent même les services du Ministère de mieux contrôler le contenu des manuels scolaires dont disposent les lycéens en classe de 1<sup>ère</sup> des séries économique et sociale et littéraire. En réalité les manuels scolaires ne font ici qu'appliquer strictement le programme d'enseignement que vous avez vous-même validé en votre qualité de Ministre de l'Éducation nationale et qui sont énoncées dans le *Bulletin officiel de l'Éducation nationale*. Ainsi l'un des objectifs de ce programme est précisément de « différencier, à partir de la confrontation de données biologiques et de représentations sociales, ce qui relève :

- de l'identité sexuelle, des rôles en tant qu'individus sexués et de leurs stéréotypes dans la société qui relèvent de l'espace social ;
- de l'orientation sexuelle qui relève de l'intimité des personnes. » (*Bulletin officiel* spécial n° 9 du 30 septembre 2010)

Nous apprenons par ailleurs que vous soutenez, Monsieur le Ministre, l'initiative de créer une mission d'information parlementaire sur les programmes des manuels scolaires. Si une telle mission devait voir le jour, nous souhaitons qu'elle recueille sur des sujets aussi sérieux l'expertise des scientifiques qui travaillent depuis des années sur le genre. De notre point de vue, les programmes doivent aller plus loin encore et aborder ces points dans toutes les filières générales, techniques et professionnelles.

Les « 80 députés » s'appuient sur une conception bien partielle de la science : d'un côté, les sciences bio-génétiques, les seules scientifiquement légitimes, d'un autre, la « théorie du genre » qui relèverait d'un « discours extra-scientifique ». Aucun scientifique sérieux ne songerait aujourd'hui à faire reposer le caractère féminin ou masculin sur les seules données biologiques. D'ailleurs, les rédacteurs de la lettre du 30 août ne trouvent à s'appuyer que sur l'extrait d'un éditorial paru le 30 mai 2011 dans l'hebdomadaire *France Catholique* sous la plume du journaliste Gérard Leclerc. L'argument scientifique des « 80 députés » est bien faible. Cette conception de la science s'appuie sur une hiérarchisation dogmatique des savoirs qui les oppose les uns aux autres alors qu'en vérité ils éclairent de différents points de vue et de manière complémentaire les différents aspects de la vie humaine. Nous rappelons par ailleurs que le genre constitue l'un des axes de recherche majeurs de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales (CNRS) et qu'il fait partie intégrante de nombreux travaux en sciences de la vie. L'existence de l'Institut Emilie du Châtelet consacré aux recherches sur le genre est une bonne illustration de la complémentarité disciplinaire : sciences de la nature et sciences humaines et sociales y sont représentées. La recherche française ne saurait tenir sa place au niveau international sans développement des études sur le genre.

Reléguant les savoirs sur la construction sociale des sexes au rang des « théories fumeuses », les « 80 députés » ignorent tout un champ de la science, notamment ceux de la sociologie, de l'anthropologie, de l'histoire, de la psychologie et de la démographie, qui, depuis les premiers temps de ces disciplines, ont montré comment, dans notre société et dans toutes celles qui ont été étudiées, la dimension physiologique ne suffit pas à faire une femme ou un homme. Opposer ainsi les domaines du savoir scientifique, c'est faire fi de la manière dont dialoguent les sciences et se construisent les savoirs.

En plus de remettre en cause les enseignements des connaissances relatives au genre, les « 80 députés » voudraient que l'éducation à la sexualité se consacre « à des questions de santé publique et à des problématiques concernant les relations entre garçons et filles ». Un tel propos illustre

l'ignorance des « 80 » : c'est précisément l'un des objectifs des recherches sur le genre que d'étudier ces problématiques. Mais ce n'est pas le seul. S'y ajoutent deux dimensions distinctes issues des études sur le genre : d'une part le volet instruction (c'est-à-dire de diffusion du savoir) et d'autre part le volet éducation (c'est-à-dire information sur la sexualité). La sexualité n'a par ailleurs jamais concerné uniquement les relations entre personnes de sexe différent. Et puisqu'il s'agit d'un fait établi, quelles raisons, autres qu'idéologiques, justifieraient qu'on l'évacue de l'éducation sur la sexualité ? Il est grand temps au contraire que l'information sur la sexualité tienne enfin compte de la diversité des sexualités et contribue ainsi, dans la lignée des efforts déjà entrepris, à dédramatiser l'expérience vécue de sexualités autres que strictement hétérosexuelles. Prendre en compte le fait que la sexualité n'a pas pour seule fin la reproduction mais aussi la recherche des plaisirs, dire aux jeunes scolarisés qu'être une femme ou un homme ne conduit pas nécessairement à une seule forme de sexualité remplit bien une mission de santé publique puisque cela permet de battre en brèche les préjugés, de lutter contre les discriminations sexistes et homophobes et de favoriser un mieux-être.

Armelle Andro, Nathalie Bajos, Maks Banens, Pascale Barthélémy, Capucine Boidin, Michel Bozon, Sylvie Chaperon, Natacha Chetcuti, Isabelle Clair, Jérôme Courduriès, Sylvie Cromer, Virginie Descoutures, Marie Digoix, Eric Fassin, Agnès Fine, Jeanne Fine, Christelle Hamel, Laurence Hérault, Azadeh Kian, Christiane Klapisch, Isabelle Lacoue-Labarthe, Rose-Marie Lagrave, Claudine Leduc, Didier Lett, Catherine Marry, Agnès Martial, David Michels, Catherine Monnot, Sylvie Mouysset, Wilfried Rault, Florence Rochefort, Rebecca Rogers, François Rouquet, Violaine Sebillotte Cuchet, Françoise Thébaud, Eleni Varikas, Fabrice Virgili, Danièle Voldman, Michelle Zancarini-Fournel.

### Annexe 3. La formation des enseignant.e.s : le cas de la Suisse

Deux mots d'explication sur le contexte suisse sont nécessaires en préambule. En Suisse, il n'y a pas d'Éducation nationale. L'instruction relève de la souveraineté des cantons. Elle est coordonnée par la Conférence des directeurs de l'instruction publique des 26 cantons. Si en 2009, le concordat Harmos est entré en vigueur et vise l'homogénéisation du système éducatif à travers toute la Suisse d'ici 2015, d'importantes disparités existent encore d'un canton à l'autre. Par exemple, bien que les cantons de Genève et de Vaud soient contigus, francophones et protestants, l'enseignement primaire dure six ans à Genève et cinq ans à Vaud. Ainsi, le diplôme sanctionnant la fin du secondaire post-obligatoire (l'équivalent du baccalauréat) s'obtient à 18 ans à Lausanne mais à 19 ans à Genève. De même, la formation des enseignant.e.s du primaire ou du secondaire de ces deux cantons ne nécessite pas le même nombre d'années et n'aboutit pas aux mêmes diplômes puisque les études s'effectuent dans des structures différentes (Haute école de pédagogie pour Lausanne, Institut universitaire pour Genève). C'est pourquoi il est impossible de parler de la formation des enseignant.e.s en Suisse sans passer en revue chaque canton. Nous nous contenterons ici de Genève et de Lausanne.

Le genre a fait son entrée en Sciences de l'éducation à Genève en 1977, avec les enseignements de Rosiska Darcy de Oliveira. Ses cours étaient une extension du cours donné par Paolo Freire – alors réfugié politique à Genève – sur la pédagogie des opprimés. A sa suite, d'autres chercheuses ont continué à assurer ce cours au sein de la formation des adultes, tout en militant pour l'introduction de cette question dans la formation de tous.tes les enseignant.e.s et personnels éducatifs.

« A Genève, la question est devenue une volonté politique, énoncée en 2005 par le conseiller d'État, en charge de l'Instruction publique qui en a fait une de ses priorités. Lors de la concrétisation du plan d'études et du curriculum de formation des enseignants [du jeune Institut universitaire de formation des enseignants en 2009], le genre a été intégré dans la formation des enseignant.e.s au primaire comme au secondaire »<sup>132</sup>

Au primaire, la formation est optionnelle, mais presque la moitié des étudiant.e.s suivent un enseignement de 30 heures pour 3 crédits. Au secondaire, le parti pris a été de ne pas créer un enseignement genre à part, mais de l'intégrer dans le cursus.

Ce principe de *gender mainstreaming* a rarement été profitable au genre et a souvent conduit à la disparition de l'enseignement, dilué puis dissous dans d'autres disciplines. Ici, parce que la hiérarchie a fortement soutenu le projet, parce que la volonté politique était claire et enfin parce que les différent.e.s chargé.e.s d'enseignement ont joué le jeu, le pari fonctionne. La formation au genre est obligatoire en première année, intégrée au module « Profession enseignante ». Les étudiant.e.s y suivent un enseignement de huit heures dont un crédit est spécifiquement alloué pour évaluer le genre. En deuxième année, la formation est optionnelle et prend la forme d'une intervention en séminaire de didactique. L'intervention se fait en duo avec une spécialiste du genre en éducation et un.e spécialiste de la didactique d'une discipline. Les formateurs et formatrices de terrain reçoivent également une formation au genre qui est obligatoire.

A Lausanne, la formation au genre à la HEP est plus ancienne qu'à Genève, mais est actuellement moins soutenue par le politique. Les futur.e.s enseignant.e.s du primaire suivent 12 x 2 périodes de cours sur l'interculturalité (2 crédits) puis trois séminaires obligatoires dont celui sur le genre de 4 x 2 périodes (2 crédits). Au secondaire, ils suivent 2 x 2 périodes de cours d'interculturalité (2 crédits) puis 3 séminaires au choix dont celui sur le genre, avec également 12 x 2 périodes (3 crédits).

Enfin, en ce qui concerne l'apprentissage, les maîtres et maîtresse d'ateliers sont tou.te.s formé.e.s au genre pour la Suisse romande (cette formation s'effectue également à Lausanne à l'Institut fédéral des hautes études en enseignement professionnel), comme à la Haute école pédagogique du Valais (institution de formation des enseignant.e.s), où Nicole Jacquemet, professeure de sociologie, propose un travail sur la prise en compte de la dimension du genre par les enseignant.e.s de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> primaire dans leur enseignement, et ce après avoir étudié « les représentations du féminin et du masculin présentes dans les manuels de mathématiques francophones utilisés en 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> primaire entre 1964 et 1999 ; ainsi que les représentations des enseignant.e.s de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> primaire du Haut-

<sup>132</sup> Isabelle Collet et Isabelle Grin, « En formation initiale des enseignants... », *Les cahiers pédagogiques*, n° 487, 2011, p.29-30.

Valais concernant la discipline des mathématiques et les compétences des filles et des garçons, de même que la prise en compte de la dimension du genre par ces enseignant.e.s dans leur enseignement, les méthodes pédagogiques mises en œuvre et la conscience qu'ont les enseignant.e.s de l'impact de ces méthodes sur les compétences en mathématiques des élèves filles ou garçons ».

Pour l'instant, seule la formation initiale offre un cours (à option) sur ce thème.

Isabelle Collet

## Chapitre 4

### Les inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche<sup>133</sup>

On a feint de croire pendant longtemps que les inégalités entre les femmes et les hommes étaient le fait des seules organisations du secteur privé et que le statut de la fonction publique conférait un brevet d'égalité professionnelle. Alors que les femmes ont de longue date participé à la production des savoirs<sup>134</sup>, qu'elles en assurent la transmission comme enseignantes<sup>135</sup>, et qu'elles accèdent, en plus grand nombre depuis les années 1960, aux études supérieures et aux cursus qui ouvrent les portes des carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche, le point d'achoppement reste l'accès aux professions qui fabriquent du savoir<sup>136</sup>.

Invisible et impensée, en raison du préjugé ancien selon lequel le monde académique garantirait une plus grande égalité de carrière entre hommes et femmes du fait d'un recrutement plus universel, la question des inégalités professionnelles entre les carrières masculines et féminines fait cependant depuis peu de temps l'objet d'interrogations en sociologie<sup>137</sup>.

Même si les inégalités professionnelles dans le monde académique ont tardivement fait l'objet d'analyses scientifiques, le principe d'égalité entre les sexes s'inscrit dans un long processus historique propre à la France. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est en effet ni optionnelle (je l'applique ou pas), ni conditionnelle (je ne l'applique que si elle présente un intérêt), elle appartient au répertoire des principes fondamentaux du droit. Elle résulte d'une construction politique et historique dont les racines plongent dans la Révolution française (1789), dans les luttes politiques pour l'abolition de l'esclavage (1848), puis celles relatives à l'émancipation civile et civique des femmes (1944, 1970), les réformes constitutionnelles (1946, 1999, 2008), les mouvements de libération (XIX<sup>ème</sup>, XX<sup>ème</sup> siècles). L'égalité est une exigence politique indissociable de la transformation sociale et de l'accomplissement démocratique. La démocratie est bancal sans l'égalité.

#### Le monde académique: un monde aveugle aux inégalités sexuées

Le mouvement féministe a influencé la prise de conscience des inégalités professionnelles sexuées. Dès les années 1980, l'Etat prend en compte cette question grâce à l'adoption de plusieurs lois qui se succèdent.

Un dispositif législatif qui précède la prise de conscience des inégalités dans le champ académique  
Premièrement, les lois Le Pors (1981-1983) qui réforment les trois fonctions publiques comportent une série de mesures destinées à mettre un terme au recrutement séparé, à interdire les discriminations selon le sexe dans les déroulements de carrière<sup>138</sup>. Ces textes ont instauré l'obligation faite au gouvernement de remettre tous les deux ans au Parlement un rapport sur la situation des femmes et des hommes dans les différents ministères. Mais il semble que le rapport ne soit plus

---

<sup>133</sup> Ce chapitre s'appuie, en partie, sur une documentation fournie par Isabelle KRAUS, présidente de la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité, Diversité), de réflexions sur la situation juridique par Annie JENTER, de la MIPADI et de la Mission pour la place des femmes au CNRS.

<sup>134</sup> Jacqueline Carroy, Nicole Edelman, Annick Ohayon, Nathalie Richard (dir.), *Les femmes dans les sciences de l'homme (XIX<sup>ème</sup>-XX<sup>ème</sup> siècles). Inspiratrices, collaboratrices ou créatrices?*, Paris, Séli Arslan, 2005.

Michèle Le Doeuff, *L'Étude et le Rouet*, Seuil, Paris, 1989.

<sup>135</sup> Marlaine Cacouault, *Professeurs... mais femmes - Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XX<sup>ème</sup> siècle*, La Découverte, 2007.

<sup>136</sup> Nicole Mosconi, *Femmes et savoir, La société, l'école et la division sexuelle des savoirs*, Paris, L'Harmattan, coll. « Savoir et formation », 1994.

<sup>137</sup> Noria Boukhobza, et al., *Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes*. Paris : MEN, 2000.

Catherine MARRY, *Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS*, CNRS Mission pour la Place des femmes, Paris, 2005.

<sup>138</sup> Anicet Le Pors, François Milewski, *Piloter l'égalité, rapport du comité de pilotage pour l'accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, La documentation française, 2001.

remis et examiné par le Parlement (alors même que ce rapport est extrêmement important en regard du respect par la France de ses engagements internationaux, notamment pour évaluer le respect de la convention CEDAW, CEDEF dans sa traduction française, de 1979, ratifiée en 1983). Ensuite, la mise en place de la loi sur les bilans sociaux de 1982<sup>139</sup> a permis d'identifier les inégalités en matière de progression de carrières. Cette loi oblige, en effet, les employeurs, privés ou publics, à fournir des bilans sociaux sexués annuels pour objectiver les différences de traitement. Enfin, en juillet 1983, la loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a fallu attendre les années 90 et le débat sur la parité pour qu'une série de rapports dévoilent les inégalités professionnelles dans les fonctions publiques et que les administrations d'Etat s'engagent dans des plans d'action pluriannuels (2000). Le débat sur la parité dans le domaine politique a particulièrement touché les fonctions publiques qui ont eu à s'interroger sur la représentation des femmes dans les instances de décision. Quelques plans pluriannuels ont été conclus par certains ministères entre 2001 et 2005; leur bilan est aujourd'hui difficile à mesurer<sup>140</sup>. Que sont devenus les postes de chargé.e.s de mission égalité/parité de ces ministères ? Où sont disponibles les informations et évaluations concernant les travaux effectués et les actions mises en œuvre ?

La loi Génisson de 2001<sup>141</sup> contient des dispositions relatives aux fonctions publiques (article 19 et suivants) en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les procédures de recrutement, les jurys et les commissions administratives de recrutement et de promotion. Un décret du 3 mai 2002 est venu compléter cette loi et fixer à 30 % le nombre minimal de personnes de chaque sexe au moins, devant obligatoirement participer à ces commissions<sup>142</sup> et jurys. Ce décret n'a reçu qu'une application partielle, limitée à la fonction publique de l'Etat, les demandes de généralisation n'ayant pas vu le jour. Les concours d'agrégation de l'enseignement supérieur et de la recherche notamment sont hors de son champ d'application. La loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la Fonction publique et celle du 19 février 2007 relative aux collectivités territoriales reviennent sur le sujet et invitent les fonctions publiques à conclure des plans pluriannuels d'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur.

La réforme constitutionnelle du 23 juillet 2008 (loi n° 2008-724 de modernisation des institutions de la V<sup>ème</sup> République, article 1<sup>er</sup>) prévoit que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales ». Il est incohérent que les établissements publics administratifs et les fonctions publiques aient été écartés de la loi Zimmerman-Coppé (2011) relative à la participation des femmes aux processus de décision<sup>143</sup>.

Les yeux ne s'ouvrent que tardivement

Etonnamment, le monde scientifique, dont l'accès repose sur les concours de la fonction publique est resté aveugle<sup>144</sup> aux inégalités professionnelles alors même qu'il n'y échappe pas<sup>145</sup>. Les travaux concernant les inégalités de carrière entre les sexes ont surtout été conduits dans le secteur privé, et

---

<sup>139</sup> Loi du 13 novembre 1982.

<sup>140</sup> Rapport Le Pors, Milewski, *Vouloir l'égalité dans les emplois supérieurs des fonctions publiques*, La documentation française, 2005 et le rapport Guégot, 2011.

<sup>141</sup> Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 (JORF) 108 du 10 mai 2001, page 7340) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Loi n° 2007-148 du 2 février 2007, loi sur la modernisation de la fonction publique (JO du 6 février 2007) et celle n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale (JO du 21 février 2007) impose à l'autorité territoriale d'arrêter un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur.

<sup>142</sup> A ce sujet : les rapports du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, notamment Le Pors, Milewski *op cit.* et Annie Junter « Vouloir l'égalité dans l'action publique, l'exemple du Paser breton » en collaboration avec Françoise Kieffer, *Revue Economie et Humanisme*, n° 378, octobre, 2006, p. 45-47

<sup>143</sup> Loi du 27 janvier 2011, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, JO du 28 janvier 2011.

<sup>144</sup> Les effectifs des établissements universitaires et des instituts de recherche n'étaient pas sexués avant les années 2000.

<sup>145</sup> Catherine Marry, *Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS*, Mission pour la place des femmes. CNRS, Paris. 2005.

Sophie Pochic, Jacqueline Laufer, Catherine Marry, « Histoires de chercheuses. Les sociologues face aux inégalités professionnelles », *Cadres CFDT*, n° 408, 2004, p. 51-58.



les analyses du plafond de verre dans le secteur public sont plus récentes<sup>146</sup>. Ce sont de fait des rapports comme celui de la *European commission*<sup>147</sup>(2000), sur l'université<sup>148</sup>, le CNRS<sup>149</sup> et la fonction publique (Colmou<sup>150</sup>, 1999, Le Pors et Milewski<sup>151</sup>, 2002 et 2003), le rapport Boscheron du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale de décembre 2005<sup>152</sup> et plus récemment le rapport Guégot<sup>153</sup> (2011) qui ont ouvert les yeux et contribué à la médiatisation des disparités de carrière entre hommes et femmes dans ce secteur. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont désormais bien documentées et analysées à la fois dans le secteur public et privé.

On ne peut plus dire « qu'on ne sait pas » : les chiffres font preuve et, toutes les administrations ayant des viviers plus féminisés que ne le sont les emplois supérieurs, les pseudo-arguments sur les impossibilités d'avancer ne tiennent par conséquent plus. La prise en considération de la variable « genre » pour comprendre les parcours professionnels dans la Fonction publique a participé à l'érosion d'un préjugé ancien selon lequel le monde académique garantirait une plus grande égalité de carrière entre hommes et femmes du fait des grilles d'avancement professionnel, selon les corps, de la Fonction publique. Cette lecture sexuée des constats statistiques des différences de progression professionnelle entre les hommes et les femmes a opéré un déplacement de focale en interrogeant les mécanismes à l'œuvre derrière l'évaporation des femmes dès que l'on s'approche des sommets.

Au final, les textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes existent dans la Fonction publique. Ils sont intégrés au rang des principes fondamentaux dans les dispositions statutaires. Cependant, lorsqu'il s'agit de concrétiser des stratégies de promotion de l'égalité, les mesures proactives sont moins nombreuses et surtout moins encadrées et contraignantes que dans le secteur privé. A titre d'exemple, le secteur public ne dispose pas des obligations de négocier sur les inégalités salariales issues de la loi du 23 mars 2006, des plans d'égalité professionnelle de la loi Roudy du 13 juillet 1983, ni de l'obligation de rapport sur les situations comparées. Les mesures telles que le « label égalité », délivré par l'AFNOR<sup>154</sup> depuis 2004, sont, en principe, accessibles aux fonctions publiques, mais le dossier à constituer s'appuie sur des indicateurs disponibles dans le secteur privé et ils requièrent donc une certaine adaptation pour les administrations qui se porteraient candidates.

En conclusion, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes proclamée dans les principes fondamentaux et au demeurant nécessaire, la promotion active et effective de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique repose essentiellement sur le volontarisme des actrices et acteurs politiques et administratifs.

---

<sup>146</sup> Jacqueline Laufer, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion* n° 151, 2004/ 4, p. 117-127.

<sup>147</sup> European Commission, 2000, *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality*, Rapport du groupe ETAN, Expert Working Group on Women and Science.

<sup>148</sup> Noria Boukhobza, Huguette Delavault et Claudine Hermann, *Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes*, La Documentation Française, Paris, 2000.

Noria Boukhobza, Huguette Delavault et Claudine Hermann. *Les enseignantes-chercheuses dans l'Université. Demain la Parité?* Ed. L'Harmattan, 2002.

<sup>149</sup> Michèle Crance, « La place des femmes au CNRS : ce qui a changé depuis 15 ans », Rapport pour la Mission pour la place des femmes au CNRS, SGEN-CFDT, décembre 2002.

Anne-Marie Daune-Richard, Anne-Marie Devreux, Marie-Claude HURTIG, Christiane Jadelot, Nelly Krowolski, Henri Serne, « Inégalités hommes/femmes au CNRS », *Profession Education*, supplément au n° 136, d'avril 2004.

<sup>150</sup> Anne-Marie Colmou, « L'encadrement supérieur de la Fonction publique, vers l'égalité entre les femmes et les hommes », La Documentation française, Paris, 1999.

<sup>151</sup> Anicet Le Pors, Françoise Milewski, les rapports du comité de pilotage pour *L'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques : piloter l'égalité* (2001), *Promouvoir la logique paritaire* (2003), *Vouloir l'égalité* (2005), La documentation française, Paris.

<sup>152</sup> Evelyne Boscheron, *Liberté Inégalité Fraternité : intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique territoriale*, rapport au CSFPT, décembre 2005, Supplément à *La gazette des communes*, janvier 2006.

<sup>153</sup> Françoise Guégot, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, rapport au Président de la République, janvier 2011.

<sup>154</sup> Association Française de NORMALISATION.

## La situation paradoxale du système éducatif

Les principes d'égalité et de non-discrimination sont applicables au système éducatif dans la mesure où son appareil administratif fait partie des fonctions publiques et ce malgré son statut particulier d'administration dont le bon fonctionnement requiert une certaine indépendance.

Des mesures de cadrage diversement appliquées

Au-delà des principes d'égalité formelle énoncés dans la plupart des textes législatifs et réglementaires (mais parfois plus souvent envers les élèves que les personnels), l'action de promotion en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système éducatif est portée par des chartes, des conventions ministérielles ou interministérielles, quelques circulaires. Ces textes ont le mérite d'exister et ils peuvent servir de point d'appui à des acteurs, souvent des actrices déterminées d'ailleurs, promotrices d'égalité, à condition toutefois que leur légitimité soit reconnue et garantie dans le temps. Mais ils ont le défaut majeur de créer des champs clos d'expérimentation dont l'évaluation est rarement faite et la pérennité mal assurée.

On citera, à titre d'exemple, la convention interministérielle pour l'égalité filles/garçons dans le système éducatif, renouvelée par les gouvernements successifs depuis 1984, pour promouvoir l'égalité de la maternelle à l'université et reconduite en janvier 2013<sup>155</sup>. La formation des personnels de l'éducation y est présente depuis l'origine mais elle est restée facultative. La mise en œuvre de ces conventions a souvent reposé sur l'énergie combative de quelques enseignant.e.s-chercheur.e.s spécialisé.e.s en études sur le genre qui ont réussi à créer quelques complicités ici et là avec les chargées de mission académiques et à glisser quelques formations à l'égalité au prix de contorsions épistémologiques dans des programmes académiques de formation aux priorités annuelles fluctuantes.

La Conférence des présidents d'université (CPU) du 23 juin 2011 s'est prononcée en faveur de la création de missions « égalité » dans les établissements d'enseignement supérieur, dont nous traitons dans une partie de ce chapitre. Il faut s'en réjouir. Les premières chaires d'études féministes et sur le genre datent de 1985 (trois créées officiellement avec ce profil : Paris 7, Toulouse 2, Rennes 2) mais elles n'ont jamais vraiment disposé de moyens humains et matériels comparables à ceux de leurs consœurs anglo-saxonnes et/ou européennes. Au demeurant, l'invitation faite par la CPU dans le cadre de la loi sur la responsabilité des universités (LRU) et de leur autonomie dépend largement des président.e.s et surtout d'une volonté de la « communauté » universitaire et des partenaires sociaux d'en revendiquer et accepter la mise en œuvre effective. Un article dans la LRU assorti d'incitations ou de sanctions aurait assuré une meilleure efficacité du dispositif. Espérons que le rapport « Orientations stratégiques pour les recherches sur le genre » (novembre 2012) soit un catalyseur pour concrétiser la réduction des inégalités.

Il n'y a pas de publications scientifiques, de rapports institutionnels ou parlementaires, d'études statistiques, etc. qui ne mettent l'accent sur l'enjeu de la formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et le rôle central de l'école dans la lutte contre les discriminations. Aussi le hiatus se situe entre le discours, l'affichage d'une volonté politique et la réalisation concrète qui, de fait, n'est pas suffisamment réelle.

