

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

Moreno Ramirez

Maria

Institutionnalisation du genre et résistances

Le cas du « décret féminisation » dans l'enseignement supérieur en FWB

Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis conscient·e que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : Moreno Ramirez Maria

Date : 16 août 2023

Signature de l'étudiant·e :



REMERCIEMENTS

Je remercie chaleureusement ma promotrice, Laurence Rosier, pour son soutien et son travail inspirant.

Je remercie également mes collègues de l'ARES (en particulier Aurélien, Jacques, Jean-Philippe, Laurence, Laurent, Marie, Mikaël et Nathalie), qui m'ont soutenue tout au long de mon cursus dans le cadre de ce master, et sans qui, cet aboutissement n'aurait pas été possible.

Je remercie ma famille proche, toujours soutenance et prête à me suivre dans mes aventures.

Je remercie aussi mes camarades et amies du master (Aline B., Aline V., Stéphanie et Wendy) pour leur soutien dans le cadre de ce mémoire, pour les échanges passionnants et pour les retraites studieuses. Avec elles, j'ai appris à mobiliser une éthique féministe du *care* et la conversation se poursuit...

Table des matières

INTRODUCTION.....	6
1. Contexte institutionnel et politique	9
1.1 L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN FWB.....	9
1.1.1 MILITANTISME ET CONSTRUCTION D'UN SAVOIR FÉMINISTE : SUBVERTIR ET INSTITUTIONNALISER.....	9
1.1.2 LE COMITÉ FEMMES ET SCIENCES	11
1.1.3 LE RÉSEAU GENRE & ESNU	12
1.1.4 LA CoGES.....	13
1.2 LE DÉCRET FÉMINISATION, UN ENJEU POLITIQUE.....	18
1.2.1 LE PLAN DROITS DES FEMMES	18
1.2.2 LE LANGAGE EST POLITIQUE : LE COMBAT DU CABINET LINARD.....	21
2. Étude de cas : quelle réception du décret dans une "école d'ingénieurs" ?	28
2.1 MÉTHODOLOGIE	28
2.2 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LA RÉCEPTION DU DÉCRET	31
2.2.1 BIEN FAIRE, MAIS PAS TROP.....	32
2.2.2 OPTIMISME, NAÏVETÉ OU IGNORANCE STRATÉGIQUE ?	33
2.2.3 MÉCONNAISSANCE DES OUTILS ET BESOIN DE FORMATION	34
2.2.4 UNE STRATÉGIE DE L'ENTRE-DEUX.....	35
2.3 LA DIFFICILE FÉMINISATION D'UN NOM DE MÉTIER	35
2.3.1 PRESTIGE ET FÉMINISATION SONT-ILS ANTINOMIQUES ?.....	35
2.3.2 INCLURE.....	37
2.3.3 NE PAS S'EXCLURE	38
2.3.4 DISQUALIFICATION STRATÉGIQUE.....	39
2.3.5 DES CORPS ÉTRANGERS ET DES CORPS LÉGITIMES.....	39
2.3.6 SE DÉFENDRE	41
2.3.7 « C'EST POUR RIRE, HEIN ».....	43
2.3.8 DES RÔLES NATURELS ?.....	44
2.3.9 SOCIALISATION ET TRANSGRESSION	46
2.3.10 UN ÉGAL TRAITEMENT.....	47
2.4 LE MASCULIN "ÉPICÈNE" OU LE POUVOIR DE NEUTRALISATION DU GENRE	49
2.5 LES NÉOLOGISMES À L'OMBRE DE LA FÉMINISATION.....	51
2.5.1 LIBERTÉ, J'ÉCRIS TON NOM.....	51
2.5.2 FIGER OU NE PAS FIGER ? TELLE EST LA QUESTION.....	52
2.6 LES RÉSISTANCES NOUS INFORMENT.....	53
3. Implémentation du décret féminisation – pistes de solutions.....	54

3.1	ACTION INTERNE ET ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL	55
3.2	ACTION EXTERNE ET MISE EN RÉSEAU	59
3.3	COHÉRENCE (ET INCOHÉRENCES) DE L'ACTION PUBLIQUE	59
	CONCLUSION	64
	BIBLIOGRAPHIE	67
	Monographies et articles	67
	Cours	70
	Guides.....	70
	Médias	70
	RÉSUMÉ.....	72
	MOTS-CLÉS.....	72

INTRODUCTION

Les « politiques publiques du genre », également connues sous le nom de « politiques d'égalité » ou de « *feminist policies* » ont pour objectifs principaux la « lutte contre les inégalités » et « la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes » (Jacquot et Mazur, dans Boussaguet et al. 2019, p.293). Portées aux agendas des gouvernements sous la pression des mouvements féministes, ces politiques semblent parfois désincarnées. Si les enjeux sont communément reconnus, leurs frontières et limites résident dans la confusion qu'elles peuvent amener lors de leur mise en œuvre, pesant ainsi sur leurs effets. Pourquoi ces politiques publiques du genre s'affaiblissent dans certains contextes, alors qu'elles sont censées faire le lien entre la société civile et l'État en portant à "exécution" les revendications des mouvements sociaux ? Depuis la fabrique des politiques de genre à leur mise en œuvre, quelles sont les limites du genre institutionnel ? Qu'est-ce qui conditionne leur réception sur le terrain ?

Afin d'apporter des éléments de réponse, la présente étude propose d'observer la mise en œuvre d'une mesure particulière dans un contexte donné. Il s'agira d'analyser l'application du « décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles »¹ du 14 octobre 2021, d'application pour le secteur public en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Plus communément connu comme le « décret féminisation », le texte sera mentionné en ces termes dans cette étude par souci de fluidité. L'analyse portera sur l'enseignement supérieur en FWB, un des domaines concernés par le décret, et sera circonscrite à une étude de cas anonymisée qui aura pour objet d'observer son application dans une "école d'ingénieurs". Le choix des guillemets pour référer à l'"école d'ingénieurs" permet de mettre en exergue la première difficulté qui apparaît dans le cadre précis de cette étude, par rapport à une dénomination qui semble presque immuable². Le terrain de recherche présente donc un contexte, à priori, peu favorable à l'application de mesures liées au genre, en ce qu'il recouvre d'un domaine d'études majoritairement masculin et d'un milieu plutôt propice au sexisme.

¹ [Décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles du 14 octobre 2021](#)

² La dénomination "école d'ingénieurs" provient de la tradition française qui est axée sur le modèle de grande école. Encore aujourd'hui, ce modèle est promu par le label d'accréditation de la « Commission des titres d'ingénieurs » (CTI), évaluation obligatoire pour les écoles françaises et sur demande pour les écoles étrangères. Les écoles belges s'y soumettent pour assurer un gage de qualité et une reconnaissance des diplômes et titres belges en France.

En sus des questions posées, une problématique plus large émerge de cette observation. Alors que le décret féminisation a été voté, et qu'il serait attendu que celui-ci soit appliqué en FWB, on constate que c'est loin d'être le cas dans la plupart des établissements d'enseignement supérieur. La même question se pose au niveau politique qui, bien qu'ayant adopté ledit décret, publie toutes sortes de documents officiels qui n'appliquent pas les recommandations du décret. Peut-on alors parler de "gender washing" ? Invitée dans le podcast de Laélia Véron, Julie Abbou exprime sa crainte par rapport au fait que la « mainstreamisation » vienne dépolitiser ces questions, dans le sens où l'adoption des mesures liées à l'écriture inclusive relève plutôt d'un automatisme, où l'on « coche les cases du gender washing », ce qui déforce la dimension politique du projet (*Parler comme jamais*, 2021, épisode 14). Il s'agira donc de mettre en tension politisation et dépolitisation du langage inclusif dans le cadre de cette étude.

D'un point de vue méthodologique, dans le cadre de la mise en œuvre du décret féminisation, il semble primordial de mettre en lien les diverses strates qui composent le processus des politiques publiques du genre, depuis la fabrique des normes à leur application. Le corpus se compose, d'une part, des discours et débats intervenants autour de l'émergence du décret féminisation en FWB : les avis du Conseil de la langue française et de la politique linguistique (CLFPL), les stratégies discursives à l'œuvre lors des débats parlementaires et au sein des instances administratives, ainsi que les débats médiatiques. Ce premier volet contextuel du corpus permet ainsi d'ancrer l'étude de cas où il s'agira d'analyser des discours à partir d'une série d'entretiens semi-directifs, d'un sondage et d'un échantillon de communications officielles de l'"école d'ingénieurs" visée. Cette approche qualitative entend s'appuyer sur le contexte choisi d'un point de vue des rapports sociaux de genre au sens large et y rattacher les pratiques de communication institutionnelles quant au langage inclusif, afin d'en déceler la portée et les enjeux politiques.

Au niveau épistémologique, le genre en tant qu'« élément constitutif des relations sociales fondé sur les différences perçues entre les sexes³ » est une "catégorie d'analyse" qui nous permettra de « signifier des rapports de pouvoirs » complexes (Scott, trad. Varikas, 1988, p.141). Aussi, la présente étude s'inscrit dans le cadre des études de genre et mobilise le point de vue situé

³ Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), le "sexe" « se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes, comme les organes reproductifs, les chromosomes, les hormones, etc. » (<https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>). Outre son renvoi au fait biologique, avant l'apparition du concept de "genre", le terme "sexe" a longtemps été utilisé pour expliquer les rapports sociaux entre hommes et femmes et justifier les inégalités en les naturalisant. Le concept de "genre" permet de distinguer le fait social du fait biologique et de désigner le sexe « comme socialement construit », mais également de « saisir des réalités plus complexes » (Bereni et al., 2020, p.25).

propre à la recherche féministe, tel que l'a notamment théorisé Harding⁴. Il s'agit de construire un savoir à partir de ma propre expérience en vue d'apporter une objectivité forte à la réflexion. J'entends d'une part, activer mes connaissances de terrain au niveau du genre administratif, tel que je le pratique dans mes fonctions professionnelles à l'ARES⁵, en tant qu'attachée, référente pour les questions de genre en enseignement supérieur, et d'autre part, questionner mes propres biais en adoptant une posture réflexive et critique par rapport à mes pratiques et celles du système qui les encadre. Cette position professionnelle, au contact des instances qui traitent les questions de genre en enseignement supérieur me confère des connaissances pointues en matière de genre institutionnel et administratif. Mais elle peut également constituer un biais en ce qu'elle constitue une vision externe au terrain choisi de l'"école d'ingénieur", terrain qui m'est, en outre, inconnu au départ. De même, mon rapport à la langue française peut également constituer un biais, sachant que je me situe plutôt dans un courant linguistique qui revendique une langue française mouvante pour toutes et tous. Cette démarche épistémologique s'appuie sur un cadre théorique féministe et interdisciplinaire en mobilisant principalement des concepts attachés aux études de genre, ainsi que des savoirs linguistiques, sociologiques et philosophiques. Aussi, elle entend questionner les rapports de domination fondés sur le genre en dépassant la question d'égalité "femmes-hommes" (très prégnante dans les politiques publiques) et en concevant le genre d'un point de vue intersectionnel. Pour ce faire, les objets « femmes » et « hommes » seront interrogés en tant que catégories pensées comme homogènes, afin de tenir compte des effets différenciés que peuvent avoir des « politiques publiques sur les différents groupes sociaux qui se situent à l'intersection d'inégalités » (Verloo, 2006, et Walby, 2007, citées par Perrier et Engeli, 2015, p.364).

La portée et les limites de cette étude, résident tout d'abord dans l'objectif principal visé, qui est d'éclairer le nœud qui se joue dans l'articulation entre militantisme, enjeux sociaux, priorités politiques et carcan administratif. Ensuite, l'étude de cas ne peut offrir une représentativité large de l'application du décret dans l'enseignement supérieur en FWB. Néanmoins, elle permet de photographier les pratiques d'un pan de l'enseignement supérieur quant à l'application du décret ; cela, en apportant une vision située qui peut être mise en regard avec d'autres contextes et ouvrir à des analyses comparatives constructives.

⁴ « Sandra Harding et l'épistémologie du "point de vue" ou standpoint. Pour elle, le fait de se positionner en tant que féministe produit un savoir "plus vrai" : elle parle d'objectivité forte ("strong objectivity"). On pourrait aussi parler de meilleure objectivité. » <https://efgies-ateliers.hypotheses.org/2433>

⁵ L'Académie de Recherche et d'enseignement supérieur (ARES) est un organisme d'intérêt public financé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et créé par le décret "Paysage" du 7 novembre 2013. Elle fédère les établissements d'enseignement supérieur de la FWB en accord avec les missions qui lui sont confiées.

Nous nous attacherons donc au préalable à resituer le contexte institutionnel et politique des questions de genre au sein du paysage de l'enseignement supérieur de la FWB. Nous plongerons ensuite au cœur de l'étude de cas, afin d'en saisir les mécanismes, d'en analyser les résultats et d'en tirer des conclusions à la lumière du décret féminisation. Pour clore cette recherche, nous réfléchirons à des pistes de solutions qui permettent, à titre exemplatif, de dépasser les résistances dans l'application du décret féminisation au sein d'une communication institutionnelle.

1. Contexte institutionnel et politique

1.1 L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN FWB

Avant toute chose, il paraît essentiel de dresser l'historique et le contexte institutionnel du genre dans le paysage de l'enseignement supérieur francophone, avec un focus sur l'institutionnalisation des savoirs féministes, puisqu'elle est inhérente à l'intégration des questions de genre dans les politiques publiques.

1.1.1 MILITANTISME ET CONSTRUCTION D'UN SAVOIR FÉMINISTE : SUBVERTIR ET INSTITUTIONNALISER

Aux prémices de l'institutionnalisation des savoirs féministes dans le paysage francophone belge, il y a le Groupe d'information et de recherche féministe (GRIF) qui naît en 1972 sous l'impulsion de Françoise Collin, docteure en philosophie et enseignante qui a assis sa carrière académique en Belgique et à l'étranger. Ce groupe engagé qui s'intéresse aux conditions des femmes dans le monde contemporain lance son périodique *Les cahiers du GRIF* en 1973, qui connaîtra rapidement un succès important en Belgique et au-delà. Il s'agit de la première revue féministe belge de langue française, projet porté notamment par Françoise Collin, Jacqueline Aubenas et Hedwige Peemans-Poullet. Le projet évoluera ensuite jusqu'à l'avènement de l'Université des femmes en 1982. Cette association qui émane du GRIF inscrit alors dans ses objectifs une volonté d'ancrer les savoirs féministes dans une forme de reconnaissance : « L'université des Femmes est née au sein du GRIF. Elle répondait au besoin de sortir du vécu et du spontané qui avait caractérisé le féminisme des années 70 en Belgique et elle manifestait le désir de créer non seulement un lieu de parole, mais aussi d'étude et de formation... Notre objectif est toujours le même à savoir introduire une méthodologie et une problématique féministes dans l'analyse des savoirs constitués » (Coenen, 2012, p.4).

C'est à la fin des années 80 que le panorama féministe belge franchit une première étape dans l'institutionnalisation des savoirs féministes. Cette nouvelle ère s'ouvre avec la création de l'association Sophia, qui constitue en quelque sorte une continuité des travaux du GRIF et de l'Université des femmes. Sophia fonctionne comme un réseau bilingue de coordination des « Études-femmes » notamment en promouvant les recherches dans le domaine et à travers l'organisation de séminaires, de colloques et conférences. Dans la lignée de ce que Joan Scott qualifie de paradoxe des féministes, Nadine Plateau souligne la particularité de Sophia qui cherche à la fois à « subvertir les institutions académiques et leur mode de production des connaissances » et à « légitimer les savoirs féministes dans ces mêmes institutions » (Plateau, 2016). Portée au départ par des militantes féministes et des chercheuses, Sophia s'anima, à partir des années 90, autour de collaborations formelles et informelles de trois types d'actrices qui forment ce que Nadine Plateau nomme le triangle de velours⁶ (terme qu'elle emprunte à Alice Woodward) et sans lequel l'institutionnalisation des études féministes n'aurait pas été possible. Les trois pôles du triangle de velours sont : les organisations féministes, le monde académique et le monde politico-administratif. L'association signe alors une convention avec la ministre chargée de l'Égalité des chances et réunit les deux communautés linguistiques autour de ces questions. Sophia soumettra, entre autres, un projet de chaire féministe qui sera mis sur pied avec la collaboration des universités et qui donnera lieu à la création de groupes et sous-réseaux interdisciplinaires et interfacultaires au sein des universités. Parmi les nombreuses avancées que représente l'action de Sophia dans le processus d'institutionnalisation des études de genre, on peut souligner le fait qu'elle arrive à porter ses revendications à l'agenda politique, dont celle de la nécessité de développer les études de genre pour « soutenir les politiques d'égalité » (Plateau, 2016). Enfin, Nadine Plateau rappelle que Sophia réalisera une « étude de faisabilité d'un master bicommunautaire et interuniversitaire en genre » de 2009 à 2011, grâce à une subvention qu'elle obtient de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH). Les résultats de l'étude mettent en lumière la demande de la communauté étudiante de bénéficier de formations sur les questions de genre et le besoin d'expertises sur ces questions « dans les entreprises, la politique ou le secteur social » (Plateau, 2016). Quant au projet d'un master bicommunautaire et interuniversitaire en genre, les faits devancèrent toute tentative de

⁶ Concernant le concept d'Alice Woodward, Sophie Jacquot rappelle qu'il rassemble les expressions « triangle de fer » et « ghettos de velours ». La première est utilisée pour désigner des groupes d'intérêt qui s'organisent en sous-systèmes de politiques publiques stables. La deuxième évoque quant à elle le plafond de verre auquel se heurtent les ghettos et « la ségrégation horizontale dont sont victimes les femmes dans les entreprises ». Enfin, « le passage du matériau (le fer) à la matière (le velours) est également très significatif du pouvoir dont dispose [le] secteur [communautaire de l'égalité] », plutôt connoté comme « un ensemble moins solide, plus incertain, plus difficilement en mesure de s'imposer » (Jacquot, 2009, p. 251).

fédérer, alors que la Flandre s'empresse de mettre en place un master interuniversitaire en études de genre et diversité, sans attendre ses homologues francophones. De fait, la pression de l'Europe et de l'ONU en matière d'intégration du genre dans la recherche et dans l'enseignement supérieur se fait ressentir et la Belgique est à la traîne. Cette même année, en communauté française⁷, un subside est débloqué au niveau du gouvernement pour mettre en place des « personnes contact genre »⁸ au sein des universités et du F.R.S.-FNRS. À cette occasion, Sophia prend l'initiative de relancer une ultime réflexion autour de la création d'un master interuniversitaire en études de genre en FWB. À ce stade, ainsi que le souligne Nadine Plateau, Sophia se félicite d'avoir accompli son rôle dans le processus d'institutionnalisation des études de genre en FWB, qu'elle considère « désormais sur les rails ». En effet, cette même année, Jean-Claude Marcourt, alors ministre de l'Enseignement supérieur en FWB, crée l'ARES avec le décret « paysage »⁹ qui hébergera le Comité femmes et Sciences, à son tour officiellement institué par décret le 10 mars 2016¹⁰.

1.1.2 LE COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

À partir de 2016, le Comité femmes et Sciences (CF&S) organise ses premières réunions à l'ARES, qui en assure le secrétariat et fournit l'appui logistique nécessaire à l'accomplissement de ses missions. Subventionné par le Gouvernement de la FWB, le CF&S se donne comme objectif principal de « promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques ». En tant qu'organe indépendant, le Comité a notamment pour mission de formuler des avis¹¹, d'initiative ou à la demande du Gouvernement de la FWB, sur les questions d'égalité des femmes et des hommes dans le domaine scientifique et académique. Le CF&S est composé de membres académiques et administratifs des six universités, de représentantes et représentants du F.R.S.-FNRS, de l'administration de l'ARES, de l'administration de la FWB¹², des personnes contact genre des

⁷ Ancienne dénomination de la FWB, avant le 25 mai 2011.

⁸ Les trois principales missions qui sont confiées aux PCG en vue de promouvoir la politique du genre au sein de ces institutions sont : la mise en réseau, la sensibilisation et l'information. Les PCG sont également tenues de rédiger un rapport annuel sur l'état de l'égalité du genre au sein de leur institution. Et dans le cadre de leur mission de mise en réseau, elles co-rédigent une synthèse interinstitutionnelle de ces rapports.

⁹ [Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études du 7 novembre 2013](#)

¹⁰ [Décret du 10 mars 2016 instituant le Comité femmes et Sciences](#)

¹¹ Les avis du CF&S sont rendus publics sur son site (<https://www.femmes-sciences.be/>). Le Comité a notamment émis des avis et recommandation autour des thématiques suivantes : l'intégration du genre dans la Réforme de la Formation Initiale des Enseignants (RFIE), la présence des femmes dans la recherche, le genre dans l'intitulé des grades, ou encore sur l'intégration d'un critère « genre » dans le cadre du financement des actions de recherche concertées (ARC) au sein des universités.

¹² Les représentants et représentantes de l'administration de la FWB sont issues des Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique, ainsi que de la Direction de l'Egalité des Chances.

universités et du F.R.S.-FNR, ainsi que d'un ou d'une représentante de chaque Ministre compétent.¹³

Tel que pressenti par Sophia, le CF&S assurera la relève dans le soutien du groupe de travail (GT) interuniversitaire qui œuvrera à la mise en place du premier master de spécialisation interuniversitaire en études de genre en FWB. Ce GT interuniversitaire travaillera à la création de la maquette du futur master francophone pour déposer un dossier d'habilitation auprès de l'ARES dans les délais impartis qui lui permettront d'ouvrir le master en 2017. Ledit GT deviendra par la suite le Comité de gestion du master. Aussi, le CF&S continue de soutenir et de promouvoir ce master en décernant chaque année un Prix de mémoire-recherche et un Prix de mémoire-stage à des travaux menés dans ce cadre¹⁴.

Enfin, depuis sa création, le CF&S organise annuellement une session d'étude autour de la journée du 11 février des femmes et filles de science, mettant à l'honneur une thématique qui est renouvelée chaque année (femmes dans les STEM¹⁵, genre et CoVID-19, genre et environnement...). Dans ce cadre, le Comité a également pérennisé son Prix de la Recherche, qu'il avait lancé à titre exceptionnel en 2020 pendant la crise Covid-19 et dont la thématique est renouvelée chaque année, en lien avec l'événement de la journée des femmes et filles de science¹⁶.

1.1.3 LE RÉSEAU GENRE & ESNU

Né en 2018 à l'initiative de Sophia, le réseau « Genre & Enseignement supérieur Non-Universitaire (ESNU) » est une association de fait qui réunit des personnes issues de l'Enseignement Supérieur Non Universitaire (Hautes Écoles, Écoles supérieures des Arts et enseignement supérieur de promotion sociale). Il s'agit de personnes issues du corps enseignant, du personnel administratif ou de directions. Le réseau invite également à sa table des personnes issues de l'administration de l'ARES et de SynHERA¹⁷. Les objectifs que le réseau s'est fixés sont la sensibilisation de la communauté éducative aux questions de genre, la promotion de l'intégration du genre dans les cursus, la réalisation d'une étude exploratoire de la situation dans

¹³ Il s'agit des ministres de la FWB qui ont dans leurs attributions l'Enseignement supérieur, la Recherche, les Droits des femmes et l'Égalité des chances.

