



Photo > [1] Peinture "Lucretia et toutes les autres". Riwanon Chagnon-Lasbleiz © photo : Riwanon Chagnon-Lasbleiz

VIE DE L'EOST

RÉFÉRENTE ÉGALITÉ : PASSAGE DE RELAIS

Après quatre années d'investissement en tant que référente égalité pour le CNRS et l'université de Strasbourg au sein de l'EOST et de l'ITES, je souhaite passer le relais à une nouvelle personne qui poursuivra ce travail avec ma formidable binôme, Julia Autin. Ce travail consiste à avoir un œil vigilant pour la mise en place de politiques égalitaires ; animer des événements concernant les questions d'égalité et notamment les violences sexistes et sexuelles (VSS) ; écouter, informer, accompagner les collègues. Il s'agit donc de mettre en lumière des inégalités persistantes et des VSS se perpétuant tout en réalisant un travail souterrain au contact de personnes vivant ou témoins de discriminations sexuelles.

Ce rôle a été pour moi l'occasion de participer au mouvement visant à transformer la société que représentent un observatoire, une composante et une unité de recherche. Ce travail a été très enrichissant avec dans un premier temps des formations de grande qualité offertes par le CNRS pour bien comprendre l'enjeu de ce rôle, les leviers d'action qu'il confère et les limites à préserver. La proposition de formations annuelles permet ensuite d'approfondir ces points et de revenir sur des questions qui se sont posées concrètement. Cette tâche s'appuie également sur un réseau de référent-es égalité qui se réunit deux fois par an pour organiser des actions à l'échelle de la délégation Alsace. J'ai beaucoup apprécié les solidarités tissées dans ce réseau, notamment lors de moments de discussions informelles proposées tous les mois. Ces discussions permettent de partager les difficultés rencontrées et de trouver à plusieurs des pistes à explorer pour les dépasser.

Au cours de ce travail, j'ai pu voir comment des mécanismes de discriminations surprenant se mettent en place. Ainsi, fin septembre 2025 nous avons organisé un séminaire présentant les résultats effarants d'une enquête concernant les VSS durant le doctorat réalisé par l'observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur¹. Quand j'ai entamé ce travail de référente égalité, j'étais persuadée que la précarité des jeunes chercheur-euses était particulièrement propice à la prévalence de telles violences. C'est ce que démontre ce travail rigoureux. Mais je pensais que passées ces étapes de doctorat, post-doctorat ou de CDD pour les personnels techniques et ingénieurs, les femmes scientifiques étaient ensuite plus « tranquilles ». En réalité, mon expérience de terrain, les échanges que j'ai pu avoir

.../...



.../...

avec les collègues du réseau de référent-es égalité m'ont montré que ces violences se poursuivent malheureusement et que les étapes d'accès à des positions de pouvoir sont notamment susceptibles d'une exposition aux VSS. Ce phénomène a été étudié il y a plus de 10 ans et il a été montré la situation incongrue dans laquelle se trouvent les femmes leaders : il est attendu d'elles qu'elles ne soient pas agentives² en tant que femmes mais il est attendu des leaders qu'ils soient agentifs³. Une réaction négative – le backlash – s'instaure alors autour d'elles, les femmes agentives étant perçues comme une menace à la hiérarchie des genres⁴. Par ailleurs, il m'a également été signalé plusieurs fois l'attitude de certaines femmes s'opposant à la mise en place d'actions en faveur de l'égalité des genres ou de lutte contre les VSS. Il a été montré que dans un environnement où s'exerce la domination masculine, certaines femmes ayant accompli une ascension au cours de leur carrière adoptent un comportement contraire aux avancées vers l'égalité des genres et font ainsi barrière à la progression d'autres femmes, un phénomène répandu nommé le syndrome de la reine des abeilles⁵. Une étude récente montre les facteurs de déclenchement et

les conséquences de ce phénomène qui peut paraître contre-intuitif⁶. Il faut comprendre qu'il s'agit d'une stratégie de « survie » dans le milieu académique où les caractéristiques dites masculines sont récompensées, désavantageant de manière structurelle les femmes⁷. Tenir ces femmes comme responsables des inégalités de genre détourne des causes systémiques en jeu⁸. Aussi, des réformes structurelles et une culture promouvant la collaboration et l'égalité bénéficieraient à l'ensemble des personnels du monde académique⁹.