La différenciation sexuée opère en amont

Avant d'aborder la question des inégalités professionnelles dans le champ académique, il convient de revenir sur les parcours scolaires et les cursus universitaires des hommes et des femmes car la différenciation opère bien en amont de l'accès aux carrières professionnelles.

Bien que la meilleure réussite des filles à l'école de la maternelle à l'université soit établie de longue date<sup>156</sup>, il n'empêche que les parcours scolaires et universitaires restent très différenciés sexuellement.

---

<sup>155</sup> « MENE1300072X - Ministère de l'Éducation nationale »

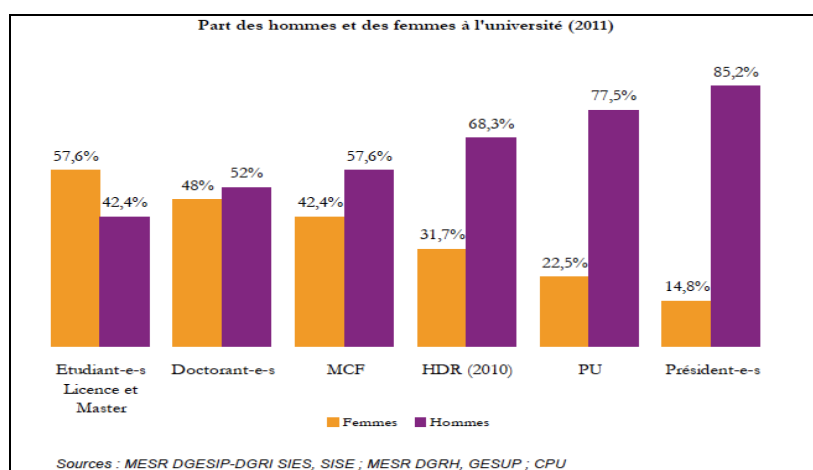
[http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=67018](http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=67018).

<sup>156</sup> Christian Baudelot, Roger Establet, *Allez les filles*, Paris, Le Seuil, 1992.

Des données récentes, « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur » (2012)<sup>157</sup>, montrent que ce constat est toujours d'actualité. Ainsi, comme le montre ce rapport, en 2009, la scolarité des filles est moins chaotique que celle des garçons, que ce soit en troisième ou terminale. Elles sont plus nombreuses à l'âge convenu que ce soit en troisième à 14 ans (71% de filles pour 62% de garçons) comme en terminale générale à 17 ans (40% de filles pour 29% de garçons). En 2010, on constate que la proportion de bachelières dans une génération est de dix points supérieurs (70,5%) à celle des garçons (60,6%)<sup>158</sup>. Leurs meilleurs résultats se poursuivent dans l'enseignement supérieur puisqu'à la sortie les femmes sont davantage diplômées (30%) que les hommes (22%)<sup>159</sup>.

Ce contraste entre filles et garçons s'accuse encore dès lors que l'on se penche sur les choix disciplinaires. Le lycée constitue un lieu où se dessinent à l'âge de l'adolescence les prémisses des destins universitaires et professionnels. L'empreinte du genre s'incruste dans l'enseignement supérieur où les femmes restent surreprésentées (+ de 70%) dans les filières littéraires, de langues, en sciences humaines et sociales, en sciences de la vie mais aussi en médecine et en pharmacie<sup>160</sup>. Plus diplômées que leurs homologues masculins jusqu'au master, les femmes sont en revanche moins présentes parmi les titulaires d'un diplôme d'ingénieur (27%) ou d'un doctorat (45%). Les docteurs sont davantage diplômées en lettres (56%) qu'en sciences (39%). Ainsi, si les femmes poursuivent plus longtemps leurs études supérieures au XXI<sup>ème</sup> siècle, les inégalités se maintiennent dans la dernière ligne droite menant à la professionnalisation des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur. Cela tient en partie aux possibilités offertes aux doctorantes pour réaliser leur travail de thèse. Il faut savoir que parmi les bénéficiaires CIFRE<sup>161</sup> seulement un tiers (37%) sont des femmes.

Depuis une vingtaine d'années, les femmes se maintiennent désormais plus longtemps au sein de l'université dans toutes les disciplines. En 1992, elles sortaient de l'université dès le second cycle; en 2009, elles sont davantage diplômées de troisième cycle mais sont moins nombreuses à être docteur.e.s. Le point d'inversion s'est donc déplacé dans le temps et dans les niveaux de cycle de formation de la licence au master, attestant de la féminisation des cursus universitaires. Aussi, le vivier des candidates aux métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur s'amenuise à mesure que l'on se rapproche de ce marché du travail.



Marie Duru-Bellat, *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, l'Harmattan, 1990.

<sup>157</sup> <http://www.education.gouv.fr/cid57113/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-a-l-enseignement-superieur.html>

<sup>158</sup> *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, 2012, p. 13.

<sup>159</sup> Enquête Emploi INSEE 2008 à 2010, p.16.

[http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Divers\\_2012/08/9/Seminaire\\_CAS-DGESIP\\_Egalite\\_F-H\\_MIPADI\\_210089.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Divers_2012/08/9/Seminaire_CAS-DGESIP_Egalite_F-H_MIPADI_210089.pdf), Source : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE. MIPADI, 2012, p. 4.

<sup>161</sup> <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22130/les-cifre.html>.

L'asymétrie des parcours est matérialisée par l'effet « ciseaux » où les courbes qui se croisent rendent compte du dépassement des hommes au moment où se fixent les possibilités de réaliser une carrière professionnelle dans le champ académique.

Deux caractéristiques prévalent : la première tient au fait que les filières les plus prestigieuses qui conduisent aux carrières les mieux rémunérées restent très masculines, la seconde rend compte de la faible présence des femmes aux rangs les plus élevés de la hiérarchie des professions universitaires et de recherche.

Le vivier des docteurs reste loin de correspondre à leur accès aux postes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Leur dispersion, malgré une évolution favorable à leur recrutement, se poursuit dans ces carrières. En ce domaine, beaucoup d'efforts sont encore à réaliser pour atteindre une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Etat des lieux des inégalités professionnelles dans les établissements supérieurs d'enseignement et de recherche (ESR)

Les disparités professionnelles entre femmes et hommes sont observables dans tous les types de carrière du monde académique, qu'il s'agisse du personnel administratif, d'enseignement ou de recherche travaillant à l'université ou au CNRS.

La répartition femmes/hommes à l'université, une illustration des inégalités

Le profil sociologique des personnels non enseignants de l'enseignement supérieur, bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé appelés BIATSS<sup>162</sup>, rend compte du marquage sexué de ces branches d'activité. Par exemple, concernant les Branches d'Activité Professionnelles (BAP), la concentration masculine est plus forte dans les activités « scientifiques et techniques » (C, E, F et G) alors que les branches administratives (bap J) sont à dominante féminine. Ainsi, une étude faite sur les 2000 personnels non enseignants de l'université de Strasbourg montre que si les catégories C (adjoint.e-technicien.ne) et B (technicien.ne) sont très nettement féminisées (respectivement 70% et 68%), en revanche la catégorie A (ingénieur.e), n'a plus que 49% de femmes<sup>163</sup>.

L'inégale répartition des femmes et des hommes se confirme au sommet de la pyramide, c'est-à-dire aux postes de direction des universités. Les femmes accèdent moins aux postes à responsabilités que les hommes. Alors que onze femmes étaient présidentes d'université en 2011 pour 77 postes, elles ne sont plus que huit en 2013. Or la Conférence des Présidents d'Université avait adopté en 2009 une première charte en faveur de « l'égalité et de la parité entre les femmes et les hommes » reconfirmée par la signature, le 28 janvier 2013, de Geneviève Fioraso, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes. De plus, l'actuel conseil d'administration de la Conférence des Présidents d'Université, suite aux élections en 2012, ne comprend que deux femmes sur 17 membres<sup>164</sup>.

Parmi les membres élu.e.s du Conseil National des Universités<sup>165</sup>, la proportion des élues en collège B (maître et maitresse de conférences) reste constante entre 2003 et 2011 (44%), celle du collège A (professeur.e.s) a, en revanche, augmenté entre ces deux dates, passant de 19,6% à 31,2%<sup>166</sup>. Mais cette représentation des femmes dans les instances démocratiques est un effet en trompe l'œil

---

<sup>162</sup> Depuis septembre 2010, l'acronyme officiel pour les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur (BIATOSS) est BIATSS (Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé).

<sup>163</sup> © Données fournies par la mission Egalités-Diversité de l'université de Strasbourg. Observation au 1<sup>er</sup> jan 2011.

<sup>164</sup> [http://www.cpu.fr/Membres\\_du\\_Conseil\\_d\\_Administr.463.0.html](http://www.cpu.fr/Membres_du_Conseil_d_Administr.463.0.html)

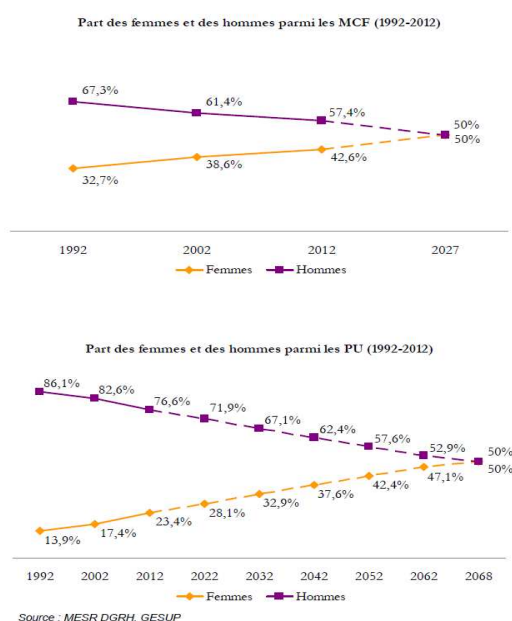
<sup>165</sup> Le Conseil national des universités est une instance nationale régie par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992. Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeurs des universités et des maîtres de conférences régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

<sup>166</sup> Enquête biannuelle MESR DGRH, juin 2009 : démographie des personnels enseignants de l'enseignement supérieur en 2008-2009.

puisque leur représentativité est supérieure à celle de leur présence effective parmi ces catégories de personnel enseignant de l'université.

Un autre aspect de l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les universités françaises se situe au niveau des instances de décision des établissements. Elle est sensible dans les comités de sélection et les jurys de recrutement des enseignant.e.s-chercheur.e.s. Ceux-ci sont un organe décisionnel de la vie de l'université à part entière puisqu'ils décident du recrutement d'un ou une enseignant.e-chercheur.e qui animera l'établissement pour les vingt ou trente prochaines années. Pourtant la représentation femmes/hommes, là aussi, est mise à mal, et ce dans quasiment toutes les universités. Ainsi, à Strasbourg, la mission « Egalités-Diversité » a constaté en 2009 que la moitié des comités de sélection qui se tenaient au sein de l'établissement était masculins à 90 % voire 100 %. Alerté par la Mission, le conseil d'administration de cet établissement s'est donné pour objectif d'interdire les comités exclusivement masculins tout comme ceux à 90% afin d'éviter la fabrication de « femmes alibi ». Cette disposition a été inscrite dans les statuts de l'université de Strasbourg en décembre 2012. Le rôle du Conseil d'Administration dans ce processus n'est, en effet, pas à négliger car il valide ou non la composition de chacun des comités proposés. C'est donc aussi par lui qu'un changement de tendance peut se produire.

Les carrières des maîtresses de conférences et des professeures sont également sujettes à discrimination malgré l'amélioration constatée. En 2010, les femmes représentent 42% des maîtres de conférences et 23% des professeurs d'université alors qu'elles étaient vingt ans plus tôt respectivement 33,8% et 11,8%<sup>167</sup>. Plus nombreuses dans les disciplines de littérature, sciences humaines et sociales (54,5% parmi les MCF et 34,1% parmi les professeur.e.s), leur présence est largement inférieure dans les sciences et techniques (32,6% des MCF et 15,4% des professeur.e.s) (cf. schéma MIPADI *infra*). Il semblerait que si le rythme de progression reste inchangé, le corps des maîtres et maitresses de conférences serait paritaire en 2027 et le corps des professeur.e.s d'université en 2068<sup>168</sup>.



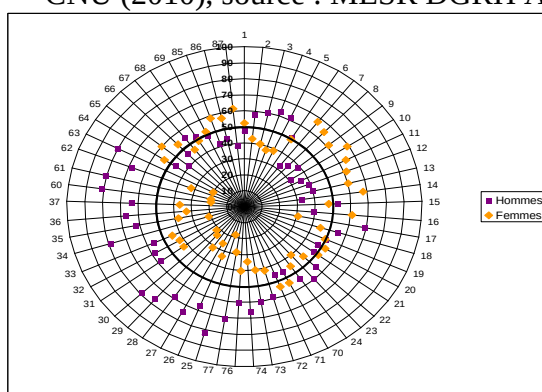
<sup>167</sup> Emmanuelle Latour et Nicky Le Feuvre, « Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre », in Edmée Ollagnier et Claudie Solar (dir.), *Parcours de femmes à l'Université : Perspectives internationales*, Paris, l'Harmattan, Coll. « Genre et éducation », 2006, p.163-165.

<sup>168</sup> MESR DGRH, GESUP, *Egalité entre les hommes et les femmes, Chiffres clés de l'enseignement supérieur et de la recherche*, 2013.

Source : *Egalité entre les hommes et les femmes, Chiffres clés de l'enseignement supérieur et de la recherche*, 2013, MESR DGRH, GESUP.

Une prise de conscience s'avère indispensable quand on sait que les différentes étapes du processus de recrutement font l'objet de « discriminations indirectes »<sup>169</sup>. Si une femme ne peut être explicitement recalée en raison de son sexe, nombre de stéréotypes imprègnent encore les représentations, les critères et les pratiques de sélection, apparemment neutres. La combinaison de la surreprésentation masculine des instances de décision et l'inscription dans des réseaux androcentrés participe de cette relégation des femmes. A cet égard, comme le souligne Frédérique Pigeyre, « il semble que la présence de femmes dans ces commissions permette de réduire voire d'éviter toute discrimination directe liée au genre, bien que le risque de discrimination indirecte demeure<sup>170</sup> ».

Part des hommes et des femmes maîtres et maitresses de conférences des universités selon la section CNU (2010), source : MESR DGRH A1, GESUP 2.

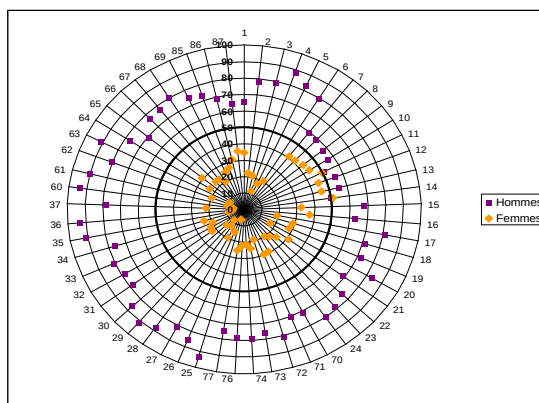


Sections CNU : de 1 à 6 : « Droit, science politique et économie », de 7 à 24 + 70 à 77 : « Lettres et Sciences humaines », de 25 à 37, de 60 à 69 et de 85 à 87 : « Sciences de la vie et sciences exactes ».

<sup>169</sup> Frédérique Pigeyre et Maréva Sabatier, « Les carrières des femmes à l'université: une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public*, vol. 28, n° 2, avril-juin 2011, p.219-234.

<sup>170</sup> *Op.cit.*, p. 227.

Part des hommes et des femmes professeur.e.s des universités selon la section CNU (2010),  
source : MESR DGRH A1, GESUP 2.



Sections CNU : de 1 à 6 : « Droit, science politique et économie », de 7 à 24 et de 70 à 77 : « Lettres et Sciences humaines », de 25 à 37, de 60 à 69 et de 85 à 87 : « Sciences de la vie et sciences exactes ».

### Les carrières des femmes au CNRS<sup>171</sup>

Le CNRS emploie environ 34 000 personnes dont plus de 42% de femmes. Même si la parité est globalement atteinte chez les ingénieur.e.s et technicien.ne.s (50%), il n'en va pas de même pour les ingénieur.e.s de recherche (30%) et les chercheur.e.s (32%).

En effet, aux postes décisionnels, deux des dix directeurs et directrices d'institut du CNRS sont des femmes. S'agissant de la gestion des unités (laboratoires), 17% des directeurs d'unité sont des directrices. Par ailleurs, il est frappant de constater que dans les fonctions d'adjoint.e.s, les femmes sont majoritaires (90%) dans les directions administratives des instituts alors qu'elles ne représentent plus que 20% des adjoint.e.s aux directions scientifiques. Les postes les plus nobles, liés au pilotage scientifique, restent l'apanage des hommes. Les femmes administrent l'unité tandis que les hommes pensent la science.

Concernant les activités de recherche proprement dites, les femmes représentent 37 % des chargé.e.s de recherche et 25 % des directeurs et directrices de recherche. Parmi les grades les plus élevés, 5,5 % des chercheuses sont directrices de recherche de première classe ou directrices de recherche de classe exceptionnelle pour 12,7 % des chercheurs hommes.

A l'instar de l'université, des disparités existent selon les disciplines des dix instituts du CNRS qui peuvent être classés en trois grands groupes. Un premier groupe réunit les sciences biologiques et les sciences humaines et sociales, qui affichent plus de 40% de femmes. Un deuxième ensemble est composé des sciences de l'univers, de la chimie, et de l'écologie et l'environnement, dans lesquelles on dénombre environ un tiers de femmes. Enfin, le troisième bloc, constitué des mathématiques, de la physique, des sciences de l'ingénierie et des systèmes, des sciences de l'information, de la physique nucléaire et de la physique des particules compte moins d'un quart de femmes.

Les constats que nous venons de présenter parlent d'eux-mêmes. Les inégalités persistent tant dans les répartitions par discipline que par statut. Même si des progressions ont pu être observées, elles restent insuffisantes pour combler les écarts initiaux. Par ailleurs, on notera qu'à l'université, parmi les ITA<sup>172</sup> et les BIATSS, comme au CNRS, la précarité a un sexe puisque deux tiers des vacataires à l'université et 60% au CNRS (en majorité en SHS)<sup>173</sup> sont des femmes.

Pour conclure, on constate un double mécanisme discriminant tant dans l'université qu'au CNRS. La ségrégation opère horizontalement et verticalement. La première concerne la distribution inégale en fonction des champs disciplinaires et des branches d'activité qui attestent d'une division sexuelle du travail très marquée. La seconde dite « verticale » montre que plus l'on s'élève dans la hiérarchie des

<sup>171</sup> Pascale Bukhari, « Femmes en sciences : un atout pour la recherche au CNRS », *Rayonnement du CNRS*, n° 58, printemps 2012.

<sup>172</sup> Ingénieurs, techniciens et personnel administratif.

<sup>173</sup> Collectif PECRES, *Recherche précarisée, recherche atomisée*, Paris, Raisons d'agir, 2011.

postes, moins les femmes sont présentes. La féminisation progressive des élites au cours des cinquante dernières années n'a pas mis fin aux inégalités d'accès aux positions dominantes entre les sexes<sup>174</sup>. Le monde scientifique n'échappe pas à la logique du « plafond de verre »<sup>175</sup> qui est caractérisé par « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles »<sup>176</sup>. Trois séries de facteurs expliquent la moindre présence féminine dans les professions scientifiques. Tout d'abord, du fait de son fonctionnement et de ses critères de sélection, le champ académique, traditionnel bastion masculin, reconnaît moins le travail des femmes<sup>177</sup> et serait discriminatoire<sup>178</sup>. En outre, la promotion des femmes serait freinée par les difficultés de celles-ci à satisfaire les critères d'excellence portés par les hommes. Enfin des mécanismes d'auto-exclusion liés à leur socialisation sexuée pénaliseraient les femmes dans ces deux mondes professionnels. L'ensemble de ces facteurs s'inscrit dans un système de discriminations indirectes qui relève du constat statistique dès lors que l'on prend en considération la variable « sexe » pour regarder les carrières professionnelles. En effet, la dynamique de genre façonne les parcours professionnels. Leur différenciation est le produit d'interactions multiples entre des logiques personnelles, des logiques d'organisation du travail et des logiques de sociabilité, imprégnées de représentations collectives stéréotypées, qui opèrent le plus souvent à notre corps défendant, et qui ne sont pas sans conséquence sur les orientations concrètes des carrières.

## Les mécanismes de la discrimination entre femmes et hommes

### Les résistances à l'accès des femmes aux plus hauts échelons

La construction historique de ces institutions façonnées par et pour les hommes a produit un entre soi masculin (avec ses luttes internes, ses procédures de recrutement, etc. dont les valeurs modèlent les critères de sélection, de promotion et de légitimité. Ce mode d'organisation met en œuvre les « mécanismes cachés de la domination masculine »<sup>179</sup>. Le fonctionnement androcentrique de l'institution<sup>180</sup> produit et transmet des savoirs hégémoniquement masculins<sup>181</sup> qui participent à la marginalisation des femmes et à l'invisibilisation de leurs travaux au sein des institutions scientifiques. C'est ce que Margaret Rossiter, en détournant ironiquement l'« effet Mathieu » que Merton attribuait au « processus circulaire d'accumulation des avantages », désigne comme l'« effet Mathilda »<sup>182</sup>. Il dessert les « perdants » qui, marginaux ou moins visibles, accumulent les handicaps. Si hommes et femmes peuvent faire partie des perdants, les femmes sont davantage perdantes. Un autre facteur propre au fonctionnement et aux critères institutionnels explique aussi le « plafond de verre », qui tient aux mécanismes de construction des réputations. Ils ne sont pas sans lien avec le « capital relationnel », les soutiens dont on dispose ou non dans les jurys, voire certaines formes de

<sup>174</sup> Janeen Baxter, Erik Olin Wright, « The Glass Ceiling Hypothesis », *Gender and Society* n°14, 2000, p. 275–294.

<sup>175</sup> Huguette Delavault et al., *op.cit.*

Sandra Beaufays, Beate Kraus, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, genre et sociétés*, n°14, 2005, p.49–68.

Emmanuelle Latour, « Le plafond de verre universitaire. Pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, 55-56, 2008, p. 53-60.

<sup>176</sup> Jacqueline Laufer, Introduction, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, n° 151, 2004, p. 118.

<sup>177</sup> Margaret W. Rossiter, « L'effet Matthieu/Matilda en sciences. » in: Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Hélène Rouch, Claude Zaidman, (dir.), *Sciences et genre, l'activité scientifique des femmes, États-Unis, Grande Bretagne, France*. Collection et travaux du Cedref, n° 691, Publications de l'Université Paris 7, 2003, p.21–39.

<sup>178</sup> Christine Wenneras, Agnès Wold, « Nepotism and Sexism in Peer Review », *Nature*, n° 387, 1997, 341–343.

<sup>179</sup> Beate KRAUS *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt/New-York, Campus, 2000.

Sandra Beaufays, Beate Kraus, *op.cit.*

<sup>180</sup> Coline Cardi, Delphine Naudier, Geneviève Pruvost, « Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénegation », *L'homme et la Société*, numéro coordonné par Elsa Dorlin et Marc Bessin sur « Féminismes, théories, mouvements, conflits », n° 158, 2006, p. 59-71.

<sup>181</sup> Delphine Gardéy, Ilona Löwy (dir.), *L'invention du naturel : les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Editions des Archives Européennes, 2000.

<sup>182</sup> Margaret W. Rossiter, *op.cit.*



népotisme<sup>183</sup>. En effet, l'insertion dans des réseaux de sociabilité et de recherche en début de carrière<sup>184</sup>, notamment au sein des différents comités de sélection, ne sont pas sans incidence sur l'évaluation des candidat.e.s<sup>185</sup>. Pour comprendre en profondeur les ressorts de ces mécanismes discriminants, il convient de mettre en œuvre des dispositifs méthodologiques qui interrogent directement les pratiques formelles et informelles, les discours, les vécus professionnels<sup>186</sup> et l'histoire des institutions<sup>187</sup>. Ces approches qualitatives, qui complètent les approches quantitatives, permettent de saisir en pratique comment se construisent les inégalités professionnelles<sup>188</sup>.

### Les critères de productivité : les publications

Les publications font aussi partie des facteurs explicatifs des inégalités professionnelles (cf. chapitre 2), et ce notamment en raison des modes sexués de division du travail professionnel et familial<sup>189</sup>. Nombre d'études interprètent le frein aux promotions féminines à l'aune des facteurs sociologiques qui pèsent sur les carrières professionnelles féminines, en considérant le critère objectif du nombre de publications. Le différentiel de productivité entre hommes et femmes s'avère en réalité faible<sup>190</sup>, mais les femmes sont moins citées et sollicitées et obtiennent moins de moyens pour leurs recherches mais il n'est pas corrélé avec les charges familiales assignées aux femmes<sup>191</sup>. Ce différentiel de « productivité », encore mal expliqué, diminue en outre avec le temps<sup>192</sup> et ne rend pas compte à lui seul des écarts de carrière<sup>193</sup>. Il a, par ailleurs, été remis en question par Zuckerman qui montre que femmes et hommes ont tendance à surévaluer l'incompatibilité des charges familiales avec un travail

<sup>183</sup> Christine Wenneras, Agnès Wold, 1997, *op.cit.*

<sup>184</sup> Beate Kraus, 2000, *op.cit.*

<sup>185</sup> Frédérique Pigeyre, Annick Valette, « Les carrières des femmes à l'université. Les palmes de verre du cocotier », *Revue Française de gestion*, 30/151, p. 173-190, 2004. Frédérique Pigeyre, Maréva Sabatier, « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public*, 28/2 avril-juin 2011/219-234.

<sup>186</sup> Charlyne Millet, *Parcours professionnels et carrières d'enseignants-chercheurs sous le prisme du genre: pour une théorisation en termes de conflits d'activités*, Thèse de doctorat, Université de Strasbourg, 2011. (Sous la direction de Michel Sonntag et de Nicole Poteaux). Charlyne Millet, *Les parcours professionnels des enseignants-chercheurs : la question du genre et des activités*, Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF), Université de Genève, septembre 2010. <https://plone.unige.ch/aref2010/communications-orales/premiers-auteurs-en-m/Les%20parcours%20professionnels.pdf/view?searchterm=millet>.

<sup>187</sup> Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier, *op.cit.*

<sup>188</sup> Isabelle Backouche, Olivier Godechot, Delphine Naudier, « Un plafond à caissons. Les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 2, 2009, p. 253-274.