¹⁴ Les résumés des travaux primés sont consultables sur le site du CF&S (<https://www.femmes-sciences.be/>)

¹⁵ STIM en français est l'acronyme de « Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques ». Également utilisé en anglais *STEM* « *Science, Technology, Engineering & Mathematics* ».

¹⁶ Les résumés des travaux primés sont également consultables sur le site du CF&S.

¹⁷ Cellule d'accompagnement et de valorisation de la recherche au sein des Hautes écoles et de Centres de Recherche associés.

les établissements de l'ESNU et l'interpellation des autorités académiques et politiques quant aux mesures visant l'intégration du genre. Le caractère informel du réseau Genre & ESNU lui permet d'offrir à ses membres un espace d'échange où la parole est libre et confidentielle. En fonction de l'avancée des établissements en matière d'intégration du genre, cela peut représenter un réel soutien et pallier le manque d'attention à ces questions dans certains établissements. Bien qu'il ne remette pas d'avis public comme peuvent le faire d'autres instances officielles, le réseau est reconnu pour son expertise. Dans ce cadre, il est notamment sollicité par les institutions responsables en matière d'enseignement supérieur, tant au niveau administratif que politique. Il a contribué, entre autres, à la relecture de projets de textes légaux, il a émis des recommandations dans le cadre de la Réforme de la Formation Initiale des Enseignants (RFIE) et il participe également à des journées de sensibilisation, de formation, à des colloques, etc. Enfin, le réseau se montre particulièrement attentif à l'application du décret féminisation dont il a pu faire le constat de sa lente réception au sein des établissements de l'ESNU.

1.1.4 LA CoGES

Si l'ARES a toujours été attentive aux questions de genre, notamment à travers son volet coopération au développement, ce n'est que six ans après sa création qu'elle voit naître en son sein une commission transversale dédiée aux questions de genre en enseignement supérieur. Avant cela, l'ARES s'engage notamment autour d'une charte signée le 29 novembre 2018 par des ONG belges et autres organismes institutionnels de la coopération au développement, qui vise à veiller à l'égalité de genre dans les politiques menées, ainsi qu'à la lutte contre les discriminations genrées dans la coopération au développement. Le genre figurant parmi les thèmes transversaux de la coopération au développement, l'ARES se montre particulièrement attentive au respect du critère genre au sein de la politique menée dans ses programmes d'échange et de bourses. Toujours dans ce cadre, l'ARES est également membre du Conseil Consultatif Genre et Développement (CCGD), créé par arrêté royal et qui a pour mission d'appuyer les décisions du ministre de la Coopération au Développement et du Gouvernement fédéral en matière de genre et développement. Cette instance rassemble le monde académique, les conseils de femmes, les organisations non gouvernementales et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le 24 avril 2019, le Parlement de la FWB adopte en séance plénière une proposition de résolution visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les

discriminations genrées. Celle-ci souligne, entre autres, la nécessité de créer une commission permanente au sein de l'ARES entièrement dédiée aux questions de genre. La pression est forte et ces thématiques se font de plus en plus prégnantes dans l'actualité politique, notamment par rapport aux violences fondées sur le genre et au harcèlement au sein des établissements d'enseignement supérieur. La Commission Genre en enseignement supérieur (CoGES) est créée le 9 décembre 2020, à la demande de la ministre de l'Enseignement supérieur en place, Valérie Glatigny, et sous l'approbation de l'ARES, mais également du réseau Genre & ESNU, que la ministre consulte à cet effet. La CoGES est ainsi inscrite dans le décret « paysage » en tant que 13^e commission de l'ARES et se pose garante des missions suivantes¹⁸ :

- » *formuler des avis et des recommandations sur les questions liées au genre dans le domaine de l'enseignement supérieur, sur demande du Gouvernement ou des instances de l'ARES, voire à l'initiative de ses membres ;*
- » *soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la sensibilisation et l'appropriation des questions de genre, en ce compris la formation continue du personnel et des Directions de l'enseignement supérieur sur les thématiques relatives au genre ;*
- » *soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les discriminations genrées et les violences sexuelles et sexistes ;*
- » *promouvoir une représentation équilibrée des genres dans les instances de décision et dans l'ensemble des catégories de personnel ;*
- » *favoriser l'attractivité des filières souffrant d'une ségrégation genrée ;*
- » *promouvoir l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble des cursus, des formations, des contenus et de la recherche dans l'enseignement supérieur ;*
- » *sensibiliser aux biais de genre dans les processus de sélection et de promotion de toutes les catégories de personnel des établissements d'enseignement supérieur ;*
- » *promouvoir une articulation harmonieuse des temps de vie dans l'enseignement supérieur et proposer des pistes concrètes à cet effet ;*
- » *favoriser l'échange d'informations et de pratiques entre les établissements d'enseignement supérieur, le Comité Femmes et Sciences, l'administration, les ministres compétent-es pour l'enseignement supérieur, pour la recherche scientifique et*

¹⁸ <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/genre-coges>

pour les droits des femmes, et les instances concernées en la matière au niveau européen.

La particularité de la CoGES est qu'elle est la première instance à réunir toutes les formes d'enseignement autour de la table selon un équilibre de représentation préalablement négocié : Universités, Hautes Écoles (HE), Écoles Supérieures des Arts (ESA) et Enseignement supérieur de Promotion sociale (EPS). Par ailleurs, de même que les autres instances thématiques de l'ARES, la CoGES compte également une représentation étudiante et syndicale parmi ses membres. L'administration de la FWB et notamment la Direction de l'Égalité des Chances (DEC) est également invitée de façon permanente. Une autre particularité concernant sa composition est que, contrairement à d'autres instances décisionnelles, comme le Bureau exécutif ou le Conseil d'administration de l'ARES, la CoGES accuse un déséquilibre inverse dans la représentation hommes-femmes. Selon les statistiques de l'ARES au 30 juin 2023, un peu plus de deux tiers des membres sont des femmes et elle peine encore à compléter les mandats vacants. Plusieurs constats peuvent être faits d'un point de vue du genre. Si l'on compare la CoGES avec les deux plus hautes instances de décision de l'ARES, on note une ségrégation verticale, puisque le Bureau exécutif et le Conseil d'administration sont principalement composés des autorités académiques des diverses formes d'enseignement et que ces instances représentent un déséquilibre inverse, affichant un taux de membres masculins dépassant légèrement les deux tiers¹⁹. La différence entre ces deux instances réside notamment dans les règles de désignations, puisque les membres du Bureau exécutif et du Conseil d'administration qui proviennent des établissements y participent en quelque sorte par "obligation", due à leur fonction d'autorité académique. Quant à la composition de la CoGES et d'autres commissions thématiques, les personnes qui proviennent des établissements sont désignées par leurs autorités, ce qui laisse donc un peu plus de choix, bien que relatif, puisque les personnes sont généralement désignées par l'expertise qu'elles ont développée par rapport aux thématiques ou par leur fonction au sein de l'établissement. Par exemple, la commission sur l'information sur les études va mobiliser des personnes issues des départements d'information et de communication des établissements, la commission sur la qualité des personnes s'occupant des questions de qualités au sein de leur institution, etc. Là où les tendances peuvent être plus facilement inversées, c'est dans la représentation étudiante, notamment pour les commissions où elle est plus importante. Par ailleurs, il est intéressant de

¹⁹ Le [Décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs du 3 avril 2014](#) préconise deux tiers au maximum de membres du même sexe pour les organes consultatifs, un quota applicable distinctement aux membres effectif-ves et aux membres suppléant-es (article 3).

faire une observation horizontale des instances de l'ARES selon les thématiques qui y sont traitées. On peut ainsi noter que certaines commissions sont historiquement genrées. Certaines thématiques semblent être plus "féminines" que d'autres et vice versa. Par exemple, les commissions traitant du développement durable, de l'aide à la réussite, de l'inclusion, du paramédical, du social ou de la qualité de l'enseignement supérieur vont être majoritairement composées de membres féminines. Tandis que les commissions informatiques, statistiques ou agronomiques vont présenter une majorité de membres masculins. Il s'agit d'une photographie instantanée au moment de cette étude, mais qui sont des tendances qui perdurent et qui représente une ségrégation genrée à la base au sein des établissements. Aussi, d'autres commissions restent relativement mixtes dans le temps, comme la commission économique ou la commission vie étudiante et démocratisation des affaires sociales (CoVEDAS) qui compte un grand nombre de représentants et représentantes étudiantes. Si l'ARES, en tant qu'organisme d'intérêt public de la FWB est censée appliquer le décret du 3 avril 2014 sur la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs de la FWB, mis à part apporter une attention particulière au moment des désignations des membres, tant que cela est possible, il semble difficile de remédier au déséquilibre de certaines instances. La ségrégation verticale de genre qui s'opère par rapport aux domaines d'expertises dépasse largement les considérations administratives puisqu'elle revêt un aspect sociologique plus profond. Elle pose notamment la question des rôles de genre et de la socialisation puisque les thématiques qui restent très genrées reproduisent des stéréotypes. Par exemple, les instances majoritairement représentées par des femmes relèvent d'activités liées au *care* si l'on considère le système dans lequel elles se produisent. Carole Gilligan rappelle que dans un système patriarcal, qui repose sur une « dualité » et une « hiérarchie de genre », le *care* est une « éthique féminine ». Ainsi, le patriarcat valide un modèle féminin qui prend soin des autres et le dévalorise en même temps en considérant que toute personne qui prend soin des autres fait « un travail de femmes » (Gilligan, 2009).

Par ailleurs, il est intéressant de noter que les membres de la CoGES mettent un point d'honneur à favoriser la communication et les collaborations avec les autres instances existantes qui travaillent autour des questions de genre en enseignement supérieur, comme le CF&S, le réseau Genre & ESNU ou Sophia, en invitant des représentants et représentantes de façon permanente ou occasionnelle. La CoGES se dote ainsi de l'historique et de l'expertise sur ces questions et l'échange s'avère réciproquement enrichissant. Si la question de la coexistence de ces instances et notamment de l'articulation entre le CF&S et la CoGES s'est posée depuis la création de

cette dernière, de manière encore prégnante dans les débats parlementaires²⁰, il semble également nécessaire de permettre à ces espaces de réflexion d'évoluer dans le cadre spécifique de leurs missions. Les questions de genre dans l'enseignement supérieur renferment un large champ de problématiques qui évoluent selon diverses réalités de terrain. Les englober toutes au sein du même espace de discussion risquerait de noyer certaines thématiques dans une sorte de "magma du genre" qui pourrait s'avérer contreproductif. La façon de se réapproprier et de faire usage des outils genre va également varier en fonction des acteurs et actrices. La qualité de mise en œuvre de l'action sociale va dépendre de la diversité du genre institutionnel. Celle-ci est rendue possible par la coexistence de ces différentes instances, par leurs actions communes, mais également par leur action différenciée, que ce soit par leurs différentes missions, par les différentes thématiques qu'elles traitent, par les différentes manières de traiter des mêmes thématiques, par leurs différentes logiques d'action, par les différents dispositifs qui les encadrent et qui leur confèrent différents pouvoirs d'action ou différents niveaux de liberté, etc. Aussi, le genre est un outil transversal et complexe, matérialisé d'ailleurs en FWB par l'instrument du *gender mainstreaming*²¹, à la suite d'une directive européenne, et visant « l'égalité des droits et la dignité intrinsèque des hommes et des femmes, ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ». Sophie Jacquot établit une grille d'analyse qui vise à sérier les différents usages du *gender mainstreaming* à la Commission européenne, en fonction des différents secteurs (usage conformiste, puriste, réaliste ou opportuniste). Par analogie aux conclusions qu'elle tire des effets de ces différents usages, on peut appuyer l'idée que la prise en compte de cette diversité de pratiques et d'appropriations des acteurs et actrices, en fonction de leurs réalités et objectifs, est de l'ordre de l'« ingénierie instrumentale ». Jacquot définit ce concept comme « l'ensemble des processus qui conduisent à l'appropriation différenciée d'un instrument d'action publique par l'intermédiaire d'usages différents, voire divergents ». Cette « attention aux usages » permet alors « éventuellement d'appréhender la totalité du processus d'ingénierie sociale », en tant que « volonté publique de modifier les relations et les représentations sociales » (Jacquot, 2006, p.36).

Enfin, il ne faut pas perdre de vue que la CoGES est une instance évoluant dans un cadre administratif procédurier et dont les travaux et avis dépendent de l'approbation du Conseil d'administration de l'ARES composé des autorités académiques. Selon la grille d'analyse de

²⁰ [Question N°1009 de Mme Sabine Roberty à la ministre Valérie Glatigny, de l'Enseignement supérieur, du 10 février 2023 dans Bulletin des questions et des réponses - 6 \(2022-2023\), 28 février 2023, Parlement de la Communauté française.](#)

²¹ [Décret relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française](#)

Jacquot, la CoGES, et par extension l'ARES, se situerait plutôt dans « un usage réaliste » de l'intégration du genre, dans le sens où cette structure administrative évolue dans une logique d'« adaptation institutionnelle », soit visant à « travailler au mieux avec les contraintes et les ressources du système communautaire ». Or, le genre est un outil heuristique qui sert notamment à interroger des schémas de pensée au prisme des rapports de pouvoir fondés sur le genre. S'agissant des questions de genre, la liberté de réflexion est une condition fondamentale puisque l'épistémologie des études de genre repose notamment sur la déconstruction des savoirs, des mécanismes et des pratiques d'une société donnée qui repose sur un ordre patriarcal. Dans ce contexte, les instances de pouvoir et de décision, qu'elles soient d'ordre politique ou administratif, possèdent une base hiérarchiquement inégale d'un point de vue du genre. Elles ont donc encore beaucoup à déconstruire avec les outils qu'elles possèdent et qui s'avèrent parfois limités à certains égards. De ce fait, il est indispensable d'avoir des instances qui soient, d'une part, plus libres dans leur fonctionnement, et d'autre part, qui se spécialisent dans des champs spécifiques liés au genre en enseignement supérieur. Dans ce même esprit, la CoGES invite régulièrement en son sein, et à l'occasion de travaux portant sur des sujets spécifiques, des personnes issues du milieu associatif disposant d'une expertise de terrain. Les réflexions, recommandations et avis de la CoGES doivent en effet tenir compte d'un équilibre complexe entre les cadres académiques, politiques, administratifs et la "sagesse" militante inhérente à toute lutte sociale. Malgré le socle académique et administratif, elle ne pourrait ignorer cette dernière au risque de dépolitiser les questions qu'elle traite et de verser dans le "gender washing". En considérant que les questions de genre visent une société démocratique, basée sur l'égalité des genres libérée du carcan patriarcal, la CoGES ayant le genre dans ses attributions se rapproche, dans la limite de ses moyens, d'une éthique du *care*, telle que la définit Carol Gilligan, à savoir, « une éthique féministe [...] conduisant à une démocratie libérée du patriarcat et des maux qui lui sont associés, le racisme, le sexisme, l'homophobie, et d'autres formes d'intolérance et d'absence de *care* [...], une voix qui ne véhicule pas les normes et les valeurs du patriarcat [...] ; qui n'est pas gouvernée par la dualité et la hiérarchie du genre, mais qui articule les normes et les valeurs démocratiques. » (Gilligan, trad. Paperman, 2020).

1.2 LE DÉCRET FÉMINISATION, UN ENJEU POLITIQUE

1.2.1 LE PLAN DROITS DES FEMMES

Le décret féminisation s'inscrit dans le Plan Droits des Femmes (PDDF) 2020-2024. Adopté par le Gouvernement de la FWB le 17 septembre 2020, le projet de décret est porté par la

ministre Bénédicte Linard, qui a dans ses attributions les « Droits des femmes ». Le Plan se décline en 92 mesures qui s'articulent autour de quatre axes : « la lutte contre les violences faites aux femmes, la déconstruction de stéréotypes, la représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux, et l'articulation vie privée – vie professionnelle »²². Avant de relever l'une ou l'autre mesure qui puisse nous intéresser dans le cadre de cette étude, il semble primordial d'interroger l'intitulé de ce plan, et plus précisément, le terme « femmes » qui définit le public cible de ce plan d'action. Dans l'introduction, le cabinet de la ministre Linard souligne que le terme « doit être entendu comme une construction sociale et [qu'il] recouvre les personnes qui s'identifient comme femmes ou assignées femmes, soit les femmes cisgenres et transgenres et les hommes transgenres. »²³ Aussi, il ne manque pas de préciser à ce propos que le plan adopte une grille de lecture intersectionnelle, en rappelant en note de bas de page que le concept a été théorisé par « la professeure de droit américaine Kimberlé Crenshaw » pour désigner « l'imbrication des rapports de domination basés notamment sur le sexe, la "race" (entendue comme construction sociale) ou la classe sociale », et en précisant que ces « formes d'oppressions ne s'additionnent pas, mais donnent lieu à des expériences spécifiques pour les femmes appartenant aux groupes sociaux minorisés (les femmes racisées, pauvres, lesbiennes, handicapées...). ». Le cabinet se défend ainsi d'emblée de toute critique qui serait formulée à cet égard. Malgré cet avertissement, cela amène les milieux concernés par le Plan et censés appliquer ces mesures à interroger la terminologie utilisée. Par exemple, concernant le premier axe sur les violences, la formule plus générale « fondées sur le genre » semble pallier le caractère exclusif du terme « femmes » qui est construit sur une logique binaire "femme-homme". Si certaines personnes préfèrent utiliser cette formule plus représentative de la complexité du système de genre, d'autres estiment que le terme « femmes » bien que construit socialement dans un cadre patriarcal, permet de mieux visibiliser des violences et des stéréotypes asymétriquement genrés, concernant majoritairement les femmes par rapport aux hommes, et de dénoncer précisément ce cadre inégal. Ces dissensions sont également présentes dans les débats féministes, ce qui explique qu'on l'on parle souvent de "féminismes" au pluriel. Cependant, si les chiffres montrent que les violences sexuelles sont asymétriquement genrées (les femmes les subissant majoritairement), le système patriarcal génère d'autres violences liées au genre, telles que des violences envers

²² Plan Droits des Femmes 2020-2024, « préface », p.3.

²³ Plan Droits des Femmes 2020-2024, « introduction », pp.4-5.

des personnes *queer*²⁴ ou celles commises envers d'autres masculinités qu'il perçoit comme « défaillantes » (Simonetti, 2021). Il semblerait donc que le cabinet Linard, bien que conscient de la critique intrinsèque à l'usage du terme « femmes », entend agir en priorité sur la question des rapports de domination « femmes-hommes ». Aussi, il s'inscrit dans un portefeuille de compétences politiques désigné par le terme le terme « Droits des femmes », qui repose sur une longue tradition de lutte pour les droits des femmes qui a évolué tout au long des vagues féministes successives. Il n'en demeure pas moins que les questions des minorités de genre et des droits des personnes LGBTQIA+ sont devenues prégnantes et de plus en plus visibles, dès ce que l'on considère comme étant la troisième vague du féminisme.

La question de la terminologie et des enjeux étant préalablement débattue, il convient à présent de mettre en avant deux mesures du PDDF pertinentes à la contextualisation de notre étude. Tout d'abord, le décret féminisation s'inscrit en droite ligne avec la mesure 2.12, intitulée « Visibiliser les femmes dans l'usage de la langue française par les institutions ». L'objet de cette de mesure, dont la mise en place tombe sous la responsabilité directe de la ministre Linard, est ainsi explicitée dans le Plan : « Afin d'adapter et de généraliser un langage qui reflète et inclut tant les femmes que les hommes, réviser le décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre pour le rendre plus effectif et pour tenir compte des débats sur les différentes formes d'écriture inclusive. »²⁵ Ainsi, il est à noter que le décret féminisation adopté en 2022 par le Gouvernement de la FWB est une révision de la version de 1993 qui, nous le verrons, entend actualiser le texte en fonction des avancées liées aux enjeux sociaux de genre et aux évolutions du langage inclusif. Ensuite, au regard de l'étude de cas en "école d'ingénieurs", il importe de relever la mesure 2.6, intitulée « Ouvrir le Champ des possibles des filles et des garçons dans le cadre de l'orientation scolaire ». L'objet de cette mesure est ainsi explicité : « Promouvoir une campagne visant à encourager une orientation scolaire et professionnelle dégagée de stéréotypes sexistes (combattre les présomptions d'incompétence ou de qualité innée visant les femmes ou les hommes, visibiliser les témoignages de personnes effectuant un métier où leur genre est sous-représenté...). Dans l'enseignement secondaire, lancer une campagne de visibilisation de femmes actives exerçant dans les filières STEAM (sciences, techniques, ingénierie, arts et mathématiques) pour encourager des modèles identificatoires. Améliorer l'information et le cheminement des élèves

²⁴ « Se dit d'une personne dont le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffère des attentes de la société, est considérée comme « non conforme, non traditionnelle, hors catégorie ». Ce terme définit donc toutes les lettres du sigle LGBTQI+. Il s'agissait à l'origine d'une insulte en langue anglaise, qui a été réemployée sous le principe de « réappropriation du stigmatisé » et qui est aujourd'hui positive et souvent associée à la culture artistique. » (Glossaire 2023, RainbowHouse).

²⁵ Plan Droits des Femmes 2020-2024, « Axe 2 », p.21.

vers des choix d'orientations non stéréotypées. Soutenir les activités parascolaires qui organisent des initiations à la connaissance des métiers où, soit les femmes, soit les hommes, sont peu représentés. Inclure explicitement la question du genre lors de la mise en place des « Assises de l'orientation » prévues par la DPC »²⁶ La responsabilité de la mise en œuvre de cette mesure est quant à elle attribuée aux ministres Caroline Désir pour l'enseignement obligatoire et Valérie Glatigny pour l'enseignement supérieur et la recherche. S'agissant d'agir sur les stéréotypes de genre et les représentations dans le domaine des STEAM, il semble utile de faire le lien entre les deux directives précitées et de souligner leur interdépendance. Bien que le langage inclusif ne suffise à régler la question de la sous-représentation des femmes dans un domaine d'études et un secteur professionnel à prédominance masculine, il semble toutefois constituer un levier essentiel puisque le langage forge les représentations.

1.2.2 LE LANGAGE EST POLITIQUE : LE COMBAT DU CABINET LINARD

1.2.2.1 Rendre visible : la performativité du langage

Marie Loison et al. interrogent le caractère politique du langage inclusif. En citant Raphaël Haddad²⁷, elles le définissent comme un « langage non sexiste [qui] utilise différentes techniques, graphiques et syntaxiques, pour "assurer une égalité des représentations entre les femmes et les hommes" [...] et lutter contre le sexisme et les inégalités de genre. » Et d'ajouter qu'il s'agit « de rendre visibles des femmes et des personnes non binaires, à l'oral ou à l'écrit, en s'opposant à l'idée que le masculin et les hommes représenteraient l'universel [et que les] termes langage non discriminant, épïcène, égalitaire, inclusif, dégenré, non sexiste, démasculinisé, etc. renvoient au même enjeu : bannir l'emploi d'un langage qui reproduit les rapports de genre. » (Loison et al., 2020, p.5). Cet enjeu politique de la langue, le Cabinet Linard en a bien conscience et c'est d'ailleurs ce que la ministre choisit de mettre principalement en avant dans l'exposé des motifs du projet de décret²⁸. En revenant sur les usages de la langue au cours de l'histoire, notamment par rapport aux grammairiens interventionnistes du 18^e siècle, qui ont imposé l'usage du masculin « pour englober les deux genres », elle rappelle que ces normes visant à « valoriser l'uniformité » ont rendu le discours sexiste et contribué à

²⁶ Plan Droits des Femmes 2020-2024, « Axe 2 », p.19.

