

Rapport du colloque «GENRE & ESNU» du 21 mars 2021

1. Résumés des interventions des orateurs et oratrices de la matinée

ESNU : état des lieux chiffré, par Mathieu De Wasseige

Lors de cet état des lieux chiffré de l'ESNU en termes de genres, plusieurs constats ont été faits. L'absence de personnes contact genre, contrairement aux universités, la répartition hommes-femmes en fonction des filières et des postes à responsabilité qui reste genrée ainsi que l'accès à un salaire égal ou à une fonction stable.

L'état des lieux chiffrés en termes de genre permet de constater que l'ESNU se compose globalement d'une grande majorité féminine. En effet, en 1993-1994, les femmes sont pour la première fois plus nombreuses que les hommes parmi les membres du personnel enseignant en enseignement supérieur non universitaire. En 1999-2000 la différence devient significative et cette tendance s'est accentuée en 2018 (59%).

De manière générale, dans le type court il y a une écrasante majorité des femmes dans les catégories paramédicales (82,9%) ; dans le social (72,0%) ; dans les arts appliqués (71,1%) alors que dans l'économique (46,9%), l'agronomie (34,3%) et dans le technique (9,4%) elles sont très minoritaires.

Pour le type long, c'est relativement similaire ; dans le social, il y a une grande majorité de femmes (71%) et de moins en moins de femmes en économie (46,9%), en agronomie (34,3%) et en technique (9,4%). La répartition hommes/femmes varie donc en fonction des filières et le nombre des femmes tend à diminuer ainsi que le salaire en fonction de la hiérarchie.

En ESA, les postes haut placés dans la hiérarchie sont occupés par une majorité d'hommes, les femmes occupant des fonctions moins rémunératrices ou moins stables. De manière générale en ESNU, les étudiantes intègrent moins les filières techniques, économique et agronomique.

Concernant l'Enseignement de Promotion Sociale, les études sont inexistantes dès lors il est très difficile d'établir des chiffres. Les pistes d'amélioration qui pourraient être mises en place sont : agréger les chiffres de toutes les administrations afin d'avoir une vue complète sur la répartition de la population étudiante, les chiffres de réussite, le taux d'abandon par sexe, le nombre des diplômé·e·s etc. ; mener des études en ESA et en EPS pour récolter des chiffres ; réfléchir au genre, aux discriminations et à l'exclusivité. Enfin, il faudrait implémenter plus d'outils de recherche pour avoir des données sans biais.

Introduire le genre en ESNU par Isabelle Collet

L'introduction d'un cours de genre doit se faire auprès des étudiant·es et des enseignant·e·s pour éradiquer les stéréotypes et identifier cette censure sociale dont nous sommes profondément pétri·e·s. Notre société favorise et promeut les stéréotypes dès le plus jeune âge. Les jeunes ont donc très peu de modèles mixtes d'identification et sont sujets à des discriminations lorsqu'ils sont minoritaires ou quand ils veulent aller à l'encontre du conformisme social ce qui entraîne une perte de confiance en soi et un faible sentiment d'efficacité personnelle doublé d'un sentiment d'illégitimité. Afin de combattre les stéréotypes, un outil de formation destiné aux enseignant·e·s pourrait être une piste de solution pour les aider à déceler les pratiques genrées au sein des classes. A cet effet, il faudrait également privilégier une personne qui observerait de l'extérieur pour repérer un maximum de pratiques genrées. Enfin, Isabelle Collet montre comment dépasser l'égalité

des chances et introduire des mesures d'équité afin de tendre vers un enseignement égalitaire et inclusif.

La nécessité de proactivité dans les STIM par Patricia Melotte

Malgré les campagnes, les incitations et les sensibilisations autour des STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques), ces filières ont un faible taux de participation féminine. Les stéréotypes dans ces domaines continuent de se perpétuer et la répartition genrée et sexuée ne fait que s'accroître. Cela peut s'expliquer par une forte adhésion aux rôles de genre ; par la menace du stéréotype qui a des effets performatifs ; par les choix de carrière genrés des filles et des garçons. L'impact des interactions avec les professeurs peut être également une explication avec l'effet Pygmalion. D'où l'importance de la reconnaissance des étudiant·e·s dans leur singularité, de l'opposition aux stéréotypes dans la classe et de la formation de genre pour les enseignant·e·s. Enfin Patricia Melotte présente le projet Caliper qui vise l'égalité de genre dans les recherches et qui a pour objectif d'augmenter la participation féminine dans les STIM et dans les instances de pouvoir.