<sup>189</sup> Steven Stack, « Gender, Children and Research Productivity », *Research in Higher Education*, 45, 2004, p. 891-920. Catherine Marry, Irène Jonas, « Chercheuses entre deux passions : l'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, n° 14, 2005, p. 69-88.

<sup>190</sup> On notera, à cet égard, que le nombre de livres publiés par des directeurs-trices d'études, directeurs-trices de recherches, les sous-directeurs-trices d'études et les professeur.e.s associé.e.s (EHESS, CNRS) membres du Centre de Recherches Historiques est équivalent. Les femmes qui composent 14% de l'effectif produisent 18% des références consignées dans les rapports d'activité. En revanche, les hommes chargés de recherches, maîtres de conférences et maîtres assistants de ce centre publient davantage de livres (8,4 pour 5,9 concernant les femmes).

Cécile Dauphin, Jean-Daniël Gronoff, Raymonde Karpe, « La vitrine du Centre de recherches historiques: les publications », *Les Cahiers du Centre de recherches historiques*, n° 36, octobre 2005, p.180.

Maréva Sabatier, Myriam Carrere, Vincent Mangematin, « Profiles of Academic Activities and Careers: Does Gender Matter? An Analysis Based on French Life Scientist CVs », *Journal of Technology Transfer* 31, 2006, 311-324.

<sup>191</sup> Harriet Zuckerman, Jonathan R. Cole, John T. Bruer. (eds.), *The Outer Circle. Women in Scientific Community*, New Haven and London, Yale University Press, 1992.

Xie Yu, Kimberlee A. Shauman, « Sex Differences in Research Productivity: New Evidence about an Old Puzzle », *American Sociological Review* 63, 1998, p. 770-847.

<sup>192</sup> Xie Yu, Kimberlee A. Shauman, *Women in Science. Career, Process and Outcomes*, Cambridge, Massachussets, and London, England, Harvard University Press, 2004.

<sup>193</sup> Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier, « Les carrières des femmes à l'université: une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public*, 15 juin 2011, <http://pmp.revues.org/4197>. *op.cit*

J.Scott Long, Paul D Allison, John McGinnis, « Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity », *American Sociological Review* 58, 1993, p. 703-722.

Catherine Marry, « Genre et professions académiques : esquisse d'un état des lieux dans la sociologie », in *Réflexions sur l'accès, la promotion et les responsabilités des hommes et des femmes à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales*, actes de la journée, EHESS, 2003.

scientifique intense et qu'il n'y a pas de différence de productivité entre les femmes selon qu'elles ont ou non un enfant<sup>194</sup>.

#### Une socialisation sexuée et l'auto-sélection des femmes

A ces explications fondées sur le fonctionnement institutionnel s'ajoutent des raisons liées à des différences de socialisation sexuées. Les disparités des parcours masculins et féminins montrent que l'orientation des femmes suit davantage une « logique de spécialité que de niveau »<sup>195</sup> eu égard à leurs meilleurs résultats scolaires. Les garçons, en raison de leur socialisation familiale et sociale à la compétition, seraient plus disposés à s'inscrire dans les filières scientifiques<sup>196</sup>. Les explications en termes de socialisation primaire considèrent qu'elle n'est pas sans effet sur la plus forte intériorisation par les femmes de la limitation de leurs aspirations; le poids des héritages et des stéréotypes pesant sur leur éducation suscite, en effet, des conflits identitaires pour celles qui souhaitent « faire une œuvre »<sup>197</sup>. Ces handicaps sexuellement marqués et tendanciellement efficaces pour les carrières féminines accroissent leurs difficultés à remplir les critères favorables à leur recrutement, en raison du « coût de la transgression »<sup>198</sup>.

Si la volonté politique a été impulsée grâce au mouvement féministe dès les années 1980 et a permis la promulgation de plusieurs lois concernant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les travaux scientifiques ont ouvert la voie à l'analyse des facteurs historiques et sociaux pour en expliquer les ressorts en faisant varier les échelles et les angles de vue. Loin de séparer ces approches, il convient de croiser les dimensions organisationnelles, individuelles et structurelles afin de dépasser la bipolarité des explications focalisées soit sur les interprétations fondées sur la socialisation sexuée et l'auto-sélection des femmes, soit sur le caractère androcentrique des institutions<sup>199</sup>.

Pour pallier ces écarts et, sinon faire disparaître, tout au moins limiter autant que possible les inégalités, des dispositifs ont été mis en place dans les établissements supérieurs d'enseignement et de recherche. Ils ont d'abord joué un rôle d'observatoire, puis se sont inscrits dans une dynamique de promotion de l'égalité professionnelle.

#### Des dispositifs novateurs pour lutter contre les inégalités

Cela fait maintenant douze ans qu'a été créée la fonction de chargé.e de mission Egalités-Diversité dans les universités françaises, et onze ans qu'a été créée la Mission pour la place des femmes au CNRS.

De la fonction de chargé.e de mission égalité à l'organisation en CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité, Diversité, ou mission assimilée, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche)

A l'université, un dispositif a été mis en place dans nombre d'établissements pour observer les carrières des femmes et des hommes. Le réseau de chargé.e.s de mission s'est constitué au fil du temps depuis la création de la fonction. Trois vagues de nominations ont accru le nombre de

---

<sup>194</sup> Jonathan R. Cole et Harriet Zuckerman, « Marriage, motherhood and research performance in science », in H. Zuckerman, J.R. Cole, J.T. Bruer. (eds.), *The Outer Circle. Women in Scientific Community*, New Haven and London, Yale University Press, 1991, p. 157-170.

Xie Yu, Kimberlee A. Shauman, *op.cit.*

On pourra se reporter à l'excellente synthèse de Catherine MARRY, « Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie », *Idées, la revue des sciences économiques et sociales*, CNDP, n° 153, 2008, p. 36-47.

<sup>195</sup> Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, Collection Repères, 2000, p. 96.

<sup>196</sup> Jean-Pierre. Terrail « Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments », *Population*, 47<sup>ème</sup> année, n° 3, 1992 p. 645-676.

<sup>197</sup> Pascale Molinier, *L'Énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot-Rivages, 2003.

Catherine Marry, Irène Jonas *op cit.*

<sup>198</sup> Marie Duru-Bella, 1992, *op.cit.*

<sup>199</sup> Farinasz Fassa et Sabine Kradolfer, *Femmes et carrières. Le plafond de fer de l'université*, Zurich, Ed. Seismo, 2010.

titulaires de cette fonction : une première au début des années 2000, une seconde en 2008-2009, et la troisième en 2011-2012. A ce moment, il est apparu qu'un fonctionnement en réseau apporterait plus d'efficacité, qu'il s'agisse d'informer, d'alerter, ou de proposer des projets. La CPED est alors née. La fonction de chargé.e de mission égalité dans les universités françaises s'inscrit dans le contexte des années 2000. Une convention interministérielle<sup>200</sup> et des subventions du Fonds social européen (FSE) ont permis à des universités d'avancer sur la question de l'égalité femmes-hommes, de nommer des chargé.e.s de mission et de mener des études statistiques sexuées. Ce réseau historique a d'abord regroupé quelques universités<sup>201</sup> et s'est appuyé sur les centres d'études féministes de ces établissements. Quand les subventions du FSE ont pris fin, seules certaines universités ont continué les programmes et fait perdurer les missions.

Une deuxième vague de nominations (2008-2009) a fait suite à l'adoption par la Conférence des présidents d'université (CPU) de la charte égalité<sup>202</sup>. Plusieurs universités ont alors proposé une application concrète de cette charte, en créant une mission dédiée à l'égalité femmes-hommes ou à un champ plus large. En effet, si l'égalité femmes/hommes est le socle commun de cette fonction, il peut s'y ajouter un volet laïcité, comme à Évry, ou diversité, comme à Strasbourg. Très peu de chargé.e.s de mission alors nommé.e.s sont des professionnel.le.s des questions de genre, une particularité de cette deuxième vague. Ils et elles sont biologistes, juristes, mathématicien.ne.s ou physicien.ne.s.

La troisième vague est le fruit de l'impulsion donnée par la CPU, qui a constitué en avril 2011 un groupe de travail « Egalité femmes/hommes », sur la proposition de Vincent Berger, vice-président de la commission des moyens et des personnels de la CPU, et président de l'université Paris Diderot - Paris 7. En 2013, au moment où sont écrites ces lignes, cinquante-deux chargé.e.s de mission égalité, ou mission assimilée, sur la centaine d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche que compte la France, ont été nommé.e.s par un.e président.e d'université pour la durée du mandat présidentiel. Fonction politique au sein de l'université, cette charge est définie par une lettre de mission, propre à chaque établissement, qui en fixe les contours, les objectifs à atteindre et les moyens. Liée à la durée du mandat présidentiel, cette mission peut ne pas être reconduite d'une présidence à l'autre. Il convient donc de rendre ces missions les plus pérennes possible.

## La Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité Diversité (CPED)

### *Genèse de la Conférence*

En janvier 2011, 11 des 17 chargé.e.s de mission égalité (ou assimilée) alors identifié.e.s dans les universités françaises se sont retrouvé.e.s à l'Université de Strasbourg. L'objectif principal de cette rencontre était de se connaître, d'identifier les périmètres d'activité des missions et d'échanger sur les pratiques de chacun et chacune et de créer un réseau. Si les chargé.e.s de mission ont une motivation forte, la fonction est souvent assez isolée au sein d'une université. L'association s'est formellement constitué en juin 2011 à l'université de Toulouse 2, porté par les onze membres fondateurs de la CPED<sup>203</sup>.

La CPED fonctionne sous la forme de deux ou trois assemblées générales de ses membres par an, consacrées à un thème particulier et à divers sujets d'actualité sur l'égalité femmes/hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle anime aussi des forums thématiques entre membres durant le restant de l'année. Tout établissement d'enseignement supérieur et de

---

<sup>200</sup> La convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif est parue au BOEN du 9 mars 2000.

<sup>201</sup> Paris 7, Toulouse 2, Lyon 2, Lille 3, Reims et Montpellier 3.

<sup>202</sup> La charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, adoptée en décembre 2009, est consultable sur le site de la CPU.

<sup>203</sup> Les universités fondatrices sont : l'université d'Évry Val d'Essonne, l'université de Cergy-Pontoise, l'université Lille 1, l'université de Lille 3 Charles-de-Gaulle, l'université Claude-Bernard Lyon 1, l'université Lumière Lyon 2, l'université Pierre et Marie-Curie Paris 6, l'université Paris Diderot Paris 7, l'université Paris-Est Créteil Val-de-Marne Paris-12, l'Université de Reims Champagne-Ardenne, l'université de Strasbourg et l'université Le Mirail de Toulouse 2.

recherche peut être membre de la Conférence permanente, à condition de s'être dotée d'un ou d'une chargé.e de mission égalité/diversité, ou d'une mission assimilée. (Voir annexe 2)

#### Au CNRS : la Mission pour la place des femmes

Depuis sa création en 2001, la Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations (MIPADI) est rattachée à la Présidence du CNRS, à l'interface entre les sphères scientifiques et administratives du CNRS. Elle fait office d'observatoire chargé d'impulser, de suivre et d'évaluer la prise en compte de la dynamique de genre dans la politique globale de l'établissement. La Mission agit en partenariat avec le milieu associatif (ANEF, Femmes & Maths, Femmes & Sciences, etc.). Les interactions sont très variées : convention de partenariat, soutien *via* une subvention annuelle pour une action ponctuelle ou tout au long de l'année, soutien « moral », en termes d'image dans un premier temps, qui peut ensuite permettre de mieux se connaître et de développer des actions communes, etc.

Les priorités de la Mission pour la place des femmes au CNRS sont de promouvoir la mixité, la parité et l'égalité professionnelle femmes/hommes, et de soutenir les recherches sur le genre, sur les femmes et la transversalité de l'approche du genre ; enfin de mener des actions de sensibilisation des viviers féminins pour modifier les représentations sexuées des disciplines et renforcer la présence des femmes dans des cursus et carrières où elles restent traditionnellement minoritaires.

Cette instance de veille intervient sur deux volets : les ressources humaines et l'administration de la recherche scientifique. Le volet relatif aux carrières professionnelles se traduit, depuis octobre 2009, dans le cadre de la contractualisation entre l'Etat et ses établissements sous tutelle, par la signature d'un contrat d'objectifs pour les années 2009 à 2013 où figure une feuille de route relative à la politique des ressources humaines. Elle prétend «garantir la diversité des recrutements [...], veiller à l'équilibre entre hommes et femmes [...], promouvoir l'égalité professionnelle : définir et mettre en œuvre un Plan d'action 2009-2013 pour la place des femmes au CNRS ». Le livret annuel *La parité dans les métiers du CNRS*, complémentaire du *Bilan social*, réunit un ensemble de données et d'indicateurs sexués qui permet de suivre les évolutions des politiques mises en place pour l'égalité au sein de l'institution. En 2011, est créé le Comité de pilotage pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sur proposition de la Mission et décision du président du CNRS. Il est composé des principaux acteurs institutionnels des processus de ressources humaines. Les enquêtes et rapports constatant les inégalités professionnelles se traduisent par la mise en place d'actions pour corriger les écarts de carrière et favoriser l'institutionnalisation des recherches sur le genre. Ainsi, le recensement national des recherches sur le genre et/ou les femmes, initié par la Mission pour la place des femmes au CNRS constitue un annuaire des spécialistes de ces questions en ligne<sup>204</sup>. A partir de cette initiative devrait s'ouvrir le deuxième volet, en lien avec les recherches scientifiques, initié par l'Institut des sciences humaines et sociales et soutenu par d'autres instituts et la MIPADI dans le cadre des débats qui se sont tenus au sein du comité scientifique du recensement. Cette action conjointe a permis la création du Réseau thématique pluridisciplinaire (RTP) « Etudes Genre » (2010-2012). En prolongement de ces actions de valorisation, le genre a été reconnu, en 2011, comme un des « grands défis » interdisciplinaires du CNRS.

Malgré des avancées sur ces deux versants, le chemin reste long pour combler le déficit de reconnaissance de légitimité des femmes dans certaines disciplines. Ainsi, le dernier projet d'action, le contrat européen INTEGER (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research, mars 2011 - février 2015) s'intègre au 7<sup>ème</sup> PCRD européen. Il a pour objet la mise en œuvre des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs dans les deux instituts scientifiques les moins féminisés : mathématiques et physique.

#### Les recommandations concernant les inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

<sup>204</sup> Les premiers résultats de l'analyse du recensement ont été rendus publics le 8 mars 2012 lors d'un colloque au siège du CNRS. <https://recherche.genre.cnrs.fr/>

A l'heure où sont écrites ces lignes, la situation reste préoccupante dans les établissements supérieurs d'enseignement et de recherche au regard de l'égalité professionnelle. Les constats effectués sont validés par les études qui ont été menées. Et il est à craindre que les inégalités ne s'amplifient avec les réformes de l'enseignement supérieur et de la recherche mises en place depuis 2009 par Valérie Pécresse et continuées par Geneviève Fioraso. Le système d'évaluation institué (cf. chapitre 3) accroît, en effet, les obstacles potentiels pour les carrières des femmes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Malgré les conquêtes progressives des postes des femmes dans le champ académique, un grand nombre d'inégalités persistent. Afin de contribuer à les résoudre, l'ANEF préconise plusieurs mesures :

#### 1/ Relatives à l'application des textes

- Veiller à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les procédures de recrutement, les jurys et les commissions administratives de recrutement, de promotion (loi Génisson, 2001); en particulier, généraliser l'application du décret du 19 mai 2002.

#### 2/Relatives à collecte et à la diffusion d'informations

- Contraindre les universités et établissements publics scientifiques et techniques (EPST) à publier régulièrement des rapports sur les situations comparées.
- Rendre transparentes les inégalités d'ordre financier.
- Rendre publics les salaires de tous les personnels et les allocations et bourses obtenues en mettant en évidence la variable « sexe d'état civil ».

#### 3/ Relatives aux ressources humaines

- Informersur les ressources humaines en publiant régulièrement un état des lieux des statistiques sexuées concernant l'ensemble des personnels.
- Mettre en œuvre une stratégie de promotion de l'égalité et agir sur les pratiques et les représentations relatives aux stéréotypes sexués.
- Accroître et pérenniser le nombre de chaires d'études féministes et/ou sur le genre.
- Professionnaliser et valoriser la fonction de chargé.e de mission.
- Créer un service dédié et lui attribuant des moyens, dans chaque établissement et université.
- Limiter les effets des rapports sociaux de sexe sur les personnels, par exemple en neutralisant les effets négatifs des congés de maternité.
- Mettre en place la parité dans les commissions de recrutement et de promotion, tant sur le plan législatif que dans la réalité des pratiques.
- Repenser ce qu'est « l'excellence » et adapter les critères de définition des publiant.e.s/non-publiant.e.s : prise en compte des congés de maternité, du temps partiel, etc.
- Renforcer et stabiliser les postes de chargé.e.s de mission égalité : des enseignant.e.s pour garantir le statut et le poids dans l'institution, avec un secrétariat attitré pour prendre en charge l'organisation des activités.

#### 4/ Relatives aux orientations stratégiques

- Lutter contre le caractère androcentrique de l'enseignement supérieur et de la recherche, en lien avec l'Éducation nationale et l'ensemble des partenaires concernés.
- Généraliser l'action et sensibiliser toutes les instances à la problématique des inégalités de sexe et faire un travail de veille à ce sujet.
- Promouvoir une culture globale d'égalité entre les sexes et développer la formation de l'ensemble des personnels administratifs, d'enseignement et de recherche à tous les échelons.
- Mettre en place la parité dans les commissions de recrutement et de promotion, tant sous un aspect législatif que dans la réalité des pratiques.

- Financer ces postes par des conventions signées avec les rectorats ou le ministère. Assurer des financements extérieurs.
- Obliger les chargé.e.s de mission égalité à publier des bilans d'activité. Rendre ces derniers publics.

## Chapitre 5

### Harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur

#### *Avertissement sur l'usage du masculin et féminin dans ce chapitre*

Dans les lignes qui suivent, le genre des mots correspond avec la réalité des violences sexuelles. Les termes tels que « agresseur », « auteur de violence » sont au masculin, car il s'agit d'hommes dans une écrasante proportion, sans que ce choix grammatical exclue des femmes comme auteures de violences. Dans les autres contextes que les violences, l'écriture épïcène est utilisée.

#### Introduction

Depuis les années 1970, les mouvements féministes ont rendu visible et dénoncé la violence faite aux femmes, grâce aux témoignages et au courage des victimes. L'appellation globale, au singulier ou au pluriel (la ou les violences), vise à « tenir ensemble », sans les hiérarchiser, toutes les manifestations de cette violence : prostitution, viol, mutilations sexuelles, inceste, etc. L'analyse des violences masculines en terme de *continuum* rend compte de leur caractère protéiforme – agressions verbales, sexuelles, physiques, psychologiques, économiques, administratives – et permet de souligner le sens social et politique de cette violence comme instrument de contrôle et de domination des femmes par les hommes. Celle-ci constitue un frein puissant à l'objectif d'égalité entre les sexes, en maintenant des rapports sociaux de sexe inégalitaires :

« Le recours des hommes à la violence ou à la menace contre les femmes sert deux objectifs : l'un est d'exclure les femmes de certains domaines ou de restreindre leur champ d'action, l'autre de les obliger à un certain comportement. Les deux interagissent de telle façon qu'aboutir à l'un des objectifs aide à l'aboutissement de l'autre »<sup>205</sup>.

La mobilisation féministe a été décisive dans l'obtention d'avancées juridiques, telles la redéfinition du viol dans le code pénal en 1980 ou encore la création du délit de harcèlement sexuel en 1992, mais mis en œuvre en 1994 seulement, puis à plusieurs reprises modifié, avant d'être supprimé en juillet 2013 et rétabli par la loi n°2012- 954 du 6 août 2012. Aujourd'hui en France, les associations assurent l'essentiel du travail de formation, de prévention et d'accompagnement des victimes.

Malgré trente ans de lutte, la question des violences sexuelles et sexistes reste largement taboue dans l'enseignement supérieur. Seront évoqués successivement la difficile émergence de la question des violences dans ce milieu, leur ampleur et leurs manifestations, l'insuffisance des recours existants mais aussi un dispositif novateur à l'université de Lille 3, avant d'émettre des recommandations.

#### La difficile émergence de la question du harcèlement sexuel et des violences sexistes

La question des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur est complexe à plusieurs titres. D'abord, les violences sont multiples, dans ces lieux comme ailleurs : des viols, des agressions sexuelles, du chantage, des pressions psychologiques, qui peuvent se cumuler. Ensuite, dans un établissement d'enseignement supérieur travaillent et étudient des personnes aux statuts et aux fonctions très diverses (étudiant.e.s, vacataires, salarié.e.s de droit public, salarié.e.s de droit privé). Les relations hiérarchiques se conjuguent aux rapports de pouvoir liés à l'autorité, au prestige, aux grades et aux fonctions. Enfin, ces personnes ne sont pas forcément soumises aux mêmes règlements ou aux mêmes règles de droit, même si pour tous et toutes s'applique le code pénal. Les violences peuvent être commises entre pairs (entre enseignant.e.s, entre personnels administratifs, entre étudiant.e.s), mais aussi entre groupes dont les relations de travail et d'étude s'interpénètrent, sans oublier les violences lors de stages.

Malgré les témoignages recueillis depuis de nombreuses années et les conséquences pour les victimes, la question reste aujourd'hui largement ignorée. Force est de constater que les auteurs de

---

<sup>205</sup> Jalna HANMER « Violence et contrôle social des femmes », *Questions Féministes*, n° 1, novembre 1977, p. 68-88 (p.85) et son interview « Violences contre les femmes » dans *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 32(1), 2013,

harcèlement sexuel dans le milieu académique restent impunis et les victimes, salariées ou étudiantes, non protégées.

### Le rôle des associations

L'Association européenne contre les violences au travail (AVFT)<sup>206</sup> s'est créée en 198( avec pour axes d'action l'intervention aux côtés des victimes et des témoins, l'analyse et la proposition de textes de lois, la réalisation d'études, la formation. Pour autant et malgré la pénalisation du harcèlement sexuel depuis 1992, la reconnaissance sociale des violences sexistes et sexuelles contre les femmes au travail ou en formation reste limitée, dans tous les espaces. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'on se refuse de croire que des professeurs puissent se rendre coupables de harcèlement sexuel, voire de viol, et il est fréquent d'entendre que les « étudiantes chercheraient à draguer les professeurs pour être bien notées » ou obtenir leurs diplômes.

A la fin de l'année 2001, des étudiant.e.s en sciences sociales d'institutions parisiennes ayant recueilli le témoignage d'étudiantes harcelées par leur directeur de thèse ont créé un groupe de réflexion qui deviendra le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (Clasches). Les objectifs ont été dès le départ formulés comme suit :

« Lever le tabou sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur afin que les victimes ne soient plus isolées et que les responsables n'agissent plus dans l'impunité. Il ne s'agit pas de porter un jugement moral, mais d'appliquer la loi existante en révélant la complexité de la relation entre professeur.e.s et étudiant.e.s dans laquelle peut s'opérer une confusion entre domination et séduction ».

Le rôle de ce collectif n'est pas de fournir une aide psychologique ni un accompagnement juridique aux victimes, mais d'informer et de prévenir le harcèlement sexuel dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, de dénoncer les pratiques d'abus d'autorité en matière sexuelle, ainsi que de réfléchir à des recours efficaces pour les victimes.

Après la mise en ligne d'un site internet, le lancement d'une pétition en janvier 2002, une campagne de presse<sup>207</sup> s'en est suivie. Le 5 juin 2002, le collectif a organisé la première journée d'étude sur le harcèlement sexuel à l'université<sup>208</sup> traitant des réponses juridiques et institutionnelles en France et à l'étranger, des propositions sur les procédures et structures à mettre en place. Les nombreuses interventions, notamment au 3<sup>ème</sup> Congrès des recherches féministes francophones à Toulouse en 2002, ont permis à d'autres victimes de se faire connaître et agi comme un électrochoc, point de départ d'une mobilisation plus large. En 2003, le collectif est devenu une association loi 1901 avec une charte inter-Clasches permettant l'émergence de groupes en région. En 2005, il a obtenu du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche la diffusion d'une circulaire sur les obligations de prévention du harcèlement sexuel par les président.e.s d'université. Des formations sont alors dispensées. En 2012, suite à l'abrogation du délit de harcèlement sexuel par le Conseil constitutionnel, il s'est fortement impliqué dans la mobilisation conduite par l'AVFT, et a formulé des recommandations lors des Assises de l'Enseignement supérieur et de la recherche, commentant la nouvelle circulaire et la Charte pour l'égalité.

### Deux procès clés

Deux procès ont contribué à ouvrir le débat du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

---

<sup>206</sup> Voir son site : [avft.org](http://avft.org)

<sup>207</sup> Cf. les articles de presse sur : <http://clasches.fr/activites/archives>. Grâce à une subvention parlementaire, l'association a développé son site internet, qui propose un formulaire de témoignage et une documentation spécialisée.

<sup>208</sup> Cf. *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur quelles réponses institutionnelles possibles ?* Compte rendu disponible, *ibidem*. Voir aussi : Laure Bérén, Eléonore Lépinard et Marylène Lieber, « Contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : quelles réponses politiques et institutionnelles? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.2, n°1, avril 2003 (disponible sur le site de Clasches).

Les journées d'études en France spécifiquement sur ce thème sont rarissimes : outre la journée du 6 juin 2002 à l'IRESO à l'initiative du *Clasches*, citons le 8 mars 2005 à l'université de Lyon 2 par le Centre Louise Labé, le 30 novembre 2006 à l'Université de Lille 3, le 15 décembre 2008 à l'Université de Lille 3, le 8 avril 2010 la journée d'études Anti-sexisme, organisée par Sud-Etudiant à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée.



Le premier procès intenté en 2001 par une doctorante à l'encontre de son directeur de thèse a pour la première fois permis d'évoquer publiquement les abus d'autorité à l'université. Le non-lieu auquel a abouti le procès, au motif de preuves jugées insuffisamment fiables, a montré la difficulté de la prise en compte de la question.