²⁷ Raphaël Haddad est directeur et fondateur associé de l'agence de communication éditoriale et d'influence « Mots-clés ». C'est notamment à cette agence qui se dit engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes, qu'est dû en français le terme « écriture inclusive ». Il est donc intéressant de noter à cet égard qu'il s'agit en français d'un concept est issu du marketing.

²⁸ *Projet de décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles*, Parlement de la Communauté française, 21 septembre 2021, [doc. 286 \(2021-2022\) n°1](#).

invisibiliser les femmes »²⁹. Cette démonstration vise à mettre en lumière l'instrumentalisation à l'œuvre dans la codification de la langue française, telle qu'apprise dans les grammaires classiques. Outre l'enjeu de la visibilité des femmes dans le discours qu'elle prend soin de mettre en avant, elle souligne qu'il s'agit également de « déconstruire les représentations inhérentes à la division sexuelle du travail ». Le fait de mettre en lumière le caractère construit des représentations au travers de la langue, nous rappelle la plasticité d'une langue vivante qui est un « fait social », comme le propose le linguiste Saussure aux prémices du structuralisme en linguistique (Wald, 2012). Selon ce point de vue décrit par Wald, l'individu « n'a pas directement prise sur ses règles » (p.3) et la langue est donc tributaire des évolutions sociétales et pratiques langagières, via des « mécanismes de transmission sociale ». La langue appartient donc à la « collectivité humaine qui la parle » et non à un groupe d'élite qui édicte des règles qui peuvent s'avérer trop rigides et insuffisantes au regard des enjeux sociétaux toujours mouvants. Ainsi, le projet de révision du décret de 1993 s'inscrit en droite ligne avec cette idée d'adaptabilité du langage aux évolutions sociétales et aux besoins de ses usagers et usagères. Lors de la discussion générale qui suit l'exposé des motifs dans le « rapport de commission » du 28 septembre 2021³⁰, Margaux De Ré, députée Écolo, souligne la performativité du langage et le fait que « la manière dont on nomme les choses a un impact concret sur la réalité, [contribuant] à façonner les imaginaires et à construire les représentations ». En effet, comme le rappelle le psycholinguiste Pascal Gyga, langage et pensée sont intimement liés. Il cite l'exemple d'Edward Sapir, anthropologue et linguiste, qui émet l'idée que « si des personnes n'utilisent que deux mots pour parler de toutes les couleurs que nous avons autour de nous, cela indique qu'elles ne voient le monde qu'à travers de deux couleurs » (Gyga et al. 2021, p.16). Le langage est donc performatif et c'est en cela qu'il constitue un véritable outil dans la lutte pour visibiliser les minorités de genre et légitimer leur présence partout où une division genrée s'opère.

1.2.2.2 Purisme linguistique et accessibilité

Cette question de l'impact de la langue sur « la division sexuelle du travail » et la sous-représentation genrée dans certains métiers et fonctions traverse les débats parlementaires et récolte l'approbation et soutien de tous les partis. Lors de la discussion générale qui suit

²⁹ Les grammairiens du 18^e siècle ont notamment inscrit les normes dans les discours avec la fameuse formule « Le masculin l'emporte sur le féminin ».

³⁰ *Projet de décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles*, Parlement de la Communauté française, « Rapport de commission » du 28 septembre 2021, par Margaux De Ré, [doc. 286 \(2021-2022\) n°2](#), p. 12.

l'exposé des motifs en Commission préparatoire, mais également lors de la Séance plénière qui adoptera le décret le 13 octobre 2021³¹, on peut notamment relever à ce sujet les interventions de Sophie Pécriaux (PS), Véronique Durenne (MR), Amandine Pavet (PTB), Benoît Dispa (cdH)³² ou encore Margaux De Ré (Ecolo). Si la portée politique semble assez évidente que pour faire consensus à l'unanimité des partis, il n'en reste pas moins une réelle tension entre cet aspect politique à défendre et l'aspect linguistique qui divise sur la question des contraintes formelles, que ce soit en termes d'orthographe ou de lisibilité. Cette préoccupation formelle est exprimée dans l'avis du CLFPL du 4 octobre 2017³³. La question de la lisibilité porte en substance deux enjeux : le purisme de la langue et l'accessibilité. D'une part, ce sont souvent les contraintes formelles qui sont mises en avant, que ce soit au niveau de l'orthographe, de l'usage du point médian ou des formes doubles³⁴. Celles-ci alourdiraient le texte et certaines sonorités seraient jugées esthétiquement disgracieuses, de par leur caractère inhabituel à l'oreille. D'autre part, la question de l'accessibilité brasse des aspects intersectionnels quant à des publics marginalisés qui maîtriseraient peu le français, voire qui sont analphabètes, ou encore en situation de handicap ou présentant des difficultés spécifiques liées à la pratique de la langue (notamment pour la lecture et la rédaction). Dans l'exposé des motifs du décret, la ministre Linard ne manque pas de prendre en compte ces tensions. Seulement, cela semble constituer un nœud de discorde dans le sens où les mises en garde contre certaines pratiques de communication inclusive viennent à diluer la question politique du genre énoncée ci-avant, qui est pourtant l'enjeu principal sur lequel tout le monde semble s'accorder. Sur ce point, le CLFPL préconise de déterminer des priorités entre « le souci de visibilités des femmes », celui d'alléger les contraintes formelles pesant sur le français et celui de « la lisibilité des textes »³⁵. Si ces arguments semblent parfois se contredire, le décret et l'arrêté d'application du décret³⁶ offrent une variété de techniques et d'outils, dont l'usage peut être alterné et qui permettent ainsi de rendre une communication inclusive sans poser le problème de la lisibilité de l'accessibilité. La présente étude peut à cet effet servir d'exemple dans le sens où elle est

³¹ [Séance du mercredi 13 octobre 2021, « compte rendu intégral », Parlement de la Communauté française, CRI n°4.](#)

³² Le cdH a entretemps changé de nom. Il se dénomme à présent « Les Engagés ».

³³ [Avis du Conseil de la langue française et de la politique linguistique relatif à la rédaction dite inclusive adopté en séance plénière du 4 octobre 2017](#), p.1.

³⁴ Les formes doubles intégrales juxtaposent le masculin et le féminin (ex : les étudiants et les étudiantes). Les formules doubles abrégées utilisent le point médian (ex : les enseignant.es).

³⁵ [Avis du Conseil de la langue française et de la politique linguistique relatif à la rédaction dite inclusive adopté en séance plénière du 4 octobre 2017](#), p.1.

³⁶ [Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant exécution du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.](#)

entièrement écrite en communication inclusive et ne pose à priori pas cette difficulté de lisibilité. L'erreur consisterait donc à laisser croire que la communication inclusive est l'abus d'une seule technique parmi celles que propose le décret, comme mettre des formules doubles intégrales ou des points médians à toutes les phrases en ignorant la variété d'autres techniques à disposition, comme les termes collectifs, les termes épiciques, les formes passives, etc. Pourtant, les discours médiatiques foisonnent de ce genre d'argument offensif en vers la communication inclusive. Comme souligné dans une carte blanche, « la plupart des argumentaires relèvent de la réaction épidermique car on le sait, quand on touche à la langue, on touche à la loi et au sacré. Encore faut-il que ces arguments se basent sur une vraie connaissance du sujet. » (Rosier, Vervier et Kaufer, 2022). Aussi, sur la question de l'intersectionnalité, il importe de rester critique par rapport à l'instrumentalisation des minorités dans les débats médiatiques et politiques, et de nuancer les propos en écoutant les personnes directement concernées, qui se situent à l'intersection de diverses formes de discriminations (validisme, sexisme, transphobie, racisme, classicisme ...). À titre d'exemple, le Réseau d'Études HandiFéministes avait publié un billet en 2020 pour « dénoncer la récupération du handicap par les personnes qui s'opposent à l'écriture inclusive. Écrit par les personnes concernées par le validisme et le sexisme, ce billet demand[ait] aux personnes non concernées de cesser de brandir l'argument de la cécité, de la dyslexie ou de la dyspraxie pour justifier leur position, et aux personnes concernées mais réactionnaires d'arrêter de parler au nom de toute la communauté handie. » De même, la critique de la communication inclusive ne provient pas forcément de personnes pro LGBTQIA+ et de nombreuses recherches proposent des formes innovantes en termes de communication inclusive, telles que celles de la linguiste Alpheratz³⁷ autour de nouvelles formes grammaticales neutres, comme : « citoyan » ou « autaire », des contractions comme « ellui » pour désigner le féminin « elle » et le masculin « lui » ; « les copaines » pour désigner le féminin « copine » et le masculin « copain », ou encore un néologisme pour une devise républicaine inclusive « Liberté, Égalité, Adelphité ». Autre exemple, *Bye Bye Bynary*³⁸ qui se définit comme une « collective » franco-belge travaillant sur des propositions expérimentales typographiques.

³⁷ <https://www.alpheratz.fr/>

³⁸ <https://genderfluid.space/>

1.2.2.3 Coercitif ou incitatif?

Si le décret de 1993 accusait déjà un manque de prise de position, malgré la volonté de le pallier explicitée dans l'exposé des motifs de la version de 2021³⁹, les débats autour du nouveau décret semblent asseoir une ambiguïté persistante. La question de masculin générique figure parmi ses pierres d'achoppement, que ce soit dans les avis du CLFPL, dans les discussions parlementaires ou dans le décret même. En effet, il est difficile de dégager une position claire, malgré les discours en faveur de la visibilisation des femmes dans les recommandations officielles. Un des avis du CLFPL y oppose ainsi un féminin « exclusif », forme "marquée" et un masculin neutre, forme "non marquée", ne servant pas uniquement « à la désignation des seuls individus mâles »⁴⁰. Le décret féminisation du 14 octobre 2021 préconise un recours avec parcimonie, « pour des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité », « à l'acception générique de la forme masculine et de préférence réservée à la désignation des ensembles mixtes lorsque le caractère mixte de ces ensembles est préalablement établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours ». Pourtant, le masculin générique tend à invisibiliser les femmes et, comme le démontrent certains travaux de psycholinguistique, l'utilisation du masculin pour désigner un groupe mixte active « spontanément une représentation masculine, et ce malgré le rappel de son interprétation générique. » (Gygax et al. 2021, p.91). Aussi, comme l'a notamment souligné Éliane Viennot tout au long de ses travaux, au cours de l'histoire, la langue française a plutôt subi une masculinisation, puisque nombre d'archives littéraires attestent de formes féminines largement usitées avant l'avènement des grammaires françaises. Et le fait même de considérer qu'il y a un masculin "générique" contribue à construire une vision masculine neutre qui devient vision d'autorité et gage d'objectivité. La question du masculin générique semble donc se placer en porte-à-faux avec la volonté affichée du décret de lutter contre les stéréotypes genrés dans les représentations.

Une autre ambiguïté majeure réside dans le fait de ne pas pouvoir clairement trancher par rapport au caractère coercitif ou incitatif du décret. Si un décret a par essence une force normative, cela ne peut se tenir complètement étant donné qu'aucune sanction ni cadre d'évaluation ne sont prévus pour vérifier l'application du décret. Cette ambiguïté est d'ailleurs relevée par le député Benoît Dispa (cdH) : « Pour utiliser une formule surréaliste, ce décret n'en est pas un. Un décret au sens classique a force de loi, impose des normes, fixe des obligations,

³⁹ *Projet de décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles*, Parlement de la Communauté française, 21 septembre 2021, [doc. 286 \(2021-2022\) n°1](#), p.5.

⁴⁰ *Offres d'emploi et écriture inclusive. Avis à partir d'une réflexion sur l'emploi des genres grammaticaux*, Conseil de la langue française et de la politique linguistique, 2019.

établit des interdictions. Ici, rien de tel. Comme l'a signalé le CLFPL, ce projet de décret est incitatif, ce qui, à mon sens, est une espèce d'oxymore. C'est un décret suggestif qui contient un certain nombre de recommandations bienvenues, mais sans réelle portée normative. »⁴¹

L'argument de la portée symbolique est mis en avant dans les débats, même si le cabinet Linard entend la dépasser. Jacques de Maillard et Daniel Küber soulignent, à partir des théories de Matland par rapport à la mise en œuvre des politiques publiques, que « les politiques contemporaines échappent difficilement à l'ambiguïté, parce qu'elle est souvent une façon d'obtenir des compromis politiquement viables entre des acteurs ayant des points de vue contradictoires » (de Maillard et Küber, 2015, p.98). On peut aisément faire le parallèle entre cette théorie et l'ambiguïté qui subsiste autour du décret, que ce soit dans les débats ou dans son application. Quoi qu'il en soit, il reste le fruit d'un compromis, et malgré le caractère antinomique de sa forme, la ministre Linard rappelle que « le décret de 1993 était déjà incitatif [mais qu'il] a cependant permis certaines avancées. »⁴² Et sur la question de l'évaluation, « elle explique d'une part qu'il n'est pas aisé pour le Gouvernement de mener un travail d'évaluation dans le cadre de décrets incitatifs et d'autre part que des travaux universitaires sont en cours sur la pratique de la langue inclusive. » Enfin, la question de l'ambiguïté a des racines bien plus profondes puisque les pratiques liées à la communication inclusive, et notamment la question du masculin générique, ne font pas l'unanimité parmi les linguistes. De plus, le fait même que coexiste un guide comme « Inclure sans exclure » avec le décret pose question. En effet, la FWB a publié ce manuel écrit par les linguistes Anne Dister et Marie-Louise Moreau et préfacé par le linguiste Bernard Cerquiglini, qui se présente comme guide de bonnes pratiques de rédaction inclusive. Le guide est accessible en ligne, à destination des institutions de la FWB et notamment des établissements d'enseignement supérieur francophones. Plus qu'un outil descriptif reprenant les différentes techniques en matière de communication inclusive, le fascicule téléchargeable affiche dès la préface, écrite par le linguiste Bernard Cerquiglini, des positions politiques ou idéologiques derrière des conseils qui sont édictés comme une "recette miracle", sur un ton enjôleur et injonctif : « La langue française est-elle sexiste ? [...] Vous comprendrez que la langue a son histoire et sa logique, que la meilleure intention ne saurait corrompre. » ; « Vous saisirez, enfin, l'éminente complexité de ce que l'on nomme "la politique linguistique" » ; « Lisez Inclure sans exclure pour le brio, la finesse et la portée de sa

⁴¹ [Séance du mercredi 13 octobre 2021, « compte rendu intégral », Parlement de la Communauté française, CRI n°4](#), p.15

⁴² *Projet de décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles*, Parlement de la Communauté française, « Rapport de commission » du 28 septembre 2021, par Margaux De Ré, [doc. 286 \(2021-2022\) n°2](#), pp. 14-15.

démonstration. » (p.7). Après lecture attentive du guide, il en ressort de nombreuses répétitions à propos de cette idée que le féminin est exclusif, contrairement au masculin qui, lui, a bel et bien la propriété d'inclure le féminin dans son emploi "générique", soutenu par un capital grammatical qui fait office d'argument d'autorité. On peut ainsi aisément compléter son intitulé : « Inclure [le féminin] sans exclure [le masculin] ». Le sous-titre du guide n'en demeure pas moins explicite sur la position affichée « Les bonnes pratiques de rédaction inclusive ». Le déterminant défini "les" laisse entendre que ces pratiques sont les seules valables, propos accentué par l'usage du qualificatif "bonnes", qui sous-entend qu'il y en a de mauvaises. Pour ces raisons, on peut considérer que le guide s'inscrit alors en faux avec le décret féminisation qui, comme l'a largement argumenté la ministre Linard, ne prétend pas imposer une manière de faire en matière d'écriture inclusive, mais entend plutôt ouvrir le champ des possibles avec les techniques déployées, selon les contextes et les besoins des utilisateurs et utilisatrices. La coexistence du décret et du guide « Inclure sans exclure » sont donc une incohérence qui laisse les organismes institutionnels de la FWB dans une forme de confusion. Cela pose question d'autant plus qu'Anne Dister et Marie-Louise Moreau sont « deux linguistes reconnues et ferventes défenseuses de la féminisation » comme l'explique Laurence Rosier dans un entretien à Axelle Magazine (Rosier, 2020). Il semble donc primordial de pouvoir réellement guider le public cible de ces politiques publiques, en offrant des formations et des outils qui permettent d'allier théorie et pratique en toute cohérence. Néanmoins, la ministre Linard semble consciente de ce problème étant donné qu'elle précise déjà lors de la défense du projet de décret qu'une mise à jour de ce guide est en cours. La question d'un nouveau guide qui remplacerait l'ancien, en accord avec les recommandations du décret, a été posée dans diverses instances. C'est notamment le cas du Comité femmes et sciences, où il a été confirmé que la FWB et le CLFPL préparaient la publication d'un nouveau guide pour la rentrée académique 2023. Si l'on peut se réjouir de cet aboutissement, on peut souligner la période de deux ans écoulée entre le décret et la prochaine mise à disposition du guide. On peut également se poser la question de la manière dont sont décidées les mesures liées au genre, de l'interconnexion entre les différentes sphères intervenant dans la mise en œuvre de ces mesures (la sphère politique, la sphère administrative et le terrain) et du synchronisme auquel il serait bénéfique de veiller pour plus d'efficacité dans la mise en œuvre des politiques. Malgré la large consultation sur laquelle sont bâtis le Plan Droits des femmes et le décret féminisation, les connexions semblent s'être noyées dans les méandres du genre administratif au détriment des publics cibles. Cela pose la question des priorités des agendas politiques qui n'ont parfois "pas le temps" d'attendre le terrain, alors même que les décisions concernent ce dernier. *Gender washing*, contraintes politiques de

rendement ? La question est complexe et implique aussi des prises de position assumées et des efforts budgétaires de la part du gouvernement. De plus, en termes de genre, la réception des politiques est parfois lente, car elle doit également composer avec des résistances sur le terrain.

2. Étude de cas : quelle réception du décret dans une "école d'ingénieurs" ?

2.1 MÉTHODOLOGIE

Étant donné l'étendue géographique et la diversité du paysage de l'enseignement supérieur en FWB, que ce soit en termes de forme d'enseignement, de structure, d'héritage institutionnel, de domaine d'études ou d'état de l'égalité de genre, l'étude de cas semblait plus pertinente et réaliste pour répondre aux contraintes imposées par le format de mémoire dans le cadre d'un master de spécialisation. Si les limites de l'étude de cas résident dans le fait qu'elle permet difficilement de généraliser des observations, celle-ci présente l'intérêt de décrire et de comprendre un cas individuel dans la particularité de son contexte. Dans ce cas précis, cette approche permet de mettre en lumière le lien entre résistances à la communication inclusive et résistances au changement culturel et social dans un contexte donné. Le choix de l'"école d'ingénieurs" répond à la volonté d'analyser l'éventuelle utilité du décret féminisation dans le combat qui consiste à attirer davantage de femmes dans le domaine des sciences et technologies. L'étude de cas étant anonymisée, il ne sera en revanche pas précisé l'emplacement géographique de l'école, si ce n'est qu'elle se situe dans le périmètre de la FWB et qu'elle est donc visée par le décret qui nous occupe. Il est également intéressant de préciser la dimension temporelle dans laquelle est menée l'étude. Le présent mémoire s'inscrit dans l'année académique 2022-2023, et l'étude de cas se déroule sur une durée d'un mois, en mai 2023, après avoir préparé le terrain en amont (choix de la méthodologie et prise de contact). L'étude de ce terrain s'est faite à partir d'entretiens qualitatifs et semi-directifs, d'un sondage auprès de la communauté étudiante, d'observations de terrain (cours ouverts, exposés de travaux pratiques), ainsi que d'un corpus de communication officielle de l'établissement⁴³ et d'un corpus de données statistiques. L'intention de cette étude n'est pas de reproduire *in extenso* le contenu des entretiens, mais plutôt d'en distiller les extraits qui nous intéressent dans le cadre

⁴³ Le corpus de communication officiel (mail, pages du site internet, etc.) n'est pas dévoilé ici pour préserver l'anonymat. Il est cependant transmis aux personnes intervenant dans l'évaluation.

de l'analyse qui suit⁴⁴. L'échantillonnage des personnes enquêtées a été établi sur base de leur fonction, de leur genre et du rôle qu'elles pouvaient avoir dans l'application du décret féminisation. Le panel des personnes enquêtées s'est également étoffé au fil des contacts pris sur le terrain. Il est à noter aussi qu'une des personnes interrogées s'est elle-même portée volontaire, montrant de l'intérêt pour les questions de genre. Il s'agissait d'un enseignant. Le panel se compose des profils suivants :

- » deux enseignantes que nous nommerons indifféremment "une enseignante";
- » deux enseignants que nous nommerons indifféremment "un enseignant";
- » une chercheuse et enseignante référente pour les questions des genres dans la recherche que nous nommerons "référente genre et recherche"
- » une personne occupant un poste de direction dans l'"école d'ingénieurs" subalterne à la direction générale de la haute école que nous nommerons "la direction interrogée" ;
- » une personne s'exprimant au nom de la cellule communication que nous nommerons "cellule communication" ;
- » un entretien groupé de deux profils administratifs (une chargée de mission conseillère auprès des autorités et une employée aux ressources humaines) faisant partie d'un groupe de travail constitué autour des questions de genre, que nous nommerons "GT genre" ;
- » une étudiante et un étudiant du « bachelier en sciences de l'ingénieur », que nous nommerons "étudiante" et "étudiant". Leurs propos seront désignés comme étant issus des entretiens, pour les distinguer de ceux issus du sondage envoyé à la communauté étudiante.

Les entretiens ont été semi-dirigés selon les grands axes thématiques suivants :

- » le profil des personnes (parcours d'études et professionnel, fonction actuelle dans l'établissement) ;
- » les aspects de genre sur le terrain (mécanismes observés par les personnes sur le campus, dans les auditoriums, entre collègues, etc.) ;
- » les dispositifs de genre au sein de l'établissement (politique genre, actions de sensibilisation, information, etc.) ;

⁴⁴ Pour respecter un maximum l'anonymat des personnes, les transcriptions brutes des entretiens ne sont pas annexées au présent mémoire, mais ont été transmises et restent accessibles pour les personnes intervenant dans l'évaluation.

- » le décret féminisation et la communication inclusive au sein de l'établissement (connaissance du décret, information, sensibilisation, formation).

