



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



10 ans du Resuff : 10 ans de plaidoyer et d'engagement à poursuivre...

en collaboration avec l'Agence Universitaire de la Francophonie - Synthèse établie par Valérie Legros

Introduction

Avec la création du Resuff en 2014, un plaidoyer a émergé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur, plaidoyer visant à promouvoir la place des femmes dans les universités. Il y a 10 ans, le sujet était émergent. Depuis, l'égalité entre les femmes et les hommes s'est imposé comme un sujet d'actualité et quotidien dans nos sociétés, dans de nombreux pays, au niveau international et donc dans la francophonie. La nécessité de contextualisation est revenue de façon récurrente dans les discussions lors du colloque. Toutefois, le plaidoyer en faveur des femmes à tous les niveaux hiérarchiques des établissements d'enseignement supérieur (ESS) reste d'actualité. Trois questions vont structurer cette synthèse, inscrivant le Resuff dans une approche diachronique.

1- Quid du Resuff pendant ces 10 années et aujourd'hui ?

Il ne s'agit pas de revenir sur les actions menées par le Resuff pendant ces 10 années : colloques, webinaires, formations et bourses. Tout cela a été évoqué pendant le colloque.



Dans un premier temps, insistons sur le fait que pendant ces 10 années, le Resuff a essayé de se situer au plus près des besoins identifiés :

- besoin d'information et de réflexion sur des sujets à explorer : la place des femmes dans la gouvernance, le leadership au féminin comme levier de transformation dans nos universités, ou encore la place des femmes dans les défis et transitions numériques ; autant de questions et d'autres qui ont été explorées lors des colloques et des webinaires que le Resuff a organisés ;
- besoin de formations, pour fournir aux femmes d'abord, mais aussi à des hommes, des outils pour les aider à construire une université plus inclusive pour les femmes, comme l'a présenté Christine Rivalan-Guégó ; besoin de formation pour aider les femmes universitaires et étudiantes à s'imposer dans un monde qui reste dominé par les hommes ;
- besoin de bourses comme l'a souligné Marie-Linda Lord,
 - pour aider des jeunes doctorantes et doctorants, des jeunes docteurs et docteurs en post-doc à obtenir des mobilités internationales, tant on sait l'importance de l'internationalisation dans la recherche ;
 - aussi pour mettre en exergue des recherches sur le genre, et pour valoriser ces mêmes recherches effectuées par des jeunes chercheurs et chercheuses.
 - besoin de données, de faits, pour éclairer les inégalités, pour appréhender très précisément où se situent les inégalités. Véronique Mambo a présenté un état détaillé des lieux où persistent des inégalités à l'encontre des femmes à partir d'une enquête menée auprès de 14 universités membres du Resuff. Créer des données permet ensuite d'agir sur les inégalités identifiées, « des données comme moyen pour savoir exactement où agir », comme l'a dit Isabelle Kraus. Toutefois, la réflexion doit continuer pour identifier les indicateurs les plus pertinents pour la communauté universitaire. Le Resuff doit continuer à travailler sur ce sujet, peut-être en partenariat.



En second lieu, abordons un besoin qui concerne le Resuff. Pendant ces 10 années, le Resuff a vu son nombre d'adhérent.es augmenter puis stagner et maintenant régresser.

Aujourd'hui, le Resuff a besoin d'argent pour financer ses activités. Il s'agit alors d'augmenter le nombre des universités adhérentes pour développer ses activités.



Un nouveau site, une brochure ont été publiés pour montrer, faire connaître et diffuser des résultats de recherche, pour accélérer le dynamisme du Resuff et son rayonnement.

2 - Quid de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les EES aujourd'hui ?

Les présentations effectuées et les discussions ont permis de mettre en exergue trois points. En premier lieu, l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur demeure une affaire de volonté politique.

Le premier exemple est fourni par l'AUF qui a décidé de nommer autant de directeurs que de directrices de pôles et dans les instances de gouvernance, comme l'a indiqué le recteur Slim Khalbous. En nommant des femmes sur des postes à responsabilité, l'AUF travaille à la mise en place de plus d'égalité entre les femmes et les hommes.



Les instances universitaires qui vont élire les personnes qui occuperont les postes de direction, qu'il s'agisse de recteurs, de rectrices, ou de présidentes, de présidents, doivent permettre aux femmes d'accéder à ces postes. Dans certains pays, les instances gouvernementales qui nomment les personnes qui occuperont ces postes doivent également ouvrir ces opportunités aux femmes.

