**Réponses au questionnaire adressé aux candidatures à la Présidence de l’UL 2022**

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

**Quelques points saillants**

**Remarque 1**

**La contribution du Cha-U** semble à la fois reconnue et largement méconnue – en tout cas elle est attendue sinon requise (on constate une vraie volonté de coopérer). L’implicite est sans doute que ces questions sont très peu travaillées jusqu’ici, pas plus à l’UL qu’ailleurs (Sciences Po., École Polytechnique, etc.).

**Remarque 2**

**L’écriture inclusive est absente** (doctorant·e ; étudiant·e ; professeur·e ; etc.) – sauf systématiquement chez ESPOIRet éventuellement chez CONFIANCE (une occurrence)*.* On a même l’impression que la rédaction consciemment ou non s’ingénie parfois à contourner la question en sélectionnant si nécessaire des termes non genrés comme « personnes » ou « personnels ».

Ces usages lexicaux nous paraissent typiques de l’Univers/Cité héritière... (Voir Atelier de recherche 4 sur les Univers/Cités sur le site du Cha-U) :

***L’Université héritière****a comme principe supérieur commun la*Tradition, le corps enseignant et la hiérarchie.*Dans ce type de situation, le meilleur argumentaire auquel l'individu pourra faire appel est par exemple la fidélité, la bienséance, la loyauté ou la bienveillance (importance de la routine, des cérémonies, des attentions entre pairs, etc.). À l'inverse,* ***l’Université héritière******aura tendance à se méfier de la nouveauté*** *et des comportements déviants (impolitesse, non-respect des règles, vulgarité, indifférence aux autres, etc.).*

*Les éléments de référence, "les grands", sont, dans ce cas, la figure du patron, du père, du roi ou du "sage"* ***(l'ancien).*** *Dans ce modèle, les grands trouvent la justification de leur existence dans leur volonté de protéger les "petits" (subordination vs sécurité). La déchéance est liée ici aux risques d'instabilité sociale et à l'absence d'ordre moral (irresponsabilité).*

**Remarque 3**

**Un large consensus aussi sur l’idée de mise en place d’une politique de la recherche** sur notre sujet (sans réelles propositions nouvelles toutefois, comme si une fois encore la question n’avait jamais été sérieusement considérée et travaillée).

Exemple 1 : « Les constats, propositions et recommandations (HCE, MESRI, grandes écoles, observatoires, associations, Université de Lorraine…) existent et doivent inspirer l’UL pour sa politique de lutte contre le harcèlement et les VSS. Nous avons la volonté de la mettre en œuvre concrètement et avec diligence (…). L’UL doit s'enorgueillir de *devenir* une référence dans la réflexion et l’étude du harcèlement et des VSS, ainsi que dans la lutte contre ces fléaux sociaux (…). Il nous paraît dans le rôle et dans le devoir de l’université d’ouvrir un espace de réflexion et d’actions dans ce domaine. » (Équilibre)

Exemple 2 : « Plusieurs facteurs peuvent intervenir dans ces violences et vous les évoquez dans votre question, dans tous les cas il faut agir fermement contre ces violences (…). Nous pensons que tous les moyens doivent être mis en œuvre pour qu’enfin à plus aucun moment dans notre université le harcèlement et les VSS soient tabous et que les solutions émergent rapidement par tous les dispositifs possibles. » (UL Ensemble)

**Remarque 4**

L’orientation dominante est le plus souvent **un combiné de moralisme, de juridisme et de médico-psychologisme** sauf pour ESPOIR où l’analyse des responsabilités et des rapports de domination sinon de ressources institutionnelles alternatives est nettement marquée comme un horizon du travail théorique.