Les entretiens se sont déroulés sous la forme d'une conversation abordant plus largement les questions de genre au sein de l'"école d'ingénieurs", partant du postulat que les personnes enquêtées n'auraient pas forcément connaissance du décret féminisation. Aussi, l'objet de l'étude de cas est de rendre compte d'un contexte particulier et de son éventuelle réception du décret, ou de sa méconnaissance, et plus largement, des conditions favorables, ou pas, à la mise en place de mesures liées au genre. Le cadre du mémoire de spécialisation étant limité, il semblait plus confortable et réaliste de recueillir les témoignages de la communauté étudiante par le biais d'un sondage. De plus, lors d'un événement public au sein de l'école, l'occasion d'interroger un étudiant et une étudiante s'est présentée. Concernant le sondage, il semble intéressant de souligner que le jour même de sa diffusion auprès de la communauté étudiante, avec le concours des autorités, cent personnes avaient répondu au formulaire. Cela montre l'intérêt que suscitent les questions de genre auprès des jeunes, d'autant plus que rien ne laissait présager un tel succès. En effet, les autorités ne pouvaient garantir un taux de réponse satisfaisant, compte tenu du fait que la période (avant les examens) ne paraissait pas idéale et que l'envoi du sondage coïncidait avec la diffusion d'autres sondages d'évaluation des cours, qui sont généralement envoyés à cette période. À la clôture du sondage, 113 réponses ont été recueillies au total, dont 88 étudiants se genrant en tant qu'hommes, 24 étudiantes se genrant en tant que femmes et un étudiant ayant coché la case "non défini". Pour l'analyse des résultats, nous considérerons un total de 112 réponses, étant donné que la seule personne ayant coché la case "non défini" invalide sa participation par le fait même d'exprimer dans une cellule prévue pour déposer un commentaire ou témoignage libre : « je trouve qu'il est inutile de renseigner la mention autre lors du choix de sexe en début de document. » Ce commentaire ne nous permet donc pas d'affirmer si cette personne est non binaire, souhaite se genrer au neutre, ou ne mentionner aucune information relative au genre, pas moins qu'elle ne permet d'affirmer si elle se genre au masculin ou au féminin. Les étudiants représentent 78,5% et les étudiantes 21,5% des personnes ayant répondu au sondage. Considérant donc que la population étudiante dans l'"école ingénieurs" en 2021-2022⁴⁵ était d'environ 14% de femmes et de 86 % d'hommes, on peut considérer qu'il y a proportionnellement plus de femmes qui ont répondu au sondage. Le sondage étant complètement anonymisé, les résultats sont consultables via le lien en note de

⁴⁵ N'ayant pas les chiffres pour l'année académique qui nous occupe

bas de page.⁴⁶ Concernant le contenu des questions, il est à noter qu'elles ne concernent pas directement le décret féminisation, mais plutôt la mixité et les stéréotypes de genre en "école d'ingénieurs" et les effets qui en découlent. En effet, bien que faisant partie du public cible des politiques de genre de l'enseignement supérieur, la communauté étudiante ne porte pas directement la responsabilité de l'application du décret dans les communications officielles. De plus, le sondage vise à rendre compte autant que possible du contexte de l'étude de cas et de la perception qu'en ont les étudiants et étudiantes. L'observation de deux cours ouverts (un cours de mécanique en 1^{re} année de bachelier et un cours de mathématiques en 2^e année de bachelier en sciences de l'ingénieur industriel), ainsi que l'observation d'un événement, où des étudiants et des étudiantes présentaient en groupe des travaux pratiques, ont également permis d'analyser quelques mécanismes d'un point de vue du genre et de les voir évoluer spontanément dans le cadre de leur formation. Les données statistiques fournies par la direction ont surtout permis d'avoir une vue sur l'état de la représentativité femmes-hommes au sein du public étudiant. Quant à l'analyse d'un corpus de communication officielle de l'établissement, en interne et vers l'extérieur, a permis de rendre compte de la pratique de la communication inclusive de l'établissement et de son application en rapport aux recommandations du décret. En vue de procéder à l'analyse qualitative, la matière ainsi issue de l'enquête sera mobilisée selon la grille de lecture ci-après. Le choix des thématiques qui la compose a pour objectif de mettre en lumière des constats et de formuler des hypothèses quant à la problématique posée par la présente étude. Après quelques considérations générales sur la réception du décret, nous analyserons donc le contenu de l'enquête à travers les angles suivants : la difficile féminisation d'un nom de métier, le masculin "épïcène", ainsi que les néologismes et l'intersectionnalité. Aussi, il s'agira de veiller à une triangulation des données, en les mettant en lien avec d'autres sources et concepts permettant une analyse éclairée au prisme du genre.

2.2 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LA RÉCEPTION DU DÉCRET

Avant toute chose, il importe de préciser que les premiers contacts pris au sein de l'établissement, avec les autorités, la cellule communication et les personnes référentes pour les questions de genre, ont permis de poser le contexte de l'enquête et l'état des lieux par rapport à la réception du décret.

⁴⁶ Les résultats du sondage sont accessibles via le lien suivant : https://docs.google.com/forms/d/1KduthUbpsUJ023JsYyleICQaJAdVKO_rhtyOhAAcvB0/viewanalytics

2.2.1 BIEN FAIRE, MAIS PAS TROP

Au niveau de la direction interrogée dans le cadre de l'enquête, lorsque le sujet du décret féminisation est abordé, on relève une méconnaissance de l'existence de ce décret. Les réponses sont hésitantes : « Je ne suis pas sûre, non, non. » Néanmoins, concernant la communication inclusive, ces personnes affirment que l'obligation de l'appliquer dans les communications officielles vers l'extérieur est communément accordée au sein de l'établissement (sans que cela ne soit inscrit nulle part), contrairement aux communications internes pour lesquelles elles constatent un manque d'attention. Cela expose l'absence de politique claire et assumée en la matière, mais également de la responsabilité de ce genre de décisions, ainsi que la communication en provenance des plus hautes autorités de l'établissement. D'après la direction interrogée, aucune sensibilisation ou formation n'est proposée aux personnes occupant des postes de direction, mais elle imagine que cela est proposé à la cellule communication. Pourtant, interrogée à cet égard, la cellule communication affirme ne pas avoir de formation qui soit proposée aux membres de l'équipe, mais plutôt une « ligne de conduite » dont les critères ne sont pas très clairs. Consciente du rôle de la langue dans la construction des représentations mentales et du levier qu'une communication inclusive peut constituer pour arriver à une société plus égalitaire, la cellule communication s'impose cette « ligne de conduite », qui consiste en un comité de lecture ayant pour objet de se relire entre collègues. Seulement, alors qu'il eût été attendu que le département ait connaissance du décret féminisation, lorsque le décret est évoqué, c'est loin d'être le cas. La cellule communication semble tiraillée entre la volonté de bien faire en ne « laissant rien passer » et un questionnement toujours présent quant à la lisibilité et l'accessibilité : « je me demande si on ne brouille pas la lecture et s'il n'y a pas de meilleure façon de le faire ». En l'absence de formations et de directives plus claires, la cellule communication gère comme elle peut ce qu'elle qualifie de « vrai casse-tête » et applique surtout le point médian, comme solution pour « neutraliser », plutôt que de visibiliser de manière plus assumée. Le discours tenu par la cellule communication fait ainsi apparaître une volonté de visibiliser, mais pas trop, que ce soit par la communication écrite ou visuelle. Cette volonté de se modérer dans une lutte qui puisse être considérée comme féministe dans un contexte à priori peu favorable peut être également perçue comme une stratégie pour avancer en douceur, sans que cela ne soit forcément conscient : « Ce qui est compliqué, c'est la gymnastique, c'est de ne pas y aller avec nos grosses bottes et de montrer des filles pour montrer les filles. » Le même discours se retrouve, mais en moindre mesure, au niveau d'un GT genre qui réunit des personnes occupant des postes de direction, des enseignants et enseignantes, mais

aussi du personnel issu des ressources humaines et autres postes administratifs. Ce GT, dont la mise en place est récente au moment de l'enquête, affiche une vraie volonté d'améliorer les choses et réfléchit à la mise en place d'un plan stratégique au travers d'une politique genre. Le GT se réjouit également de la désignation d'une personne contact genre au sein de l'établissement, qui se concrétise avec l'adoption du projet de décret obligeant dorénavant l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur en FWB à désigner une personne contact genre⁴⁷. Néanmoins, là aussi, il subsiste la volonté de ne pas « trop en faire » afin d'éviter la stigmatisation des dispositifs autour du genre. Mais c'est aussi par un « optimisme » affiché que ces personnes estiment que les choses évoluent lentement, mais dans le bon sens.

2.2.2 OPTIMISME, NAÏVETÉ OU IGNORANCE STRATÉGIQUE ?

Il est à noter que la question des inégalités de départ est absente de ce discours. Selon l'adage « toutes choses égales par ailleurs » utilisé en sociologie, ce genre de position tend à relever des discriminations dans un contexte qui est égalitaire à la base. Or, cela ne semble pas suffisant dans le sens où l'on part d'un terreau profondément inégal, qui dépasse les murs de l'institution. Concernant la communication inclusive, le décret est également méconnu au niveau du GT, qui néanmoins se dit conscient de la nécessité d'une prise de position au niveau des autorités en la matière. De même, la conscience de l'enjeu politique et du levier qu'une communication inclusive pourrait constituer dans la lutte contre les stéréotypes de genre et les représentations mentales est bien présente. Seulement, à ce niveau-là aussi, les personnes affichent de vrais questionnements par rapport à la complication des discours. Les personnes les plus impliquées dans les questions de genre, se disent persuadées que les mentalités vont évoluer concernant la communication inclusive, mais se disent parfois « troublées » par certaines pratiques qu'elles ne comprennent pas ou auxquelles elles disent « ne pas être habituées ». Aussi, la communication inclusive est également perçue de manière restreinte, dans sa forme écrite. La communication inclusive est réduite au point médian et communiquer de façon inclusive à l'oral semble encore plus compliqué : « On se pose aussi des questions, quid de l'utilisation orale de l'écriture inclusive pour faire un discours ? ». Ainsi, le manque de formation et de sensibilisation au sujet de la communication inclusive crée un mélange de "bon sens", qui fait reposer la responsabilité sur les personnes, et d'autocensure de la part des femmes par rapport à des pratiques qui visent à les visibiliser les femmes : « étant une femme, moi-même, j'y suis sans doute moins attentive. Dans ma tête, je ne fais pas de différence. Je pense qu'on est plus prudent,

⁴⁷ [Projet de décret portant diverses mesures en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion social et d'hôpitaux universitaires](#), adopté en séance plénière du Parlement de la FWB le 24 mai 2023.

sans doute quand on [...] est un homme, puisqu'on pourrait nous accuser de sexisme. » (la direction interrogée à propos de la communication inclusive) ; « Après à mon humble avis, c'est un avis personnel, c'est bien de mettre en lumière, mais c'est bien également de ne pas trop le mettre en lumière parce que ça fait aussi un peu stigmatisation. » (le GT genre à propos des actions visant à attirer les filles vers les études de sciences et technologies). Les questions de la langue amènent ainsi rapidement à la question de la ségrégation horizontale⁴⁸, ce qui renforce l'idée qu'il semble illusoire de dépolitiser la communication inclusive.

2.2.3 MÉCONNAISSANCE DES OUTILS ET BESOIN DE FORMATION

Enfin, de toutes les personnes interrogées, une seule a confirmé avoir entendu parler du décret féminisation au sein d'un groupe externe à l'établissement, traitant des questions de genre et de recherche en haute école et dépendant de SynHERA. Cette personne, qui est référente genre pour les questions de recherche, s'attèle à intégrer la dimension genre dans la recherche via l'élaboration d'un *Gender Equality Plan* (GEP). Il s'agit d'une obligation au niveau européen à laquelle est notamment soumis le secteur de la recherche et qui constitue un critère d'éligibilité pour obtenir des financements. Le GEP représente donc une stratégie institutionnelle et une série d'engagements et d'actions qui visent à promouvoir l'égalité des genres au sein de la recherche et de l'innovation⁴⁹. Dans ce cadre, la référente genre et recherche est aussi la seule personne de l'"école d'ingénieurs" à se former sur les questions de genre, projet de formation soutenu par la direction. La référente genre et recherche, qui a aussi des charges d'enseignement dans l'"école d'ingénieurs", est ainsi sensibilisée aux questions de genre et se montre très au fait des mécanismes sociaux et rapports de pouvoirs fondés sur le genre. Elle assure, à cet effet, le relais des avancées et obligations en la matière auprès des autorités de la haute école. Néanmoins, interrogée plus longuement sur le décret féminisation et sur la communication inclusive, elle avoue se sentir dépassée et ne pas maîtriser les outils, accusant un manque de formation à ce sujet. Au moment de l'enquête, la référente genre et recherche attend toujours un retour des autorités quant à l'application du décret qu'elle s'est empressée de relayer lorsqu'elle en a eu connaissance. Cette dernière cherchait à savoir si les autorités étaient au fait de ce décret et, le cas échéant, quelles étaient les directives à ce sujet. Sans réponse ni outil à disposition, il subsiste à ce stade un vrai questionnement quant à l'efficacité de l'écriture inclusive s'il s'agit de créer d'autres discriminations (pour les personnes dyslexiques, etc.) et la

⁴⁸ Le terme est utilisé ici pour décrire les différences de répartition en fonction du genre au sein de certains domaines d'études ; cela peut également concerner les professions ou d'autres activités.

⁴⁹ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

communication inclusive est ainsi réduite à « l'écriture inclusive » et au point médian qui, de plus, n'en est parfois pas un : « candidat-e-s » (vu sur le site de l'"école d'ingénieurs"), ou qui est utilisé à outrance donnant gain de cause aux personnes qui estiment que la communication inclusive entrave la lecture : « Nos étudiant·e·s futur·e·s instituteur·trice·s et éducateur·trices créent des machines [...] » (extrait d'une newsletter de l'établissement).

2.2.4 UNE STRATÉGIE DE L'ENTRE-DEUX

Alors, c'est à nouveau « l'épicène » qui est prôné comme stratégie "idéale", sans tenir compte des inégalités de base liées au contexte et de l'enjeu qu'une visibilisation du genre féminin représente pour les pallier. La question est donc complexe et semble dépasser des positionnements "pour" ou "contre" la communication inclusive. Il importe d'ailleurs de souligner que malgré les méconnaissances, les craintes et les réticences parfois exprimées, les enjeux derrière sont connus et les personnes rencontrées ont toujours cherché à ouvrir des portes pour que l'enquête soit menée, en montrant un intérêt pour les résultats qui en découleraient afin de « faire bouger les lignes ».

2.3 LA DIFFICILE FÉMINISATION D'UN NOM DE MÉTIER

2.3.1 PRESTIGE ET FÉMINISATION SONT-ILS ANTINOMIQUES ?

Si la féminisation des noms de métier, grade, titre et fonction semble être le volet du décret qui met tout le monde d'accord, la présente étude de cas met en évidence un nœud autour de la féminisation du nom de métier "ingénieur". Dans la liste de formes féminines de métiers, fonctions, grades et titres, l'arrêté d'application du décret⁵⁰ présente deux formes possibles pour féminiser le terme "ingénieur", à savoir "ingénieure" et "ingénieuse" (p.32), en précisant en commentaire que la forme "ingénieuse" est correcte et disponible. De plus, dans les règles de formation du féminin, l'arrêté d'application du décret émet la recommandation suivante : « Aux féminins en -eure qui ont été créés pour combler une lacune lexicale, on préférera lorsqu'ils sont disponibles les féminins en -euse, qui sont plus réguliers et plus audibles (provisseuse plutôt que provisoire). » (p.62). Pourtant, la féminisation du terme "ingénieur" présente une variation qui relève d'une forme d'hésitation. Anne-Catherine Simon et Clémence Vanhal attribuent cette

⁵⁰ [Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant exécution du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.](#)

« variation entre les formes féminines disponibles »⁵¹ au prestige de la fonction et à la morphologie de la forme féminine. Elles soulignent en effet que « plus une fonction est prestigieuse, plus on observe de réticence à la féminiser » et que « le féminin de certains noms en -eur pose problème dans l'usage », du fait que le suffixe en -euse est parfois perçu comme péjoratif et que la version en -eure rend le féminin inaudible à l'oral (Simon et Vanhal, 2022). Ces variations dont les usages diffèrent au sein des divers pays de la francophonie semblent donc liées à une subjectivité exercée sur la langue et les représentations qu'elle produit. En outre, cette hésitation autour du féminin d'"ingénieur" traduit aussi plus largement une résistance à la féminisation d'un métier d'un point de vue sociologique. De fait, il n'est pas anodin que dans le corpus communicationnel de l'étude de cas, que ce soit sur le site internet ou dans la communication interne, les seules traces du féminin qui vont être relevées, sont soit avec le point médian « ingénieur·e », soit vont s'exprimer en -eure dans de rares témoignages de femmes, et donc, à la première personne. Et dans la plupart des cas, c'est le fameux « masculin épïcène » qui sera utilisé. La forme en -euse est, quant à elle, complètement absente. De même, lorsque la question est posée en entretien, c'est la forme en -eure qui remporte unanimement l'adhésion, les personnes alléguant que la forme en -euse renvoient à un adjectif et qu'elle ne semble pas correcte, alors même qu'il leur est précisé préalablement que les deux formes sont validées dans le décret. Comme souligné par Marie-Anne Paveau à propos de la féminisation des noms de métiers, ces résistances sont fortement « ancrées dans les mentalités et soutenues par les stéréotypes. » Entrent alors en jeu plusieurs considérations, dont le risque de dévalorisation d'un métier considéré comme éminemment prestigieux, de par son caractère historique qui le lie à un imaginaire guerrier, et son influence sur nos sociétés. Il s'agit d'un métier qui a le pouvoir de transformer notre système politique, économique, organisationnel, nos habitus, nos modes de production, de consommation ou de communication. Cette idée de progrès auquel est associé le métier d'"ingénieur" présente une force transformatrice puissante qui se situe symboliquement au plus haut de ce que peut représenter le pouvoir. La sous-représentativité du genre féminin dans ce secteur n'est donc pas étonnante, étant donné que les stéréotypes de genre sont encore prégnants dans notre société patriarcale et que ceux-ci tendent à reléguer tout ce qui est féminin du côté du care, du soin aux autres, du social, de l'éducation, de la sphère domestique ou encore artistique.

⁵¹ Les autrices de l'article analysent l'usage des huit techniques recommandées par le décret féminisation sur un corpus de presse et de textes politiques publiés en Belgique francophone.

2.3.2 INCLURE

Comme indiqué précédemment, l'"école d'ingénieurs" qui nous occupe n'échappe pas à cette règle, affichant 77 femmes inscrites, pour 469 hommes au total des cursus de l'"école d'ingénieurs" pour l'année académique 2021-2022, soit un taux se rapprochant de 14 % pour les femmes et de 86% pour les hommes. Et si l'on observe la répartition femmes-hommes d'un point de vue des orientations au sein des cursus de master de l'"école d'ingénieur", on relève une majorité de femmes inscrites dans le « master en génie analytique », orientation biochimie, et une majorité d'hommes dans le « master en sciences de l'ingénieur industriel », orientation électromécanique. Ces chiffres fournis par l'école ne comprennent pas la case « autre » et restent donc encore fortement ancrés sur des stéréotypes binaires. Et bien que dans certains contextes, il est en effet utile de neutraliser le genre en matière de communication inclusive, ces chiffres appuient l'idée que dans un contexte majoritairement masculin, il importe de visibiliser les minorités, en l'occurrence les personnes qui se genrent au féminin, si l'on souhaite atteindre un équilibre. Selon ce qui a été relayé au cours des entretiens, cette ségrégation horizontale s'est poursuivie au sein d'un événement qui a été mis en place par l'"école d'ingénieur" visant à attirer un public féminin du secondaire vers les études des sciences et techniques. L'événement prévoyait une conférence d'ouverture avec un témoignage d'une ancienne étudiante et de son parcours professionnel en industrie. Le but était de proposer aux jeunes femmes un rôle modèle féminin atypique auquel s'identifier. Ensuite, des ateliers ont été proposés en ingénierie cosmétique et électronique, le premier était animé exclusivement par des femmes et le deuxième par des hommes. D'un côté, miser sur les stéréotypes pour attirer un public féminin, via l'atelier cosmétique, contribue à alimenter ces mêmes stéréotypes. Mais d'un autre côté, cela peut s'avérer efficace pour gagner un public sur des codes "connus". Cela pose également la question du regard qui est posé dans la manière de faire des sciences et sur les objectifs poursuivis. Mais la ségrégation horizontale ne s'arrête pas là. Bien qu'au niveau de la population enseignante de l'"école d'ingénieurs" l'équipe pédagogique soit équilibrée en termes de représentativité femmes-hommes, de toutes les ingénieuses interrogées lors des entretiens, une seule possédait une expérience en industrie. Cette dernière fait remarquer que le passage de l'industrie à l'enseignement change complètement la donne. Là où en industrie elle travaillait dans un milieu essentiellement masculin, « quasi qu'avec des hommes », dans l'enseignement, elle se retrouve à travailler pour la première fois dans un milieu mixte.

2.3.3 NE PAS S'EXCLURE

Cette mixité contraste également avec l'asymétrie présente dans le public étudiant, qui est essentiellement masculin. L'enseignante fait remarquer que cette asymétrie était également très prononcée dans son parcours académique, d'autant plus qu'elle avait choisi l'orientation mécanique. Concernant la féminisation du terme "ingénieur", elle souligne que la féminisation en -eure est facile car on n'entend pas le "e", même si on le voit à l'écrit, contrairement à des métiers où en termes de féminisation, « c'est beaucoup plus compliqué ». Il semble ainsi y avoir un côté pratique au fait que la féminisation puisse passer inaperçue. Lorsque le sujet du décret féminisation est abordé avec les deux formes féminines possibles pour le terme "ingénieur", cela suscite une réaction d'étonnement : « [ingénieuse], jamais entendu ». Elle explique que, sur le terrain, elle et ses paires sont des « ingénieurs » et qu'elle a toujours entendu « un ingénieur », même si on ajoute éventuellement un "e" pour féminiser à l'écrit. Il est également intéressant de relever que lorsqu'elle énonce son grade, c'est la forme masculine qui reste, dû à l'accord de l'adjectif : « je suis ingénieur mécanicien ». C'est le cas également de la direction interrogée qui évoque son grade académique comme suit : « je suis ingénieur civil, électricien ». La forme féminine en -eure ne semble donc pas complètement assumée, puisque si cela avait été le cas, il eut été attendu la formulation suivante : « je suis ingénieure mécanicienne » ou « ingénieure civil, électricienne ». Malgré tout, il semble donc que la forme en -eure soit finalement une formule passe-partout qui "aide" à rester discrète dans un milieu où les femmes sont encore loin d'atteindre une « masse critique », telle que théorisée par Kanter. Cette masse critique n'est atteinte qu'à partir de 35% de représentativité au sein d'un groupe. On peut alors parler de "majorité" et de "minorité" et les personnes issues de la minorité peuvent commencer à créer des alliances et exercer une influence sur la culture du groupe. En dessous de ce taux, le genre dans un groupe asymétrique se conçoit en termes de "d'éléments dominants" et de "tokens", considérant que les personnes les moins représentées au sein du groupe sont des "jetons", dans le sens où elles vont fonctionner comme des symboles de leur catégorie sociale, plutôt que comme des individus (Kanter, 1977). À défaut de pouvoir changer la culture de l'environnement dans lequel elles se trouvent, les femmes "token" doivent alors adhérer à la culture masculine pour être intégrées dans le groupe, ce qui est donc le cas en industrie, mais pas dans le milieu de l'enseignement. Évoluant dans un milieu professionnel où le genre féminin est masse critique, cette enseignante peut ainsi exprimer sans hésiter « les femmes, ici, elles sont féministes ». Ces propos semblent se vérifier d'ailleurs en grande ou moindre mesure auprès de l'ensemble du personnel féminin interrogé dans le cadre de la présente étude de cas,

dans le sens où elles semblent toutes adhérer du moins au combat de l'égalité. Pourtant, comme souligné précédemment, dans les discours autour de la communication inclusive en tant que mesure permettant notamment de visibiliser les femmes, il est curieux de noter qu'il s'agit aussi de ne pas « venir avec ses gros sabots » pour ne pas "déranger" un ordre tacite.