Conclusions de la matinée par Nadine Plateau

Le but de la matinée était de dresser un état des lieux de la situation dans l'ESNU en matière de genre, d'égalité f/h tant sur le plan de la répartition f/h dans les carrières et formations qu'au niveau des contenus de cours. Où en sommes-nous ? Où le bât blesse-t-il ? Que nous manque-t-il ?

Les constats (découlant des exposés comme des interventions) démontrent des manques sérieux

- manque de données comme le disait Mathieu de Wasseige pas seulement quantitatives mais qualitatives pour avoir une idée juste et précise de la distribution des femmes et des hommes à tous les niveaux de la hiérarchie des institutions. Il nous manque en effet des données comme l'a rappelé Laurence Rassel sur tous les biais de type sexiste, raciste ou homophobe qui constituent des obstacles à l'accès aux fonctions ou aux formations ;
- manque de données plus fines et plus approfondies en matière de genre et de diversité dans une approche intersectionnelle ;
- manque de conscience et d'expertise genre et diversité de l'ensemble des acteurs et actrices de l'ESNU. Tout le monde n'est pas convaincu de la légitimité de la question genre et diversité ;
- inefficacité des campagnes pour combattre les inégalités dans le cas des STIM ;
- manque de personnes ressources et d'espace pour traiter de questions de genre (en particulier violence) et de diversité ;
- manque de financement pour les questions de genre et diversité (formations, personnes ressources, événements comme aujourd'hui etc.).

L'argumentation en faveur de l'inclusion du genre et de la diversité dans la politique d'enseignement, dans la gestion des personnels et des étudiant·e·s, dans les contenus de cours met l'accent sur la plus-value apportée par cette inclusion. La prise en compte de genre et diversité = une condition de l'excellence tant de l'enseignement que de la recherche.

Des propositions et des demandes précises ont été exprimées au cours de cette matinée

- Nécessité d'avoir un cadre légal qui imposerait la parité ou tout au moins une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il existe des dispositions dans ce sens dans les ROI d'institutions mais pas d'obligation au niveau FWB.
- Nécessité de construire un environnement non discriminant pour les étudiant-e-s ce qui implique de ne pas reproduire les stéréotypes alors même qu'on en est conscient-e et de prêter attention à tous les formes d'abus et de violence.

Ce qui précède rejoint les réponses à un sondage préliminaire réalisé par les personnes organisatrices du colloque. On proposait une liste d'actions à prendre dans les ESNU en demandant d'indiquer celles qui leur paraissaient prioritaires.

- En tête, arrivait la création d'un cours obligatoire sur les questions de genre dans la formation initiale des enseignant-e-s et l'imposition d'un cours d'introduction aux études de genre au Bloc 1 de l'ensemble des étudiant-e-s en ESNU (toutes filières confondues).
Car l'idéal c'est que les savoirs de genre (perspective critique et approche intersectionnelle) irriguent tous les contenus des disciplines, de manière transversale et pérenne. Une étape intermédiaire pourrait être un MOOC gratuit et accessible aux enseignant-e-s de l'enseignement supérieur qui souhaitent intégrer la dimension genre dans leur cours qu'il soit d'histoire, de langues, de géographie, de psychologie, de droit, de sciences.
- On a souligné également dans ce petit sondage la nécessité de sensibilisation et de formation non seulement des étudiant-e-s mais aussi des équipes administratives, pédagogiques et directionnelles. Il faut former sur le long terme et comme le disait une personne : il faut libérer du temps de travail en collectivité et susciter l'adhésion des équipes pour aboutir à un vrai changement de culture institutionnelle.
- Parmi les actions prioritaires à mener, on a mentionné la création d'une cellule safe space pour accueillir les victimes de discriminations dans les ESNU.
- Il semble y avoir un consensus à propos de la nécessité de mettre en place dans toutes les institutions des lieux, des personnes, des dispositifs pérennes et capables de recueillir les témoignages, d'intervenir rapidement auprès des agresseurs, de sensibiliser l'ensemble de la communauté. Les propositions de charte sont une étape, elles servent à faire prendre conscience de l'importance du problème. Mais elles peuvent rester lettre morte. D'où l'importance d'institutions devant rendre des comptes.
- Enfin, on a pointé la nécessité de désigner des personnes ressources au sein des établissements. Mais en ne se déchargeant pas de cette question sur une personne (c'est toute la collectivité qui est concernée).

De manière globale, les personnes ayant répondu au questionnaire ont exprimé la nécessité d'agir à tous les niveaux d'enseignement, dans toutes les formations, avec toutes les personnes concernées du système d'enseignement de manière à transformer profondément les cultures d'institutions. **Changement de culture d'école** favorable à toutes les catégories de personnes (travail en équipe vs concurrence ; formes d'évaluation; transformation de l'image des sciences et des scientifiques, etc.).