Cette volonté politique doit également permettre d'aller vers plus d'institutionnalisation de la question de l'égalité à l'intérieur des universités et de tous les établissements d'enseignement supérieur. L'institutionnalisation peut se traduire par la nomination d'un vice-président ou d'une vice-présidente chargée de cette question dans les EES. Isabelle Régner et Isabelle Kraus en sont deux très bons exemples. Il peut également s'agir de créer des cellules spécialement dédiées à cette question, avec des personnes affectées à ces services pour asseoir la thématique de l'égalité dans l'établissement. L'Université de Sousse a déjà opéré cette création par exemple.

En deuxième lieu, la question de la production et de l'utilisation des livrables a été discutée. Des projets, des consortiums se développent dans l'espace méditerranéen ou dans l'espace francophone. Le projet WE4LEAD, avant son terme, a déjà produit de nombreux livrables. Toutefois, une question est revenue de façon récurrente : à quoi servent ces livrables ? qu'est-ce qu'on en retire ? qu'est-ce qui sera fait des résultats et recommandations ? Deux questions doivent être distinguées : d'une part, comment faire pour faire connaître les données ? et d'autre part, qu'est-ce que l'on peut en faire, donc quelles actions engager ? A l'Université de Strasbourg, cette interrogation est bien présente au sein de la gouvernance.

Enfin, en troisième lieu, Bénédicte Decaux, chiffres à l'appui a montré que tous les prix distribués par l'AUF en 2022 et 2023 ont été obtenus à 100% par des femmes. La compétence des femmes



est très clairement mise en exergue. Même si les stéréotypes peuvent les éloigner des postes à responsabilités, de nombreux exemples montrent ces compétences des femmes. D'ailleurs, faire reconnaître les compétences des femmes participe de la juste valorisation du travail et des activités des femmes qui sont plus souvent évaluées sur leurs qualités, alors que les hommes le sont sur leurs compétences. Quand les femmes sont autant présentes comme lauréates de prix prestigieux, on peut aller jusqu'à parler de l'excellence des femmes.

C'est sur ce socle que l'on peut et que l'on doit s'appuyer pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur.

3 - Quid du Resuff demain et après-demain ?

Il reste encore beaucoup à faire pour que l'égalité entre les femmes et les hommes deviennent une complète réussite dans l'enseignement supérieur. Alors le Resuff doit...

• CONTINUER

- le plaider en faveur de l'égalité car des établissements régressent en matière d'actions sur l'égalité, comme il a été dit pendant le colloque.
- à travailler sur les indicateurs, peut-être en s'associant avec d'autres, avec l'AUF ou l'OFDIG même si l'histoire a laissé des traces. En tout cas, la nécessité des indicateurs n'est pas remise en question même si la pertinence des indicateurs est à interroger en rapport avec le projet que l'on se fixe et avec la communauté universitaire qui les accueille.
- à mettre en œuvre des formations car la demande est importante. La faisabilité d'une diffusion à plus grande échelle a été posée.
- encore à organiser des colloques pour bien/mieux comprendre les évolutions sociales, sociétales, virtuelles du monde qui nous entoure, pour envisager la façon dont les femmes universitaires, les étudiantes peuvent se situer dans ce monde.
- son engagement en faveur de la promotion du leadership féminin, pour aider, supporter les femmes qui acceptent de s'engager vers des postes à responsabilité.

2 - DÉVELOPPER

- une opportunité pour le Resuff et en même temps un engagement : **se situer du côté de la jeunesse qui assurera la gouvernance de nos établissements demain**. Aller vers les jeunes femmes et les jeunes hommes universitaires, via le réseau international des clubs des étudiants et étudiantes francophones de l'AUF, pour les mobiliser sur la thématique de l'égalité, pour les former, pour continuer à soutenir la mobilité internationale.
- des perspectives de mises en place de dispositifs de mentorat assurés par des femmes universitaires à destination de jeunes femmes pour les aider à s'engager vers des postes à responsabilités dans la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur, des laboratoires de recherche, des instituts et départements de formation.
- une ouverture vers les autres, vers l'AUF, vers d'autres réseaux, vers d'autres partenaires... Des pistes de collaboration avec des dispositifs mis en œuvre par l'AUF ont été discutées.



En conclusion :

Travailler l'égalité est une histoire de femmes et aussi d'hommes. Alors il faut également motiver des hommes à se joindre aux femmes sur cette grande cause.