Le second procès en 2007 est en fait un procès en diffamation intenté par un enseignant-chercheur à l'encontre de six responsables de l'ANEF<sup>209</sup> suite à la publication dans le *Bulletin de l'ANEF* n° 46 d'avril 2005 d'un texte intitulé « Chantage et abus de pouvoir dans les universités », dénonçant les agissements de ce professeur de sociologie de l'Université Toulouse 2. Deux responsables de l'AVFT<sup>210</sup> ont été également poursuivies en raison de la publicité donnée à une lettre adressée au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, dénonçant les violences sexuelles commises par cette même personne. En 2002-2003, l'ANEF et l'AVFT avaient été sollicitées, chacune de leur côté, par plusieurs étudiantes. Celles-ci n'avaient pu déposer plainte au pénal craignant de devoir faire une croix sur leur carrière académique ou en raison du délai de prescription dépassé. Les démarches faites par les membres de l'ANEF auprès du président de l'Université et celles de l'AVFT auprès du ministère sont restées lettres mortes. Pour ne pas laisser dans l'oubli les violences commises, il fut décidé conjointement avec les victimes de diffuser le texte. La plainte en diffamation contre l'ANEF fut déclarée irrecevable en raison d'un vice de forme, tandis que l'AVFT, qui avait choisi de ne pas plaider le vice de forme mais une défense politique, bénéficia d'une relaxe au motif que ses deux représentantes, compte tenu de l'objet social de l'association « *poursuivaient nécessairement un but légitime d'intérêt général lié à la protection de la femme (sic), aux violences que celle-ci pouvait subir et à l'information qui devait être portée à la connaissance du public sur des faits qu'elles pensaient avérés* » (TGI de Toulouse, 30 mai 2007). Malgré le délibéré du tribunal pénal sur la non-diffamation, l'Université ne s'est pas saisie de ce dossier et l'enseignant ne fit l'objet d'aucune procédure disciplinaire. ~~Suite au procès, les témoignages de harcèlement et agressions sexuelles se multiplièrent.~~ Ce procès a ainsi mis en évidence l'inadéquation et l'inefficacité des procédures existantes.

### Ampleur et formes des violences sexistes et sexuelles

Aucune recherche quantitative n'existe en France sur l'ampleur des violences sexistes dans l'enseignement supérieur. De surcroît, le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) ne comptabilise pas les décisions rendues en matière de sanctions pour des faits de harcèlement sexuel. On ignore donc le nombre de plaintes de victimes et les suites données à ces plaintes.

#### Données statistiques disponibles

A l'étranger, il ressort d'une *Enquête sur la violence de genre dans les universités espagnoles* de 2006-2008<sup>211</sup> menée sur un échantillon de 1083 étudiant.e.s dans six universités espagnoles, que la violence de genre est peu identifiée. En effet, quand on pose directement la question (« Avez-vous connaissance de situations de violence de genre à l'Université ? »), 13 % seulement des étudiant.e.s interrogé.e.s déclarent connaître une situation de violence de genre en milieu universitaire. En revanche, quand on liste des faits précis (agressions physiques, sexuelles, violences psychologiques,

<sup>209</sup> Nicole Décuré, Michèle Ferrand, Dominique Fougeyrollas, Annik Houel, Nicky Le Feuvre, Françoise Picq.

<sup>210</sup> Marie-Victoire Louis et Catherine Le Magueresse.

<sup>211</sup> Rosa Valls (2005-2008). *Violencia de Género en las Universidades Españolas. Plan Nacional I+D (2004-2007). Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad* cf. [http://www.uca.es/recursos/doc/unidad\\_igualdad/496106686\\_472011125339.pdf](http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/496106686_472011125339.pdf)

Les objectifs de l'enquête étaient les suivants : 1/ Faire une revue de littérature sur les enquêtes existantes à l'international et sur les politiques de prévention et de traitement de la violence de genre (indicateur de qualité dans les Universités) 2/ Identifier la présence de violence de genre dans des universités espagnoles 3/ Proposer des mesures de prévention et de traitement de la violence de genre. Pour ce faire, ont été réalisées : 1/ une étude de littérature sur les enquêtes et politiques existantes dans les universités les plus prestigieuses, 2/ une étude quantitative sur un échantillon de 1083 étudiant.e.s dans six universités espagnoles 3/ une étude qualitative de 29 entretiens avec l'ensemble des personnels de la communauté universitaire.

pressions pour maintenir une relation, caresses ou baisers non désirés, avoir peur ou être gêné.e.s par des commentaires ou des regards, courriers électroniques, appels téléphoniques, commentaires sexistes, remarques sur la compétence intellectuelle ou à visée sexuelle dégradants ou humiliants, 65% des enquêté.e.s ont vécu ou connu une telle situation de violence.

Concernant des éléments chiffrés en France, il existe les résultats de l'Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff<sup>212</sup>) selon lesquels les jeunes femmes, notamment les étudiantes, sont davantage victimes de violences, quel que soit le contexte, que les autres femmes.

### Des témoignages contre le déni

Les témoignages recueillis par les associations ou dans les quelques dispositifs d'écoute dans les universités (Louise Labé à Lyon, CEVIHS à Lille 3) démontrent la réalité des violences sexistes dans l'enseignement supérieur, en l'absence d'enquêtes quantitatives d'envergure. A partir de situations recueillies par l'association Clasches depuis 2002, et suivies pour certaines par l'AVFT au cours de l'année 2010-2011 (émanant donc pour l'essentiel des doctorantes<sup>213</sup>), la réalité et la gravité des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ont été mises en évidence.

En effet, les violences sexistes et sexuelles sont taboues dans ces lieux auréolés du prestige du savoir et de la rationalité de la pensée. Comment des personnes éduquées, vouées à des activités intellectuelles, de surcroît devant transmettre et respecter les valeurs de la République, estimées de leurs pairs et parfois connues au-delà de leur communauté scientifique, se livreraient-elles à de tels agissements ? Comment des femmes faisant des études supérieures, censées connaître leurs droits et avoir des ressources, se laisseraient-elles faire ? C'est oublier que fondamentalement le savoir est source d'autorité et que les lieux de savoir génèrent aussi des rapports de pouvoir. C'est oublier que les violences sont perpétrées (et perpétuées) en s'ancrant sur les stéréotypes d'une part (comme ceux qui viennent d'être énoncés) et sur les inégalités entre les sexes d'autre part. Stéréotypes, rapports de force, inégalités contribuent à invisibiliser, et si nécessaire à enfouir, les violences. Et ce d'autant plus aisément qu'au regard des chiffres de l'enquête Enveff, il s'avère que la violence qui peut s'apparenter au harcèlement sexiste ou sexuel est composée de faits isolés, discontinus, relativement courants et socialement tolérés. Aussi est-elle difficilement repérable et identifiée par la personne elle-même, qui est encouragée, sinon contrainte à la réinterpréter, devant la minimisation et même le déni de la société. C'est pourquoi, transversal, fréquent, habituel, le harcèlement est en même temps peu dénoncé. D'où d'ailleurs son efficacité renforcée en tant qu'instrument de contrôle et de domination.

### *Les victimes et les auteurs*

Les personnes concernées sont inscrites dans diverses universités françaises en droit, linguistique, sociologie, psychologie, mathématiques, mécanique, médecine, archéologie. Elles soulignent leur confiance au départ et leur estime étant donné l'aura intellectuelle de leurs enseignants, leurs directeurs de mémoire ou de thèse qui avaient reconnu leurs compétences scientifiques en master et parfois encouragé la victime à s'inscrire en thèse en lui proposant un sujet de recherche. La direction de mémoire et de thèse est une situation qui favorise la violence : par le caractère individualisé et d'autorité de la fonction d'encadrement intellectuel, par la relation de proximité et de dépendance, inscrite dans la durée d'une année de master ou de quatre années de thèse, voire davantage, par le rapport social d'âge et de sexe (une ou deux générations d'écart). De surcroît, le directeur peut intervenir dans l'obtention de financements de recherches ou encore de charges de cours, évalue, constitue le jury. Les mesures de représailles peuvent donc être multiples. Enfin, les victimes mentionnent souvent qu'elles ne sont pas les seules et que les agissements sont notoires. Aussi

---

<sup>212</sup> Maryse Jaspard et al. (dir.), 2001, *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, Paris, La Documentation française, coll. « Droits des femmes ».

<sup>213</sup> Pour autant violences sexistes et sexuelles peuvent concerner d'autres membres de la communauté.

veulent-elles témoigner des agissements aux conséquences graves pour elles, pour rompre le silence dans un objectif de prévention.

Les agresseurs sont presque exclusivement des hommes, aux statuts divers, maîtres de conférences habilités à diriger des recherches, professeurs, chargés de recherche au CNRS ayant le statut officiel de co-directeurs de thèse ou encore de directeurs de stage externes à l'université. Les comportements se déroulant souvent publiquement sans faire l'objet de désapprobation sociale entraînent parfois des comportements similaires de la part d'autres professeurs, voire d'étudiants :

« Le trimestre suivant, je ne sais pas ce que le professeur X a dit à un de ses « disciples », mais un étudiant a commencé à me harceler : coups de téléphone tous les jours, plusieurs fois par jour, me demandant si j'étais libre et venant chez moi même si je disais non, menaces de suicide [...] Il avait réussi à extraire mes adresses et numéros de téléphone de mes ami.e.s, leur disant que j'étais trop timide [...]etc. C'était un cauchemar ».

Les agresseurs sont souvent multirécidivistes ; leurs comportements notoires n'ayant jamais été stigmatisés, ils ont un sentiment d'impunité.

### *Typologie des agressions dénoncées : du harcèlement au viol*

Les témoignages recueillis font état d'agissements qui relèvent de diverses qualifications pénales. Il est important de souligner que la gravité des faits peut être minorée (un viol peut être appelé harcèlement sexuel) et que des faits de harcèlement sexuel peuvent ne pas être repérés.

Les agissements, relayés éventuellement par le courrier électronique ou le téléphone, sont commis en privé, mais aussi souvent en public, devant d'autres étudiant.e.s ou des collègues de l'enseignant. Ils peuvent durer sur une longue période, mais être discontinus, prendre la forme de la plaisanterie, ce qui les rend « supportables » : « Puis, c'était très ponctuel et ce n'était pas récurrent non plus. Et donc la plupart du temps, c'était plutôt quelqu'un de sympa [...] je ne me suis pas méfiée parce que effectivement ce n'était pas tout le temps. Et je me suis dit, il est juste un peu dingue ». La transgression de l'enseignant ne provoquant pas de désapprobation publique, alors que l'étudiante ressent un malaise, entraîne la déstabilisation et l'empêchement d'agir.

Les agissements appartiennent à divers registres :

- non verbal (regards) ;
- verbal (commentaires sur les capacités intellectuelles, sur la vie privée, remarques sur le corps, remarques à connotation sexuelle, injonctions à être « sexy » « libérée » sexuellement, insultes, des propositions sexuelles voilées ou explicites, rumeurs) ;
- psychologique (pressions pour maintenir un contact, dénigrement, humiliations) ;
- physique (attouchements sur les parties du corps habituellement considérées comme non-sexuelles, main passée dans les cheveux, pressions sur les épaules et les bras, massages imposés ; agressions physiques) ;
- sexuel (attouchements sexuels sur les cuisses, les fesses, les seins, le sexe ; baisers, agressions sexuelles ; viol).

Tous ces agissements, même ceux qui ne sont pas consciemment identifiés et qui, pris isolément ne sont pas pénalement répréhensibles, constituent une situation de violence, à partir du moment où la personne ressent un malaise, qui détériore sa santé, ses conditions d'études, ce qu'explique très bien Mme A :

«[...] pendant plusieurs années, je ne me suis rendue compte de rien. J'allais de plus en plus mal. Et je commençais à faire des crises d'angoisse, de spasmophilie, et je me suis retrouvée plusieurs fois chez les pompiers [...] J'étais incapable de formuler ce qui m'arrivait, je soulignais certains problèmes, certaines tensions particulières [...] ».

Les extraits suivants montrent que les agissements sont nombreux et se cumulent.

### *Harcèlement sexuel :*

« Petit à petit, les remarques sur ma sexualité, sur mon identité en tant que femme, se sont installées, sont apparues [...] Il me traitait de gourdas, il me faisait des propositions déguisées. Globalement, il

plaisantait sur le fait que je sois habillée d'une certaine manière ou pas. Tout cela sur le ton de la plaisanterie et de la provocation. Si je pratiquais le sado-masochisme et tout cela, toujours en public évidemment. »

« Nous étions une vingtaine d'élèves, dont à peu près neuf filles. Le prof nous a demandé de pousser nos tables au milieu de la classe, pour nous montrer la valeur du chaos, ou la stagnation qui venait de l'habitude. Je lui ai fait remarquer qu'il ne pourrait pas passer dans les rangs. Il a répondu "Ça fait rien, je te sauterai". Ensuite, tout le trimestre, nous avons eu droit à des blagues cochonnes murmurées à l'oreille. »

« Le harcèlement a été principalement de la drague répétée, sur le ton de la blague [...]. Il m'a envoyé des e-mails [...]. Au début de ma thèse, il a profité d'un moment où j'étais coincée entre le mur et la table de travail où nous faisons les manips pour arriver derrière moi en riant et en agitant les doigts en disant : "tu es coincée ma petite, je peux faire ce que je veux [...]" »

### *Harcèlement sexuel et agression sexuelle*

« Le comportement de mon [directeur de thèse] est devenu progressivement assez lourd, il faisait des remarques équivoques ou obscènes souvent en public [...] « Tu vis comme une nonne, tu devrais coucher plus » [...], il avait également des gestes déplacés (ex : bises insistantes pour dire bonjour, effleurement des cuisses) à l'encontre d'autres doctorantes. [...] Au cours de nos rendez-vous, il me demandait, par exemple, de me rapprocher de lui, de « mettre des jupes, ça serait mieux », en faisant des remarques sur mon physique. [...] Un jour il s'est jeté sur moi, bloquant la porte et me planquant contre un mur [...]. Je ne pouvais plus bouger, j'étouffais. Pendant de longues minutes violentes il m'a écrasée contre ce mur, m'embrassant de force, répandant sa salive, se pressant contre moi, me faisant mal, me touchant, tirant sur mes vêtements [...]. Je ne me suis jamais remise de ce moment. »

« L'ambiance devenait très lourde dans son bureau : main qui se baladait en signe d'encouragement et de paternalisme, intrusions dans ma vie privée sentimentale, sous-entendus toujours sexuels, conversations provocatrices. »

« [Sa] réputation est établie chez les étudiant.e.s comme chez les enseignant.e.s mais sa forte personnalité et son grade intimident. Il est doué d'un sens de l'humour qui dépasse les bornes avec le temps : plaisanteries scatologiques et pornographiques. Je suis un étudiant masculin et j'ai à un moment repoussé ouvertement des attouchements en TD alors que d'autres les ont subis silencieusement. Il s'en est suivi des oraux de rattrapage à répétition avec les exercices de perversion morale faciles à réaliser dans ces conditions. »

« Mon directeur de stage [...] a l'habitude de mettre ses mains sur mes hanches, mes épaules en les massant et parfois de glisser davantage vers ma poitrine, sur mon ventre etc. »

### *Les stratégies des agresseurs*

Ces agissements s'inscrivent dans des stratégies de la part des auteurs. Trois types sont ici mis au jour, qui peuvent se relayer ou se cumuler, dont l'objectif est de fragiliser la personne et de désamorcer toute velléité de riposte.

Mettre en confiance par :

- des encouragements et éloges reconnaissant les compétences scientifiques ;
- des promesses de financements, de participation à des colloques, d'intégration à des équipes de recherche ;
- l'obtention, parfois, de financements ;
- un climat amical avec des rendez-vous dans des lieux « décontractés » (cafés, restaurants) ou intimes (appartement personnel).

Isoler par :

- des rendez-vous individualisés, en espaces clos et privés (bureau, appartement privé), sans témoins ;
- sa mise à l'écart du groupe (classe, équipe doctorale, réseau) par des humiliations publiques ; par des diffamations, des rumeurs visant à miner sa crédibilité et sa réputation (accusations de rancœurs personnelles, de nymphomanie, d'arrivisme, etc.) ;

- la mise en concurrence avec d'autres étudiantes/doctorantes, voire avec d'autres victimes.

Déstabiliser par :

- l'alternance de l'éloge et du dénigrement, de promesses et de menaces, de comportements « normaux » et de violence ;
- la plaisanterie, l'humour, l'ambiguïté ou la discontinuité ;
- le discrédit, en privé ou public, de ses compétences scientifiques ou de son comportement ;
- la complicité avec les autres étudiants ;
- la mise à l'épreuve des capacités de résistance de la victime ;
- la complicité par des confidences sur la vie privée ou le paternalisme ;
- l'intimidation, le chantage, les menaces ; la mise à exécution des menaces et notamment l'arrêt du suivi, de l'encadrement, de la notation.

« Il était délicat de se rebeller contre lui car il savait rendre son comportement ambigu [...] Il donnait des rendez-vous le samedi matin, jour où il n'y avait personne dans le bureau des secrétaires, qui sépare son bureau du reste de la fac. »

« Lors de ma soutenance de mémoire de master, il usait de son autorité, de ses compétences et de ses connaissances pour prendre du pouvoir sur moi et me convaincre de ce qui était le meilleur pour mon avenir professionnel [...] il me présentait tous les nombreux moyens qu'il avait à sa disposition pour me faire réussir dans mes études et dans ma vie professionnelle. »

« Motivées par les enjeux de cette année (l'obtention d'un financement pour effectuer une thèse de doctorat), nous nous plions à ses exigences en ressentant les premiers signes d'un malaise. Les messages du professeur nous obligeaient à penser que sans lui nos objectifs ne pourraient se réaliser. Ses conseils [etc.] nous faisaient penser que nous étions incapables de réussir par nous-mêmes. [...] Il a expliqué à une autre étudiante que j'avais accepté de travailler avec lui en connaissance de cause, par rapport à ses relations privées avec les étudiantes, et que donc j'y consentais également. [...] Il lui a confié que j'étais amoureuse de lui et que nous finirions nécessairement ensemble d'ici la fin de ma thèse. Ces affirmations étaient totalement fausses et m'ont fait peur dans la mesure où il ferait pression pour que je cède à ces avances en se servant de son autorité sur ma carrière universitaire. »

« Il avait 40 ans de plus que moi, ses enfants étaient de mon âge [...]. Toutefois, il testait toujours le terrain de temps en temps pour voir si j'avais baissé la garde ou non. [...] Il a dit plusieurs fois qu'il avait besoin d'installer une relation amicale, "de se sentir proche" ou sinon il ne pouvait pas travailler. [...] [A propos d'un article écrit à plusieurs auteur-e-s] Il mettait un temps interminable à rendre les corrections, il s'opposait de façon intraitable à ce qu'on écrive des papiers. »

« Il m'a été dit qu'un changement de thèse et de directeur de recherche mettrait fin à mes chances d'obtenir une qualification auprès du CNU. Très effrayée à l'idée de ce qu'il pourrait se passer si j'essayais d'agir, je n'ai rien dit. J'ai essayé de me persuader que je trouverais la force d'achever ma thèse. »

### *Les réactions des victimes*

Pour réagir, encore faut-il identifier le problème, c'est-à-dire mettre en relation les violences diffuses et le malaise ressenti, mais aussi que les comportements soient socialement inacceptables. Les possibilités de réaction dépendent de l'existence d'une stigmatisation sociale, informelle et formelle. Or celle-ci, dans l'enseignement supérieur, est quasi inexistante ; c'est pourquoi, au départ, le constat du consensus social et la sidération peuvent entraver toute prise de décision : « Je ne voulais pas savoir, j'étais pétrifiée. Non, j'étais pétrifiée, j'ai bêtement mis cela sous le tapis en me disant : Il est dingue, ce n'est pas grave. Cela lui arrive d'être excessif. Voilà, ce n'est pas grave ». Faire semblant de ne rien entendre, de ne pas comprendre, voire rire avec les autres est souvent la seule voie autorisée : être soi-même dans le déni pour s'auto-protéger mentalement.

Malgré tout, contrairement aux injonctions du collectif, certaines personnes réagissent, pour faire face aux attaques, au mal-être, aux représailles... Elles mobilisent plusieurs registres de réactions :

Refuser clairement (repousser physiquement les agressions ; hausser la voix)

« Le fait que je hausse le ton pour le remettre à sa place et que je sois très vigilante et presque agressive des le début a évité des attouchements qui auraient pu arriver plusieurs fois. »

« [Suite à des attouchements par le directeur de stage sur plusieurs jeunes femmes] Personne jusqu'à aujourd'hui n'a osé lui demander de stopper. Ce matin j'ai osé le faire en lui disant que cela me gênait beaucoup. Il a hésité un instant et a coupé court à la conversation. Il était vexé que quelqu'un le lui dise et a eu un regard qui m'a fait peur. Quand j'ai quitté son bureau, je me suis mise à pleurer car j'étais vraiment très mal à l'aise. »

#### Eviter les rencontres et se rendre « neutre » (gommer les marqueurs de féminité) :

« Mes moyens de défense étaient de ne pas solliciter trop de rendez-vous (ce qui a nui à mon travail), d'aller aux rendez-vous toujours habillée strictement en pantalon et sans maquillage, d'arriver avec mon kleenex sous le nez en disant que j'étais enrhumée pour éviter sa bise d'arrivée. »

« Le jour où mon directeur de recherche a voulu me faire la bise pour me souhaiter bon courage avant les écrits du CAPES et que sa bise a terminé sur le coin de ma bouche, j'ai décidé de ne plus aller le voir. (Interruption de la relation pédagogique) »

#### Contre-attaquer (chercher des soutiens ; modifier le rapport de force ; déposer une plainte) :

« Ayant pris conscience de la gravité de la situation et de la dangerosité du professeur pour nous et d'autres étudiantes, nous décidons de saisir le doyen. Le doyen a saisi le président de l'université qui a convoqué la commission disciplinaire compétente pour les professeurs agrégés. »

Néanmoins la riposte, y compris la fuite, reste difficile, étant donné le statut et le réseau des enseignants : « Partir et changer de fac, tout recommencer ailleurs me paraissait impossible car il avait beaucoup de relations parmi les juristes ».

#### *Des conséquences multiples et multidimensionnelles*

Les conséquences sont multidimensionnelles et à long terme sur les victimes, sur la santé physique et mentale, la carrière universitaire et professionnelle, la vie privée et sociale. Concernant la santé, soulignons l'importance de la fatigue, qui souvent est négligée, et qui va entraîner notamment des difficultés de concentration et de mémoire. Les impacts sur la vie privée sont importants, notamment si les proches n'apportent pas leur soutien : peuvent s'ensuivre conflits, séparations, perte de logement, problèmes financiers, isolement, etc.

En effet, être victime d'un agissement indicible, banalisé et dénié, c'est voir ses capacités de résistance s'amoindrir et un sentiment d'impuissance s'installer. La violence qui porte atteinte à l'autonomie de l'individu, fortement valorisée dans notre société, entraîne honte et culpabilité, perte de confiance en soi et dans les autres.

« L'image qu'on m'a renvoyée de moi, c'est quelqu'un de soit complètement naïf, complètement bête, soit d'une dangereuse psychopathe, une mythomane et une nymphomane. Et comme la plupart des personnes réagissaient comme cela, je me suis persuadée que c'était finalement cette image-là que je projetais et que voilà, j'étais vraiment comme cela, sans m'en apercevoir. Donc que j'étais totalement dingue. C'est pour cela que je me sens coupable. Je me sens coupable d'être mythomane, nymphomane et naïve [...] Cela fragilise totalement l'édifice identitaire, en fait. »

« J'étais trop épuisée, perdue, je me sentais sale, je voulais me laver et dormir. J'ai passé une longue période en état de choc. »

« Depuis plusieurs années et aujourd'hui encore, je vis en état permanent de stress, de grande fatigue et de peur. Je suis sous anxiolytiques depuis plusieurs années. »

« Je suis allée voir le médecin, je suis depuis le mois d'août sous Prozac, j'ai beaucoup de mal à me concentrer pour travailler, j'ai des crises de larmes, des insomnies »

« Au milieu du trimestre, deux filles ont arrêté leurs études, en pleine dépression. »

« Il y a eu lors de cette année un net abus de pouvoir qui a failli me coûter un redoublement. »

« Un éditeur a accepté de publier ma thèse mais à la condition de produire une préface. M. Y [un collègue de l'agresseur] a accepté sous réserve que j'en informe mon directeur de recherche, ce que j'ai fait [...]. Suite à une intervention de ce dernier, M. Y a finalement refusé de rédiger la préface, ma thèse n'a toujours pas été publiée. »

« Je suis très angoissée lorsque je dois avoir des entretiens ou des réunions de travail seule avec un employeur ou un hiérarchique. »

### *Les réactions des collègues de l'agresseur*

Lorsque les faits sont dénoncés, connus et bien souvent notoirement connus, ils sont « réinterprétés » par l'environnement. Une forme de solidarité vis-à-vis des « mis en cause », y compris de la part d'autres étudiants, se fabrique afin de protéger les statuts, les carrières, l'institution elle-même.

« Je sais que beaucoup d'autres filles ont été embrassées ou touchées et, à l'époque, personne ne les croyait et on les traitait de nymphomanes. »

« Une des collègues [...] reconnaît que ce n'est pas un "saint" mais me conseille quand même d'aller voir un psy. Sûrement pour me soulager car elle doit bien imaginer, combien cette situation est insupportable, mais aussi peut-être pour m'éviter de porter plainte et de faire un scandale dans la presse. Ce que, bien sûr, voulant mes diplômes je ne ferai pas, du moins pour l'instant. »

« Nous avons demandé aux garçons de nous aider, mais ils ne comprenaient pas le problème. Quand ils étaient assis à côté de nous, [le professeur X] en profitait pour jouer de la camaraderie entre hommes [avec les garçons étudiants inscrits dans son cours]. Le fait est que quelque chose peut être amusant pour un sexe et insultant pour l'autre. »

« Mme X, membre rapporteur de mon jury de soutenance, qui m'a d'abord fait part [...] de sa "stupeur" face à mon échec [devant le CNU] et proposé de me rencontrer rapidement pour en parler, semble avoir changé d'avis puisqu'elle ne m'a jamais accordé l'entretien proposé et n'a plus répondu à mes mails. »

« Mon directeur de thèse était au courant de tout ça, il a assisté à la mauvaise foi de mon encadrant [etc.] cependant il a pris cela à la légère me disant de laisser de côté les choses personnelles qui ne viennent que compliquer inutilement les choses. »

Une forme d'omerta au profit des « mis en cause » s'organise trop souvent par crainte de représailles et de scandales. De plus, les procédures ne sont jamais clairement identifiables, les modalités sont compliquées, peu transparentes et peu démocratiques.