2.3.4 DISQUALIFICATION STRATÉGIQUE

Le concept de « corps légitime » utilisé par Isabel Boni-Le Goff permet de penser les résistances matérielles et symboliques dans un ordre patriarcal (Boni- Le Goff, 2021). Elle explique que les « controverses relatives à l'entrée des femmes dans ces métiers permettent ainsi d'observer combien la construction symbolique de la légitimité et du prestige des groupes professionnels est adossée à la hiérarchie des corps à l'ordre de genre, que l'intrusion des femmes vient troubler. » (p.191). Un processus de disqualification des corps se met alors en place, de manière plus ou moins inconsciente, dans ce qui peut être perçu comme une forme de résistance. Et Boni-Le Goff de souligner que cette résistance des environnements majoritairement masculins s'exprime « dans les interactions quotidiennes, avec des épreuves corporelles symboliques » qui s'accompagnent d'une sexualisation des relations professionnelles imposées par les hommes [puissant] dans la panoplie des "stratégies défensives viriles" [...] allant des avances aux insultes ou au harcèlement sexuels », en passant par les blagues sexistes. Le corps enseignant de la présente étude de cas ne permet pas vraiment d'illustrer cela, étant donné sa mixité. En revanche, ce sont des mécanismes qui sont déjà en germe au sein du public étudiant de l'"école d'ingénieurs". Une étudiante émet le témoignage suivant dans le sondage transmis dans le cadre de cette enquête : « Les hommes se moquent en permanence des femmes qui tiennent des outils en main. Quand on explique qu'un gars est un peu trop tactile ou est trop intrusif auprès d'une fille, certains garçons disent que c'est la femme qui se fait des idées ou alors que c'est elle qui a laissé une porte ouverte avec son comportement. » Le maniement des outils, qui renvoie à la légitimité des corps dans la profession, est ici directement mis en lien avec des comportements sexistes qui ont pour but de sexualiser des corps perçus comme "étrangers".

2.3.5 DES CORPS ÉTRANGERS ET DES CORPS LÉGITIMES

D'ailleurs, la mise en scène de ces corps "étrangers" dans la communication inclusive visuelle pose question et n'est pas perçue comme "réaliste". La cellule communication évoque ce débat : « Au tout début, on a rencontré un peu de résistance dans le sens où ce qu'on m'a dit, c'est qu'il faut que les étudiants se reconnaissent dans la communication visuelle et donc c'est ce qu'on

m'a dit. Ça ne sert à rien de mettre des filles parce que de toute façon, elles ne s'inscrivent pas. Et il faut que les garçons se reconnaissent et qu'ils aient envie de s'inscrire, et s'ils voient une fille, ils ne vont pas se reconnaître et ils ne vont pas s'inscrire. Moi je n'étais pas d'accord du tout avec ce point de vue. » La direction interrogée se pose également la question : « Mais il faut faudrait, à la fois, trouver un juste milieu. Alors la communication inclusive, oui, dans les photos par exemple ou dans d'autres sujets. Mais quelque part est-ce que mettre uniquement des femmes sur les photos c'est réaliste par rapport à la profession? Non, quelque part, il faut faire attention à la justesse de la communication aussi. Et je ne suis pas toujours certaine [...] que mettre en exergue les minorités de manière trop importante n'est pas quelque chose qui dessert plutôt que de servir. » Le même sentiment de est évoqué par le GT genre. Et ce débat sur la visibilisation des "tokens" dépasse les murs de l'"école d'ingénieurs". On le retrouve plus largement dans les médias et la culture (cinéma, publicités, etc.). Les personnes jouissant du plus haut privilège en termes de représentativité et de visibilisation en tant que sujets sont les hommes blancs, cisgenres, hétérosexuels, valides et de classe moyenne. Et comme ce qui est visibilisé est valorisé, les politiques de diversités imposent des quotas pour que ces autres corps qui ne comptent pas ne soient pas invisibilisés. Et le débat se poursuit entre les personnes qui accusent le côté artificiel et parfois commercial à trop vouloir inclure, et les personnes concernées qui vont pouvoir s'identifier en tant que sujet d'un monde duquel elles étaient exclues. En outre, certains discours ancrés dans la langue et comportements relevant du sexisme ordinaire contribuent également à disqualifier les femmes en tant que sujet autonomes. Lors des entretiens, trois personnes interrogées, dont deux femmes et un homme, se réfèrent aux étudiantes en tant que « les demoiselles », ce qui a pour effet de les infantiliser. De même, le comportement "protecteur" que vont adopter certains étudiants envers les étudiantes peut être interprété comme une forme de sexisme ordinaire, puisqu'il s'agit d'une façon de les ramener à une position de fragilité, et cela fait partie des stéréotypes qui ont la peau dure. Interrogée sur le fait d'évoluer dans un environnement d'études où il y a très peu de filles, l'étudiante de bachelier s'exprime en ces termes : « [...] quand on est la seule fille, t'es un peu chouchoutée, t'es la seule fille, ils te laissent la place, ils te passent les cours, fin, ils aident. Et euh, mmm, fin, les seuls problèmes qu'il y a euh, fin euh, maintenant il y a beaucoup d'humour noir, des blagues sexistes, du genre, la femme c'est la cuisine, tu fais quoi ici. Mais après c'est du premier degré, c'est du second degré en fait. ». Son discours semble donc partagé entre l'idée que les choses sont assez "naturelles" et "confortables" et l'idée qu'il y a quand même des blagues sexistes qui sont problématiques. En les qualifiant d'« humour noir » elle induit une connotation péjorative qui est accentuée par les interjections « euh », « mm », « [en]fin », marquant à la fois une

hésitation et une autocensure à exprimer ce qui suit. Le fait de terminer par nuancer ces propos en soulignant que c'est en fait du « deuxième degré » montre toute la complexité de l'intériorisation de la tolérance au sexisme ordinaire chez les femmes.

2.3.6 SE DÉFENDRE

Nombre d'études ont montré que cette capacité à s'adapter à ce genre d'attaques verbales constitue une stratégie de survie en milieu "hostile", comme cela peut l'être dans un environnement sexiste, mais également dans des contextes homophobes, racistes, etc. Notons, par exemple, l'étude de Nicole Mosconi et de Rosine Dahl Lanotte, intitulée « C'est technique, est-ce pour elles ? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées », menée en France à partir de treize entretiens avec des filles, qui avaient entre 18 et 22 ans et qui étudiaient dans ces filières. Les chercheuses soulignent notamment que certaines filles comprenant qu'elles évoluent dans un « système interactif », où leur manière de réagir est « déterminante pour la suite », trouvent des « système[s] de défense », qui consistent à « minimiser (“c'est pas méchant”), ne pas paraître affectée, ne pas pleurer, (se montrer insensible, réagir “comme un garçon”), tout en utilisant une stratégie féminine (“le prendre avec le sourire”, “je rigole et eux, ils vont voir ailleurs”), pour que les garçons se lassent et cessent leurs attaques. » (Mosconi et Dhal Lanotte, 2003). Cela rejoint la théorie du « *dirty care* » ou « *care* négatif » introduite par Elsa Dorlin. Elle développe cette notion pour problématiser le fait que « la violence endurée génère une posture cognitive et émotionnelle négative qui détermine les individu.e.s qui la subissent à être constamment à l'affût, à l'écoute du monde des autres ; à vivre dans une "inquiétude radicale", épuisante, pour nier, minimiser, désamorcer, encaisser, amoindrir ou éviter la violence, pour se mettre à l'abri, pour se protéger, pour se défendre. ». Toutes les actions des personnes se sentant menacées auront pour but de ne pas « encourager » la violence de l'autre, ce qui les mènera à « s'habituer » et à « s'insensibiliser » ou à « se faire violence ». La notion de *care*, qui renvoie au fait de se soucier des autres pour en prendre soin, les « rassurer » ou les « sécuriser », devient alors du « sale soin », un ensemble de comportements appris via « une connaissance des plus poussées » du point de vue des groupes dominants et appliqués comme stratégies « d'évitement, de désamorçage, [de] mise à distance [ou de] fuite [...] » pour éviter, anticiper ou amoindrir ce qui potentiellement va nous dévaloriser, nous insulter, nous blesser ou nous nier (Dorlin, 2017, pp.175-177).

Les résultats du sondage diffusés auprès de la population étudiante dans le cadre de la présente enquête vont dans le même sens. À la question « **Les blagues sexistes sont-elles tolérables ?** », on obtient les résultats suivants :

- « Certaines » : 70,8% femmes et 68,2 % des hommes
- « Toutes » : 0 % de femmes et 10,2 % des hommes
- « Aucune » : 29,2% des femmes et 21,6% des hommes

Le taux élevé d'étudiantes ayant répondu « certaines » confirment cette tolérance apprise d'une forme de violences pour "survivre" dans un environnement hostile. Le fait qu'aucune étudiante ne réponde « toutes », contrairement à un étudiant sur dix qui considère que toutes les blagues sexistes sont tolérables, montre qu'aucune femme ne désire être l'objet de ce genre de blagues, et que si elles les tolèrent, c'est bien malgré elles. Cela vient appuyer cette posture ambiguë du groupe dominé, qui ramène au *dirty care*. Lors de l'entretien avec un étudiant, celui-ci évoque ce genre d'accord qui semble "consenti" : « ça dépend la sensibilité de la fille. Si elle est ouverte à ce genre de blagues, si elle en remet une couche, et cetera, tant mieux pour tout le monde ». "Et cetera" nous indique que la liste n'est pas exhaustive parmi les signaux qui peuvent être interprétés comme un consentement à l'humour misogyne. Et du point de vue du plus grand nombre, c'est « tant mieux pour tout le monde », car cela rassure. Cet étudiant ajoute, dans le même esprit, que les blagues racistes sont de même "proposées" aux personnes racisées : « [...] dans la classe, on fait des blagues : "de toute façon les Arabes, vous êtes des voleurs.", "ben ouais, on est des voleurs, on assume". C'est ce genre de blagues. Maintenant si ça devait gêner... » Ces blagues semblent habituelles et lors des trois contacts en immersion sur le terrain parmi la population étudiante (deux cours ouverts et un événement où les groupes exposaient leurs travaux), j'ai pu moi-même entendre plusieurs propos sexistes et racistes sur le ton de la "déconnade". L'ambiance créée par ce genre d'humour relevait plutôt de l'expression d'un entre-soi, qui est loin de fédérer l'ensemble.

À la question « **Comment réagis-tu aux blagues sexistes ?** », on obtient les résultats suivants :

- « Cela me choque. Je trouve qu'elles ne devraient pas être tolérées. » : 21% des femmes et 11,4% des hommes
- « Cela m'indiffère. » : 71% des femmes et 47,7% des hommes
- « Ces blagues et remarques me font rire. Je trouve qu'elles détendent l'atmosphère. » : 8% des femmes et 40,9% des hommes.

Ces résultats confirment les précédents par rapport à l'indifférence largement affichée des étudiantes. Une indifférence qui peut être rapprochée de l'insensibilisation dont parle Elsa Dorlin, qui paradoxalement se met en place alors que l'on est dans une « inquiétude radicale », terme qu'elle emprunte à Grégoire Chamayou. D'ailleurs, si elles se montrent indifférentes, en

revanche, très peu d'étudiantes répondent rire aux blagues. Le témoignage déposé par une étudiante dans le sondage vient appuyer ces propos : « Les blagues sexistes de mes amis ne me dérangent pas, je sais qu'ils ne sont pas sérieux. Mais je trouve ça intolérable de la part d'étrangers au groupe. Et malheureusement, je trouve qu'il y a encore bcp d'étudiants et d'enseignants qui sont sexistes, surtout dans une école d'ingénieur. J'ai appris à être indifférente à ce genre de comportement, mais ça ne devrait pas être le cas. » Elle y souligne le mécanisme de défense appris qu'est l'indifférence et vient confirmer un autre stéréotype qui est celui de croire que les violences qui sont inacceptables proviennent forcément d'une personne inconnue.

2.3.7 « C'EST POUR RIRE, HEIN »

Ces formes d'hostilité directe, pointées par Mona Claro (2021) (insultes, blagues sexistes, harcèlement sexuel) ou indirecte (indifférence, galanterie) qui se produisent quand l'entre soi masculin est menacé, créent une atmosphère qui est parfois lourde pour les étudiantes. Alors que les réponses au sondage et les propos recueillis penchent majoritairement pour l'effet "détente" des blagues sexistes, le fait que les réponses des filles au sondage concernant les blagues sexistes soient si mitigées et ambiguës nous amène à nous poser la question suivante : pour qui les blagues sexistes détendent-elles l'atmosphère ? « Parfois les blagues sexistes peuvent aider à détendre l'atmosphère mais parfois c'est très lourd et ça fait douter de nos capacités à suivre ce cursus. [...] » (témoignage d'une étudiante dans le sondage). La moitié exactement des répondantes au sondage affirme déjà avoir pensé à abandonner leurs études. Bien qu'il n'y ait pas une différence marquée en termes de genre par rapport à cette question, puisque 45% des répondants affirment également y avoir déjà pensé, ce constat n'est pas anodin, d'autant plus que certaines avouent y penser "en permanence" contrairement aux étudiants dont aucun ne coche cette possibilité. Le fait d'endurer le sexisme ambiant au quotidien (même inconsciemment) crée une sorte de charge mentale qui peut parfois pousser à l'abandon. Lors des entretiens plusieurs personnes de l'équipe encadrante évoquent le cas d'un·e étudiant·e transgenre qui a fini par se désinscrire. Sans entrer dans les détails et sans avoir eu de contact direct avec cette personne, un enseignant indique que les collègues discutaient et trouvaient cela « dommage », car « c'était quelqu'un de compétent, [...] mais visiblement l'ambiance avec les autres étudiants n'était pas top. » Dans le sondage, une autre étudiante laisse le témoignage suivant : « nous sommes 4 filles sur une vingtaine de garçons. Il est vrai que y a souvent des blagues à caractère sexiste qui sont faites. Parfois, quand elles sont placées dans un bon cadre, elles peuvent être marrantes mais souvent elles n'ont aucun but à part dénigrer la femme. Un des commentaires que nous entendons le plus est le fait que notre

place se trouverait soit disant à la cuisine et que les études d'ingénieurs ne sont pas faites pour nous mais uniquement pour les hommes. » Le fait de jouer sur ces stéréotypes constitue une carte facile pour dissuader le groupe dominé, et fonctionne comme un rappel à l'ordre. Pascal Gygax évoque les stéréotypes qui sont associés aux femmes et aux hommes, « leur effet réducteur sur notre vision du monde [et] leur effet discriminants, surtout pour les femmes, dans une société où les hommes occupent une position centrale et dominante » (Gygax, 2021, P.33-34). Il explique les associations des mots et des idées à l'aide de l'image des ampoules de notre cerveau qui, dans le cas des stéréotypes, va avoir tendance à faire des raccourcis en laissant allumées certaines ampoules en lien avec certains mots. Ainsi, les femmes vont, par exemple, être facilement associées aux qualificatifs suivants : sensible, douce, fragile, empathique, émotionnelle, gentille, serviable, intuitive, belle, gracieuse, sexy, délicate, etc. Tandis qu'un homme va être qualifié plus facilement de : compétitif, indépendant, résistant, fort, musclé, leader, etc. Cette image d'ampoules et d'associations de mots pour expliquer les raccourcis empruntés par notre cerveau peut être élargie à d'autres stéréotypes raciaux, validistes, classistes, etc. Aussi, les stéréotypes de genre contribuent à forger une sorte de complémentarité entre féminin et masculin.

2.3.8 DES RÔLES NATURELS ?

Cette complémentarité des rôles de genre est évoquée comme argument par un étudiant répondant à la question suivante dans le sondage : « **Les étudiantes ont-elles tendance à endosser un rôle spécifique dans un travail de groupe (piloter le groupe, prendre note, coordonner le groupe, planifier, rédiger, etc.) ? Si oui, le ou lesquels ?** ») Ce dernier répond : « Etant, que vous le vouliez ou non, des êtres différents mais complémentaires, les centres d'intérêts, les sensibilités, la gestion des émotions, la capacité de focalisation et de fermeture à certains sujets, l'esprit, les mentalités, la représentation d'une vie accomplie sont totalement différents entre les hommes et les femmes. La différence d'attraits et la surreprésentation d'un des sexes dans un métier n'est pas synonyme d'oppressions systémiques ou d'inégalités sociales mais relève d'une différence d'esprits et de sensibilité comme énoncé précédemment. [...] En conclusion, la présence féminine dans les métiers masculins est, sans être indispensable, un gage de qualité permettant au domaine et aux personnes le composant d'atteindre la plénitude, la rigueur et la compétence la plus totale. Cette arrivée doit être issue d'une volonté et d'un cheminement individuel et ne doit pas être artificialisée par l'apparition de quotas desservant les femmes et pouvant amener à des esprits et mentalités rébarbatifs risquant de précipiter toujours un peu plus la tendance totalitaire et donc liberticide des sociétés occidentales ».

Pourtant, Pascal Gygax émet l'idée que les quotas imposés dans les politiques de genre et de diversité permettent de « changer l'énergie entre certaines ampoules et certains mots, pour permettre de créer de nouvelles associations. [...] On accentue certaines associations, qui on l'espère deviendront, à terme, habituelles. » (p.34). Concernant cette question du rôle potentiellement endossé par les filles dans un groupe de travail, sur l'ensemble des répondants et des répondantes, la majorité oscille entre « je ne sais pas », « non » et « cela dépend », en sachant que plusieurs étudiants précisent n'avoir jamais travaillé avec une fille au sein d'un groupe. En outre, il est intéressant de souligner que les 25 personnes qui désignent un rôle généralement endossé par les filles quand elles sont présentes dans un groupe convergent sur le rôle de secrétariat (rédaction, prise de note, organisation, planification). Aucune des personnes ayant répondu positivement à cette question ne s'aventure à mentionner un autre rôle comme pourrait l'être la production et l'analyse des données, le recueil d'information, la réalisation d'expériences ou encore la conception du projet. Lors des entretiens, l'équipe pédagogique nuance : « la répartition des tâches est uniforme », « ça dépend des tempéraments », « ce n'est pas forcément une question de genre ». Toutefois, un enseignant avance ceci : « Il me semble que la fille du groupe, c'est quand même celle, généralement, qui pousse pour que tout soit vraiment bien fait dans les détails. Et donc, elle se retrouve souvent à rédiger les rapports ou à relire les rapports. Disons que voilà, la personne qui a le souci des petites choses et du détail, ça va quand même être souvent la fille du groupe et en même temps, elles sont souvent leader aussi. » Ce dernier explique cette tendance par le fait que les filles sont plus matures et « déjà dans l'avenir », par rapport aux garçons qui sont encore des « post-ados ». Cela s'observe d'ailleurs dans les entretiens. L'étudiante affirme savoir déjà très clairement l'orientation qu'elle choisira en master, l'électromécanique, et ajoute qu'elle le sait depuis ses treize ans. En revanche, l'étudiant hésite encore entre plusieurs options. Une autre enseignante ajoute : « Et c'est là, souvent qu'on voit le caractère. C'est un groupe, et voilà, c'est la demoiselle qui commande. » Le fait de devoir coordonner les travaux et piloter le groupe renforce cette idée de charge mentale évoquée plus haut qui retombe assez souvent sur les étudiantes qui sont décrites comme « très scolaires » pour la plupart, ayant le goût du travail bien fait et le souci du respect des échéances. Lors de l'observation de l'événement public, plusieurs constats peuvent être relevés au niveau de la dynamique et de la mixité des groupes. À l'occasion de cette journée, plusieurs groupes étudiants exposent leurs projets scientifiques et technologiques innovants, visant à répondre à un problème posé par des entreprises issues du secteur de l'industrie. La majorité des groupes sont homogènes au niveau du genre, composés d'hommes uniquement, ce qui reflète la représentativité au niveau de la population étudiante inscrite. Les

femmes sont toutefois présentes dans plusieurs groupes, où elles sont, pour la plupart, seules dans un groupe de cinq, voire six hommes. Sinon, elles sont tout au plus deux femmes dans un groupe composé majoritairement d'hommes et aucun des groupes présents n'atteint un équilibre à ce niveau-là. Au niveau des dynamiques, ce qui est observé, du moins à cet événement, est une tendance marquée à se mettre en retrait lors de l'explication du projet au public, à l'exception d'un groupe où une étudiante semble prendre le lead dans la présentation du projet. Si c'est en effet l'impression que cela donne d'emblée, en observant plus longuement les présentations répétées de ce groupe au public itinérant, chaque membre prend la parole à tour de rôle pour expliquer le fonctionnement du dispositif. Alors, si le groupe semble fondé sur des bases collaboratives solides et donne la possibilité à chaque membre de s'exprimer sans rapports hiérarchiques apparents, pourquoi la fille a-t-elle l'air de prendre le *lead* au premier abord ? En tant que "token", les regards se portent en effet plus facilement sur elle. Aussi, de tous les groupes présents comprenant une ou deux femmes, c'est la seule qui prend la parole autant que les hommes du groupe. Dans les autres groupes, les femmes sont plus effacées et ne prennent pas forcément la parole pour expliquer le fonctionnement des machines. Interrogée lors de l'événement, cette étudiante explique vouer une passion pour les voitures depuis l'enfance qui lui aurait été transmise par son grand-père et son père. Cette passion s'exprime d'un point de vue technique, elle dit être fascinée par la mécanique et portée par l'envie de comprendre comment fonctionne le dispositif. Ce rapport à la machine et à l'outil peu habituel chez les femmes s'ancre donc chez elle dans une socialisation primaire inhabituelle.