Durant ma mission de référente égalité, j'ai aussi vécu des moments d'étonnements : les statistiques montrent qu'une femme scientifique¹⁰ sur deux subi du harcèlement sexuel au travail au cours de sa carrière¹¹, c'est-à-dire la moitié d'entre elles. Or, lors d'actions que nous organisions revenait cette question posée par certains « Mais vraiment, ça existe chez nous ? ». Malheureusement oui, et lorsque j'ai partagé cette question à certaines, elles ont ri jaune... Il est important de mesurer combien dire les violences subies est un processus difficile qui peut prendre des années. Il est aussi essentiel de réaliser à quel point la qualité d'écoute offerte à une victime a un impact sur sa reconstruction. C'est là qu'en tant que collègue il est possible d'agir contre toute forme de sexisme en prêtant une écoute active, en soutenant le-a collègue

visé-e dans son travail, ses éventuelles démarches et en respectant ses choix. Pour cela, un premier pas consiste à s'informer sur l'impact de telles violences sur la vie des victimes. Les témoins directs peuvent aussi jouer un rôle majeur en signalant auprès des institutions toute violence observée. Il est en effet très lourd pour les victimes de signaler elles-mêmes les violences subies. Les témoins peuvent faire ce travail pour que des procédures soient engagées, des mesures conservatoires appliquées et des enquêtes réalisées. Enfin, chez soi, entre amis ou au travail s'il est fort probable de côtoyer des personnes qui subissent des violences sexistes, il est aussi possible de fréquenter des personnes exerçant ces violences. Il peut alors être providentiel d'avoir une discussion franche avec ces personnes, souvent dans le déni de leurs propres actes pour les encourager à en sortir et à assumer pleinement leur responsabilité. L'entretien Comprendre #MeToo, avec Lauren Bastide¹² réalisé par Victoire Tuillon, montre combien ce travail est critique et donne des pistes sur la manière d'aborder une telle discussion. L'objectif étant que les violences sexistes et sexuelles cessent enfin et qu'homme ou femme nous puissions travailler sereinement.

NOLWENN LESPARRE

Notes et références

1. observatoire-vss.com/enquete-doctorat-2024
2. L'agentivité, de l'anglais agency, désigne la propriété d'un individu ou d'un groupe d'être la source d'actions ayant des effets sur le monde. L'agentivité n'est pas un simple pouvoir d'action, car elle suppose aussi une reconnaissance interne « je me sens acteur » et externe « mon action produit des effets ».
3. Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of experimental social psychology*, 48(1), 165-179.
4. Ibid.
5. Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
6. da Rocha Grangeiro, R., Gomes Neto, M. B., Silva, L. E. N., & Esnard, C. (2024). The triggers and consequences of the Queen Bee phenomenon: A systematic literature review and integrative framework. *Scandinavian journal of psychology*, 65(1), 86-97.
7. Derks, B., Manzi, F., Van Laar, C., Ellemers, N., & Faniko, K. (2025). Do not blame 'queen bees' for gender inequality in academia. *Nature Human Behaviour*, 9(2), 227-227.
8. Ibid.
9. Ibid.
10. L'enquête citée s'est intéressée aux femmes scientifiques, à noter que dans le monde scientifique de nombreuses femmes travaillent pour le fonctionnement de la recherche sans être scientifiques. Elles subissent de plein fouet les discriminations évoquées, et souvent pendant toute leur carrière, du fait qu'elles sont souvent dans des fonctions peu valorisées qui les placent sous la dépendance des mêmes personnes, sans possibilité de bouger, contrairement aux femmes scientifiques.
11. Enquête Harcèlement sexuel et sexisme au sein du monde scientifique réalisée par l'IPSOS pour la Fondation L'Oréal, 2023. www.ipsos.com/fr-fr/une-femme-scientifique-sur-deux-revele-avoir-ete-victime-de-harcèlement-sexuel-au-travail
12. www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/01-comprendre