### *Les réactions de l'institution*

Le plus souvent, l'institution ne réagit pas. Elle se retranche derrière l'autorité du juge pénal pour s'abstenir de prendre les mesures protectrices à l'égard des victimes ou d'engager des procédures disciplinaires à l'encontre du mis en cause. Les victimes s'entendent alors dire : « La justice est saisie, on ne peut rien faire, il faut attendre l'issue de la procédure » et « Si la justice n'est pas saisie, on ne peut rien faire ». Dans certains cas, des « médiations » informelles sont organisées, qui ne respectent pas les principes élémentaires du droit. De plus, les « conciliations » ou « médiations » imposent aux victimes une confrontation à un agresseur qu'elles ont souvent fui, sans apporter aucune « réparation » des dommages occasionnés, comme par exemple l'arrêt des études, le déménagement, etc. En revanche, elles renforcent les coupables dans leur sentiment d'impunité.

### *Les recours contre le harcèlement sexuel*

Face à l'hétérogénéité des violences sexistes et sexuelles, seuls sont analysés les recours disponibles en matière de harcèlement sexuel pour les étudiantes, recours qui relèvent à la fois du droit commun et de dispositifs spécifiques à l'enseignement supérieur. Cette double focalisation se justifie par la complexité des recours (bien explicités sur le site de l'AVFT) et par leurs limites concernant le

public étudiant, le moins protégé à l'heure actuelle. Rappelons tout d'abord que le harcèlement sexuel a fait dès 1992 l'objet de textes de lois, pénales et civiles, sous pression notamment de l'AVFT. Abrogées en 2012, de nouvelles lois sont entrées en vigueur le 6 août 2012 (Loi n° 2012-954)<sup>214</sup>.

### La loi pénale

Les étudiantes, comme les personnes salariées de l'enseignement supérieur et de la recherche et quiconque, peuvent engager une procédure pénale en matière de harcèlement sexuel<sup>215</sup>. L'article 222-33 du code pénal, modifié par la loi du 6 août 2012 pose la définition suivante dans l'article 222-331 : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Notons que l'alinéa 2 précise : « Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Les faits sont punis d'un maximum de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis

« 1/ Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2/ Sur un mineur de quinze ans ; 3/ Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 4/ Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5/ Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. ».

Le texte actuel, quasi conforme aux textes européens, en diffère cependant dans la mesure où les faits doivent être répétés. Il est donc moins protecteur que le droit européen. On peut craindre aussi que l'alinéa 2 autorise la déqualification des tentatives de viol en harcèlement sexuel. Venant d'être voté, il est difficile de savoir à l'heure actuelle d'une part si les victimes s'en saisiront et d'autre part comment il sera appliqué par les tribunaux.

En tout état de cause, rares sont les victimes qui choisissent cette démarche. D'abord, la longueur et le coût financier d'une procédure pénale sont dissuasifs, *a fortiori* pour des étudiantes aux revenus généralement peu élevés et aux statuts précaires, tandis qu'enseignants ou chercheurs disposent de plus de moyens financiers et peuvent demander en tant que fonctionnaires le remboursement de leurs frais d'avocat. Les différences de capitaux sociaux et financiers entre étudiantes et enseignants créent une véritable inégalité sociale d'accès à la justice pénale. Ensuite, engager une procédure pénale ne résout en aucun cas le problème immédiat, le dépôt de plainte n'engageant aucune mesure conservatoire : les victimes ne bénéficient d'aucune protection et leurs conditions d'étude n'en sont donc pas améliorées. Les victimes craignent, souvent à juste titre, qu'une telle procédure nuise à leur parcours : pour bien des membres du monde académique, « on ne peut pas gâcher la carrière d'un enseignant pour ça » et la personne qui dénonce de telles pratiques est soupçonnée de l'avoir cherché, et s'en trouve ainsi stigmatisée. Enfin, le délai de prescription de trois années est court pour rassembler les éléments de preuves (recueil des témoignages des collègues, des mails, des faits de repréailles, les pressions psychologiques, les certificats médicaux, etc.) et prendre conscience que ce qui est vécu relève du harcèlement sexuel.

### Le droit civil

Pour toute personne salariée relevant du droit privé, il peut être fait appel à la procédure civile et au code du travail qui a été modifié par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 - art. 7 :

---

<sup>214</sup> Pour une analyse des anciens textes sur le harcèlement sexuel, on se reportera au site de l'AVFT. Pour une analyse concernant l'enseignement supérieur, cf. Christelle Hamel, « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université. La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen ! », *Mouvements*, n° 55, sept-oct. 2008

<sup>215</sup> Sans oublier que pour les autres agressions sexuelles et pour le viol, il existe des textes spécifiques. Les violences sexuelles ne doivent pas être déqualifiées. De plus, les qualifications peuvent se cumuler.



« Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Nous ne développerons pas davantage cette procédure qui ne concerne pas en général les étudiantes<sup>216</sup> ni les salariées de l'enseignement supérieur et de la recherche.

### Les sections disciplinaires

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'organisation et le fonctionnement des sections disciplinaires (connues sous le nom de « conseils de discipline » dans le secondaire) relèvent du droit de la Fonction publique qui lui-même fait partie du droit administratif. La convocation d'une section disciplinaire est le seul recours interne possible pour les étudiantes<sup>217</sup>. En l'état actuel des choses, peu d'étudiantes ont connaissance de cette instance, le plus souvent convoquée pour sanctionner la triche aux examens.

Or, les sections disciplinaires peuvent sanctionner les violences sexuelles en tant que faute et disposent d'une échelle de sanction large, dont elles restent libres d'apprécier le degré, en l'absence de « sanction plancher » indicative pour les violences sexuelles : rappel à l'ordre, blâme, retard à l'avancement d'échelon, abaissement d'échelon, interdiction d'enseigner, interdiction d'exercer des fonctions de recherche, mise à la retraite d'office, exclusion de l'établissement, révocation. Leur décision doit être votée à la majorité, motivée et affichée publiquement dans l'établissement, mais la section peut, dans certains cas, décider de rendre cet affichage anonyme (ce qui n'est pas possible dans les entreprises). Pourtant, l'organisation et le fonctionnement de ces sections sont à la fois injustes et inefficaces pour les victimes.

D'abord, seul le Président de l'établissement peut décider de la convocation de la section disciplinaire. La victime ne peut donc saisir directement cette dernière: c'est auprès du Président qu'elle doit déposer sa requête. Par ailleurs, la composition de la section disciplinaire varie considérablement selon qu'elle juge un enseignant ou une étudiante. Un.e enseignant.e ne peut être jugé.e que par des représentant.e.s du même corps et du même grade. Autrement dit, un enseignant mis en cause pour harcèlement sexuel sur une étudiante est jugé par ses collègues de travail, la section disciplinaire étant composée pour partie d'enseignant.e.s de son université et d'enseignant.e.s extérieur.e.s. Une telle composition empêche la neutralité et l'impartialité des personnes qui y siègent. L'absence de représentant.e.s des usagers et usagères de l'université fait que la victime n'est pas représentée par une personne de même statut qu'elle. La commission n'est donc pas paritaire du point de vue des statuts. Elle ne l'est pas non plus du point de vue du sexe de ses membres. Les étudiantes sont, à l'inverse, jugées par une section disciplinaire dont la composition représente tous les statuts présents au sein de l'université : 40 à 45% d'enseignant.e.s et chercheur.e.s, 20 à 30% de personnalités extérieures, 20 à 25% de représentant.e.s étudiant.e.s et 10 à 15% de représentant.e.s des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service. De surcroît, l'instruction et le jugement ne sont pas dissociés, l'indépendance et l'équité nécessaires tant dans l'instruction (à charge et à décharge) que le jugement n'étant pas garanties. Elle ne dispose d'aucun moyen d'investigation (expertise, recherche d'indices, contre-enquête, etc.). Enfin actuellement les membres des commissions ne sont pas formés aux violences sexuelles et sexistes (voir témoignages en encadré).

Il existe une instance d'appel, le CNESER, qui ne peut pas prononcer une sanction plus élevée que celle déjà prononcée par la section disciplinaire. Mais, là encore, le dispositif est inéquitable : la

<sup>216</sup> AVFT, Violences sexistes et sexuelles au travail. Faire valoir vos droits. Paris, 2ème ed. 2011.

<sup>217</sup> Loi n° 84-52 du 26 janv. 1984 ; décret 92-657 du 13 juillet 1992 ; décret 95-842 du 13 juillet 1995 ; loi n° 90-587 du 4 juillet 1990.

plaignante ne peut faire appel de la décision prononcée ; au seul mis en cause est offert le droit de faire appel, dont le seul risque est une réduction de sa sanction. Le jugement en appel n'est rendu public que sur la décision du président du CNESER, contribuant à maintenir le silence autour du harcèlement sexuel. Comme dans les sections disciplinaires, un enseignant ne peut être jugé que par ses pairs. Il peut ensuite être fait appel auprès du Conseil d'Etat, mais là encore, lui seul dispose de ce recours.

En somme, le fonctionnement des sections disciplinaires est si défavorable aux victimes et si peu protecteur que ces dernières n'y ont pas recours, comme le rappelait la présidente du CNESER lors de la journée d'étude de 2002.

#### Encadré n°1

Témoignage illustrant l'inadaptation du fonctionnement de la section disciplinaire

Alors qu'une première procédure disciplinaire est engagée par le président suite à la plainte déposée auprès de lui par trois étudiantes, une quatrième joint son témoignage mais la commission refuse de le prendre en compte, en précisant qu'elle doit saisir elle-même et seule le président de l'université pour qu'une nouvelle commission disciplinaire soit réunie. Cette étudiante renonce à entamer cette démarche seule. Le professeur (qui impose des rapports sexuels à ses étudiantes par l'usage de pressions morales et chantage, ce qui pénalement relève du viol) est sanctionné par un simple blâme, au motif « que son mode de direction s'est situé en dehors des normes universitaires habituelles, qu'il s'est traduit par une pression excessive et a porté préjudice aux étudiantes plaignantes et que sur cinq étudiantes encadrées par ce professeur au cours de l'année universitaire quatre ont demandé un changement de direction en cours d'année » (Extrait du jugement disciplinaire). Il n'a pas été fait de publicité de cette décision au sein de l'université, ce qui lui ôte tout potentiel préventif.

#### Encadré n° 2

Témoignage d'une professeure

En 2010, une étudiante me parle du harcèlement sexuel subi de la part d'un maître de conférences. Je l'écoute. Puis la présidence de l'université est saisie de ce dossier, l'étudiante m'en informe et me demande un témoignage écrit, ce que je fais. La procédure la transforme en simple témoin. Le mis en cause a accès aux témoignages, elle pas. Il peut donc ajuster sa demande de témoignages ciblés, elle pas. Il pourra faire appel au CNESER si le verdict ne lui convient pas, mais pas elle !

Le conseil de discipline, ce sont cinq élus du Conseil d'administration, de rang au moins égal à celui du mis en cause (professeur et maître de conférences). Ce conseil n'a aucun moyen d'investigation, et ne peut se réunir que deux fois pour la même affaire, pour l'instruction (27 mars 2012) en formation restreinte, et le jour du jugement (12 juin 2012) en séance plénière. Il n'a aucun moyen d'investigation (expertises, contre-enquêtes) et ne peut pas contraindre les témoins à se présenter. Les élus sont en toge et affirment juger « au nom du peuple français ».

Le 27 mars tous les témoins sont convoqués à 8 heures ; la majorité est venue soutenir le mis en cause et cela s'entend ! Nous sommes appelés à tour de rôle pour être auditionnés par sept personnes disposées en carré : trois membres du conseil de discipline (dont un fait office d'« avocat » du MCF, présent lui aussi), le juriste de l'université, deux secrétaires de séance. A la seconde audition, les cinq élus du conseil seront présents. L'étudiante n'est ni présente ni représentée.

Le président de séance m'interroge. Je me sens « accusée » du fait de ma décision de soutenir une étudiante que je connais si peu. Le MCF « avocat » du mis en cause me pose la question de mon *positionnement comme militante à titre personnel : est-ce que j'ai des données objectives ?* Je dois me justifier sur l'articulation entre engagement et posture universitaire.

Le juriste ne fait pas partie du conseil de discipline, mais il y assiste. Ses interventions lors de mon témoignage ne sont pas neutres, elles vont toutes dans le même sens, d'une sollicitude à l'égard du MCF qui risquerait gros, ou jetant le doute sur la véracité des faits (absence de certificats médicaux, par exemple).

J'ai été auditionnée par des personnes qui visiblement ne connaissaient rien au harcèlement sexuel, et qui soulignent mon manque de solidarité avec le mis en cause, et mes engagements militants. Connaître le sujet me discrédite aux yeux du conseil, comme si l'ignorance était synonyme d'impartialité, et la connaissance synonyme de préjugés (féministes donc hostiles).

La justice universitaire est une parodie de justice. La procédure suivie ne me semble ni équilibrée ni équitable. Les conditions sont remplies pour que le jugement soit reçu comme une pure défense des intérêts d'un MCF contre les « prétentions » d'une étudiante.

J'ai appris oralement par l'étudiante la relaxe du mis en cause.

Je me sens coupable de non-assistance à personne en danger pour n'avoir pas su éviter cette parodie à notre étudiante.

### L'articulation des procédures pénales et civiles

Le harcèlement sexuel est une infraction pénale et constitue une faute, qui peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les deux procédures sont indépendantes, elles n'ont pas les mêmes fondements, le même objet et n'obéissent pas aux mêmes règles de preuve. En outre, la répression pénale s'applique à des agissements indépendamment de la fonction de leur auteur, tandis que la sanction disciplinaire tient à son lien avec l'exercice d'une fonction, en l'occurrence, celle d'enseignant, de directeur de thèse. Ainsi, de nombreux agissements peuvent être des fautes disciplinaires, sans être, pour autant, des délits. En revanche, des faits constituant des infractions pénales constituent nécessairement une faute disciplinaire, les constatations matérielles du juge pénal faisant autorité en matière disciplinaire.

Par conséquent :

1. Une sanction disciplinaire peut être prononcée, alors même que la victime n'a pas porté plainte, ce qui procède de son choix le plus strict.
2. Une sanction disciplinaire doit obligatoirement être prononcée en cas de sanction pénale.
3. La sanction disciplinaire, y compris d'exclusion, peut être prise en contrariété avec un classement sans suite, une ordonnance de non-lieu ou une relaxe au pénal. La loi pénale étant d'application stricte, pour entrer en voie de condamnation les juges doivent réunir les éléments constitutifs de l'infraction prévus par le Code pénal, tandis qu'en matière disciplinaire, la définition du harcèlement sexuel retenue peut et doit être moins restrictive.

Il faut rappeler que la Cour de cassation a décidé que le harcèlement sexuel était nécessairement une faute grave au regard du Code du travail. Il devrait donc en être de même pour l'enseignement supérieur et la recherche.

Ceci étant, l'articulation entre les deux procédures doit être élaborée de manière stratégique, en fonction des objectifs de la victime, des éléments de preuve dont elle dispose et des délais de prescription (trois ans en matière pénale).

Un dispositif novateur: la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'Université de Lille 3 (CEVIHS)<sup>218</sup>

Depuis plusieurs années, l'université de Lille 3 a impulsé une dynamique d'égalité entre les femmes et les hommes pour sensibiliser à la problématique du genre la communauté universitaire, mettre en œuvre des projets concrets visant à améliorer les rapports sociaux et la qualité des relations de travail et combattre toute forme de discrimination basée sur le sexe. Chaque membre de la communauté universitaire est concerné : étudiant.e.s, personnels BIATOS, enseignant.e.s (et) chercheur.e.s. Outre des journées d'études visant à prévenir les violences, des actions en faveur de l'égalité d'accès et de

---

<sup>218</sup> Etant donnée l'exemplarité de cette expérience, qui reste à l'heure actuelle unique en France, nous avons demandé à Nathalie Coulon, actuelle coordinatrice de présenter le fonctionnement de ce dispositif et d'en tirer un premier bilan. Xavier Chauve-Mercier et Colette Lamarche sont coauteurs de ce bilan.

Adresse du site : [www.univ-lille3.fr/fr/cellule-harcelement-sexuel](http://www.univ-lille3.fr/fr/cellule-harcelement-sexuel). Adresse de contact : [cevihs@univ-lille3.fr](mailto:cevihs@univ-lille3.fr).

réussite universitaire et professionnelle etc., une réflexion sur le harcèlement sexuel a débouché sur la mise en place d'un dispositif.

### Contexte de création

Le 30 novembre 2005, a été organisée à l'université de Lille 3 une journée d'études sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, en s'appuyant sur les directives européennes en matière d'égalité et les recommandations de la note ministérielle du 21 octobre 2005. En septembre 2006, le Conseil d'administration a donné son accord pour la diffusion d'une note d'information relative au harcèlement sexuel, présentée par Colette Lamarche, alors chargée de mission à l'égalité des femmes et des hommes. Une cellule de réflexion, composée d'une vingtaine de personnes volontaires, porteuses de la diversité statutaire, disciplinaire, sexuée, de l'université a alors été mise en place. En avril 2008, sa proposition de création de la CEVIHS, pour prévenir le harcèlement sexuel à l'université, informer, accompagner, et orienter les personnes qui la sollicitent, a été acceptée par le Conseil d'administration de l'université.

Cette cellule initialement composée d'une quinzaine de membres (dont une étudiante) fonctionne depuis fin 2011 avec onze membres issus des principaux services (dont la direction des ressources humaines, le bureau des affaires juridiques<sup>219</sup>, le centre de santé des étudiant.e.s), soit sept femmes et quatre hommes, de statuts différents (personnel BIATOS, personnel enseignant-chercheur), de disciplines variées et de différents sites de Lille 3.

### Modalités d'intervention et règles de fonctionnement

Une large information sur le harcèlement sexuel a été faite dès la rentrée universitaire 2007-2008 par l'affichage d'une note dans les UFR qui depuis apparaît de manière systématique dans tous les guides des études. Elle s'est ensuite renforcée avec les supports de communication créés (affichettes et cartes) et une présentation du dispositif sur le site de l'université.

Les règles de fonctionnement de la cellule et les modalités d'intervention figurent dans un guide pratique créé pour les membres de la CEVIHS, mais aussi à destination des directeurs et directrices d'UFR et responsables de services de l'université de Lille 3<sup>220</sup>. Ce guide comporte : le cadre juridique et les définitions de référence, le règlement et la charte de la CEVIHS (voir annexes 1 et 2), les étapes d'examen de la demande, des démarches vis-à-vis de la victime et de l'auteur présumé, des éléments bibliographiques et filmographiques, des adresses utiles.

En signant la charte, les membres de la cellule s'engagent à suivre une formation pour répondre au mieux aux personnes qui les sollicitent.

Les aspects juridiques du harcèlement sexuel ont été abordés lors d'une journée d'étude<sup>221</sup>. Une formation à l'écoute s'est tenue avec une psychologue clinicienne<sup>222</sup>. Une autre journée de formation autour de situations concrètes a été animée par deux membres de la cellule avec une expertise en psychologie<sup>223</sup>.

### Démarches vis-à-vis de la victime et de la personne mise en cause

A toutes les étapes de l'accompagnement, la confidentialité est garantie et aucune action n'est entreprise sans accord de la personne qui a interpellé la CEVIHS. Lors de ce premier entretien, la personne expose la situation, il lui est proposé une écoute, des conseils, une orientation. Un second entretien peut l'aider à établir un exposé circonstancié de la situation et rassembler des pièces pour

---

<sup>219</sup> C'est par intérêt pour la prévention du harcèlement sexuel que le responsable du bureau des affaires juridiques s'est porté volontaire pour participer au dispositif mis en place. Sa compétence juridique est un atout indéniable pour le fonctionnement de la CEVIHS.

<sup>220</sup> La partie technique sur l'accompagnement est plus développée pour les membres de la cellule.

<sup>221</sup> Avec entre autres : Laurence Peru-Pirotte, Maîtresse de conférence en droit privé, à l'université de Lille 3, membre de la CEVIHS et correspondante de la Halde, et Nathalie Ferré, Maîtresse de conférences en droit privé à l'Université Paris 13.

<sup>222</sup> Annick Ponsetti-Gaillochon, Psychologue clinicienne à Villeneuve Saint Georges.

<sup>223</sup> Nathalie Coulon, Maîtresse de conférence en psychologie à l'université de Lille 3 et Stéphane Rusinek, psychologue et professeur en psychologie à l'université de Lille 3.

établir les faits. Les entretiens suivants permettent la constitution du dossier et un accompagnement de la personne en mobilisant, via la cellule, diverses formes de soutien (information, conseils pratiques, mise en relation avec des personnes ressources, aide psychologique, etc.)<sup>224</sup>.

A la demande de la victime, la CEVIHS propose une rencontre à la personne mise en cause. Comme la cellule n'est pas une section disciplinaire, rien n'oblige cette personne à s'y présenter. L'objectif de cet entretien, s'il a lieu, est de l'informer de la demande faite à la cellule et des risques encourus. Cet échange permet aussi d'avoir un éclairage supplémentaire sur la situation.

Bilan des contacts et des situations traitées pour la période 2006-2010

31 situations ont été communiquées à la chargée de mission à l'égalité de 2006 à 2010 (figure 1).

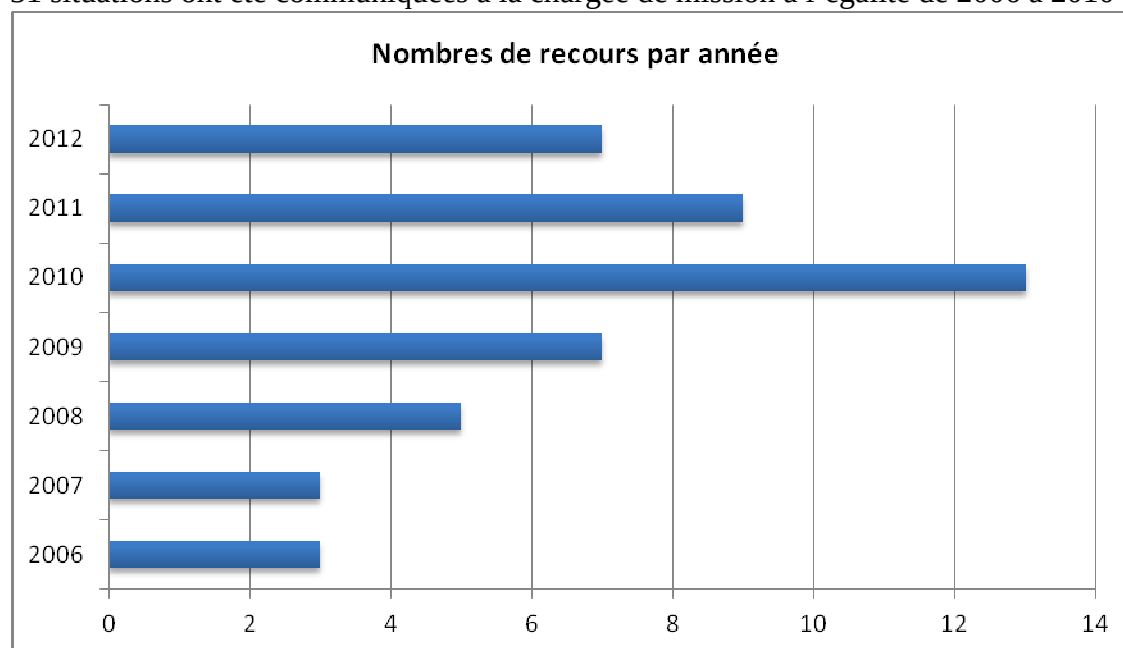


Figure 1. Nombre de recours à la CEVIHS de 2006 à 2012

Si, pour un tiers des situations, la recherche explicite de « faveurs sexuelles » ou la manifestation de comportements connotés sexuellement a motivé le recours à la cellule, pour deux tiers ce sont des conflits relationnels perçus comme du harcèlement qui ont justifié la prise de contact.

Les éléments d'analyse qui suivent ont été pensés *a posteriori*. Comme un recueil systématique d'informations n'a pas été organisé au préalable, quelques situations n'ont pas pu être prises en compte dans certaines des analyses en raison de données manquantes (cf. tableaux 1 et 2).

<sup>224</sup> Rappelons deux démarches fondamentales pour assurer sa défense.

1) La première est la consignation par écrit de l'ensemble des faits et des impressions. Ce « journal » doit être aussi précis que possible, et relater de manière circonstanciée (date, heure, lieu, personnes impliquées) les faits, paroles et gestes, ainsi que le ressenti personnel et les répercussions remarquées (sur le plan de la santé physique ou psychologique, sur la vie privée ou la vie professionnelle et sociale. En cas de recours juridique, ce journal servira de base à un récit circonstancié, l'une des pièces principales d'un dossier d'instruction en matière de harcèlement sexuel. Il permettra d'attester de la cohérence du témoignage et d'éviter l'exagération ou l'édulcoration inévitable des souvenirs.

2) La seconde démarche est de rassembler tout ce qui peut tenir lieu de preuve: courriels et pièces jointes, SMS et MMS, historique des appels, historique de conversations en ligne, messages vocaux, enregistrements (qui, contrairement à l'idée généralement véhiculée, ne sont pas illégaux), lettres, tickets de restaurant, bar, café, etc., cadeaux, ordonnances médicales personnelles et certificats médicaux ; mais aussi les témoignages des proches ayant recueilli des confidences de la victime et constaté les répercussions et éventuellement les témoignages des témoins.

### *La première prise de contact*

La majorité des personnes initiant le contact provenait de l'université de Lille 3, trois contacts ont été pris par des personnes d'autres universités, une situation hors université a été communiquée. Seules quinze personnes directement concernées ont saisi la cellule ou la chargée de mission: quatorze femmes (cinq étudiantes, quatre enseignantes-chercheuses, quatre BIATOS, une personne en dehors du milieu universitaire) et un homme, enseignant-chercheur pour demander des conseils, de l'information ou un rendez-vous. Une étudiante, souhaitant rester anonyme, a dénoncé par courriel le comportement d'un enseignant. Les seize autres situations, toutes vécues par des femmes, ont été communiquées par des intermédiaires (douze d'entre elles ont été signalées par des hommes).

Le courrier électronique a été le moyen employé dans un cas sur deux pour le premier contact. Certaines semblent avoir préféré s'adresser à la chargée de mission identifiable sur le site de l'université.