2.3.9 SOCIALISATION ET TRANSGRESSION

En effet, les rôles de genre socialement appris se forment déjà dès l'enfance au travers des jouets. La plupart du temps, de manière très stéréotypée, les petites filles sont dirigées par la famille, par l'école et par la société via le marketing commercial, vers des jeux de soins (poupées, etc.) ou de tâches domestiques (dinettes, broderie, ustensiles de ménage). Les garçons sont quant à eux plus facilement encouragés dans les jeux de constructions, de voitures, de ballons, etc. Dans le cas de cette étudiante, qui explique être fille unique, on peut observer une « transgression de rôle de genre » (Bereni et al., 2020, p.180). Elle raconte aussi qu'elle était très proche de son « papi » et de son père et que, outre sa passion pour la mécanique, son choix d'études est aussi déterminé par une volonté de suivre leur parcours. Laure Bereni et al. relèvent l'« impact de la composition sexuée de la fratrie et la place qu'y occupe l'enfant pour rendre compte des transgressions de rôle de genre ». Comme c'est le cas pour cette étudiante, il s'agit du modèle du « garçon manquant », lié à « des filles adoptant des trajectoires "transfuges" en

matière d'orientation professionnelle. » Ces filles « peuvent être l'objet d'investissements parentaux habituellement orientés vers les fils », par exemple, « la complicité avec le père autour d'activités masculines pour lesquelles celui-ci a un goût prononcé ». Enfin, il est intéressant de noter que la plupart des femmes interrogées dans le cadre de cette enquête qui sont ingénieures de formation évoquent un modèle masculin dans la famille, souvent le père, les confortant dans le choix de ces études. Si un terreau favorable est sans nul doute un gage de légitimité, au cours d'un entretien, un enseignant souligne toutefois que, de son point de vue, « les clichés sont vrais et assez remplis de filles qui sont très compétentes et peu confiantes et de garçons qui sont moins compétents et plus confirmés. » Pourtant, même si elles peuvent sembler timides ou peu confiantes pour certaines, en défendant leur place dans des domaines d'étude ou professionnels à prédominance masculine, ces femmes remettent en cause la hiérarchie des genres.

2.3.10 UN ÉGAL TRAITEMENT

En passant les frontières symboliques, elles viennent troubler un ordre préétabli et revendiquent d'être traitées d'égal à égal, ce que l'on retrouve également chez les femmes qui occupent une fonction de pouvoir : « Je ne voudrais pas être traitée différemment, car je suis une femme directeur. Mais je ne veux pas qu'on me fasse de cadeau parce que je suis le directeur. » (la direction interrogée). Et ce que soit au niveau de la direction, de l'équipe pédagogique, scientifique ou administrative, la même volonté est présente : faire bouger les lignes. Quant aux homologues masculins interrogés, s'ils adhèrent pour la plupart au combat de l'égalité, et se montrent intéressés dans le cadre de cette enquête, ils ne se situent pas au même niveau de sensibilité aux problématiques de genre. Leurs discours tendent plutôt vers le « tout va bien » et ils ne sont pas totalement convaincus de l'efficacité des actions ponctuelles pour motiver les femmes à se diriger vers des études scientifiques : « il y a des collègues qui font des actions ponctuelles pour motiver les filles en sciences. [...] C'est malheureux, mais dans l'enseignement supérieur, en ce sens, le mal est fait et j'ai envie de dire parce que, si je ne me trompe pas, en fait, la conviction que les études scientifiques et techniques, c'est un truc de garçon, c'est vraiment profond. C'est neuf, dix ans, peut-être même avant, même dans le choix des jouets en fait. Et donc il y a un vrai grand travail à faire. Donc moi je suis peut-être idéaliste, mais j'ai l'impression que quand les filles arrivent chez nous, elles n'ont pas de souci en fait. Mais je ne sais pas comment faire en amont. Donc il y a des collègues qui essayent de réfléchir à ça. » ; « Mais moi je pense qu'il faut vraiment que les bonnes personnes soient au bon endroit. Parce que faire de la publicité en disant "les filles, venez aussi faire ingénieur"... » Est-ce par naïveté,

idéalisme ou par facilité que l'on verse dans le "*gender blind*", en pensant qu'on ne fait pas de différences et que les personnes sont forcément maîtresses des choix qu'elles posent ? À l'inverse, les hommes dans les métiers de femmes n'ont pas affaire à tous ces mécanismes de « chasse gardée ». Il est intéressant de noter à ce titre que l'écriture inclusive ne s'applique pas de la même manière si l'on parle d'un métier connoté féminin ou d'un métier connoté masculin. Par exemple, sur le site de la haute école qui abrite l'"école d'ingénieurs", les formulations suivantes se côtoient dans l'offre de formation : « Assistant·e de direction » ; « Educateur·trice spécialisé·e [...] » ; « Assistant·e Social·e » ; « Ingénieur industriel » ; « Ingénieur de Gestion ». On ne pourrait même pas arguer que cela correspond aux formulations du décret « paysage », puisque celui-ci libelle encore l'ensemble de ces grades au masculin dit générique, « assistant social », « assistant de direction », « ingénieur ». Le Comité femmes et sciences a d'ailleurs attiré l'attention sur ce point dans son avis 2022-02⁵², en proposant des solutions pour féminiser et/ou neutraliser tous les grades qui sont formulés uniquement au masculin dans l'annexe II du décret « paysage ». Alors, oui, la proactivité de l'établissement en matière de communication inclusive sur son site peut être saluée, en vertu du décret féminisation qui incite à le faire, mais en voyant cette liste, la question d'une ligne de conduite cohérente se pose aussi. Par ailleurs, outre la question de la langue, les problématiques qui vont se poser dans les métiers connotés féminins ne se feront pas en termes de violence, d'oppression ou de rapports de pouvoir. Par exemple, dans les métiers d'accueil de la petite enfance, c'est plutôt le spectre du violeur, du pédophile, qui va peser sur les hommes, mais ce qui va finalement leur épargner le "sale boulot" de devoir changer les couches. Aussi, en termes de hiérarchie, les hommes dans les métiers de femmes tendent à bénéficier de « l'escalator de verre », à être propulsés au sommet par les collègues féminines, là où les femmes vont être freinées par un « plafond de verre » et pourront plus difficilement prétendre à un poste de direction en industrie, par exemple. L'enseignante ayant eu une expérience professionnelle en industrie confie qu'elle n'aurait pas eu les possibilités d'évoluer si elle était restée. Aussi, elle soulignait être bien considérée par les ouvriers, ce qui n'était pas le cas avec ses collègues masculins qui occupaient la même fonction qu'elle, et qui la considéraient comme une potentielle concurrente. Ainsi, dans les métiers à prédominance masculine, là où les hommes doivent mettre en place des « stratégies défensives viriles » (même de manière inconsciente), face à une démasculinisation potentielle du domaine, les femmes doivent quant à elles, mettre en place des stratégies pour « neutraliser le genre et revendiquer une égale légitimité » (Boni-Le Goff, 2021).

⁵² [Avis 2022-02 du CF& - Proposition de modification de l'annexe II du décret "Paysage" concernant le genre dans l'intitulé des grades](#)

2.4 LE MASCULIN "ÉPICÈNE" OU LE POUVOIR DE NEUTRALISATION DU GENRE

Comme nous venons de le voir, la féminisation de certains termes se référant à des métiers, titres ou fonctions trop fortement ancrés dans des représentations masculines rencontrent encore des résistances dans certains contextes, le recours au "masculin épïcène" devient alors la carte à jouer. Mais avant toute chose, il convient de souligner le non-sens de la formulation « masculin épïcène » utilisée dans beaucoup de communications officielles pour se référer au "masculin générique". Selon la définition du TLFi⁵³, le terme "épïcène" renvoie à un substantif, à un adjectif ou à un pronom qui « a la même forme au masculin et au féminin ». Les termes "artiste", "cadre", "fonctionnaire", "camarade" sont notamment des termes épïcènes. La formulation « masculin épïcène » ne fait donc pas sens car elle corrompt la signification même du terme "épïcène", qui est alors mal interprété. Une communication qui utiliserait le terme « étudiant » pour se référer indifféremment à une étudiante ou à un étudiant n'est donc pas épïcène puisqu'il existe une forme féminine. Il s'agit alors plutôt du masculin générique évoqué à l'article 2 du décret féminisation : « Le recours, pour des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité, à l'acception générique de la forme masculine est de préférence réservé à la désignation des ensembles mixtes lorsque le caractère mixte de ces ensembles est préalablement établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours. » Cette acception générique du masculin est conditionnée à une série de vérifications préalables à son utilisation décrites dans l'arrêté d'application du décret (p.65-66) :

- Que le caractère mixte de l'ensemble des personnes visées est établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours ;
- Qu'il n'y a aucune ambiguïté ou invisibilisation possible du genre ;
- Que ce recours est justifié par des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité.

Il subsiste toutefois une zone d'ombre par rapport à ce masculin générique. En effet, le décret et l'arrêté d'application y font constamment référence au pluriel, concernant des groupes mixtes, et ne donnent aucune précision quant à son utilisation au singulier, qui ne renvoie pas à des groupes mixtes. Cet impensé (ou pas) engendre donc des emplois du masculin générique qui ne remplissent pas les conditions préalables énoncées par le décret. De plus, cette

⁵³ *Trésor de la Langue Française informatisé* consulté sur le site du CNRS, Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales du CNRS (<https://www.cnrtl.fr/>).

"tolérance" ou usage cadenassé de l'emploi du masculin dans sa valeur générique semble quelque peu contradictoire avec la recommandation formelle de la ministre Linard et du Parlement de la FWB lors de l'adoption du décret, ainsi que celle du CLFPL, de ne plus enseigner à l'école cette règle archaïque du « masculin l'emporte sur le féminin ». Il ne suffit pas en effet de ne plus prononcer cette formule magique qui a le pouvoir d'invisibilisation des femmes, mais de considérer que les représentations mentales se construisent au travers de l'usage que l'on fait de la langue. Prenons, par exemple, le cas des offres d'emploi de la haute école abritant notre "école d'ingénieurs" qui m'ont été fournies dans le cadre de cette enquête. Celles-ci affichent d'emblée, au bas du titre de l'offre l'avertissement suivant : « *Tous les termes masculins sont épicènes.* » Ce qui exempt ainsi de devoir utiliser toute forme de communication inclusive, le titre de l'offre étant donc au masculin (dit épicène) : « Référent communication ». Aucune des offres qui m'ont été fournies en interne dans le cadre de cette enquête ne fait apparaître la mention (F/H/X) après l'intitulé de la fonction qui est formulée au masculin. En revanche, en allant chercher sur le site de l'établissement, les offres visibles font suivre l'intitulé au masculin de la mention (H/F/X), mais toujours avec le petit avertissement à propos de l'épicène. Le décret féminisation est pourtant très clair sur ce point : « Article 3. - Les autorités et les institutions visées à l'article 1, paragraphe 1er, libellent les offres et demandes d'emploi, les annonces de recrutement ou de possibilité de promotion et les propositions de formations en faisant suivre le nom des postes, formulés au masculin et au féminin en toutes lettres, d'une mention de type F/H/X. ». Ce qui devrait donc donner, par exemple : « référent, référente communication (F/H/X) ». La technique du masculin générique est donc directement mise en concurrence avec l'utilisation des doublets complets ou abrégés, et cela dépasse les offres d'emplois. Lors d'un entretien, un enseignant rappelle cette règle du masculin épicène des offres d'emploi. Fort de cette ligne de conduite imposée officiellement, il n'hésite pas à la recommander à un étudiant qui opte pour la visibilisation du féminin et l'utilisation des doublets dans son travail de fin d'études : « Quand on reçoit des offres d'emploi, il est toujours marqué que le masculin est utilisé à titre épicène. Ce qui permet d'éviter... Alors il y a un étudiant aussi. C'est un monsieur qui a voulu dans son travail de fin d'études commencer à mettre chaque fois des trucs comme "directeur, directrice". Je lui ai dit "écoute, c'est illisible ton truc". Il veut essayer de le faire, et puis il n'y arrive pas complètement, et donc je lui ai dit "tu mets comme on met dans la haute école que le masculin est utilisé comme épicène, parce que sinon c'est illisible ton truc. » Certains mails officiels de communication interne, provenant des autorités de l'établissement et qui me sont fournis dans le cadre de cette enquête, commencent par « Chers tous ». Dans ce cas précis, il est même fait l'économie de la petite note explicative sur le

choix du masculin générique pour désigner un groupe mixte. Enfin, si l'on replace la question du masculin générique comme technique de neutralisation dans son contexte, il n'est pas inutile de souligner que dans une société androcentrée, la neutralité n'est pas neutre.

2.5 LES NÉOLOGISMES À L'OMBRE DE LA FÉMINISATION

2.5.1 LIBERTÉ, J'ÉCRIS TON NOM

Si la neutralisation n'est pas une option pour visibiliser les femmes dans des contextes où elles sont peu représentées, elle permet en revanche de ne pas exclure d'autres minorités de genre (personnes non binaires ou souhaitant se genrer au neutre). Parmi les techniques de neutralisation de genre préconisées par le décret, on relève ainsi : « les termes épiciènes, les termes collectifs et les formes passives » (article 2, alinéa 2). Mais aucune mention n'est faite quant à la possibilité d'utiliser les néologismes que l'on voit apparaître de plus en plus dans les usages, repris par les personnes soucieuses de penser d'autres réalités. Pascal Gygax et al. font le lien à ce propos avec le roman *1984* de George Orwell qui imagine une société totalitaire dans laquelle le mot « liberté » n'existe pas. L'idée est que si ce mot n'existe pas, cette société sera incapable de se représenter ou de penser le concept de liberté (Gygax et al., 2021, p.18). Pourtant, certaines de ces variations innovantes permettent parfois de résoudre des problèmes de fluidité qui sont souvent présentés comme des inconvénients de la communication inclusive à l'oral. Au cours de l'entretien avec le GT genre, les personnes interrogées citent l'exemple de la formule « directeurs, trices » prononcée oralement dans un discours, lors d'un événement concernant le personnel de l'établissement. Elles avancent cet argument pour montrer que l'écriture inclusive ne passe pas bien à l'oral et que cela fait partie des inconvénients de la communication inclusive. Or, c'est réduire le champ des possibles que de se restreindre à l'"écriture" inclusive, puisque cette formulation est littéralement la prononciation du point médian sans adapter sa communication écrite à l'oral. Mais à défaut de connaissance des outils, elles ne parviennent pas à penser d'autres possibilités lors de cet entretien. Par exemple, le fait de simplement énoncer les doublets en toutes lettres, ce qui passe tout à fait à l'oral : « directeurs et directrices ». Ou comme cela se fait dans certains contextes avisés et plus réceptifs aux formules innovantes, le néologisme « directeurices » présente l'avantage de la fluidité de prononciation. Il semble toutefois que concernant les néologismes, les avancées se font plus difficilement et cela n'est peut-être pas étonnant, sachant que la remise en question de la bicatégorisation de genre fait partie des sujets qui "troublent". De fait, une société hétéronormée

et bâtie sur une pensée binaire a du mal à concevoir la transgression des frontières du genre et d'autres visions du monde, comme l'a largement démontré Judith Butler dans ses travaux. Dans un entretien, une enseignante exprime ainsi sa crainte quant aux néologismes qui proposent des formes neutres, en montrant l'extrait d'un examen de droit en France qui a circulé sur les réseaux sociaux et qui utilisait la forme « als »⁵⁴: « je ne sais pas où on s'arrête quand on se retrouve comme ça à rédiger ainsi. [...] J'ai l'impression qu'on va vers une situation où quand on va sortir, on ne pourra plus rien percevoir si on est femme ou homme. Et ça, je trouve que c'est une drôle de direction qu'on prend, comme s'il fallait gommer notre nature. [...] Si après l'écriture inclusive ça devient comme ça, mais oralement, comment on parle finalement ? »

2.5.2 FIGER OU NE PAS FIGER ? TELLE EST LA QUESTION

Le fait est que nous n'avons pas de maîtrise sur les évolutions langagières, qui plus est produisent du sens, et donc, de nouvelles réalités. En effet, le « langage projette des faisceaux de réalité sur le corps social. Il l'emboutit et le façonne violemment. » (Wittig citée par Coutant, 2021, p.415). Cette crainte montre l'impuissance à cadénasser, au travers des codes de la langue et des règles grammaticales, un langage qui est vivant et qui évolue à travers les usages. Cependant, elle ignore les enjeux politiques et le fait que l'exploration des potentialités du langage devient « un outil d'action primordial pour les groupes minorisés » (Gérardin-Laverge citée par Coutant, 2021, p.415) qui s'arrogent le droit d'exister à travers ces variations linguistiques. Julie Abbou parle de « tumulte », qui renvoie à toute une généalogie allant « d'Edward W. Saïd à Elsa Dorlin » (Abbou, 2019). L'idée est de pratiquer « l'irruption comme action politique » en interpellant au moyen de la subversion de la langue. Selon Abbou, cette politisation du langage relève de la production de « savoirs pratiques » propres aux mouvements féministes qui remettent en question « l'autorité des formes légitimes de savoir ». Ces pratiques langagières permettent ainsi de questionner « la fabrique des catégories » de genre. Et si ces savoirs se construisent au départ à la marge des cadres institutionnels, ils tendent à une académisation, faisant l'objet d'études scientifiques et de recherches parfois expérimentales. La différence est d'ordre épistémologique étant donné, comme le souligne Abbou, qu'il s'agit d'une « posture subversive, plutôt que normative [qui] ne cherche pas à faire système, mais plutôt à développer un questionnement permanent. » (p.243) Contrairement aux pratiques classiques de codification de la langue, on ne cherche pas à figer les choses, mais à les inscrire dans une plasticité hétérogène en constant mouvement. L'objet est alors précisément d'insuffler

⁵⁴ Pronom personnel sujet de genre neutre, 3^e personne du pluriel (Alpheratz, 2018).

le désordre et de revendiquer une instabilité créatrice de virtualités nouvelles et en constant déséquilibre. On peut alors légitimement se poser la question de savoir si ces néologismes auraient vraiment intérêt à être "coulés" dans un décret, ou normalisés dans des guides autour la communication inclusive. Cela ne serait-il pas contradictoire avec une posture épistémologique qui se veut subversive ? Et c'est là toute l'ambiguïté du décret féminisation qui met en tension sa force coercitive et sa force incitative et qui, finalement, a le mérite d'ouvrir le débat et d'inviter à questionner nos propres pratiques.

2.6 LES RÉSISTANCES NOUS INFORMENT

L'ambiguïté des discours nous informe sur une situation qui n'est pas forcément à voir de manière pessimiste, mais qu'il convient de nuancer pour pouvoir en tirer des apprentissages. Ainsi, la contradiction est bien présente, alors que les problématiques de genre se vulgarisent et s'institutionnalisent, elles amènent leur lot de résistances. On l'a vu, le fait de leur institutionnalisation en FWB a permis de créer des formations de type académiques (master de spécialisation en études de genre, certificats, modules, etc.), mais également de type associatif, ces deux mondes étant d'ailleurs souvent amenés à collaborer dans ce cadre. Seulement, si l'on observe la population inscrite à ce genre de formation, il apparaît qu'il s'agit principalement de femmes et d'autres minorités de genre. Pour le groupe dominant, l'exercice semble plus complexe, dès lors que l'on se reconnaît dans les codes d'une masculinité hégémonique, entendue comme modèle privilégié par un système patriarcal⁵⁵. Il faut défendre la cause de l'égalité hommes-femmes, de l'inclusion de la diversité, être un homme de son temps, mais ne pas fléchir dans une position qui concède des privilèges. L'ambiguïté des discours, tout comme les violences, est à la mesure de l'insolubilité de l'équation. Ceux-ci oscillent entre « tout va bien », « on ne fait pas de différence », « les violences sont intolérables », « il faut combattre les inégalités » et « oui, mais pas trop », « il y a des limites quand même », « on ne peut plus rien dire », « mais comment parler à la fin ? », « où va la démocratie ? » C'est bien ce que montrent les concepts de *gender blind*, de *color blind*, que brandissent des groupes dominants qui se veulent progressistes et altruistes, mais qui préfèrent "ne pas voir" la souffrance incarnée en autrui, celle qui dérange parce qu'elle tend le miroir des privilèges. Cette cécité est politiquement correcte, mais elle est excluante. Et c'est bien ce qui ressort de cette étude de cas.

⁵⁵ Le concept de masculinité hégémonique permet notamment de mettre en lumière le caractère construit de la catégorie sociale « hommes », montrant que le système patriarcal hiérarchise les différents types de masculinité, entraînant des rapports de pouvoir en termes de genre, race, classe, handicap etc.

Il est notamment intéressant de souligner l'intérêt général des personnes ayant participé aux entretiens et au sondage, montrant tour à tour de la collaboration "bienveillante" (socialement valorisée, mais hésitante), de la curiosité et une volonté de comprendre, de la reconnaissance envers la démarche et un soutien précieux, de la crispation et du mépris, mais en aucun cas de l'indifférence. Deux commentaires glissés librement dans le sondage permettent d'illustrer l'ambivalence ambiante : « Je trouve que le fait de faire ce type d'étude est déjà une discrimination. » ; « Merci de faire ce type d'étude ». Le premier commentaire issu d'une personne en position dominante parmi la population étudiante, contrairement au second qui provient d'une personne en position de minorité. Que ce soit en termes négatifs, positifs, ou en nuances, le débat montre le bouleversement qu'amène l'institutionnalisation des questions de genre et que les résistances qui en découlent doivent être considérées dans un contexte d'avancée en matière d'égalité de genre (Loison et al., 2020), et plus largement, dans un contexte qui problématise de plus en plus les questions de genre en termes d'intersectionnalité. De même, les résistances à la communication inclusive sont le signe d'une interaction qui prend forme dans le cadre d'une « transformations sociales et culturelles, qui font apparaître les voix des minorités » (Loison et al., 2020, p.13).

3. Implémentation du décret féminisation – pistes de solutions

Les liens entre politique et langage n'étant plus à démontrer à ce stade, on peut aisément avancer que l'absence de prise de position plus assumée de la part des autorités académiques constitue un frein à l'implémentation du décret et contribue à générer une sorte de "flou artistique". Il ne s'agit pas d'imposer de nouvelles normes à la place des codes appris, mais plutôt de donner les outils nécessaires à leur émancipation. Or, certaines résistances tendent à dépolitiser le projet en s'appuyant sur des questions de purisme linguistique. De ce fait, sans politique forte qui soutienne les recommandations du décret, que ce soit au niveau du politique ou des publics cibles, le risque est d'en rester au stade d'une déclaration de "bonnes" intentions. Cela demande notamment d'inscrire une vision claire sur la communication inclusive dans le cadre d'une politique de genre au sein de l'institution. Cela vaut pour notre "école d'ingénieurs", au même titre que le reste des établissements d'enseignement supérieur de la FWB qui sont concernés par le décret féminisation. Dans cette partie, sans prétention aucune de poser une manière de procéder, je propose des pistes de solutions pour aider à l'implémentation du décret féminisation, et pouvant se décliner pour toute autre mesure liée

aux questions de genre. Ces points d'attention concernent en partie les établissements d'enseignement supérieur de la FWB, cadre de cette étude, et en partie le politique, car il est évident que ces deux sphères ont tout intérêt à communiquer et à se coordonner pour que l'engagement sur la communication inclusive prenne tout son sens et puisse produire des effets concrets.

