



2022  
**RENNES**  
(FRANCE)

21-22 OCTOBRE

UNIVERSITÉ  
RENNES 2



**RESUFF**

Réseau Francophone  
des Femmes Responsables  
dans l'Enseignement Supérieur  
et la Recherche



# Les femmes universitaires au miroir des indicateurs Genre : Observations et Observatoires

en collaboration avec l'Université Rennes 2 et le CAWTAR



UNIVERSITÉ  
RENNES 2



CAWTAR  
Center of Arab Women for  
Training and Research

## Introduction

**L**e colloque a été dense dans ses apports. Quelques redites ont montré la cohérence des interventions. Valérie Legros a donné une définition de ces indicateurs en recherche : ce sont des manifestations objectivement repérables et mesurables des dimensions d'un concept, pour reprendre les propos de Quivy et Van Campenhoud (Manuel de recherche en sciences sociales). De nombreux indicateurs montrent la réalité des inégalités et discriminations faites à l'encontre des femmes. Elle a dit la nécessité de travailler à partir d'indicateurs pour lutter contre le mythe de « l'égalité déjà là » (Christine Delphy), même ou particulièrement dans le monde universitaire et académique. Ces indicateurs ont d'abord été à construire quand le sujet a commencé à être traité à plus grande échelle, au niveau national, notamment en France. Pour-



tant certains indicateurs sont assez simples d'accès : par exemple la part des femmes dans les corps enseignants ou administratifs et techniques des universités, ainsi que dans la population étudiante.

## Des indicateurs genre

Les premières statistiques montrent une présence toujours réelle et importante d'une ségrégation verticale, le plafond de verre ainsi qu'une ségrégation horizontale importante avec une moindre présence des femmes dans les disciplines scientifiques.

D'autres exemples ont été donnés dans des universités situées dans des aires géographiques francophones différentes. Aïcha Derdour a donné quelques chiffres, plus de 40% de chercheuses dans le domaine scientifique, 13% de directions de laboratoire assurées par des femmes en 2022 et aucune rectrice d'université en Algérie. Seulement 30% de femmes dans le corps enseignant à Madagascar comme l'a dit Marie-Monique Razozananera. Au Niger également, les femmes sont très peu présentes parmi les chefs de départements.

Si de grosses différences existent entre aires géographiques, il y a partout des inégalités. Toutefois ces inégalités sont plus ou moins fortes. Cristina Robalo-Cordeiro a mené une petite enquête dans 8 universités affiliées au RESUFF ; elle fait apparaître le très faible nombre de rectrices/présidentes d'université en République Démocratique du Congo, en Côte d'Ivoire, ou en Algérie et en parallèle une surreprésentation des hommes dans le corps enseignant. Comme l'a dit Leila Saadé, il s'agit là de premier noyau d'un observatoire du genre du RESUFF. D'autres indicateurs plus complexes sont à construire en fonction des réalités de fonctionnement des différents pays.

Valérie Legros a évoqué les indicateurs permettant de travailler sur les promotions des enseignant.es-chercheur.es en France. Il s'agit d'observer la part des femmes qui posent leur candidature parmi les personnes promouvables, donc le premier indicateur est le taux de candidature. Puis une fois la candidature posée, un 2<sup>e</sup> indicateur est le taux de réussite et donc l'obtention de la promotion. La situation décrite



à Limoges est plus complexe que ce que l'on peut penser de prime abord : les professeures ne s'autocensurent pas, elles posent leur candidature. Par contre, elles ont plus de mal que leurs confrères masculins à obtenir la promotion. Chez les maîtresses de conférences, l'autocensure à la candidature a pu apparaître comme très importante, mais leur taux de réussite est néanmoins plus important que celui des hommes.

Comme l'a présenté Sarah Dessaint, actuellement, pilote de l'enquête *Acadiscr* montre la nécessité de définir très précisément les indicateurs qui doivent être utilisés. Ces indicateurs doivent refléter le plus précisément possible la réalité des discriminations vécues par les personnes interrogées.



## Des observations et des enquêtes

Quelquefois, sur certains sujets, le recours à des indicateurs est impossible car les indicateurs n'existent pas. Certes, ils peuvent être à construire. On peut être amené à produire des données par la réalisation d'enquêtes. Dans de nombreux cas, des équipes locales, des équipes de recherche nationales vont s'engager dans la création et la réalisation d'enquêtes à échelle plus ou moins grande (exemple : enquête de victimation dans des établissements). L'enquête Acadiscri, présentée par Sarah Dessaint, en est un exemple à grande échelle puisqu'elle concerne 6 universités et bientôt 10 supplémentaires.