### *Les personnes impliquées dans les situations rapportées*

A l'exception d'une situation, la cellule a été saisie pour des situations vécues par des femmes (30 situations), le plus souvent enseignantes. Les personnes mises en causes sont plus souvent des hommes que des femmes (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Sexe des personnes mises en cause et plaignantes

| Catégories de sexe des personnes<br>mises en cause |        |        |
|----------------------------------------------------|--------|--------|
| Catégories de sexe<br>des plaignant-e-s            | Femmes | Hommes |
| Femmes (n= 26)                                     | 6      | 21     |
| Hommes (n=1)                                       | 1      | 0      |
| Total                                              | 7      | 21     |

Tableau 2 : Statuts universitaires des personnes mises en cause et plaignantes

| Statut des personnes mises en cause |            |              |              |       |
|-------------------------------------|------------|--------------|--------------|-------|
| Statut des<br>plaignant-e-s         | Etudiant-e | Enseignant-e | Pers. BIATOS | Total |
| Etudiant-e                          | 2          | 6            | 1            | 9     |
| Enseignant-e                        | 5          | 6            | 0            | 11    |
| Pers. BIATOS                        | 0          | 1            | 2            | 3     |
| Total                               | 7          | 13           | 3            | 23    |

Si le tableau 2 permet de repérer des asymétries nettes de statut universitaire, les symétries de statut apparentes peuvent masquer des relations hiérarchiques dans les catégories de personnels (deux enseignant.e.s assurant une direction de structure ont par exemple été mis en cause par des collègues). Ainsi, un rapport de pouvoir à l'avantage de la personne mise en cause a été rapporté dans 11 cas sur 24, en incluant une situation de stage en entreprise.

Certaines personnes saisissent directement le président de l'université et certains responsables de service ou d'unité souhaitent régler eux-mêmes les problèmes, ou ne « pensent pas » à l'existence de la cellule malgré le guide de ressources, qu'ils et elles ont reçu, sur la CEVIHS. En outre, même si quelques étudiantes ont dénoncé des situations impliquant des personnels enseignants ou BIATOS, leur confiance n'est pas d'emblée acquise. Le message ci-après révèle des inquiétudes et réserves, quant au fonctionnement d'une cellule qui apparaît « dépendante de l'université » et aux suites éventuellement incontrôlables des révélations : « Je [...] m'excuse d'avoir à vous demander tant de garanties, mais d'après plusieurs témoignages de certains amis proches qui ont connu des gens dans la même situation, l'université n'est que rarement du côté de la victime ». La peur de la dénonciation sans accord de la victime et de ses conséquences négatives pour la victime est apparue dans ce même courriel comme un frein: « [...] vous pourriez porter plainte auprès du procureur de la République sans mon accord et celui-ci pourrait ouvrir une enquête, exigeant, notamment et ce n'est pas peu, les témoignages des étudiant.e.s passé.e.s et actuel.le.s du professeur. J'imagine le scandale et le peu de soutien que je recevrais, étant donné que cette personne n'est absolument pas soupçonnée de ce type d'agissements ». Il paraît donc nécessaire de renforcer la communication auprès des étudiant.e.s et personnels BIATOS, via les associations et syndicats, pour rassurer sur le fonctionnement de la cellule et la positionner clairement par rapport aux instances disciplinaires qui délivrent les sanctions.

#### L'accompagnement des personnes

Toutes les personnes directement concernées qui ont fait appel à la cellule ont reçu une réponse, soit par courriel ou par téléphone ou elles ont été reçues. En cas de contact par des intermédiaires, la CEVIHS n'a eu un échange direct avec les personnes que dans six cas sur seize.

Le premier rendez-vous de visu (ou par téléphone) a permis le récit des événements et l'évocation du ressenti. Le temps nécessaire à l'exposé des faits et les échanges autour des attentes et de la demande de la personne accueillie a varié de 45 minutes à 1h30.

Si les personnes espèrent faire cesser les comportements abusifs dont elles sont victimes, certaines dénoncent pour éviter que d'autres étudiantes ne soient confrontées aux mêmes situations. Un collectif d'étudiant.e.s accompagnant une étudiante plaignante a, quant à lui, exprimé sa colère à l'égard de l'institution universitaire, dans la mesure où il avait connaissance d'autres situations non dénoncées et antérieures à celle pour laquelle il s'était constitué. Il s'est informé sur les sanctions disciplinaires pour empêcher l'enseignant de continuer à nuire.

Au-delà de l'écoute et de l'aide à la constitution d'un dossier, la composition de la cellule permet de mobiliser des compétences pour une information juridique sur les recours possibles, un soutien médical et/ou psychologique, des contacts avec les acteurs de la communauté pour trouver des solutions. La cellule a par ailleurs utilisé des ressources externes et n'a pas hésité à recourir à des personnes expertes (Clasches, la Halde pour une situation de racisme et de sexisme).

Généralement, les membres de la CEVIHS ont travaillé en duo pour suivre les situations, avec un passage de relais à d'autres membres en cas de besoins médico-psychologiques.

#### Perspectives

Il a fallu quelques années à la cellule pour être connue et sollicitée. Sur l'ensemble des 47 recours enregistrés jusqu'à fin 2012 (figure 1), 22 situations concernent du harcèlement sexuel, vécues majoritairement par des femmes ; mais deux hommes en ont été victimes et un troisième s'est plaint d'être accusé à tort. Pourtant, des personnes évoquent à titre confidentiel des situations de harcèlement sexuel sans pour autant recourir à la cellule, ni engager une

procédure. Il reste donc à concevoir un protocole de recueil de données pour mieux appréhender l'ampleur du problème.

Depuis deux ans, l'objectif est de renforcer la collaboration avec les étudiant.e.s. pour relayer l'information, inciter les étudiant.e.s à faire part des comportements abusifs et favoriser leur engagement dans le fonctionnement de la cellule. Dans cette perspective est apparu le besoin d'aider à identifier et qualifier les comportements abusifs. D'ailleurs, entendue comme témoin lors d'une instruction, la coordinatrice de la CEVIHS a mesuré la difficulté à faire reconnaître des faits de harcèlement sexuel. C'est pourquoi elle a souhaité maintenir la spécificité du dispositif quand son élargissement au harcèlement moral a été proposé en mai 2012, même si, dans les faits, des situations de conflit au travail sont aussi traitées.

La création de la CEVIHS a offert l'opportunité de créer une dynamique en regroupant des personnes de statuts différents ayant rarement l'occasion de se retrouver à un tel niveau de collaboration. En affichant ensemble très clairement la politique de l'université en matière de harcèlement sexuel, l'espoir est de dissuader certains auteurs potentiels.

Les recommandations concernant harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur

Il semble urgent de reformer le fonctionnement des sections disciplinaires pour que le traitement, non seulement du harcèlement sexuel mais aussi des autres formes de discrimination, quel qu'en soit le motif, et toute forme de violence soient l'objet d'un traitement efficace dans l'enseignement supérieur et la recherche.

#### 1/ Modifier le fonctionnement des sections disciplinaires

-Les directives européennes<sup>225</sup> indiquent que les dispositifs de traitement des faits de discrimination, dont le harcèlement sexuel, doivent être accessibles aux victimes. Aujourd'hui tel n'est pas le cas pour les victimes étudiantes, pas plus d'ailleurs que pour les salariées.

-Il importe d'abord de rendre possible la saisine de la section disciplinaire directement par la victime, sans le filtre du président de l'établissement, de façon que ce dernier ne soit plus en position de bloquer les procédures pour protéger son établissement.

-La section disciplinaire doit devenir extérieure à l'établissement, de façon à ce que les personnes mises en cause ne soient plus jugées par leurs collègues directs. Une instance pourrait être créée à l'échelle nationale qui aurait pour charge de statuer sur les cas de discriminations et de violences, y compris sexuelles. Ce dispositif pourrait être étendu à l'ensemble de la fonction publique.

-La composition de cette section disciplinaire nationale doit devenir paritaire du point de vue des statuts et du sexe des personnes qui en sont membres. Elle doit comporter des représentants des personnes étudiantes, du personnel administratif et du corps enseignant (parité de statut). Cette instance nationale doit être chargée de statuer sur la sanction à prononcer mais l'instruction du dossier doit être confiée à une autre structure dont le personnel doit être formé à l'accompagnement des victimes. Cette structure pourrait avoir des représentant.e.s dans les établissements en la personne des Chargées de mission égalité, dont la présence devrait donc devenir obligatoire dans chaque établissement et dont le statut devrait être placé suffisamment haut et être reconnu pour que cette fonction dispose d'une autorité

<sup>225</sup> Notamment : a) la Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; b) la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail - interdiction des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe.

Pour consulter tous les textes juridiques sur l'égalité professionnelle : [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/OPFH\\_sw\\_RJ\\_EGAPRO-TTJ-060611.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/OPFH_sw_RJ_EGAPRO-TTJ-060611.pdf)



suffisante et soit accessible aux victimes. Il importe ainsi de développer des instances d'accompagnement des victimes sur le mode de la CEVIHS (Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel) de Lille 3.

-La protection et l'accompagnement des victimes durant la procédure doivent être immédiats. Il doit pouvoir être prononcé une mesure immédiate de suspension des activités de la personne mise en cause et un nouveau directeur de thèse ou de mémoire, si cela est nécessaire, doit pouvoir être nommé pour assurer la continuité des études de la personne victime.

-Développer des instances d'accompagnement des victimes composées de personnels formés aux questions de violences sexistes et sexuelles.

-Veiller au respect des lois et faire en sorte que le harcèlement sexuel soit effectivement considéré comme une violence contre la personne et comme une faute professionnelle, nécessitant une sanction adéquate, avec une peine plancher. Rendre publiques les décisions des conseils de discipline.

-Faire du CNESER une instance d'appel pour les victimes, susceptible d'augmenter la sanction prononcée par la section disciplinaire et non seulement la réduire.

## 2/ Mesurer l'étendue des violences sexistes et sexuelles

-Pour conduire une évaluation de ce nouveau dispositif de traitement des faits de violences sexistes et sexuelles, il importe de mesurer le phénomène dans la population étudiante et l'ensemble des personnels en menant une enquête scientifique de « victimation » et de comparer l'estimation du nombre de victimes au nombre de cas portés à la connaissance des sections disciplinaires. Cette enquête scientifique pourrait être confiée, en collaboration, à l'Unité de recherche « Démographie, genre et société » de l'Ined qui est spécialisée dans la mesure des violences contre les femmes, l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE) et au CEREQ (Centre de recherche sur l'emploi et les qualifications).

-Faire élaborer par le CNESER des statistiques sur les décisions en matière de violences sexuelles des commissions de disciplines et les rendre publiques tous les ans dans un rapport de situation.

## 3/ Rendre obligatoire la prévention et la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles

-Affirmer une tolérance zéro au niveau du ministère et de chaque établissement avec prise de position publique.

-Etablir un plan d'action comprenant une politique de prévention et des recours.

-Organiser des sessions de formation, de prévention et de sensibilisation à tous les niveaux sur les stéréotypes de sexe, les préjugés sexistes, la violence de genre. Rendre cette formation obligatoire pour les personnes siégeant dans les commissions.

-Diffuser l'information en délivrant une information systématique dans les dossiers d'inscription étudiant.e.s comme dans les livrets d'accueil des étudiant.e.s. Rappeler dans la charte des thèses les textes existants.

-Informers l'ensemble des fonctionnaires de leur obligation de signalement de faits se déroulant sur leur lieu de travail.

## Annexe 1 : Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel de l'université de Lille 3

### Règlement intérieur

#### Article 1

Est créée à l'université Charles de Gaulle Lille 3 une « Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel (CEVIHS), prévention des comportements abusifs », en application des recommandations de la note ministérielle du 21 octobre 2005.

#### Article 2

Le rôle de la CEVIHS est :

- de diffuser les informations relatives au harcèlement sexuel, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous moyens à sa disposition ;
- d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins d'actes de harcèlement sexuel ;
- d'agir de manière à dissuader l'apparition ou la persistance des comportements abusifs ;
- de faire toutes propositions au conseil d'administration de l'université ayant rapport à la prévention et au traitement des comportements abusifs entrant dans son champ de compétence.

#### Article 3

Un.e chargé.e de mission, nommé.e par le/la président.e de l'université, assure la coordination des travaux de la CEVIHS.

La CEVIHS est composée de 15 à 20 membres représentatifs de la diversité de la communauté universitaire nommés par le/la président.e de l'université sur proposition du/de la chargé.e de mission pour un mandat de deux ans (un an pour les étudiant.e.s) renouvelable. La CEVIHS peut être assistée dans ses travaux par des expert.e.s choisis en raison de leurs compétences. Ces expert.e.s sont nommé.e.s par le/la président.e de l'université sur proposition de la CEVIHS.

#### Article 4

La CEVIHS se réunit au moins une fois par an en formation plénière pour traiter toutes questions relatives à son fonctionnement.

La CEVIHS se réunit autant de fois que de besoin en formation restreinte pour l'examen des cas individuels dont elle est saisie.

La CEVIHS se réunit en outre au moins une fois par an en formation plénière pour faire le bilan des situations de harcèlement sexuel abordées et préparer le rapport annuel de ses activités transmis au conseil d'administration de l'université.

#### Article 5

Une charte, précisant les règles et consignes générales à respecter par ses membres et déterminant les procédures à suivre dans le traitement des cas individuels, sera jointe au présent règlement intérieur. Les membres de la CEVIHS sont tenus de signer cette charte et d'en respecter les principes.

Les membres de la CEVIHS s'engagent à respecter les règles de confidentialité, de secret professionnel, de réserve et d'objectivité.

Les membres de la CEVIHS bénéficient d'une formation dans les domaines entrant dans le champ de compétence et d'intervention de la CEVIHS.

#### Article 6

L'université met à la disposition de la CEVIHS les moyens nécessaires à son fonctionnement.

## Annexe 2 : Charte à l'usage des membres de la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'Université de Lille 3

### Article 1 : Objet

En application du règlement intérieur de la Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel (CEVIHS), la présente charte a pour objet, d'une part, de préciser les règles et consignes générales à respecter par ses membres, d'autre part, de déterminer les procédures à suivre dans le traitement des cas individuels.

Les membres de la CEVIHS sont tenus de signer la présente charte et s'engagent à en respecter les principes.

### Article 2 : Règles et consignes

Dans le cadre de leurs fonctions au sein de la CEVIHS, les membres désignés conformément à l'article 3 du règlement intérieur sont tenus au strict respect des règles déontologiques fixées par la présente charte :

- Confidentialité et secret professionnel concernant les situations et les informations portées à la connaissance de la CEVIHS.
- Devoir de réserve et de discrétion relatif aux opinions et avis exprimés par les membres de la CEVIHS sur les cas qui lui sont soumis.
- Objectivité dans le cadre du traitement des cas individuels et engagement de ne pas participer à son instruction pour tout membre directement concerné par un dossier (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, auteur présumé ou victime déclarée).
- Engagement à suivre la formation initiale organisée dans les domaines entrant dans le champ de compétence et d'intervention de la CEVIHS (formation à l'écoute, formation juridique) et continue (analyse des pratiques et compléments de formation).
- Engagement à respecter les fiches de procédure établies par la CEVIHS en complément de la présente charte.
- Disponibilité et respect de leurs engagements pour toute la durée de leur mandat : participation aux travaux de la CEVIHS, présence aux réunions et, pour les membres volontaires, astreintes particulières dans le strict cadre des missions de la CEVIHS (permanences d'accueil, relevé des courriers, réception des courriels, responsabilité du téléphone portable, etc.).

### Article 3 : Procédures et suivi des situations

Cadre général de l'action de la CEVIHS :

- La CEVIHS n'est pas une instance disciplinaire. A ce titre, elle informe et conseille la personne qui fait état de harcèlement sexuel dans ses démarches personnelles de prise en charge adaptée et/ou de poursuites à l'encontre de l'auteur présumé des faits.
- La CEVIHS s'efforcera de respecter des délais raisonnables dans le suivi des dossiers en fonction de la complexité de chaque situation et des contraintes inhérentes au calendrier universitaire.
- Les dossiers constitués des pièces produites par l'une ou l'autre des parties seront restitués à l'issue de la procédure. Seules les notes prises par les membres de la CEVIHS font l'objet d'un archivage permanent dans un lieu sécurisé.

Contacter la CEVIHS :

- Les informations relatives aux missions de la CEVIHS sont rendues publiques par tous moyens (affiches, cartes, page d'accueil sur le portail de l'université...).
- Ces supports de communication rappellent le numéro de téléphone, les adresses postale et électronique de la CEVIHS.

-Une liste de contacts privilégiés est établie et mise en ligne sur le portail de l'université (noms, prénoms, fonctions, localisations, adresses électroniques et numéros de téléphone professionnels).

#### Traitement initial des demandes :

La personne contactée accuse réception de la demande et en informe sans délai les autres membres de la CEVIHS par courriel. Un binôme est constitué pour chaque cas soumis à la CEVIHS. Le binôme propose à la personne ayant saisi la CEVIHS un premier rendez-vous dans un lieu neutre.

#### Suivi des demandes :

Un premier entretien de 45 minutes environ a pour objet d'entendre la personne, de hiérarchiser les faits et d'objectiver les propos tenus. A l'issue de cet entretien, il est demandé à la personne ayant saisi la CEVIHS de préparer par écrit un exposé circonstancié de la situation, daté, signé et accompagné le cas échéant des pièces permettant d'établir les faits. Un nouveau rendez-vous est fixé si possible dans un délai de 3 semaines.

Le deuxième entretien permet d'obtenir confirmation des faits et des attentes de la personne. Si nécessaire, un éventuel entretien complémentaire est programmé.

Avec l'accord de la personne concernée, un entretien avec l'auteur présumé des faits de harcèlement peut être envisagé.

#### Synthèse :

Chaque situation est examinée par la CEVIHS qui décide des actions à mettre en œuvre.

A Villeneuve d'Ascq, le

Lu et approuvé

Signature

## Les propositions d'orientations stratégiques

### Orientations stratégiques sur le partenariat recherche-pouvoirs publics

- 1/ Faire de la recherche « genre » l'outil destiné à éclairer les politiques publiques, à l'échelle nationale et régionale, dans un contexte où celles-ci doivent intégrer la dimension « genre » (*gender mainstreaming*).
- 2/ Donner à la recherche « genre » une place légitime et reconnue.

### Orientations stratégiques sur les enseignements et leur recensement

- 3/ Développer les actions d'institutionnalisation et de centralisation concernant les recensements des enseignements et des recherches sur le genre et apporter un appui aux actions de mutualisation.
- 4/ Diversifier, diffuser et rendre visible l'offre de formation « genre » proposée en France.

### Orientations stratégiques sur la diffusion des savoirs

- 5/ Apporter un appui à la publication et la diffusion des revues « genre » françaises et francophones.
- 6/ Veiller à la clarté et à la transparence de l'évaluation des publications.

### Orientations stratégiques sur les inégalités

- 7/ Lutter contre le caractère androcentrique de l'enseignement supérieur et de la recherche, en lien avec l'éducation nationale et l'ensemble des partenaires concernés (chaîne éducative). Généraliser l'action et sensibiliser toutes les instances à la problématique des inégalités de sexe et faire un travail de veille à ce sujet.
- 8/ Promouvoir une culture globale d'égalité entre les sexes et développer la formation de l'ensemble des personnels administratifs, d'enseignement et de recherche à tous les échelons, salarié.e.s comme précaires.

### Orientations stratégiques sur les violences sexistes et sexuelles

- 9/ Mesurer les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et rendre publiques les informations recueillies.
- 10/ Mettre en place une politique de prévention généralisée et réformer les procédures de fonctionnement des sections disciplinaires.

## Postface

Ce Livre blanc *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche* de l'ANEF, publié en cette année 2014, est le fruit d'un long cheminement. A l'occasion de ses vingt ans en 2009, l'ANEF a pris l'initiative de réunir des groupes de recherche et des associations féministes et/ou travaillant sur le genre, ainsi que différents partenaires institutionnels, afin de dresser un état des lieux et d'envisager des perspectives communes pour consolider l'institutionnalisation des études féministes et ainsi favoriser l'égalité réelle entre les sexes dans la société, y compris dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les échanges en atelier et en plénière se sont poursuivis en 2010 et 2011, enrichissant au fur et à mesure les chapitres et aboutissant à des recommandations. La table ronde *Etudes Féministes et Etudes sur le Genre*, le 5 décembre 2009, a été le premier acte des *États Généraux de la recherche féministe et sur le genre*. La rencontre de décembre 2011, après l'audition des rapports d'Agnès Netter sur la MIPADI et de Pascale Bukhari pour la Mission pour la place des femmes au CNRS, dessinait déjà les différents chapitres de ce Livre blanc : « Recherches sur le genre, partenariats institutionnels et financements » ; « Les études Genre, des recensements à l'institutionnalisation » ; « Diffusion des savoirs sur le genre » ; « Un long chemin vers l'égalité professionnelle » ; « Le harcèlement sexuel à l'université » ; « Bilan global, préconisations et perspectives ».

Tandis que nous mettons la dernière touche à ce Livre blanc, les contextes politique et institutionnel ont changé. De nombreux engagements ont été pris. Après plus d'un an de « changement », il est nécessaire de dresser un bilan provisoire des réalisations, d'apprécier les progrès, mais aussi de s'inquiéter des limites, même si l'activité législative et politique en cours ne permet pas de trancher définitivement.

### De nouvelles perspectives

L'élection présidentielle de 2012, le changement de gouvernement, et particulièrement l'établissement d'un ministère des Droits des femmes, semblent modifier les perspectives pour les recherches féministes et sur le genre, en même temps que pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dès le Conseil des ministres du 27 juin 2012 est affirmée « Une exigence d'exemplarité : l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action publique ». Ainsi sont annoncées l'organisation de « conférences de l'égalité » pour décliner l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques publiques, la nomination d'un.e haut fonctionnaire à l'égalité des droits dans chaque ministère avant la réunion d'un comité interministériel des Droits des femmes et une concertation avec les associations, les acteurs/actrices de la société civile et les citoyen.ne.s invité.e.s à déposer leurs contributions sur un site dédié.

Le 30 novembre 2012, le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, rassemblant l'ensemble du gouvernement et réuni pour la première fois depuis douze ans, a réaffirmé la volonté politique d'agir pour l'égalité : « Depuis six mois, les droits des femmes sont redevenus une politique publique ». A titre d'exemples sont citées la réinstallation d'un ministère des Droits des femmes, l'adoption de la loi sur le harcèlement sexuel, l'obligation des études d'impact des projets de loi concernant la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes, la sensibilisation des ministres. Le relevé de conclusions, « Une troisième génération de droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle »<sup>226</sup>, dresse un programme d'action en cinq axes (éducation, vie professionnelle, santé, violence, international). Chaque ministère a présenté une feuille de route, comprenant mesures et échéancier<sup>227</sup>. L'éducation égalitaire dès l'école, avec

<sup>226</sup> Cf. : <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/11/CI-DDF-RELEVE-V7.pdf>

<sup>227</sup> Cf. : <http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-les-feuilles-de-route-ministerielles/>

notamment la lutte contre les stéréotypes, l'éducation à la sexualité et la diversification des choix d'orientation, l'égalité professionnelle et la parité, la protection contre les violences, la formation et le soutien aux études de genre, axes forts de ces feuilles de route, font partie des thèmes récurrents abordés dans ce Livre blanc.

De nouvelles institutions ont vu le jour, qui reconnaissent l'importance de la recherche sur le genre et organisent des partenariats. Ainsi des chercheur.e.s sont associé.e.s au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh),<sup>228</sup> qui remplace l'Observatoire de la parité et d'autres conseils (voir chapitre 1) et à la mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)<sup>229</sup>. Sur la base des feuilles de route déjà citées, un certain nombre de textes indiquent l'intention de mettre les droits des femmes à l'agenda des politiques publiques.

En premier lieu, la Convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons dans le système éducatif a été effectivement renouvelée pour 2013-2018 entre six ministères<sup>230</sup>, qui s'engagent ainsi sur trois chantiers prioritaires : la transmission d'une culture de l'égalité, le respect mutuel, une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude.

Concernant l'enseignement supérieur et la recherche, le Plan d'action « Égalité entre les femmes et les hommes » du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche annonce quarante actions concrètes. Le 28 janvier 2013 a été signée sous l'égide du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche et du ministère des Droits des femmes, une Charte pour l'égalité femmes/hommes<sup>231</sup> « invitant » (sic) les établissements à tenir cinq « engagements communs » : la nomination d'un.e référent.e ; l'utilisation d'outils de communication non sexistes ; un état des lieux statistique sexué ; des actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes ; la prévention des violences. Cette charte, qui a le mérite de nommer des points effectivement sensibles, reste une déclaration, dont les principes manquent singulièrement de fermeté : ainsi pourquoi envisager la violence uniquement sous l'angle de la prévention et non de la lutte contre les agissements existants ?

Enfin, la loi n°201-680 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, dite loi Fioraso, comporte des dispositions sur les questions de parité et d'égalité professionnelle, mais ne dit rien sur les études de genre. L'ANEF avait pourtant apporté sa contribution en ce sens, sous la forme d'un « Plaidoyer pour l'institutionnalisation des études sur le genre »<sup>232</sup>, lorsque associations et acteurs de la société civile avaient été invité.e.s à exprimer leur point de vue en amont des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche de novembre 2012 à l'initiative du Ministère.

Dans le même sens, lors de la préparation de ce projet de loi, les délégations aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale et

<sup>228</sup> Créé le 3 janvier 2013 et installé le 8 janvier 2013, le Haut Conseil « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité » (<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>)

<sup>229</sup> Décidée le 30 novembre 2012 et mise en place le 3 janvier 2013, la MIPROF est chargée d'élaborer un plan gouvernemental de lutte contre la traite des êtres humains et un nouveau plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (<http://femmes.gouv.fr/la-ministre-fixe-les-objectifs-de-la-miprof/>).

<sup>230</sup> Les ministères de l'éducation nationale, des droits des femmes, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, de la réussite éducative. Cf. [http://cache.media.eduscol.education.fr/file/egalite\\_des\\_chances/18/3/2013\\_convention\\_egalite\\_FG\\_241183.pdf](http://cache.media.eduscol.education.fr/file/egalite_des_chances/18/3/2013_convention_egalite_FG_241183.pdf)

<sup>231</sup> La charte a été élaborée et ratifiée par la Conférence des présidents d'université (C.P.U.), la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs (C.D.E.F.I.) et la Conférence des Grandes Écoles (C.G.E.), soit trois cents établissements d'enseignement supérieur. Cf. [http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte\\_egalite\\_femmes\\_hommes/90/2/chartes\\_dossier\\_couv\\_239902.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf)

<sup>232</sup> Contribution de l'ANEF aux Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche. ([www.anef.org](http://www.anef.org)).



du Sénat<sup>233</sup> avaient auditionné des associations et réseaux de recherche sur le genre et adopté une vingtaine de recommandations (respectivement 21 et 22). Celles-ci visaient à préciser les textes ou à renforcer le caractère contraignant de certaines dispositions. Ainsi la recommandation n°5 de la délégation de l'Assemblée nationale stipule : « Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche doivent nommer un.e chargé.e de mission Égalité, dont la mission sera de mettre en œuvre la charte pour l'égalité signée le 29 janvier 2013, de définir avec le/la président.e de l'établissement une politique de l'établissement et d'en suivre la mise en œuvre. La loi doit préciser les éléments essentiels de sa mission de même que les moyens d'information et d'action dont il ou elle dispose ». La délégation du Sénat renchérit concernant ce point dans sa recommandation 14, en ajoutant la question des moyens. Ou encore concernant la recommandation n°7 : « Inciter les universités à construire des licences comportant des modules obligatoires sur le genre, ancrés dans les disciplines ou pluridisciplinaires. Prévoir une formation obligatoire sur l'égalité entre les sexes et les stéréotypes ». Le rapport du Sénat insiste en outre sur le nécessaire rééquilibrage de la gouvernance et propose d'étendre les dispositions favorisant la parité. L'ANEF a présenté son « Plaidoyer et ses dix propositions d'orientations stratégiques », en partie prises en compte dans les amendements déposées par la délégation aux Droits des femmes de l'Assemblée nationale (cf. les recommandations 19, 20 et 21 à l'AN, ainsi que 20, 21, 22 du sénat).