Ainsi, nous aborderons en premier lieu les actions qui semblent essentielles à poser au niveau de l'établissement. Il s'agit de points d'attention *a minima* pouvant faciliter la mise en œuvre du décret, à adapter en fonction de la structure, de la culture organisationnelle et des réalités de terrain liées à l'établissement. Ensuite, nous évoquerons l'aspect externe, à savoir, la mise en réseau avec d'autres établissements, mais aussi avec des instances de consultation et de concertation. Nous verrons que ces dernières constituent des partenaires essentiels et sont des lieux d'échanges, aidant au travail de réflexivité que les établissements ont tout intérêt à développer sur leurs propres pratiques. Enfin, nous terminerons par questionner l'engagement du politique en termes de réflexivité également, de cohérence et de responsabilités.

3.1 ACTION INTERNE ET ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL

Afin d'implémenter toute mesure liée au genre, il est nécessaire de mettre en place un cadre qui puisse la recevoir, à savoir, une politique de genre assumée par les autorités. Ce genre de dispositif qui est déjà présent dans certains établissements d'enseignement supérieur de la FWB (notamment dans toutes les universités)⁵⁶ fait pourtant encore défaut dans une grande majorité d'entre eux. La politique de genre est une vision globale et un engagement fort de l'établissement visant à mobiliser l'ensemble de sa communauté autour de valeurs en matière d'égalité de genre, mais également de diversité. Il importe que cette politique de genre soit portée par les autorités, qui sont conseillées par des personnes compétentes en matière de genre, comme c'est le cas actuellement au sein des universités. Cela permet notamment de conscientiser les personnes aux enjeux des mesures liées au genre. Sans cela, il est compliqué, comme nous avons pu le constater, d'obtenir l'adhésion et l'implication de chacun et de chacune dans l'implémentation de ces mesures, dont l'action se joue de manière transversale à tous niveaux. Dans le cadre de cette politique de genre, il convient à tout le moins de tenir compte des éléments suivants :

» *Définition d'un plan stratégique*

⁵⁶ Toutes les universités en FWB publient leurs politiques en matière de genre sur leur site et constituent une source précieuse d'informations à ce sujet, consultée dans le cadre de cette partie de l'étude.

Ce plan inclurait notamment la définition des orientations et des missions dans lesquelles s'inscrit la politique genre de l'établissement. Il s'agirait d'identifier les différents niveaux ou domaines d'action (gouvernance, ressources humaines, communauté étudiante, communication, enseignement, recherche, etc.), de dresser un état des lieux pour identifier et prioriser les points d'amélioration, et de définir des objectifs à atteindre sur une période déterminée (le plan serait ainsi renouvelé au terme de cette période en tenant compte, par exemple, d'un rapport d'évaluation). Aussi, il conviendrait de développer le plan stratégique selon une approche intégrée et intersectionnelle des questions de genre.

» *Identification des personnes ressources*

Identifier les différents rôles liés à la politique genre de l'établissement, ainsi que les personnes ressource : une personne qui va conseiller les autorités en matière de politique genre de l'établissement, une personne contact genre dont les missions principales sont définies par décret (cf. supra), d'éventuelles personnes référentes à différents niveaux (ressources humaines, cellule communication, corps enseignant, département de recherche scientifique...), d'éventuelles personnes relais dans les cas d'implantations diverses, etc.

Il importe que toutes ces personnes collaborent, soit au sein d'un groupe de travail transversal dédié aux questions de genre et identifié en tant que tel, soit au sein de divers groupes de travail thématiques, dans le cadre de projets ponctuels ou récurrents. En tous les cas, il ne pourrait être recommandé de faire reposer les questions de genre sur la responsabilité d'une seule personne. L'implication doit être collective.

» *Gender Equality Plan (GEP)*

Dans le cadre la recherche et de l'innovation, l'Europe impose des conditions d'éligibilité pour ses appels à projets et programmes de financement, dont l'obligation de disposer d'un GEP au niveau institutionnel. Ces directives font partie du programme de financement de l'Union européenne en matière de recherche et d'innovation, intitulé « Horizon Europe ».⁵⁷

» *Rédaction d'un rapport diagnostic sur l'état de l'égalité de genre au sein de l'institution et transversal au niveau de l'enseignement supérieur*

La rédaction de ce rapport est comprise dans les missions des personnes contact genre au niveau institutionnel (rapport annuel en collaboration avec les différentes personnes ressources) et au niveau interinstitutionnel (en collaboration avec les personnes contact genre des autres

⁵⁷ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en

institutions ; la fréquence de ce rapport sera déterminée par la future conférence des personnes contact genre).

» *Lutte contre les violences, le harcèlement et le sexisme*

La lutte en matière de violences se déploie à plusieurs niveaux et selon les spécificités liées au contexte des différents établissements. Il s'agit d'identifier les personnes conseillères en prévention et risques psychosociaux, les personnes de confiance ; de mettre en place des cellules d'écoute et des *safe spaces* permettant notamment aux personnes qui le souhaitent de se réunir en non-mixité ou en mixité choisie, de mener des actions de sensibilisation ; de proposer une charte visant à lutter contre les violences et le harcèlement, et d'inscrire cette lutte dans le règlement des études ; de proposer des formations à l'ensemble de la communauté (personnel administratif, enseignant et scientifique, communauté étudiante, autorités) sur les questions de violences fondées sur le genre, dans une perspective intersectionnelle, et sur la déconstruction des stéréotypes pour lutter contre toute forme d'oppression ; enfin, d'appliquer les diverses recommandations émanant des instances politiques et administratives en la matière⁵⁸. Il importe également de visibiliser ces dispositifs et de communiquer de manière préventive. Il est notamment ressorti de l'étude de cas, à travers les entretiens et le sondage, que l'information n'était pas forcément mise en avant et que peu de personnes en avaient connaissance. Arriver à sensibiliser tout le monde est un véritable enjeu, y compris les personnes qui se situent dans les groupes dominants. Un étudiant confie à ce propos : « Est-ce que c'est un manque d'information de ma part? Je ne sais pas. Mais bon, [...], je n'ai pas encore été concerné par un problème de type social [...]. Si je devais faire une recherche, est-ce que je pourrais facilement trouver la réponse? Je ne sais pas non plus. On sait qu'il y a des structures qui peuvent aider les étudiants. Maintenant, comment les trouver? Ça, je ne sais pas. [...], mais dans le rush, on a beaucoup de choses à penser. Voir un mail, par exemple, du service social ou sur les discriminations, et cetera, si on ne sent pas concerné, ça rentre, par une oreille et ça ressort de l'autre. ».

» *Lutter contre les discriminations en termes de recrutement et de promotion des carrières*

58

- » [Avis de l'ARES 2021-09 du 25 mai 2021 que les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur](#) ;
- » [Circulaire 8256 du 13 septembre 2021 sur la prévention et le lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale](#)
- » Une enquête a été lancée le 15 février 2023 à l'initiative de la ministre de l'enseignement supérieur, Valérie Glatigny, auprès de la communauté étudiante et du personnel de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. L'étude s'intitule BEHAVES (Bien-Être, Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur). http://www.enseignement.be/index.php?page=25703&ne_id=7269

Implémentation de mesures visant à lutter contre les discriminations en matière de recrutement et de promotion des carrières, fondées sur le genre et autres discriminations liées à la race, la classe sociale, le handicap, l'âge, la religion etc.

» ***Veiller à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle***

Tenir compte des mécanismes genrés et des différences en matière d'emploi du temps, que ce soit au niveau professionnel ou privé, de temps consacré au travail rémunéré ou aux tâches domestiques, de temps consacré au repos, aux loisirs, etc⁵⁹.

» ***Promouvoir une communication inclusive***

Il conviendrait de former l'ensemble de la communauté de l'établissement à la communication inclusive. Il s'agirait de déterminer un plan d'action en la matière, en fonction des réalités et du contexte de l'établissement. Dans un premier temps, il pourrait notamment être intéressant de former en priorité le personnel de la cellule communication, ainsi que les personnes référentes en matière de genre, au travers d'organismes reconnus en la matière qui soient au fait des recommandations du décret féminisation. Ensuite, il serait utile que la cellule communication et la personne contact genre, par exemple, s'associent pour rédiger une charte accessible sur le site de l'établissement, pour l'ensemble de la communauté. Les personnes responsables de la rédaction de cette charte ayant été préalablement formées, pourraient, par exemple, organiser et piloter des ateliers en interne à destination de la communauté, pour sensibiliser et former aux techniques de communication inclusive.

» ***Informar, sensibiliser et visibiliser les actions menées au sein de l'établissement en matière de genre***

Cela fait partie, entre autres, des missions de la personne contact genre, mais implique également la collaboration des autres personnes identifiées pour ces questions, ainsi que le soutien de la cellule communication et des autorités. Il importe également d'impliquer le Conseil étudiant de l'établissement dans les GT et autres actions autour du genre. Aussi, il convient que les actions de sensibilisation soient adaptées au contexte de l'établissement pour agir sur les problématiques spécifiques liées à la culture organisationnelle, à la forme d'enseignement ou au domaine d'études.

⁵⁹ Consulter à ce propos l'étude de l'Institut de l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/conciliation_vie_privée_vie_professionnelle.

3.2 ACTION EXTERNE ET MISE EN RÉSEAU

Comme évoqué précédemment, le genre institutionnel s'implémente et se déploie à plusieurs niveaux et il existe des instances et des espaces de discussion permettant aux établissements d'échanger sur leurs pratiques, ainsi que de mener réflexions et des projets communs : l'ARES via la CoGES, le CF&S, le Sophia et Réseau Genre & ESNU, la future Conférence des personnes contact genre. Ces instances publient régulièrement des avis, des études, mènent des actions et constituent en ce sens une mine d'informations et de ressources à disposition des établissements, selon des périmètres d'actions spécifiques. Plus largement au niveau de la FWB, la Direction de l'Égalité des Chances met des outils et des ressources à disposition des acteurs et actrices de terrain, dont les établissements d'enseignement supérieur. Elle dispose notamment d'une connaissance pointue du secteur associatif qu'elle soutient et avec qui elle collabore régulièrement dans le cadre de ses missions. Par ailleurs, il est intéressant de promouvoir des collaborations entre établissements dans le cadre d'actions spécifiques, d'événements, de colloques liés au genre afin de mettre des ressources et des expertises en commun. Enfin, les associations de terrain offrent une expertise pointue sur des thématiques précises. La Direction de l'Égalité des Chances constitue une source de renseignements utile sur le secteur associatif.

3.3 COHÉRENCE (ET INCOHÉRENCES) DE L'ACTION PUBLIQUE

La « cohérence de l'action publique »⁶⁰ en matière d'institutionnalisation du genre passe par une collaboration entre les différents niveaux intervenant dans sa mise en œuvre, mais également par une déconstruction des stéréotypes et des biais à toutes les étapes. Il ne s'agit pas seulement de sensibiliser et de former les publics cibles sur le terrain, mais d'agir également auprès des instances administratives qui en sont le relais, et des instances politiques mêmes qui les confectionnent. Ainsi que le soulignent Perrier et Engeli, « les représentations genrées et les rapports de pouvoir [sont] à l'œuvre dans ces politiques [publiques] », depuis leur "fabrication" à leur application, et les recherches en « genre et politiques publiques » ont montré « leurs effets inégalitaires sur les hommes et les femmes, ou encore leur aspect hétéronormé. » (p.355) Elles observent notamment que les « faibles connaissances » des agents et agentes censées mettre en œuvre ces politiques en réduisent la portée normative. Il importe donc de tendre à l'affinement des connaissances sur les questions de genre, dans leur dimension intersectionnelle, à tous les

⁶⁰ J'emprunte ce terme à Gwenaëlle Perrier et Isabelle Engeli (2015).

niveaux et en responsabilisant l'ensemble de la collectivité. Le défi est donc de construire un socle commun d'objectifs et de valeurs tout en respectant les différents points de vue.

Dans le cas du décret féminisation, les ambiguïtés qui s'expriment au niveau du décret, comme nous avons pu le voir précédemment, et la confusion qui entrave sa réception sont aussi dues au fait que les différents partis politiques intervenant dans la fabrique des politiques publiques ne sont pas toujours clairs dans leurs intentions, qui sont parfois contradictoires au sein d'un même parti. C'est encore une fois la question des enjeux et de ce qui motive ces politiques publiques qu'il convient de questionner. Et au niveau du politique, la concurrence et l'électoratisme prennent souvent le pas sur ce qui est, au départ, porté par des valeurs militantes, surtout dans le cas des questions de genre. Par ailleurs, l'institutionnalisation des questions de genre est compliquée par une tension notable par rapport aux études de genre, au sein des institutions en général et parfois au sein même des institutions qui les organisent. D'une part, cette tension relève d'une défiance historique des mouvements féministes à l'égard de l'État, figure de proue du patriarcat. D'autre part, la visibilisation des questions de genre, que ce soit dans la sphère publique ou privée, étant entendu que le privé est politique et que ces espaces s'influencent l'un l'autre, inquiète ces institutions qui sont fondées sur des valeurs patriarcales. Les études de genre sont ainsi souvent disqualifiées par les institutions, voire par une partie de la communauté académique. Ces groupes antiféministes diffusent alors une sorte de "panique morale" à travers des discours populistes, voire hétéronationalistes en stigmatisant un ensemble de luttes sociales, qui concernent notamment les discriminations genrées, économiques ou raciales. Derrière des termes fourre-tout comme "idéologie du genre" ou "wokisme", ces groupes créent, en le nommant, un ennemi "d'envergure" et fantomatique qui menacerait un ordre social bâti sur des rapports de pouvoir asymétriques et inéquitables. Or, ces mêmes discours s'expriment sur fond idéologique et conservateur.

De telles dissensions laissent peu de crédibilité à des mesures, comme celle du décret féminisation et les publics cibles s'engouffrent dans cette faille de nébuleuse politique. Cela pose de véritables problèmes en termes de crédit que l'on y accorde, d'autant plus qu'une vision *top down* est alimentée par des politiques qui ne semblent pas s'appliquer aux instances qui les votent. C'est notamment la question que l'on peut se poser pour le décret féminisation qui n'est pas appliqué au niveau du politique et du législatif, si l'on observe les documents du Parlement de la FWB ou les textes légaux. L'utilisation de la communication inclusive n'est pas constante au niveau des documents parus ultérieurement à l'entrée en vigueur du décret féminisation ; il suffit d'en ouvrir quelques-uns pour s'en apercevoir. Pour ne citer que quelques exemples

facilement visibles sur le site du Parlement de la FWB, on y relève ainsi, un grand nombre de substantifs au masculin dit "générique" faisant référence notamment à des fonctions ou des titres, sans qu'il ne soit explicité nulle part qu'il s'agit d'un groupe mixte, comme préconisé par le décret féminisation⁶¹. C'est le cas notamment de ces extraits tirés de la page du site qui explique le paysage institutionnel belge⁶² : « Tous les 5 ans, les **citoyens** de nationalité belge et âgés d'au moins 18 ans élisent directement au suffrage universel les **députés** de la Chambre des Représentants, du Parlement de Wallonie, du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, du Parlement flamand et du Parlement de la Communauté germanophone. » ; « **élus indirects** » ; « Le Sénat est composé de 60 **sénateurs**. » (à aucun moment, il n'est explicité qu'il s'agit de groupes mixtes). Autre exemple, la page intitulée « **les députés** » reprenant le répertoire de l'ensemble des députés et députées du Parlement de la FWB. De même, l'instance ainsi nommée « La Conférence des **Présidents** », sur la page de laquelle on évoque « les **chefs** des groupes politiques reconnus. » Aucune mention du fait qu'il s'agit de groupes mixtes sur ces pages, ni même un commentaire général sur la bannière inférieure fixe du site qui réfère à l'utilisation du masculin générique. Certes, ces instances sont à priori soumises au décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs du 3 avril 2014, mais le contexte ne permet pas d'établir de manière claire qu'il s'agit d'un groupe mixte, surtout lorsque l'on sait que la représentation équilibrée peine parfois à être respectée. Le texte cadrant l'organisation du Parlement est également édifiant à cet égard, surtout qu'à cet endroit précis, le masculin dit "générique" ne se réfère pas à un groupe mixte et la féminisation des titres n'est pas respectée.

« Le Bureau du Parlement est formé suivant le système de la représentation proportionnelle des groupes politiques reconnus.

Dans ce cadre, le Parlement procède, par des élections distinctes, à la nomination :

- d'un président ;
- d'un premier vice-président ;
- d'un deuxième vice-président ;
- d'un troisième vice-président ;

⁶¹ « Article 2. - Pour renvoyer à des ensembles qui comportent des hommes et des femmes, sont privilégiés par les autorités et les institutions visées à l'article 1, § 1er :

1. les formules doubles, juxtaposant le masculin et le féminin, en ce compris sous la forme d'une incise suivant un terme épiciène ou collectif, qui visibilisent les femmes ;

2. les termes épiciènes, les termes collectifs et les formes passives, qui neutralisent l'opposition de genre.

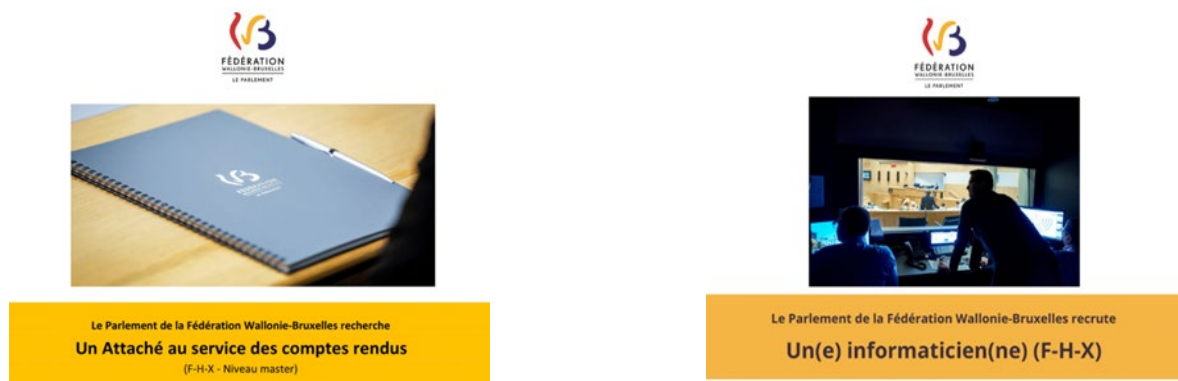
L'emploi de formules doubles abrégées est réservé aux contextes écrits où l'espace disponible impose une abréviation.

Le recours, pour des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité, à l'acception générique de la forme masculine est de préférence réservé à la désignation des ensembles mixtes lorsque le caractère mixte de ces ensembles est préalablement établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours. »

⁶² <https://www.pfwb.be/le-paysage-institutionnel-belge>

- de trois secrétaires ; le nombre de ces derniers peut être augmenté par décision du Parlement et sous réserve du respect de la représentation proportionnelle. »

Lors des débats en commission de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des femmes, le député Benoît Dipas (Les engagé.es) prépare « son intervention générale sur base de différents textes légaux qui sont actuellement en vigueur sur le territoire de la FWB, mais également à la lumière du règlement d'ordre intérieur du PFWB dont la dernière version remonte à 2020 », soit bien après le décret de 1993. Il tire comme constat que « c'est bien l'usage du masculin qui prédomine dans le règlement de l'assemblée des francophones lorsqu'il est question de nommer des fonctions exercées par les parlementaires au sein de son institution » (doc. 286, N°2, p.10-11). Enfin, il est intéressant de relever également les offres d'emploi sur le site du Parlement de la FWB, qui ne sont pas libellées, tel que préconisé par le décret.



Dans la première image, l'intitulé de la fonction est uniquement libellé au masculin avec la mention (F-H-X), alors que dans la seconde, on utilise une forme double abrégée suivie de la mention (F-H-X) avec le féminin entre parenthèses. Concernant les offres d'emploi, l'article 3 du décret féminisation préconise de libeller les offres « en faisant suivre le nom des postes, formulés au masculin et au féminin en toutes lettres, d'une mention de type F/H/X. ». Bien sûr, le nombre de textes légaux qui devraient être adaptés en vue de respecter le décret est colossal. Seulement, si cela n'est pas envisagé actuellement, les communications et documents produits ultérieurement au décret féminisation du 14 octobre 2021 sont bel et bien concernés par ce dernier et devraient donc respecter cette « obligation » pour reprendre le terme du décret (Article 1er. - § 1^{er}). Néanmoins, les pratiques de communication inclusives ne sont pas absentes des documents parlementaires, loin de là. Nous avons pointé ces passages où elle n'est pas appliquée pour questionner la cohérence de l'action publique. Mais cela pose alors la question de l'énonciation, sachant que parmi les personnes qui rédigent ces documents, certaines sont sans doute plus sensibilisées aux enjeux d'une communication non discriminante que d'autres.

En vue d'assurer la crédibilité et de gagner la confiance des publics cibles en termes de politiques publiques liées aux questions de genre, et précisément concernant le décret féminisation, il convient de combattre un maximum le *gender washing*. Le combattre tout à fait semble illusoire, dans le sens où ces pratiques sont générées par un système capitaliste et néolibéral socialement défaillant qui calque les luttes sociales sur les lois du marché. Par exemple, les formulations *gender washing*, *rainbow washing*, *pink washing*, *green washing*, *feminism washing* ou encore *woke washing*, proviennent du marketing. Le terme "*washing*" renvoie au fait de blanchir des intentions qui n'ont d'autres buts que le profit. Cette instrumentalisation des luttes sociales est tellement puissante et représentative du modèle sur lequel sont bâties nos politiques de gouvernance et nos modes de consommation, qu'il semble compliqué de s'extraire totalement de ces mécanismes.

Un moyen de sortir de cette vague opportuniste, au niveau de l'enseignement supérieur en FWB, réside tout d'abord dans le fait de déployer des moyens financiers plus conséquents, à la hauteur de la tâche. Actuellement, ces moyens sont insuffisants pour soutenir la mise en œuvre des politiques de genre⁶³. Cela passe également par un soutien à la recherche et à la formation en matière de genre et d'inclusion, que ce soit de manière transversale au niveau des cursus d'enseignement supérieur et de l'enseignement obligatoire, ou de manière spécifique en promouvant les études de genre et autres formations dédiées à des thématiques spécifiques autour du genre. Ensuite, afin que tous les efforts ne soient pas vains, il importe sans doute pour les autorités politiques de donner plus de poids aux avis émis par les instances compétentes pour ces thématiques (passées en revue dans la première partie de cette étude) et à d'autres mouvements collectifs de terrain. Il s'agit d'articuler ces forces vives et ces différentes expertises afin d'affiner l'action publique en matière de genre et d'enseignement supérieur. Aussi, tout comme l'ont souligné les intervenantes invitées au Midi de l'ARES sur l'intersectionnalité dans l'enseignement supérieur, organisé par le CF&S et la CoGES⁶⁴, la justice sociale doit être envisagée dans le cadre d'une convergence des luttes contre le sexisme, contre les violences fondées sur le genre, contre le racisme institutionnel et contre d'autres formes de discriminations liées au statut social ou encore au handicap. Enfin, il importe de se donner les moyens de combattre ces injustices en reconnaissant leur caractère structurel et

⁶³Selon le texte voté en séance plénière du Parlement de la FWB le 24 mai 2023, chaque établissement d'enseignement supérieur disposera à terme d'un dixième équivalent temps plein pour la fonction de personne contact genre. Un budget de 50 000 euros sera également alloué à la future Conférence des personnes contact genre pour financer des projets communs au sein de la Conférence. Cf. articles 4 et 5 du Projet de décret portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et d'hôpitaux universitaires (DOC. 535 (2022-2023) - N°1)

<https://archive.pfwb.be/1000000020d501c>

⁶⁴ [28.03.23 MIDI/GENRE - L'intersectionnalité dans l'enseignement supérieur](#)

systémique et de les porter collectivement. Certes, les quotas et autres directives de l'action publique constituent des leviers, mais il importe de les dépasser et de prendre du recul pour prétendre à « des transformations sociales profondes » (Arruzza, Bhattacharya et Fraser, 2019, p.32).