Son objectif est de mesurer systématiquement les différents types d'inégalités de traitement et de discriminations ; d'en mesurer l'ampleur ; d'en analyser les manifestations concrètes, analyser les expériences des personnels et des étudiantes et étudiants en la matière. Dans cette enquête, apparaît très clairement l'articulation entre des données quantitatives présentant une situation globale et des données subjectives, qualitatives qui permettent de décrire les expériences des sujets, des femmes et des hommes potentiellement victimes de situations de discrimination, ici sexiste ou raciste ou classiste ou validiste... Les finalités de cette enquête sont de produire une connaissance globale des situations vécues, pour permettre d'adosser les politiques et dispositifs de lutte contre les discriminations sur des situations réelles, mais aussi de nourrir les observatoires et repérer les bonnes actions.

**Précision :** comme l'a indiqué notre collègue Sidikou Ramatou, l'intérêt de ces enquêtes est d'autant plus manifeste que ces enquêtes sont participatives.

Ces enquêtes ont donc un vrai rôle à jouer dans la connaissance des manifestations des inégalités et ensuite dans la mise en œuvre d'actions et de politiques ancrées dans les réalités décrites.

Une dernière observation doit être mise en exergue : l'utilisation de la langue française met en valeur des hommes dans les universités, tout comme dans les sociétés francophones dans leur ensemble. Eliane Viennot a donné des pistes pour l'utilisation d'une langue égalitaire. Elle en a donné de nombreux exemples. Cette question est difficile à quantifier dans les universités. Elle est qualitative et s'appuie sur des stéréotypes sexués et sexistes. Dans les établissements d'enseignement supérieur, il est important de montrer les femmes, de les dire et de les écrire à la même hauteur que les hommes. Il est très important de parler une langue qui assure une bonne présence des hommes et des femmes.

Toutefois, même si des données objectives ne sont pas disponibles, on doit se donner le droit d'agir, notamment quand on a un faisceau de présomptions sur la présence de discriminations, sur les violences sexuelles et sexistes, mais aussi sur l'utilisation d'un langage non égalitaire.

## Des données pour des politiques de lutte contre les inégalités et les discriminations, et pour des actions

Produire des chiffres, c'est important « non pour admirer la situation et ces beaux résultats » comme l'a dit Christine Rivalan-Guégo, mais pour s'emparer des résultats et aller vers la mise en place d'actions, vers l'élaboration de politiques nationales, régionales ou de politiques d'établissement. Comme l'a rappelé Christine Rivalan-Guégo, présidente de son université : les moyens financiers des universités sont limités et donc il faut faire des choix, dresser des priorités d'actions.

Toutefois le renouvellement des équipes présidentielles, des équipes rectorales dans les universités peut constituer une limite pour les actions engagées. Le départ d'une rectrice engagée dans une



université risque d'entraîner la fin des actions en faveur de l'égalité dans cette université, tel que l'a décrit Anastasia Maponda suite à son expérience en République Démocratique du Congo. D'autres universités sont dans la même situation en France.

A partir des indicateurs, différents types d'actions peuvent être engagées. Quelques-unes peuvent être citées, à des niveaux très différents :

- Recruter plus de femmes dans les corps de l'enseignement et de la recherche dans beaucoup de pays, mais aussi recruter des femmes parmi les personnels techniques comme en Côte d'Ivoire,
- Promouvoir plus de femmes sur des postes à responsabilités, notamment les aux doyennats et sur les postes de rectrices,
- Sensibiliser les acteurs et actrices universitaires sur l'égalité entre les femmes et les hommes, voire aussi les hommes et femmes politiques locaux qui peuvent avoir une influence sur les actions dans les universités, comme en RDC,
- Lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes dans les universités, très gros chantier.

Des actions sont déjà mises en œuvre dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, s'appuyant sur des états des lieux chiffrés ou non. On peut citer :

- La présence importante de femmes dans le corps enseignant de certaines facultés dans l'Université Titu Maioresku à Bucarest,
- L'incitation à recruter des femmes sur des postes à responsabilité, avec la parité dans les conseils décisionnels, comme l'a dit Smaranda Angheni
- A l'initiative de l'AUF, la création d'un consortium d'universités qui ont manifesté leur volonté de se réunir pour travailler ensemble sur l'égalité entre les femmes et les hommes, comme l'a présenté Catinca Birna.
- La constitution d'une base de données regroupant des femmes scientifiques au Niger, autant de modèles pour les jeunes femmes qui entrent à l'université.

## Des observatoires à créer et nourrir

Les observatoires peuvent être de nature différente : a) associatifs comme l'observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes cité par Sarah Dessaint en France, b) institutionnels dans un cadre juridique très formalisé, comme l'observatoire pour la prévention de la violence contre les femmes en Espagne, comme l'a présenté Estrella Lamadrid, ou encore c) académiques comme l'observatoire de la justice qui relève du Centre d'études sociales du Portugal.