Le dernier texte en date est le projet de loi pour l'égalité femmes-hommes présenté par la ministre des droits des femmes en conseil des ministres le 3 juillet 2013, dont il est encore difficile de parler puisqu'il est susceptible d'être amendé dans les débats parlementaires.

Ces différents textes apparaissent en cohérence les uns avec les autres. Plus ou moins précis, plus ou moins contraignants, ils énoncent les mêmes préoccupations et les mêmes réponses à celles-ci. La parité dans les instances de gouvernance y apparaît comme le principal objectif à atteindre, ainsi que la mixité des formations. Ils prônent la lutte contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge ainsi que la prévention contre les violences et le harcèlement sexuel. Ils prévoient la formation des personnels enseignants et d'orientation à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes. Certains affirment un soutien aux recherches sur le genre et à leur diffusion à travers des recensements nationaux.

Devant les enjeux, les urgences et des espoirs soulevés, ces textes ont fait l'objet d'intenses mobilisations des associations et réseaux. Ceux-ci, auditionnés par les parlementaires, ont également pétitionné, d'autant que les attaques ont redoublé à propos de la fantasmatique « théorie du genre »<sup>234</sup>.

### Des déclarations à une mise en œuvre effective et pérenne

On ne peut que se féliciter de la volonté de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous prenons acte de la déclaration de priorité mais restons vigilantes sur la traduction concrète de cette déclaration et sa mise en œuvre.

D'une part, il s'agit de vérifier que les textes ne se contredisent pas. Nombreuses ont été les chercheuses des études de genre à s'inquiéter de la disparition de la mention « genre » dans la nomenclature des masters, dans le cadre de la simplification de l'offre universitaire. La lettre de la ministre en réponse n'a pas calmé cette inquiétude, dans la mesure où elle ne constitue pas clairement un engagement à réintégrer cette mention.

<sup>233</sup> Cf. *Rapport d'information* de Monsieur Sébastien Denaja, Assemblée nationale du 24 avril 2013 et *Rapport d'information* de Madame Françoise Laborde, Sénat n° 665 du 11 juin 2013.

<sup>234</sup> Ces attaques avaient commencé à la rentrée scolaire française de 2011, notamment de la part de députés et sénateurs français, suite à la prise en compte du « genre » dans les programmes officiels et dans quelques manuels de Sciences de la Vie et de la Terre. Voir le mémoire de Martine Kubala.

D'autre part, si des actions ont commencé à prendre forme, il reste à veiller aux moyens qui seront effectivement mobilisés pour une réalisation effective. Quelles que soient les mesures, celles-ci seront-elles : contraignantes ? Accompagnées de moyens humains et financiers ? Avec la mise en place de réelles formations ? Soumises à évaluation ?

Ainsi, la nomination d'un.e référent.e égalité dans une université risque d'être une annonce cosmétique, si la personne n'est pas formée, n'a pas de missions détaillées, une fonction précise, des moyens (notamment sous forme de décharge), des indicateurs d'évaluation, et qu'une communication sur cette nouvelle fonction n'est pas effectuée en direction des personnels et des usager.es de l'université. De même quand le plan d'action du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, dans sa mesure 7 « Soutenir et diffuser les recherches sur le genre » indique comme action n°5 « faire connaître le recensement des recherches sur le genre », alors qu'on sait qu'il n'y a plus ni poste ni crédit pour actualiser ce recensement qui a pourtant représenté un très gros effort. Sans compter que le même plan d'action continue par une action n°6 qui consiste à « faire connaître le recensement des enseignements sur le genre », fixant comme calendrier de réalisation « A partir de 2013 » », alors que l'on connaît l'état de développement de celui-ci (voir chapitre 2). Ainsi, l'enquête VIRAGE de l'Ined (*Violences et rapports de genre : Contextes et conséquences des violences subies par les femmes et les hommes*) qui enregistre les violences dans toutes les sphères de vie, y compris les études, fortement soutenue par le ministère des Droits des femmes, n'a pas encore reçu d'appui financier conséquent des autres ministères pourtant tous concernés. Et ce, malgré la volonté affichée de politique transversale et interministérielle, l'annonce dans le plan d'action suscité d'une enquête sur les violences sexuelles (mesure 6 action 4 pour 2013) et la promotion des études sur le genre, malgré la volonté de renforcer la recherche publique sur les violences faites aux femmes dans le 4ème plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016). L'étude des violences sexistes et sexuelles, ainsi que la lutte contre ces violences doit figurer comme une priorité dans les orientations stratégiques de la recherche.

Enfin, on ne peut qu'être sceptique devant la confiance faite à la lutte contre les stéréotypes ou à la parité, comme instruments de transformation sociale suffisants. Ni l'une ni l'autre ne sont des panacées. La déconstruction des stéréotypes qui exige un travail en profondeur, notamment sur les pratiques professionnelles, n'est efficace qu'en lien avec une transformation des inégalités professionnelles elles-mêmes. La représentation paritaire ne peut assurer une juste représentation des intérêts des femmes et des hommes. L'expérience montre que les choses sont plus compliquées et que si une représentation équilibrée de femmes et d'hommes est sans doute utile, elle ne résout pas la question de la domination. Plus que cela, le principe de la parité peut même se retourner lorsqu'il amène à nommer autant d'hommes que de femmes dans des instances chargées des droits des femmes.

Des déclarations d'intention à la mise en œuvre effective de celles-ci, le chemin semble encore long. Le passage de l'affirmation du principe d'égalité à l'égalité nécessite la reconnaissance réelle de l'existence des inégalités, la volonté de les faire disparaître, la mobilisation coordonnée de tous, notamment financière, et la mise en place de mesures contraignantes, visant l'efficacité, faisant rupture avec les mesures d'affichage.

Paris, le 13 décembre 2013

## Annexes

### Annexe 1 : Chronologie du SDFE

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr> avec apports de Sandrine Dauphin

Historique de la structure gouvernementale chargée des droits des femmes

1965 : Création du *Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin*.

1971 : Le comité précédent devient le *Comité du travail féminin* sous la tutelle du Ministère du Travail.

1972 : Création des centres d'information pour les femmes (CIDF).

1974 : Premier Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine placé auprès du Premier Ministre : Françoise Giroud. Nomination des premières déléguées régionales.

1976 : une délégation nationale à la Condition féminine, rattachée au Premier Ministre est installée à Lyon: Nicole Pasquier puis Jacqueline Nonon.

1978 à 1980 : Ministère délégué à la condition féminine placé auprès du Ministère du Travail : Nicole Pasquier.

1980 à 1981 : Création, sous l'autorité du Premier Ministre, d'un Ministère délégué à la famille et à la condition féminine.

- La Ministre déléguée, Monique Pelletier, dispose d'un cabinet restreint et d'un budget de fonctionnement mais n'a pas d'administration centrale. Nomination des premières chargées de mission départementales.

- Institution d'un Comité interministériel chargé de l'action pour les femmes présidé par la Ministre déléguée à la condition féminine.

1981 : Nomination d'une Ministre déléguée auprès du Premier Ministre, Ministre chargée des Droits de la Femme : Yvette Roudy. 1982 : création de quatre postes études féministes dont seulement 3 ont été attribués.

1983 : loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite Loi Roudy) qui transpose la directive. La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

1985 : De Ministre déléguée (trois gouvernements Mauroy et premier gouvernement Fabius), Yvette Roudy devient Ministre des Droits de la Femme à part entière en 1985 (second gouvernement Fabius). Pour la première fois, le décret d'attribution mentionne l'existence de services centraux placés sous son autorité.

1986 : Les attributions du Ministre des Droits de la Femme sont dévolues au Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi. Hélène Gisserot est nommée déléguée à la Condition féminine.

1988 : Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes. Titulaire : Michèle André.

1990 : Un arrêté du 21 novembre 1990 fixe l'organisation du Service Central.

1991 - 1992 : Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes (= SDF) placé auprès du Ministre du Travail. Véronique Neiertz. (Gvt : Cresson 1) du 18/05/1991 au 02/04/1992.

Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la consommation (auprès du ministre de l'économie et des finances) (Gvt : Beregovoy 1) du 05/04/1992 au 29/03/1993.

1993 : Par décret du 8 avril 1993, les Droits des Femmes entrent dans les attributions de Simone Veil, Ministre d'Etat, Ministre des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville. Le Service des Droits des Femmes est placé sous son autorité.

- Mission Etudes/recherche développée au SDF : Monique Dental. L'ANEF reçoit des subventions. La mission subventionne les revues (20 à 70 % de leur budget) : *NQF*, *Cahiers du GEDISST*, *TGS*, *Cahiers du CEDREF*. Ces subventions ont diminué de moitié entre 1993 et 1997.

1995 : Par décret du 1er juin 1995, Colette Codaccioni, Ministre de la Solidarité entre les Générations, est chargée des Droits des Femmes.

- Par décret du 15 novembre 1995, les attributions antérieurement dévolues au Ministre de la Solidarité entre les Générations sont désormais exercées par le Ministre du Travail et des Affaires Sociales.

- Par décret du 7 décembre 1995, Anne-Marie Couderc, Ministre déléguée pour l'Emploi, est chargée, par délégation du Ministre du travail et des affaires sociales, des questions relatives aux droits des femmes.

- Création de l'Observatoire de la parité. Le secrétariat est assuré par le SDF. Exemples d'approches intégrées : la Convention interministérielle sur l'égalité des chances dans le système éducatif (cinq ministères concernés)

1997 : Par décret du 11 juin 1997, Martine Aubry, Ministre de l'emploi et de la solidarité a autorité sur le Service des droits des femmes.

- Par décret du 20 novembre 1997, Geneviève Fraisse est nommée déléguée interministérielle aux Droits des Femmes auprès du Premier Ministre.

- Le SDFE passe du rattachement au Premier ministre à celui du Ministre de l'emploi et de la solidarité. On parle d'« approche innovante de l'égalité des chances ». Approche intégrée qui permettrait de légitimer une démarche interministérielle). Cette approche intégrée ou transversale est vue comme une opportunité pour substituer l'approche « militante » passée à une démarche d'expertise. Professionnalisation : les agents travaillant au SDFE se présentent de plus en plus comme des « experts de l'égalité », et ne doivent pas participer aux bureaux des associations subventionnées.

L'Observatoire de la parité voit ses missions accrues grâce à l'influence de Geneviève Fraisse.

1998 : Par décret du 17 novembre 1998, Nicole Pery est nommée Secrétaire d'Etat chargée des Droits des Femmes et de la Formation Professionnelle

2000 : L'arrêté du 21 juillet 2000 définit l'organisation du Services des Droits des Femmes et de l'Egalité (SDFE).

- Quarante-six études ont été commandées (jusqu'en 2002) sur l'égalité professionnelle, les droits personnels et sociaux. Les chercheuses (sociologues du travail, sociologues de

l'éducation, démographes, juristes) sont sollicitées. L'égalité professionnelle nécessite la transversalité des compétences: le label égalité récompense de bonnes pratiques, label délivré par un organisme de certification (AFAQ).

2002 : Le Service des droits des femmes et de l'égalité est placé sous l'autorité du ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ; il est mis à la disposition du ministre de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées. Nicole Ameline, ministre déléguée à la Parité et à l'Egalité professionnelle, dispose, pour l'exercice de ses attributions, du Service des droits des femmes et de l'égalité.

2004 : Nicole Ameline est nommée Ministre de la parité et de l'Egalité professionnelle (ministère de plein portefeuille). A autorité sur le Service des droits des femmes et de l'égalité.

2005 : Catherine Vautrin est nommée ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité du Gouvernement Villepin (2005-2007) qui a autorité sur le Service des droits des femmes et de l'égalité.

2007 : Valérie Létard, Secrétaire d'État de la solidarité auprès du ministre du Travail et des relations sociales, a, entre autres directions, autorité sur le Service des droits des femmes et de l'égalité.

2009 : Nadine Morano, Secrétaire d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité, auprès du ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la ville, de juin 2009 à novembre 2010.

2010 - 2012 : Depuis novembre 2010, les droits des femmes sont dans le portefeuille de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, Roselyne Bachelot. Sous réserve des compétences du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique.

Nathalie Tournyol Du Clos prend, en octobre 2011 le poste de cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), adjointe à la directrice générale de la cohésion sociale, Sabine Fourcade.

Depuis mai 2012, le SDFE dépend toujours de la direction générale de la cohésion sociale. La Ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem a, conjointement avec le Ministre de l'économie et des finances, autorité sur le Ministre des affaires sociales et de la santé et le Ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

## Annexe 2 : La CPED, Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité/diversité, ou mission assimilée, des universités françaises

La fonction de chargé.e de mission égalité dans les universités françaises s'inscrit dans le contexte des années 2000. Une convention interministérielle<sup>235</sup> et des subventions du Fonds social européen (FSE) avaient permis à des universités d'avancer sur la question de l'égalité femmes-hommes, de nommer des chargé-e-s de mission et de mener des études statistiques sexuées. Ce réseau historique regroupait, entre autres, les universités de Paris 7, Toulouse 2 Lyon 2, Lille 3, Reims Champagne Ardenne et Montpellier 3. Il s'appuyait sur les centres d'études féministes de ces établissements. Quand les subventions du FSE ont pris fin, seules certaines universités ont continué les programmes et ont fait perdurer les missions.

Une deuxième vague de nominations a eu lieu en 2008-2009. Elle fait suite à l'adoption par la Conférence des Présidents d'Université (CPU) de la charte égalité<sup>236</sup>, portée par Lionel Collet, alors président de la CPU et président de l'université Claude-Bernard Lyon I. Plusieurs universités ont alors proposé une application concrète de cette charte, en créant une mission dédiée à l'égalité femmes-hommes ou à un champ plus large. En effet, si l'égalité femmes/hommes est le socle commun de cette fonction, il peut s'y ajouter un volet laïcité, comme à Évry, ou diversité, comme à Strasbourg. Très peu de chargé.e.s de mission alors nommé.e.s sont des professionnel.le.s de la question de genre, une particularité de cette deuxième vague. Ils et elles sont mathématicien.ne.s, biologistes, juristes ou physicien.ne.s.

La troisième vague se produit en ce moment-même. Elle est le fruit de l'impulsion donnée par la CPU sur ce sujet, qui a constitué en avril 2011 un groupe de travail "Egalité Femme/Homme", sur la proposition de Vincent Berger, vice-président de la commission des moyens et des personnels de la CPU, et président de l'Université Paris 7.

Aujourd'hui, en 2013, nous dénombrons cinquante-deux chargé-e-s de mission égalité, ou mission assimilée, sur la centaine d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche que compte la France. Un.e chargé.e de mission est nommé.e par un.e président.e d'université pour la durée du mandat présidentiel. Il ou elle a une fonction politique au sein de l'université. La charge s'accompagne d'une lettre de mission, propre à chaque université, qui fixe les contours de la mission, les objectifs à atteindre et les moyens. La nomination a lieu en général en début de mandat présidentiel, donnant quatre années à la ou au chargé.e de mission pour accomplir sa tâche.

La charge de mission étant liée à un mandat présidentiel, elle peut ne pas être reconduite d'une présidence à l'autre. Il convient donc de rendre ces missions les plus pérennes possible. La campagne de la CPU est une piste, la création de la CPED une autre. Une troisième piste est celle suivie par l'Université de Paris 7, où un Pôle Egalité Femmes-Hommes, a été créé en 2010, prolongement d'un Observatoire mis en place en 2007 dans le cadre du FSE. Il a une directrice et une responsable administrative et fonctionne en équipe grâce à des collègues qui n'ont pas de charge de mission officielle. Ce pôle est un service de l'université à part entière, ce qui l'inscrit dans l'institution de manière plus pérenne. Dans le même esprit, l'Université Montpellier 3 a un service administratif dédié, mais sans chargé.e de mission associé.e à ce jour. L'Université de Strasbourg a mis en place la mission égalité/diversité dès sa création en 2009, lors de la fusion des trois universités strasbourgeoises. La mission a alors été définie comme une des grandes missions structurantes de la nouvelle université, une mission transverse de l'établissement, rattachée directement à la 1<sup>ère</sup> vice-présidence.

<sup>235</sup> Au BO du 9 mars 2000, est parue la convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

<sup>236</sup> La charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, adoptée en décembre 2009, est consultable sur le site de la CPU.

### La genèse de la CPED et son fonctionnement

En janvier 2011, 11 des 17 chargé.e.s de mission égalité (ou assimilée) alors identifié.e.s dans les universités françaises se sont retrouvé.e.s à Strasbourg. L'objectif principal de cette rencontre était de se connaître, d'identifier les périmètres d'activité des missions et d'échanger sur les pratiques de chacun et chacune. Si les chargé.e.s de mission ont une motivation forte, la fonction est souvent assez isolée au sein d'une université. Très vite, s'est imposée l'idée, proposée par Isabelle Kraus, qu'en réseau, les sujets de préoccupation communs des chargé.e.s de mission pourraient progresser plus vite. Elles seraient alors plus à même d'alerter et de proposer des mesures aux président-e-s, aux conseils et autres instances. De plus, l'existence d'une Conférence permettrait d'établir des contacts réguliers avec la MIPADI au ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Autre enjeu : une Conférence permanente à l'échelle nationale permettrait d'assurer une certaine stabilité des missions d'un mandat présidentiel à l'autre.

Le réseau s'est formellement constitué en juin 2011 à l'université de Toulouse 2, porté par les 11 membres fondateurs de la CPED<sup>237</sup>. Cette rencontre fut aussi l'occasion d'évoquer la mise en œuvre dans les universités françaises de la charte égalité adoptée par la CPU, et de célébrer le lancement de cette charte à l'université de Toulouse 2. La première assemblée générale de l'association s'est tenue à l'université Paris-Est Créteil les 8 et 9 décembre 2011.

La CPED fonctionne sous la forme de deux ou trois assemblées générales de ses membres par an, consacrées à un thème particulier et à divers sujets d'actualité sur l'égalité femmes/hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle anime aussi des forums thématiques entre membres durant le restant de l'année.

Toute université peut être membre de la Conférence permanente, à condition de s'être dotée d'un ou d'une chargé.e de mission égalité, diversité, ou d'une mission assimilée. Notre souhait est de voir participer à terme, aux côtés des 36 universités éligibles début novembre 2011, la centaine d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

### Les constats sur l'égalité professionnelle dans les universités françaises

Au sein des universités, beaucoup d'efforts sont encore à réaliser pour atteindre une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### *La répartition femmes/hommes*

La répartition femme/homme des personnels BIATSS et enseignant.e.s-chercheur.e.s (EC) dans nos établissements en est une illustration. Les inégalités observées, tant chez les EC que parmi les agents BIATSS, relèvent de deux types de ségrégation: d'une part, nous notons des distorsions entre les femmes et les hommes en fonction du champ disciplinaire (ségrégation horizontale) et, d'autre part, nous constatons que les postes à haut grade sont essentiellement occupés par des hommes (ségrégation verticale).

La répartition inégale des femmes EC dans certains champs disciplinaires prend sa source bien en amont, non seulement dans les stéréotypes de métiers, mais également dans la propension à accéder au métier d'EC. Les jeunes filles qui poursuivent leurs études supérieures, et les réussissent, dans des filières scientifiques voient leur nombre chuter en thèse. Par exemple, à l'université Paris 7, la part de filles en deuxième année de master de mathématiques est de 31.3% alors qu'en doctorat elles ne représentent plus que 19.4%. Le nombre de femmes pouvant prétendre à un poste de MCF en est diminué. Le vivier des EC étant puisé chez ces mêmes étudiant.e.s, on y trouve des disparités identiques.

Ces éléments d'analyse peuvent expliquer, partiellement, les raisons de ces inégales répartitions des EC selon le sexe et la discipline.

<sup>237</sup> Les 11 universités fondatrices sont : l'Université d'Évry-Val d'Essonne, l'Université de Lille 1, l'Université de Lille 3, l'Université Lyon 1, l'Université Lyon 2, l'Université Paris 6, l'Université Paris 7, l'Université Paris-Est (Paris 12), l'Université de Reims Champagne-Ardenne, l'Université de Strasbourg et l'Université de Toulouse 2.

### *Situation des personnels BIATSS*

Ces observations sont similaires pour les personnels BIATSS. Il existe une ségrégation horizontale, elles et eux subissant aussi les stéréotypes de métiers. La répartition femme/homme au sein des BAPs suit la même logique que celle mentionnée pour les EC. Les BAPs où la concentration masculine est la plus forte sont les BAPs « scientifiques et techniques » (C, E, F et G). Les BAPs plus administratives (bap J) sont à dominante féminine. Il n'y a pas de changement sensible au cours d'une période d'observation de plusieurs années. Notons que la forte présence des femmes dans les emplois administratifs à l'université est un reflet de la fonction publique où les femmes représentent 60% des employés.

Malgré une importante représentation féminine des personnels BIATSS, la ségrégation verticale y existe également. Ainsi, une étude faite sur les 2 000 personnels BIATSS de l'université de Strasbourg montre que si la catégorie C (adjoint.e-technicien.ne) a 70% de femmes et la catégorie B (technicien.ne) a 68% de femmes, la catégorie A (ingénieur.e) n'a plus que 49% de femmes. A Paris 7, la ségrégation verticale observée entre une représentation majoritaire des hommes dans les composantes de sciences exactes, et de femmes dans les composantes de langues, sciences humaines et sociales, se vérifie aussi pour les agents BIATSS, surtout ceux de catégorie A.

### *Situation dans les directions*

Ces constats se confirment dans la répartition femmes/hommes des postes de direction des composantes et des services d'une université.

### *Bilan*

Les femmes accèdent donc moins aux postes à responsabilité que les hommes. Comme évoqué précédemment, parmi les EC, les postes de PR sont à plus de 75% occupés par des hommes et parmi le personnel BIATSS, les femmes sont sous-représentées aux postes d'IGE-IGR par rapport à leur proportion dans le vivier total de la population BIATSS (plus de 60%). Au niveau national, en 2009-2010, la proportion de femmes était de 42,4% parmi les maîtres de conférences (MCF) et de 22,6% parmi les professeur.e.s (PR), hors disciplines médicales (source : GESUP, novembre 2010). Ces proportions peuvent varier d'une université à l'autre.

Il est à noter que des composantes d'université peuvent être globalement paritaires. C'est le cas, par exemple, à l'UFR Sciences du vivant de l'université Paris Diderot. Notons enfin qu'outre le fait qu'il existe des matières spécifiquement masculines, l'enseignement supérieur regroupe des professions fortement marquées par le sexe. Quelques secteurs d'activités seulement sont très féminisés et aucune évolution n'est pointée entre 1962 et 2002.

### *Les comités de sélection et jurys*

Un autre aspect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les universités françaises se situe au niveau des instances de décision des établissements. On peut citer bien sûr les conseils centraux et les directions, mais aussi les comités de sélection, jurys de recrutement des enseignant.e.s-chercheur.e.s. Ces derniers sont en effet un organe décisionnel de la vie de l'université à part entière puisqu'ils décident du recrutement d'un ou une enseignant.e-chercheur.e qui animera l'établissement pour les 20 ou 40 prochaines années. A ce titre, les femmes doivent et se doivent d'y siéger.

Pourtant la représentation femmes/hommes y est mise à mal, et ce dans quasiment toutes les universités. Ainsi, à l'Université de Strasbourg, la mission égalité/diversité a constaté en 2009 qu'un nombre important de comités de sélection qui se tenaient au sein de l'établissement était masculins à 90 % voire à 100 % sans que l'on puisse trouver de raison pertinente au niveau de la répartition femmes/hommes dans les disciplines concernées, à l'échelle locale ou nationale. Grâce à un important travail de sensibilisation de la part de la mission et avec le soutien du conseil d'administration (CA), l'université de Strasbourg est parvenue en deux années à changer la tendance, et à afficher des résultats prometteurs, en tout cas, encourageants. Le nombre de comités masculins à 90% a été fortement réduit, notamment pour le recrutement



des PR. L'objectif visé est la prohibition des comités masculins à 100% ainsi que ceux à 90% pour éviter la situation d'une « femme alibi ».

Le rôle du Conseil d'administration dans ce processus n'est pas à négliger car il valide ou non la composition de chacun des comités proposés. C'est donc aussi par lui qu'un changement de tendance peut se produire.

L'étude strasbourgeoise met aussi à mal une idée répandue et souvent utilisée comme argument pour « excuser » l'absence de femmes dans ces comités. En effet, les comités de sélection pour des postes où l'effectif national (CNU) des enseignants-chercheurs, femmes et hommes, est réputé faible (<200), ou pour des postes où l'effectif national (CNU) de femmes est peu élevé (<12%), montrent souvent de bons taux de participation féminine. En cherchant des membres parmi les institutions de recherche, les universités étrangères ou les disciplines connexes, le coordinateur ou la coordinatrice parvient à présenter un comité avec un pourcentage de femmes supérieur à celui du vivier de la discipline, et allant parfois jusqu'à la parité.

Pour la CPED, Isabelle Kraus, Présidente, Laure Bonnaud, Secrétaire, Laurence Marsalle et Colette Guillopé, membres fondatrices. Extrait du texte écrit par la CPED en décembre 2011, téléchargeable sur le site de la CPED.