Travailler l'égalité femmes-hommes relève d'actions humaines, actions d'humaines à humaines, il s'agit alors de travailler non pas seulement sur les femmes, mais avec les femmes. Ces deux journées ont montré toute la collaboration qui peut exister entre les femmes.

Pour finir souhaitons un bon anniversaire au RESUFF !

Et au plaisir de nous retrouver dans 10 ans pour écouter nos successeuses ! Elles seront intelligentes ! Elles seront excellentes ! Elles le sont déjà !

Synthèse établie par Valérie Legros,
Trésorière du RESUFF

RECOMMANDATIONS

par Valérie LEGROS

Recommandations et Pistes d'Action pour une meilleure représentativité des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche :

1 : MISE EN PLACE DE POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES GENRES

Intégrer des politiques institutionnelles claires et contraignantes qui favorisent l'égalité d'accès aux postes académiques et aux responsabilités de décision pour les femmes.

2 : MENTORAT ET PARRAINAGE

Développer des programmes de mentorat où des femmes occupant des postes à responsabilité soutiennent et conseillent les jeunes femmes universitaires pour favoriser leur ascension professionnelle.

3 : SOUTIEN À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Créer des infrastructures et des politiques permettant aux femmes de concilier plus facilement leurs responsabilités familiales et professionnelles, comme les congés parentaux adaptés et des horaires de travail flexibles.

4 : ENCOURAGEMENT DES CANDIDATURES FÉMININES

Encourager activement les candidatures féminines pour les postes de direction ou de professorat par des quotas temporaires ou des incitations institutionnelles.

5 : FINANCEMENT ET BOURSES DÉDIÉS AUX FEMMES

Accroître les financements pour la recherche et l'innovation dirigée par des femmes, ainsi que des bourses ciblées pour encourager leur parcours académique.

6 : SURVEILLANCE ET ÉVALUATION RÉGULIÈRE

Mettre en place des mécanismes de suivi pour évaluer l'impact des initiatives d'égalité des genres, avec des indicateurs clairs pour mesurer les progrès réalisés.

7 : PROGRAMMES DE SENSIBILISATION

Développer des campagnes de sensibilisation dans les écoles et les universités pour déconstruire les stéréotypes de genre associés aux différentes disciplines. Cela peut inclure des témoignages de femmes scientifiques et des ateliers sur les carrières en sciences et technologies.

8 : ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Mettre en place des sessions d'orientation pour les jeunes filles, en mettant l'accent sur les opportunités de carrière dans les domaines techniques et scientifiques.

>>>



9 : FORMATION SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Offrir des formations sur l'égalité des genres et la lutte contre les stéréotypes dans les établissements d'enseignement supérieur pour le personnel académique et administratif.

10 : ÉVALUATION DES POLITIQUES DE GENRE

Mettre en place des mécanismes d'évaluation réguliers des politiques de genre dans les universités pour mesurer leur efficacité et ajuster les actions en conséquence.

11 : CRÉATION DE RÉSEAUX

Faciliter la création de réseaux de femmes dans les sciences pour favoriser les échanges, le partage d'expériences et la collaboration.

12 : PARTENARIATS AVEC L'INDUSTRIE

Établir des partenariats avec des entreprises et des organisations pour offrir des stages et des opportunités professionnelles aux étudiantes dans des domaines techniques et scientifiques.

13 : RENFORCEMENT DES POLITIQUES D'ÉQUITÉ ET DE DIVERSITÉ

Encourager l'adoption de quotas dans l'enseignement supérieur.

14 : IMPLICATION ET/OU ENGAGEMENT DES RESPONSABLES OU NOUVELLES DIRIGEANTES DES UNIVERSITÉS AU RÉSEAU

la Présidence du RESUFF devra adresser des courriels aux nouvelles dirigeantes des institutions francophones pour adhérer au RESUFF ; Organiser des webinaires ; sensibiliser les membres actuels pour faire connaître le RESUFF et sa vision dans les universités de leurs pays, Promouvoir les missions du RESUFF par la diffusion de l'information aux Universités francophones.

15 : FIXATION DES OBJECTIFS MESURABLES

Exemple : 50% des universités des pays représentés devront intégrer le RESUFF dans 5ans ; institutionnaliser l'aspect genre dans chaque université représentée ; mettre en synergie ou au moins informer sur les mandats du RESUFF de l'OFNIG et d'autres structures ou projet ayant pour objet une collaboration, impliquer les clubs des jeunes lancés par l'AUF et les encourager à répondre aux appels d'offre de bourses et de formations du RESUFF.