Ces observatoires présentent des objectifs divers :

### 1 - Fournir des données

Beaucoup d'enquêtes sont conçues et mises en œuvre pour recueillir des informations sur la situation réelle des établissements.

Le problème de la diffusion des résultats a été soulevé. Diffuser les résultats auprès des acteurs et actrices apparaît nécessaire dans la perspective d'un partage des connaissances. Mais les universités ne risquent-elles pas de se sentir gênées de communiquer des résultats qui donnent parfois d'elles une image peu flatteuse ? Estrella Lamadrid a dit la nécessité de diffuser ces résultats dans les médias locaux ou numériques pour faire connaître aussi des réalités auprès du grand public.



Beaucoup de publications existent sur des thématiques particulières, notamment sur la part des femmes dans les violences, l'accès des droits des femmes victimes de violence. Ces données constitueront autant de ressources pour la création de politiques publiques et la mise en place d'actions ciblées.

## **2 - Analyser les performances**

Au Portugal, l'Observatoire Permanent de la Justice assure le suivi des réformes de la justice. Il peut ainsi montrer la dissonance entre le cadre juridique portugais et son application pratique, et révéler ses faiblesses.

## **3 - Informer les instances politiques à quelques niveaux qu'elles se situent**

### **4 - Ensuite évaluer l'impact de ces politiques publiques à travers de nouveaux indicateurs.**

Estrella Lamadrid a précisé qu'en Espagne, depuis 2007, les indicateurs sont utilisés pour évaluer les politiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Il faut préciser que ces indicateurs évoluent continuellement, tout comme évoluent les politiques publiques en la matière.

Créer et nourrir un ou des observatoires nécessite par ailleurs de réfléchir à une méthodologie de recueil des données. Marina Henriques a évoqué la complexité du croisement des méthodes quantitatives et qualitatives. Les données quantitatives permettent de montrer le phénomène, l'inégalité, la discrimination. Et les données qualitatives permettent une présentation et une explication plus en profondeur. Les deux permettent de bien montrer la réalité de terrain, et ainsi de partir sur des bases stables.

En définitive, il s'agit de bien connaître les réalités de terrain via les indicateurs et les enquêtes menées pour montrer des inégalités, des discriminations et améliorer la prise en charge des inégalités et discriminations.

## **Un exemple pour la suite**

Avec l'observatoire des violences faites aux femmes en Espagne, Estrella Lamadrid a présenté une démarche mise en œuvre :

1. Recueillir des données pour renseigner un phénomène de terrain, des inégalités, des discriminations
2. Proposer des actions pour améliorer cette situation ; aller jusqu'à l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique publique
3. Évaluer les effets de cette politique publique
4. Et réguler l'action pour encore l'améliorer.

**Espérons que cette démarche devienne une forme de cercle vertueux présent au sein des politiques publiques et universitaires, et ainsi un modèle de dynamique d'action à partir de réalités précisément établies.**

**Nous avons besoin d'une culture de l'égalité (Sarwat El Zahr). Pour faire avancer ces observatoires, nous avons besoin aussi de partage entre universités et donc de renforcer les réseaux, notamment le RESUFF (Nathalie Nakabanda de l'Université catholique de Bukavu en RDC).**

# RECOMMANDATIONS

par Soukaïna BOURAOUI

Toutes les interventions ont montré que nous entrons dans un nouveau paradigme, qui s'accompagne d'un changement identitaire : les actions doivent être pensées et réalisées en fonction de situations bien identifiées, notamment en fonction de données quantitatives et qualitatives recueillies dans les établissements d'enseignement supérieur.

Proposons 5 infinitifs :

**1 : RENDRE VISIBLE L'INVISIBLE PAR DES CHIFFRES, MESURER.**

Pour agir ensuite. Il y a beaucoup d'outils à mettre en place, notamment les observatoires. Depuis sa création, le Resuff a pointé la nécessité d'un petit observatoire pour rendre compte de réalités variées dans des aires géographiques différentes.

**2 : CONNAÎTRE DE MANIÈRE ORGANISÉE**

S'ouvre le temps des enquêtes. Le travail a commencé il y a peu, il y a 15 ans. Alors diffuser largement les résultats. Aller vers des répertoires de bonnes pratiques.

**3 : CONNECTER, RAPPROCHER LE CONSORTIUM EFH ET LE RESUFF.**

Rapprocher aussi l'OFDIG (Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre) et le RESUFF. Rapprocher les continents. Rapprocher les humains. Pour plus de transparence. Les universités doivent montrer leurs résultats. Se connecter dans l'accès à la justice.

**4 : FORMER... TOUJOURS FORMER.**

Réintégrer des modules de formation sur le genre, sur la violence, sur la langue.

**5 : OSER. OSER PARLER FÉMININ.**

Oser demander des budgets. A partir de témoignages. Les engagements personnels.