Sigles et acronymes

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| A                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |
| AERES             | Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur                                                                                                                                                                                                                                                  |                    |
| AFFER             | Association femmes, féminisme et recherche                                                                                                                                                                                                                                                                          |                    |
| AFFRA             | Association femmes, féminisme, recherches                                                                                                                                                                                                                                                                           | Rhône-Alpes        |
| AOIFE             | Association of Institutions of Feminist Education                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |
| APEF              | Association pour la promotion des études féministes                                                                                                                                                                                                                                                                 |                    |
| ATHENA            | Réseau thématique Socrates en études féministes                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |
| AVFT              | Association européenne contre les violences au travail                                                                                                                                                                                                                                                              |                    |
| ANRS              | Agence nationale de recherche sur le Sida                                                                                                                                                                                                                                                                           |                    |
| B                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |
| BIATOSS<br>BIATSS | Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé. Connus aussi sous d'autres appellations comme IATOS « personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service » ou ATOSS « personnels administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé » |                    |
| BO<br>BOEN        | Bulletin officiel<br>Bulletin officiel de l'Éducation nationale                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |
| C                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |
| CDEFI             | Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs                                                                                                                                                                                                                                                        |                    |
| CEDAW ou<br>CEDEF | Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (du Haut commissariat des Nations unies aux droits de l'homme)                                                                                                                                                                                  |                    |
| CEDREF            | Centre d'enseignement, de documentation et de recherche pour les études féministes                                                                                                                                                                                                                                  | Université Paris 7 |
| CEFUP             | Centre d'études féminines de l'Université de Provence                                                                                                                                                                                                                                                               | Aix-en-Provence    |
| CEMS              | Centre d'étude des mouvements sociaux                                                                                                                                                                                                                                                                               |                    |
| CEREQ             | Centre de recherche sur l'emploi et les qualifications                                                                                                                                                                                                                                                              |                    |
| CEVIHS            | Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'Université de Lille 3                                                                                                                                                                                                                             | Université Lille 3 |
| CFCV              | Collectif féministe contre le viol                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                    |
| CGE               | Conférence des grandes écoles                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |
| CIDFF             | Centres d'information sur les droits des femmes et des familles                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |
| CIFRE             | Conventions industrielles de formation par la recherche                                                                                                                                                                                                                                                             |                    |
| CLASCHES          | Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur                                                                                                                                                                                                                           |                    |
| CNAF              | Caisse nationale des allocations familiales                                                                                                                                                                                                                                                                         |                    |
| CNESER            | Conseil national de l'enseignement supérieur de la recherche                                                                                                                                                                                                                                                        |                    |
| CNU               | Conseil national des universités                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                    |
| CNIS              | Conseil national de l'information statistique                                                                                                                                                                                                                                                                       |                    |
| CNRS              | Centre national de recherche scientifique                                                                                                                                                                                                                                                                           |                    |
| CNVF              | Commission nationale contre les violences faites aux femmes (voir HCE)                                                                                                                                                                                                                                              |                    |
| CPED              | Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité/diversité                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| CPU                   | Conférence des présidents d'université                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |
| CREDOC                | Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie                                                                                                                                                                                                                                                                              |          |
| CSIS                  | Conseil supérieur de l'information sexuelle (voir HCE)                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |
| D                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
| DES                   | Direction des enseignements supérieurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |
| DESCO                 | Direction des enseignements scolaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |          |
| DRDFE                 | Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |
| E                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
| EFIGIES               | Association de jeunes chercheuses et chercheurs en études féministes, genre et sexualités                                                                                                                                                                                                                                                            |          |
| EHESS                 | École des hautes études en sciences sociales                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |          |
| ENVEFF                | Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
| EPHE                  | École pratique des hautes études                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Paris    |
| ENS                   | École normale supérieure                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |          |
| EPCA                  | Établissement public à caractère administratif                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |
| EPST                  | Établissements publics scientifiques et techniques                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          |
| ESPE                  | Ecoles supérieures du professorat et de l'éducation                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |          |
| F                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
| FAS                   | Fonds d'action et de soutien pour les travailleurs immigrés et leurs familles [devenu en 2001 FASILD]                                                                                                                                                                                                                                                |          |
| FNSF                  | Fédération Nationale Solidarité Femmes                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |
| FRAGEN                | <i>FRAMES on GENDER</i><br>Base de données qui rassemble des livres, des articles et des brochures qui ont été influents dans le développement des idées féministes dans 29 pays au cours de la deuxième moitié du 20e siècle.                                                                                                                       |          |
| FSE                   | Fonds social européen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |          |
| G                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
| GEF                   | Groupe d'étude féministe (créé en 1975)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Paris 7  |
| GRIEF                 | Groupe de recherches interdisciplinaire d'étude des femmes                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Toulouse |
| GEDISST               | Groupe d'études sur la division sociale et sexuelle du travail (CNRS) devenu GTM (Genre Travail Mobilités), équipe du laboratoire CRESPPA (Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris). Ancêtres des <i>Cahiers du Genre</i> , les <i>Cahiers du Gedisst</i> sont parus de 1991 à 1996.                                               |          |
| GIS Institut du genre | Groupement d'intérêt scientifique du CNRS (INSHS) créé en janvier 2012                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |
| H                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
| HALDE                 | Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |
| HCEfh                 | Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes créé par l'arrêté du 7 janvier 2013, qui se substitue à l'Observatoire de la parité. Il remplace aussi le Conseil supérieur de l'information sexuelle (CSIS), la commission nationale contre les violences faites aux femmes (CNVF) et la commission sur l'image des femmes dans les médias. |          |
| HCERES                | Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          |

|         |                                                                                                                                                                                                    |                                 |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
|         | l'enseignement supérieur                                                                                                                                                                           |                                 |
| I       |                                                                                                                                                                                                    |                                 |
| IDUP    | Institut de démographie de l'université Paris 1                                                                                                                                                    |                                 |
| IEC     | Institut Émilie du Châtelet                                                                                                                                                                        |                                 |
| IHESI   | Institut des hautes études de la sécurité intérieure                                                                                                                                               |                                 |
| INED    | Institut national d'études démographiques                                                                                                                                                          |                                 |
| INSB    | Institut des sciences biologiques du CNRS                                                                                                                                                          |                                 |
| INSERM  | Institut national de la santé et de la recherche médicale                                                                                                                                          |                                 |
| INSHS   | Institut national des sciences humaines et sociales du CNRS                                                                                                                                        |                                 |
| IRESO   | Institut de recherche sur les sociétés contemporaines                                                                                                                                              | Fédération de recherche du CNRS |
| ITA     | Ingénieurs, techniciens et personnel administratif                                                                                                                                                 |                                 |
| IUFM    | Institut de formation des maîtres. Remplacés en septembre 2013 par les ESPE                                                                                                                        |                                 |
| K       |                                                                                                                                                                                                    |                                 |
| KEG     | Comité des institutions d'études féministes et études de genre dans l'aire germanophone                                                                                                            |                                 |
| L       |                                                                                                                                                                                                    |                                 |
| LIEGE   | Laboratoire interuniversitaire en études genre                                                                                                                                                     | Suisse                          |
| LMD     | Licence - Master - Doctorat                                                                                                                                                                        |                                 |
| LRU     | Loi relative aux libertés et responsabilités des universités. Appelée aussi Loi sur l'autonomie des universités ou loi Pécresse.                                                                   |                                 |
| M       |                                                                                                                                                                                                    |                                 |
| MAGE    | Réseau de recherche internationale et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre »<br>Au MAGE est adossée une revue semestrielle : <i>Travail, genre et sociétés</i> (éditions La Découverte) | CNRS Paris 5                    |
| MCF     | Maîtres et maîtresses de conférences constituent l'un des deux corps d'enseignant.e.s-chercheur.e.s régis par le décret n° 84-4311, l'autre corps étant celui des professeur.e.s des universités.  |                                 |
| MEN     | Ministère de l'éducation nationale                                                                                                                                                                 |                                 |
| MESR    | Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche                                                                                                                                           |                                 |
| MIPADI  | Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche                                                                         |                                 |
| MIPROF  | Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains                                                                      |                                 |
| MSH     | Maison des sciences de l'homme                                                                                                                                                                     | Paris                           |
| O       |                                                                                                                                                                                                    |                                 |
| OFDT    | Observatoire français des drogues et des toxicomanies                                                                                                                                              |                                 |
| OVE     | Observatoire national de la vie étudiante                                                                                                                                                          |                                 |
| P       |                                                                                                                                                                                                    |                                 |
| PEFH    | Pôle égalité Femme /Homme                                                                                                                                                                          | Paris 7                         |
| PRESAGE | Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur                                                                                                                                           | Sciences                        |

|                |                                                                                                                                                                                  |                         |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
|                | le genre (PRESAGE)                                                                                                                                                               | politiques, Paris       |
| PR             | Professeur.e des universités                                                                                                                                                     |                         |
| PCRD           | Programme cadre de recherche et développement européen                                                                                                                           |                         |
| R              |                                                                                                                                                                                  |                         |
| RING           | Réseau Inter-universitaire, interdisciplinaire sur le genre                                                                                                                      | Fédération de recherche |
| S              |                                                                                                                                                                                  |                         |
| SDFE           | Service des droits des femmes et de l'égalité                                                                                                                                    |                         |
| SIEFAR         | Société internationale d'étude des femmes de l'Ancien Régime                                                                                                                     |                         |
| SHS            | Sciences humaines et sociales                                                                                                                                                    |                         |
| Simone SAGESSE | Groupe de recherche pluridisciplinaire sur le genre et les rapports sociaux de sexe. Devenu Pôle SAGESSE du CERTOP (Centre d'Étude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir) | Toulouse<br>Le Mirail   |
| SUDOC          | Système universitaire de Documentation                                                                                                                                           |                         |
| U              |                                                                                                                                                                                  |                         |
| UNIL           | Université de Lausanne                                                                                                                                                           |                         |

## Les auteures du Livre blanc

Natacha Chetcuti, Sociologue, chercheure rattachée à GTM/CRESPPA et Equipe 7 « Genre, Santé Sexuelle et Reproductive », CESP-INSERM U 1018

Isabelle Collet, Maître d'enseignement et de recherche en sciences de l'éducation, Université de Genève, Groupe Relations Interculturelles et Formation des Enseignants - Genre et Education (Grife-ge)

Sylvie Cromer, Maîtresse de conférences en sociologie, Université de Lille 2, chercheure associée à l'Institut national d'études démographiques (Ined)

Érika Flahault, Maîtresse de conférences en sociologie, Université du Maine (Le Mans), Espaces et sociétés (ESO) UMR CNRS 6590

Christelle Hamel, Sociologue, chargée de recherche, Unité de recherche Migrations internationales et minorités, Unité de recherche Démographie, genre et société, Institut national d'études démographiques (Ined)

Annik Houel, Professeure émérite de psychologie sociale, Université Lyon 2, Centre Louise Labé (mission Egalité femmes-hommes à l'université)

Danièle Hourbette, Docteure ès Sciences de l'éducation, consultante et intervenante en formation dans le secteur social et médico-social

Hélène Marquié, Maîtresse de conférences en étude de genre, Université de Paris 8 Vincennes Saint-Denis, Centre Études féminines/études de genre, CRESPPA-GTM (UMR 7217)

Delphine Naudier, Sociologue, chargée de recherche au CNRS, CRESPPA-CSU (UMR 7217), chargée d'enseignement à l'EHESS

Geneviève Pezeu, Agrégée d'histoire, doctorante en sciences de l'éducation, Université Paris 5 Descartes, CERLIS

Françoise Picq, Politiste, Université Paris-Dauphine, « pôle genre », IRISSO-UMR CNRS 7170

Avec la contribution de :

- l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes) avec Marilyn Baldeck
- CLASCHES (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur)
- La CPED. (Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Egalités . Diversité ou mission assimilée, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche)
- Efigies (Association de jeunes chercheuses et chercheurs en études féministes, genre et sexualités)
- Agnès Netter, cheffe de la Mipadi, Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations
- Pascale Bukhari, directrice de la Mission pour la place des femmes du CNRS (2010-2012)
- Armelle Andro,

- Nathalie Coulon,
- Geneviève Cresson,
- Sandrine Dauphin,
- Nicole Décuré,
- Dominique Fougeyrollas,
- Annie Junter,
- Isabelle Kraus,
- Colette Lamarche
- Annie Lechenet,
- Jacqueline Martin,
- Xavier Mercier-Chauve,
- Nicole Mosconi.



## Table des matières

|                                                                                                                                                             |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Préface                                                                                                                                                     | 3    |
| Introduction                                                                                                                                                | 4    |
| Liminaire Genèse et enjeux de l'institutionnalisation des recherches féministes                                                                             | 6    |
| Dans le sillage du mouvement féministe (des années 70 aux années 90)                                                                                        | 6    |
| Du militantisme à l'institutionnalisation                                                                                                                   | 6    |
| L'Europe, l'ANEF et l'institutionnalisation des études féministes                                                                                           | 7    |
| L'institutionnalisation des recherches (1995 - 2012)                                                                                                        | 8    |
| Un contexte favorable                                                                                                                                       | 8    |
| Les missions égalité ou parité dans l'enseignement supérieur et la recherche                                                                                | 9    |
| Recensement des enseignements et recherches sur le genre (RG1)                                                                                              | 10   |
| Les missions égalité ou parité dans l'enseignement supérieur et la recherche                                                                                | 10   |
| La mission pour la place des femmes au CNRS                                                                                                                 | 10   |
| Des « études féministes » aux recherches sur le genre                                                                                                       | 11   |
| Chapitre 1 Les liens entre la recherche féministe, les associations et les pouvoirs publics : le triangle de velours                                        | 13   |
| Des exemples de réussites à différentes échelles                                                                                                            | 13   |
| Au niveau européen, une politique d'égalité professionnelle                                                                                                 | 14   |
| Au niveau national, les lois « sur la parité politique ». L'espace de la cause des femmes                                                                   | 14   |
| L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (1995-2013)                                                                                      | 14   |
| Triangles de velours aux niveaux local et sectoriel                                                                                                         | 15   |
| « Un triangle de velours local » : le cas de la Région Midi-Pyrénées                                                                                        | 15   |
| Exemple sectoriel : la culture, dans le spectacle vivant, en région                                                                                         | 16   |
| En Région Ile de France: l'IEC, Institut Emilie du Châtelet                                                                                                 | 17   |
| En Région Île-de-France : le centre francilien de ressources Hubertine Auclert                                                                              | 17   |
| L'Observatoire départemental des violences envers les femmes du Conseil général de la Seine-Saint-Denis (93)                                                | 18   |
| La Ville de Paris et l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes                                                                             | 18   |
| Partenariats et réseaux dans l'enseignement supérieur et la recherche                                                                                       | 20   |
| Une nouvelle forme d'intervention des pouvoirs publics : l'agence nationale de la recherche (ANR)                                                           | 21   |
| Des exemples de partenariats entre associations et recherches                                                                                               | 21   |
| FNSF : Fédération nationale solidarité femmes                                                                                                               | 21   |
| Le Collectif féministe contre le viol (CFCV)                                                                                                                | 23   |
| Renouveau du féminisme militant                                                                                                                             | 24   |
| Recommandations concernant les recherches sur le genre                                                                                                      | 2625 |
| 1/ Faire du genre un axe central et constant pour les recherches futures dans toutes les disciplines et toutes les instances de financement de la recherche | 2625 |
| 2/ Faire de la recherche sur le genre un outil destiné à éclairer les politiques publiques                                                                  | 2625 |
| Chapitre 2 Enseignements sur le genre, des recensements à l'institutionnalisation                                                                           | 2726 |
| Les recensements des enseignements sur le genre en France: histoire, enjeu et perspectives                                                                  | 2726 |
| Les enjeux du recensement des enseignements sur le genre en France                                                                                          | 2726 |
| Des enjeux de connaissance et d'information                                                                                                                 | 2726 |
| Des enjeux de reconnaissance et de développement                                                                                                            | 2827 |
| Une histoire déjà longue... mais une institutionnalisation récente                                                                                          | 2827 |
| Les dossiers militants de l'Association nationale des études féministes                                                                                     | 2928 |
| Une étape dans l'institutionnalisation des études féministes et sur le genre                                                                                | 2928 |
| Un recensement partiel pour appuyer une réflexion méthodologique                                                                                            | 3029 |

|                                                                                                       |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Un nouveau contexte pour une étape supplémentaire dans l'institutionnalisation                        | 3029 |
| Dans d'autres pays d'Europe, des obstacles variés                                                     | 3130 |
| Des types de coordination diverses, mais peu de recensements précis et actualisés visibles sur le net | 3231 |
| Au nord : une institutionnalisation précoce mais peu de visibilité partagée                           | 3231 |
| Au sud, des recensements invisibles aux catalogues non actualisés                                     | 3231 |
| En contexte anglo-saxon, le genre dissous dans le flou et la quantité de thématiques                  | 3332 |
| La question linguistique                                                                              | 3433 |
| Au niveau national : gérer le multilinguisme                                                          | 3433 |
| Au niveau transnational: le choix de l'aire linguistique                                              | 3534 |
| Une alternative : mutualisation collaborative ou coordination supranationale                          | 3635 |
| L'émergence de bases de données collaboratives                                                        | 3635 |
| Un créneau pour le secteur marchand ?                                                                 | 3635 |
| Une méthodologie délicate                                                                             | 3736 |
| L'importance des partenariats                                                                         | 3736 |
| La réflexion sur le questionnaire                                                                     | 3736 |
| Une unité de mesure commune et claire                                                                 | 3736 |
| Un thésaurus à créer                                                                                  | 3836 |
| Asseoir la dimension pédagogique en intégrant les objectifs                                           | 3837 |
| La diffusion du questionnaire                                                                         | 4039 |
| La base de données et sa pérennité                                                                    | 4039 |
| Conclusion                                                                                            | 4140 |
| Les recommandations concernant les enseignements sur le genre                                         | 4341 |
| 1/ Fiabiliser et pérenniser la collecte d'informations sur les enseignements sur le genre en France   | 4341 |
| 2/ Développer les enseignements sur le genre                                                          | 4341 |
| Chapitre 3 La diffusion des savoirs sur le genre                                                      | 4442 |
| Etat des lieux : publication et édition                                                               | 4442 |
| Les revues scientifiques                                                                              | 4542 |
| Des fonctionnements proches malgré les différences                                                    | 4543 |
| Des modes de financement disparates aux impacts négatifs                                              | 4543 |
| Les collections                                                                                       | 4644 |
| Une grande diversité de champs disciplinaires                                                         | 4644 |
| Impact négatif des modalités de financement                                                           | 4644 |
| Visibilité et publicité : des enjeux de taille nécessitant des outils adaptés, pérennes et évolutifs  | 4745 |
| Des outils performants construits au fil du temps                                                     | 4745 |
| Sites et portails                                                                                     | 4745 |
| Le catalogue Genre                                                                                    | 4846 |
| La plate-forme JournalBase                                                                            | 4846 |
| Des difficultés croissant au fil du temps                                                             | 4947 |
| Des moyens techniques et humains à pérenniser                                                         | 4947 |
| L'invisibilisation : défaut d'articulation des thésaurus et absorption dans des fonds plus larges     | 4947 |
| Des dangers liés à l'évaluation des textes scientifiques                                              | 5047 |
| Faible représentation des revues genre dans les classements de l'AERES                                | 5048 |
| L'impact sur les carrières                                                                            | 5149 |
| Formation des enseignant.e.s dans l'Education nationale                                               | 5149 |
| Formation des enseignant.e.s et processus d'institutionnalisation                                     | 5249 |

|                                                                                                                                                                                               |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Historique : politiques publiques et mise en place de formations à destination des enseignant.e.s-stagiaires                                                                                  | 5350 |
| Le projet de formation des enseignants à l'IUFM de Lyon                                                                                                                                       | 5351 |
| Devenir et extension                                                                                                                                                                          | 5452 |
| Le rôle des colloques et séminaires                                                                                                                                                           | 5452 |
| Des approches didactiques et pédagogiques, mais aussi transversales et globales                                                                                                               | 5452 |
| Des études portant sur ces formations                                                                                                                                                         | 5553 |
| Conclusion                                                                                                                                                                                    | 5654 |
| Les recommandations concernant la diffusion des savoirs sur le genre                                                                                                                          | 5754 |
| 1/ Développer et diversifier les publications et leurs supports de diffusion                                                                                                                  | 5755 |
| 2/ Mettre en œuvre une politique d'évaluation des revues transparente et non discriminante                                                                                                    | 5755 |
| 3/ Diffuser les questions de genre par la formation des enseignant.e.s et formateurs, formatrices                                                                                             | 5755 |
| Annexe 1. Tableau des collections                                                                                                                                                             | 5756 |
| Annexe 2. Lettre ouverte au Ministre de l'Éducation nationale                                                                                                                                 | 5957 |
| Annexe 3. La formation des enseignant.e.s : le cas de la Suisse                                                                                                                               | 6159 |
| Chapitre 4 Les inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche                                                                                                      | 6361 |
| Le monde académique: un monde aveugle aux inégalités sexuées                                                                                                                                  | 6361 |
| Un dispositif législatif qui précède la prise de conscience des inégalités dans le champ académique                                                                                           | 6361 |
| Les yeux ne s'ouvrent que tardivement                                                                                                                                                         | 6462 |
| La situation paradoxale du système éducatif                                                                                                                                                   | 6664 |
| Des mesures de cadrage diversement appliquées                                                                                                                                                 | 6664 |
| La différenciation sexuée opère en amont                                                                                                                                                      | 6664 |
| Etat des lieux des inégalités professionnelles dans les établissements supérieurs d'enseignement et de recherche (ESR)                                                                        | 6866 |
| La répartition femmes/hommes à l'université, une illustration des inégalités                                                                                                                  | 6866 |
| Les carrières des femmes au CNRS                                                                                                                                                              | 7169 |
| Les mécanismes de la discrimination entre femmes et hommes                                                                                                                                    | 7270 |
| Les résistances à l'accès des femmes aux plus hauts échelons                                                                                                                                  | 7270 |
| Les critères de productivité : les publications                                                                                                                                               | 7371 |
| Une socialisation sexuée et l'auto-sélection des femmes                                                                                                                                       | 7472 |
| Des dispositifs novateurs pour lutter contre les inégalités                                                                                                                                   | 7472 |
| De la fonction de chargé.e de mission égalité à l'organisation en CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité, Diversité, ou mission assimilée, des universités françaises) | 7472 |
| La Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité Diversité (CPED)                                                                                                                   | 7573 |
| Genèse de la Conférence                                                                                                                                                                       | 7573 |
| Au CNRS : la Mission pour la place des femmes                                                                                                                                                 | 7674 |
| Les recommandations concernant les inégalités professionnelles dans l'enseignement supérieur et la recherche                                                                                  | 7674 |
| 1/ Relatives à l'application des textes                                                                                                                                                       | 7775 |
| 2/ Relatives à collecte et à la diffusion d'informations                                                                                                                                      | 7775 |
| 3/ Relatives aux ressources humaines                                                                                                                                                          | 7775 |
| 4/ Relatives aux orientations stratégiques                                                                                                                                                    | 7775 |
| Chapitre 5 Harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur                                                                                           | 7977 |
| Introduction                                                                                                                                                                                  | 7977 |
| La difficile émergence de la question du harcèlement sexuel et des violences sexistes                                                                                                         | 7977 |

|                                                                                                                                         |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Le rôle des associations                                                                                                                | <u>8078</u>   |
| Deux procès clés                                                                                                                        | <u>8079</u>   |
| Ampleur et formes des violences sexistes et sexuelles                                                                                   | <u>8179</u>   |
| Données statistiques disponibles                                                                                                        | <u>8179</u>   |
| Des témoignages contre le déni                                                                                                          | <u>8280</u>   |
| Les victimes et les auteurs                                                                                                             | <u>8280</u>   |
| Typologie des agressions dénoncées : du harcèlement au viol                                                                             | <u>8381</u>   |
| Les stratégies des agresseurs                                                                                                           | <u>8482</u>   |
| Les réactions des victimes                                                                                                              | <u>8583</u>   |
| Des conséquences multiples et multidimensionnelles                                                                                      | <u>8684</u>   |
| Les réactions des collègues de l'agresseur                                                                                              | <u>8785</u>   |
| Les réactions de l'institution                                                                                                          | <u>8785</u>   |
| Les recours contre le harcèlement sexuel                                                                                                | <u>8785</u>   |
| La loi pénale                                                                                                                           | <u>8886</u>   |
| Le droit civil                                                                                                                          | <u>8886</u>   |
| Les sections disciplinaires                                                                                                             | <u>8987</u>   |
| L'articulation des procédures pénales et civiles                                                                                        | <u>9189</u>   |
| Un dispositif novateur: la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'Université de Lille 3 (CEVIHS)             | <u>9189</u>   |
| Contexte de création                                                                                                                    | <u>9289</u>   |
| Modalités d'intervention et règles de fonctionnement                                                                                    | <u>9290</u>   |
| Démarches vis-à-vis de la victime et de la personne mise en cause                                                                       | <u>9290</u>   |
| Bilan des contacts et des situations traitées pour la période 2006-2010                                                                 | <u>9391</u>   |
| La première prise de contact                                                                                                            | <u>9492</u>   |
| Les personnes impliquées dans les situations rapportées                                                                                 | <u>9492</u>   |
| L'accompagnement des personnes                                                                                                          | <u>9593</u>   |
| Perspectives                                                                                                                            | <u>9593</u>   |
| Les recommandations concernant harcèlement sexuel et violences sexistes à l'université et dans l'enseignement supérieur                 | <u>9694</u>   |
| 1/ Modifier le fonctionnement des sections disciplinaires                                                                               | <u>9694</u>   |
| 2/ Mesurer l'étendue des violences sexistes et sexuelles                                                                                | <u>9795</u>   |
| 3/ Rendre obligatoire la prévention et la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles                                            | <u>9795</u>   |
| Annexe 1 Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel de l'université de Lille 3                                        | <u>9896</u>   |
| Annexe 2 : Charte à l'usage des membres de la Cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'Université de Lille 3   | <u>10098</u>  |
| Les PROPOSITIONS d'orientations stratégiques                                                                                            | <u>102100</u> |
| Postface                                                                                                                                | <u>103101</u> |
| Annexes                                                                                                                                 | <u>107105</u> |
| Annexe 1 : Chronologie du SDFE                                                                                                          | <u>107105</u> |
| Historique de la structure gouvernementale chargée des droits des femmes                                                                | <u>107105</u> |
| Annexe 2 : La CPED, Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité/diversité, ou mission assimilée, des universités françaises | <u>110108</u> |
| La genèse de la CPED et son fonctionnement                                                                                              | <u>111109</u> |
| Les constats sur l'égalité professionnelle dans les universités françaises                                                              | <u>111109</u> |
| La répartition femmes/hommes                                                                                                            | <u>111109</u> |
| Situation des personnels BIATOSS                                                                                                        | <u>112109</u> |
| Bilan                                                                                                                                   | <u>112110</u> |
| Sigles et acronymes                                                                                                                     | <u>114112</u> |

| Les auteures du Livre blanc

119~~117~~

*Avec le soutien de la  
Mission pour la parité et la lutte contre les discriminations (MIPADI, du ministère de  
l'Enseignement supérieur et de la recherche)*



*du  
Service aux droits des femmes (SDFE du ministère des Droits des femmes)*



*et de la  
Mission pour la place des femmes au CNRS*