CONCLUSION

L'état des lieux de l'institutionnalisation du genre dans l'enseignement supérieur en FWB, dressé dans le chapitre liminaire de cette étude, a permis d'ancrer les politiques de genre qui sont aujourd'hui déployées. La description des missions des diverses instances impliquées dans les questions de genre et d'enseignement supérieur, de leur histoire et des contextes dans lesquelles elles se sont déployées, ont également montré la spécificité de leurs expertises et l'importance des alliances. Aussi, nous avons vu que pour préserver la précision des savoirs qu'elles développent, il importe de ne pas les fondre à un seul et même endroit, mais de les faire exister tout en promouvant les espaces et moments de convergences. Concernant le décret féminisation, nous avons pu constater qu'il s'inscrit dans un projet plus vaste de lutte pour les droits des femmes, dans lequel l'enseignement supérieur a un rôle notoire à jouer pour éduquer les futures et futurs professionnels à des valeurs plus inclusives et égalitaires. Cette partie nous a permis également d'interroger la catégorie "femme" qui est posée au cœur du combat politique pour les droits des femmes. En considérant qu'elle est socialement construite sur des logiques binaires qui l'opposent à la catégorie "homme", nous avons mis en évidence le fait qu'elle tend à universaliser l'être femme et à gommer la diversité des vécus. Cela a donc permis de poser une grille de lecture afin de questionner cette catégorie, en fonction des contextes où elle s'exprime et des dynamiques intersectionnelles qui la façonnent, pour pouvoir visibiliser les diverses formes d'oppression engendrées par le patriarcat.

L'étude de cas a permis de situer des résistances au sein d'un milieu qui hérite de représentations sexistes et viriles. Nous avons pu mettre en lumière que le terrain choisi présente deux niveaux où les dynamiques de genre s'expriment différemment : celui de l'équipe encadrante (le corps enseignant, le personnel administratif, le corps scientifique et les autorités) relativement mixte et d'un public étudiant majoritairement masculin. En mettant en lien les points d'achoppement liés à des recommandations précises du décret féminisation, il en est ressorti que ces résistances s'expriment aussi en raison d'un contexte où les questions de genre

progressent. À la perplexité ou au questionnement, se sont mêlés curiosité, dynamisme, créativité et implication. Cela s'est exprimé au travers des témoignages et de l'intérêt qu'a suscité le projet de cette étude sur le terrain, mais également des initiatives mises en place au sein de l'établissement. L'enquête a également mis en évidence le fait que la formation des personnes aux thématiques de genre au sein de l'établissement permet de prendre conscience des enjeux liés au contexte et des rapports de pouvoirs structurels, mais que ce n'est pas suffisant. Il est apparu la nécessité de former à grande échelle, en commençant par les autorités et en étendant le projet à l'ensemble de la communauté. L'enquête a notamment alerté sur le fait que faire reposer la responsabilité sur quelques personnes risquerait de dépolitiser les combats, voire de délégitimer les actions déployées dans le cadre d'une politique de genre. Le scepticisme exprimé parfois dans les discours recueillis envers les premières actions menées, visant à attirer plus de filles dans les STIM où à les visibiliser à travers une communication inclusive, a montré l'ampleur du travail de sensibilisation encore à accomplir.

L'étude de cas a également permis de souligner le manque de relais entre les différents niveaux de l'action publique, ainsi que le manque de moyens déployés par le politique. Dans le cadre du décret féminisation, la méconnaissance même de son existence par le personnel censé le mettre en œuvre laisse penser que le politique ne s'est pas donné les moyens de ses ambitions, ou qu'il est également freiné par des résistances à son niveau. Concernant la communication inclusive dans le domaine des STIM, il est ressorti un manque de rôles modèles féminins et variés et le fait que la communication inclusive, entre autres, joue un rôle important dans la visibilisation de nouveaux modèles. Nous avons pu constater qu'elle n'est pas un outil suffisant, mais qu'elle doit être associée à d'autres actions et mesures définies dans le cadre d'une politique de genre. En outre, les discours ont laissé poindre le danger à concevoir la communication inclusive de manière absolue et d'un point de vue purement "grammatical". Sans formation à la communication inclusive, les personnes ont tendance à la voir comme une contrainte, plutôt que comme un outil émancipateur dont on peut se saisir pour situer une énonciation et porter la voix de groupes minorisés dans des contextes précis.

Enfin, la réflexion sur les pistes de solutions pour une implémentation du décret laisse apparaître que sa réception sur le terrain dépend fortement de son ancrage dans une politique de genre. Celle-ci est elle-même conditionnée par le contexte de l'établissement supérieur et tient notamment compte des mécanismes spécifiques à combattre et des objectifs à atteindre. Cependant, s'agissant de justice sociale, une matière toujours en mouvement et rythmée par l'actualité, les établissements ont tout intérêt à se mettre en réseau et à confronter leurs pratiques, afin de ne pas les enrayer dans des systèmes déconnectés des transformations

sociétales. Aussi, les pistes de solutions montrent l'importance de la cohérence, non seulement en activant l'articulation des différents volets de l'action publique, mais en appliquant une réflexivité sur les pratiques à tous les niveaux, depuis les instances décisionnelles, aux publics cibles, en passant par les intermédiaires.

Alors, les limites du genre institutionnel peuvent résider dans la manière de le penser, lorsqu'il est une case à cocher sortie de tout contexte et qu'il devient abstrait. Le genre institutionnel, s'il se conçoit comme un impératif moral au sens kantien « Tu dois faire x » (Plot, 2020), risque alors de passer à côté des valeurs qui l'animent, puisqu'il est au départ insufflé par les mouvements féministes. Dans une telle perspective, l'institutionnalisation du genre se bâtit indépendamment des particularités individuelles et prône paradoxalement un individualisme libre et autonome, en dehors de toute logique collective et soucieuse des autres. Notre société, et surtout les lieux de pouvoir, étant indéniablement imprégnée de valeurs patriarcales, il importe donc de laisser la conversation se poursuivre. Au-delà des décrets pour une communication inclusive ou non discriminante et des guides pratiques pour féminiser ou démasculiniser la langue française, il s'agirait de tenir compte des pratiques qui se déploient dans l'ignorance de ces normes et de ce qu'elles racontent. Et les polémiques actuelles autour de la communication inclusive sont les effets « d'une sorte de rencontre entre des mondes qui s'ignorent, mais qui, par perméabilité, en viennent à se rencontrer », à savoir, les discours institutionnels et les pratiques provenant « d'espaces politiques périphériques » (Abbou et al., 2018, p.14). Une éthique féministe du *care* tendrait à concevoir ces deux mondes en interdépendance et à considérer les conflits dans leurs contextes pour penser le changement social. Dans un tel contexte, sans doute est-il utile de continuer à se questionner, de « retrouver une force d'interpellation », « de se décaler [...] afin de réintroduire une nouvelle hétérogénéité dans l'espace politique qu'est la langue », enfin, de pratiquer sans crainte (Abbou, 2019).

BIBLIOGRAPHIE

Monographies et articles

Abbou, J. (2017b). (Typo)graphies anarchistes. Où le genre révèle l'espace politique de la langue. *Mots. Les langages du politique*, 113, Article 113. <https://doi.org/10.4000/mots.22637>

Abbou, J. (2019). La langue est-elle toujours un lieu de lutte féministe? De la contrefaçon sémiotique à la libéralisation. *Recherches féministes [revue interdisciplinaire francophone d'études féministes]*. <https://hal.science/hal-03041815>

Abbou, J., Arnold, A., Candea, M., & Marignier, N. (2018). Qui a peur de l'écriture inclusive ? Entre délire eschatologique et peur d'émasculation Entretien. *Semen. Revue de sémio-linguistique des textes et discours*, 44, Article 44. <https://doi.org/10.4000/semen.10800>

Rabatel, A. & Rosier, L. (dir.), « Les défis de l'écriture inclusive », *Le discours et la langue* 11 (1), 2019, 187 p. (2020). *Langage et société*, 171(3), 220-223. <https://doi.org/10.3917/lis.171.0220>

Albarelo, L. (2022). Chapitre 2. L'étude de cas : Pertinence et validité. In *Enquêter dans les métiers de l'humain: Vol. 2e éd.* (p. 27-36). Éditions Raison et Passions. <https://www.cairn.info/enqueter-dans-les-metiers-de-l-humain--9782917645994-p-27.htm>

Alpheratz. (2018). *Grammaire du français inclusif*. Grand Format.

Barlatier, P.-J. (2018). Chapitre 7. Les études de cas. In *Les méthodes de recherche du DBA* (p. 126-139). EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.cheva.2018.01.0126>

Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études de genre*. De Boeck Supérieur.

Boni-Le Goff I., « Corps légitimes » in : *Encyclopédie critique du genre*, Rennes J. (dir), La Découverte 2021.

Boussaguet, L., Jacquot, S., & Ravinet, P. (2019). *Dictionnaire des politiques publiques* Paris. Presses de Sciences Po.

Butler, J. (2017). *Le pouvoir des mots. Discours de haine et politique du performatif*. Éditions Amsterdam.

Butler, J. (2006). *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*. Paris. La Découverte.

Cacouault-Bitaud, M. (2001). La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? *Travail, genre et sociétés*, 5(1), 91-115. <https://doi.org/10.3917/tgs.005.0091>

Candea, M., & Véron, L. (2021). *Le français est à nous ! Petit manuel d'émancipation linguistique*. La Découverte Poche.

Clair, I. (2016). Faire du terrain en féministe. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 213(3), 66-83. <https://doi.org/10.3917/arss.213.0066>

Coenen, M.-T. (2012). *Du GRIF à l'Université des Femmes*.

Coutant A., « Langage » in : Encyclopédie critique du genre, Rennes J. (dir), Paris. La Découverte 2021.

de Maillard, J., & Krüber, D. (2015). Analyser les politiques publiques. Presses universitaires de Grenoble (PUG).

Dorlin, E. (2017). Se défendre. Une philosophie de la violence. Paris. La Découverte.

Dorlin, E. (2008). Sexe, genre et sexualités. Paris. PUF.

Elmiger, D. (2017). Binarité du genre grammatical – binarité des écritures ? Mots. Les langages du politique, 113, Article 113. <https://doi.org/10.4000/mots.22624>

Engeli, I., & Perrier, G. (2015). Chapitre 14 / Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré. In Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ? (p. 349-376). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2015.01.0349>

Esterzon, A. (2016). Entre subversion et institutionnalisation : L'agir de Sophia pour intégrer les savoirs féministes dans les universités belges. <https://revues.be/cahiers-internationaux-de-symbolisme/206-n-143-144-145-2016-genre/651-entre-subversion-et-institutionnalisation-l-agir-de-sophia-pour-integrer-les-savoirs-feministes-dans-les-universites-belges>

Gilligan, C. (2009). Le care, éthique féminine ou éthique féministe ? Multitudes, 37-38(2-3), 76-78. <https://doi.org/10.3917/mult.037.0076>

Gilligan, C. (2020). Une voix différente : Un regard prospectif à partir du passé1. In P. Paperman (Trad.), Le souci des autres : Éthique et politique du care (p. 37-50). Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales. <https://doi.org/10.4000/books.editionsehess.11626>

Gygax, P., & Gesto, N. (2007). Féminisation et lourdeur de texte. L'Année psychologique, 107(2), 239-255.

Gygax, P., Sarrasin, O., Lévy, A., Sato, S., & Gabriel, U. (2013). La représentation mentale du genre pendant la lecture : État actuel de la recherche francophone en psycholinguistique. Journal of French Language Studies, 23(2), 243-257. <https://doi.org/10.1017/S0959269512000439>

Gygax, P., Zufferey, S., & Gabriel, U. (2021). Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes. Paris. LeRobert.

Huchet, E. (2019). « Les femmes peuvent-elles parler ? » : Savoirs en prisme, 10, Article 10. <https://doi.org/10.34929/sep.vi10.58>

Human, W. (s. d.). Genre neutre. Alpheratz. Consulté 14 août 2023, à l'adresse <https://www.alpheratz.fr/linguistique/genre-neutre/>

Jacquot, S. (2006). L'instrumentation du gender mainstreaming à la commission européenne : Entre ' ingénierie sociale ' et ' ingénierie instrumentale '. Politique européenne, 20(3), 33-54. <https://doi.org/10.3917/poeu.020.0033>

- Jacquot, S.** (2009). 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*, 59(2), 247-277. <https://doi.org/10.3917/rfsp.592.0247>
- Kanter, R. M.** (1977). Some Effects of Proportions on Group Life : Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Loison, M., Perrier, G., & Noûs, C.** (2020). Introduction. Le langage inclusif est politique : Une spécificité française ? *Cahiers du Genre*, 69(2), 5-29. <https://doi.org/10.3917/cdge.069.0005>
- lyonefigies.** (2020, décembre 15). Contre la récupération du handicap par les personnes anti écriture inclusive [Billet]. EFiGiES. <https://efigies-ateliers.hypotheses.org/5274>
- Marry, C.** (2001). 15. La féminisation de la profession d'ingénieur, en France et en Allemagne. In *Cadres : La grande rupture* (p. 281-296). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.bouff.2001.01.0281>
- Mbiationg, J.** (2022). Chapitre 4. L'entretien compréhensif : Conduite, relances, catégorisation des matériaux. In *Enquêter dans les métiers de l'humain: Vol. 2e éd.* (p. 210-219). Éditions Raison et Passions. <https://www.cairn.info/enqueter-dans-les-metiers-de-l-humain--9782917645987-p-210.htm>
- Moreau, G.** (2000). Les faux semblables de l'apprentissage. *Travail, genre et sociétés*, 3(1), 67-86. <https://doi.org/10.3917/tgs.003.0067>
- Mosconi, N., & Dahl-Lanotte, R.** (2003). C'est technique, est-ce pour elles ? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées. *Travail, genre et sociétés*, 9(1), 71-90. <https://doi.org/10.3917/tgs.009.0071>
- Plot, F.** (2020). Éthique de la vertu et éthique du care : Quelles connexions ? In S. Laugier & P. Paperman (Éds.), *Le souci des autres : Éthique et politique du care* (p. 263-283). Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales. <https://doi.org/10.4000/books.editionsehess.11698>
- Renoult, L.** (2021, juin 19). Pour féminiser le métier d'ingénieur, les initiatives se multiplient. Ouest-France.fr. <https://www.ouest-france.fr/formation/pour-feminiser-le-metier-d-ingenieur-les-initiatives-se-multiplient-952020e2-d016-11eb-a3a9-b6dbf65f8929>
- Rosier, L., Vervier, A., & Kaufer, I.** Inclusives et calmes. RTBF. Consulté 27 juillet 2023, à l'adresse <https://www.rtbef.be/article/inclusives-et-calmes-11009215>
- Scott, J., & Varikas, E.** (1988). Genre : Une catégorie utile d'analyse historique. *Les cahiers du GRIF*, 37(1), 125-153. <https://doi.org/10.3406/grif.1988.1759>
- Simon, A.-C., & Vanhal, C.** (2022). Renforcement de la féminisation et écriture inclusive : Étude sur un corpus de presse et de textes politiques. *Langue française*, 3(215), 81.
- Simonetti I.** « Violence et genre » in : *Encyclopédie critique du genre*, Rennes J. (dir), Paris. La Découverte 2021.
- Tronto, J. C.** (2008). Du care. *Revue du MAUSS*, 32(2), 243-265. <https://doi.org/10.3917/rdm.032.0243>

Viennot, É. (2017). Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française. Donnemarie-Dontilly. Éditions iXe.

Wald, P. (2012). « La langue est un fait social ». Rapports entre la linguistique et la sociologie avant Saussure. Conférence à l'Université de Tunis (décembre 1999). Langage et société, 142(4), 103-118. <https://doi.org/10.3917/ls.142.0103>

Wittig, M. (2018). La pensée straight. Paris. Éditions Amsterdam.

Cours

Claro, M. (2021, novembre 19). Genre, travail, emploi : Enjeux socio-économiques, séance 7 : « Les femmes dans les métiers d'hommes ».

Degavre F. & Lasserre A. (2021, septembre 19). Epistémologies de la recherche en études de genre.

Guides

Dister, A., & Moreau, M.-L. (2020). Inclure sans exclure. Les bonnes pratiques de rédaction inclusives. (Fédération Wallonie-Bruxelles).

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT, & SPF BOSA. (2022). Petit guide pour une écriture respectueuse du genre. Consulté le 15 mai 2023, à l'adresse <https://fedweb.belgium.be/fr/actualites/2022/petit-guide-pour-une-%C3%A9criture-respectueuse-du-genre>

Médias

Blog du Comité Femmes & Sciences. Consulté 21 juillet 2023, à l'adresse <https://www.femmes-sciences.be/>

Calepin mars 2023. calameo.com. Consulté 18 avril 2023, à l'adresse <https://www.calameo.com/read/00316043742ec6a4a5062?page=3>

« Cela existe ingénieure au féminin, pas besoin de mettre « femme » devant »[1] – Ell'à Brest. (s. d.). Consulté 23 avril 2023, à l'adresse <https://www.ellabrest.com/2020/12/15/cela-existe-ingenieure-au-feminin-pas-besoin-de-mettre-femme-devant-1/>

Des métiers qui se féminisent : Mais pourquoi est-il si difficile de dire autrice, professeuse, ou « un » sage-femme? RTBF. Consulté 20 avril 2023, à l'adresse <https://www.rtbf.be/article/des-metiers-qui-se-feminisent-mais-pourquoi-est-il-si-difficile-de-dire-autrice-professeuse-ou-un-sage-femme-10158423>

Écriture inclusive : Pourquoi tant de haine ? - Parler comme jamais - Épisode 14 - Binge Audio. <https://www.binge.audio/podcast/parler-comme-jamais/ecriture-inclusive-pourquoi-tant-de-haine>

efigiesarpegetoulouse. (2016, octobre 15). CR 1 – Savoirs situés et savoirs sur le corps : Introduction [Billet]. EFiGiES. <https://efigies-ateliers.hypotheses.org/2433>

Genre et égalité : Dispositifs d'aide. Consulté 16 août 2023, à l'adresse https://www.uliege.be/cms/c_11628969/fr/genre-et-egalite-dispositifs-d-aide

Historique – Master de spécialisation en études de genre. Consulté 21 juillet 2023, à l’adresse <https://www.mastergenre.be/historique/>

Ingénieuses—Une initiative de la CDEFI. Ingénieuses. Consulté 19 avril 2023, à l’adresse <https://www.ingenieuses.fr/>

Langage inclusif. Consulté 16 juin 2023, à l’adresse <https://tube.switch.ch/channels/A2BldjrEjI?order=alphabetical>

La politique de Genre à l’UNamur—Université de Namur. Consulté 16 août 2023, à l’adresse <https://www.unamur.be/genre>

La politique du Genre. Université de Mons. Consulté 16 août 2023, à l’adresse <https://web.umons.ac.be/fr/universite/universite-responsable/la-politique-du-genre/>

La politique du genre—Université Saint-Louis—Bruxelles. Consulté 16 août 2023, à l’adresse <https://www.usaintlouis.be/sl/3851.html>

L’écriture inclusive. Centre Jean Gol. Consulté 21 février 2023, à l’adresse <https://www.cjg.be/lecriture-inclusive/>

L’écriture inclusive, entre passions et crispations : Entretien avec Laurence Rosier. (2020, septembre 25). Axelle Mag. <https://www.axellemag.be/ecriture-inclusive-entretien-avec-laurence-rosier/>

L’écriture inclusive pourrait devenir obligatoire en Fédération Wallonie-Bruxelles. (2021, octobre 5). Wokistan.fr. <https://wokistan.fr/2021/10/05/lecriture-inclusive-pourrait-devenir-obligatoire-en-federation-wallonie-bruxelles/>

L’école d’ingénieurs, un univers sexiste (mais épanouissant) pour les filles. (2017) <https://www.usinenouvelle.com/article/l-ecole-d-ingenieurs-un-univers-sexiste-mais-epanouissant-pour-les-filles.N511254>

L’égalité de genre à l’ULB. Consulté 20 juillet 2023, à l’adresse <https://www.ulb.be/fr/diversites/egalite-des-genres>

Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. <https://www.pfwb.be/>

Plan Egalité de Genre (Gender Equality Plan). UCLouvain. Consulté 20 juillet 2023, à l’adresse <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/gep.html>

Réseau « Genre et Enseignement Supérieur Non-Universitaire (ESNU) » – Sophia. Consulté 21 juillet 2023, à l’adresse <https://www.sophia.be/nos-reseaux-2/reseau-genre-et-enseignement-superieur-non-universitaire-esnu/>

Sexe et genre—Questions de genre—www.coe.int. Questions de genre. Consulté 11 juillet 2023, à l’adresse <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>

RÉSUMÉ

Ce mémoire-recherche entend questionner les limites du genre institutionnel dans l'enseignement supérieur, en Fédération Wallonie-Bruxelles, depuis la fabrique des politiques de genre à leur réception sur le terrain. Il propose, pour ce faire, d'observer la mise en œuvre d'une mesure particulière dans un contexte donné.

Cette recherche analyse l'application du « décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles » du 14 octobre 2021, plus communément connu comme le « décret féminisation ». Afin de délimiter cette observation, le présent mémoire mobilise l'étude de cas au sein d'une école d'ingénieurs en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le terrain choisi est analysé dans son interdépendance avec les diverses strates intervenant dans l'action publique, dans laquelle s'inscrit l'institutionnalisation du genre. Dans ce cadre, le présent mémoire mobilise également un corpus de débats parlementaires autour de la communication inclusive. Ceux-ci nous informent notamment sur la tension qui se joue entre politisation et dépolitisation du langage inclusif. Partant du constat que le langage est politique, cette recherche entend montrer que cette tension se joue également à hauteur du genre institutionnel, qui est à la fois mû par les combats féministes, mais qui se situe parfois à la limite du *gender washing*.

Enfin, le mémoire propose des pistes de solutions pour implémenter le décret féminisation dans un cadre où le genre progresse et amène des résistances.

MOTS-CLÉS

communication inclusive - décret féminisation - école d'ingénieurs - enseignement supérieur - institutionnalisation du genre - politiques de genre