Exemple 1 : « Nous considérons que l’origine de ces attitudes déviantes impliquent systématiquement une cause personnelle qui peut être aggravée par l’histoire et/ou le comportement structurel (…). Nous considérons que ces formes de déshumanisation des rapports sociaux résultent d’un affaiblissement des valeurs morales qui doivent guider le comportement de chacun. » (ÉQUILIBRE)

Exemple 2 : « La formation du plus grand nombre à la détection rapide des signes de harcèlement serait une des mesures à prendre rapidement, en incluant des témoignages des victimes ou par jeux de rôles. La prévention et la prise en compte rapide des protections fonctionnelles et l’accompagnement personnalisé sont des clés de la réussite en la matière également. » (UL Ensemble)

Exemple 3 : « Le premier levier est celui d’une sensibilisation aussi large que possible des membres de la communauté universitaire pour que de telles conduites soient repérées et traitées avec toute la palette des moyens disponibles. » (PULSAR)

Exemple 4 : « (…) écouter les membres de ce collectif pour savoir ce qui dysfonctionne, ce qui fait défaut, notamment dans les processus de signalement et de suivi, ce qui est attendu de la part du président de l’U. de Lorraine en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et les VSS (…). » (CONFIANCE)

Commentaire 1

On est plus près donc de *Surveiller et Punir* les conduites et du ‘panoptique’[[1]](#footnote-1) de « sociétés disciplinaires » selon Foucault, ou d’une « société de contrôle » à la Deleuze, que de propositions de changements dans la structure des pouvoirs (décumul à l’interne, rééquilibrage des pouvoirs entre personnels et étudiant.es, *a fortiori* contre-pouvoirs institués ou micro-pouvoirs coutumiers alternatifs, conduites solidaires, etc.). Voir dans l’Atelier de recherche 1 nos propositions alternatives :

1. Valoriser les recherches pluridisciplinaires sur les violences sexistes multiformes et les violences sexuelles à l’Université (thèses, chaires, séminaires, colloques).
2. Réviser les règles institutionnelles afin de dissuader le cumul de pouvoirs universitaires (*id est*, développer les contre-pouvoirs institutionnels).
3. Inscrire les questions des cultures sexistes et des violences sexuelles dans la formation doctorale (*habeas corpus*, responsabilités professionnelles et personnelles).
4. Inclure dans les formations doctorales des éléments d’analyses historiques, anthropologiques et politiques des institutions universitaires (y compris leurs cultures pédagogiques) en France et dans le monde.
5. Requalifier si nécessaire les comportements (droit de cuissage symbolique et/ou pratique ; culture sexuatrice).
6. Réviser le coutumier doctoral (tutoiement vs vouvoiement, embrassades vs distance professionnelle, rdv doctoral porte ouverte vs rdv doctoral à huis clos, promotion managériale de soi vs présentation citoyenne et universitaire de soi, etc.).
7. Encourager les doctorant-e-s à faire partie d’associations – universitaires ou non – de jeunes chercheur-e-s et en valoriser la présence.
8. Développer (aussi) les micro-pratiques de résistances infra/politiques aux rapports de pouvoirs abusifs et aux situations de violence symbolique jusque dans ses micro-pouvoirs.
9. Inclure dans le CSI des doctorant-e-s le compte rendu oral annuel d’une lecture critique sur « les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique » (article, chapitre d’ouvrage, essai, fiction, etc.).
10. Faciliter la création d’évènements périodiques artistiques publics & autogérés par les étudiant-e-s sur le campus autour – par exemple – des scènes de *séduction* (théâtre, cinéma, arts plastiques, littérature, bd., affiche, etc.).

Commentaire 2

On se rapproche ici d’une forme de veille et de surveillance bureaucratique et gestionnaire.

Exemple 1 : « Protocole d’alerte en cas de soupçon de déviance (voir Flyer UL existant) à intégrer dans les RI : signalement, contact, etc… » (UL Ensemble)

Exemple 2 : « (…) que de telles conduites soient repérées et traitées avec toute la palette des moyens disponibles. » (PULSAR)

Exemple 3 : « (…) mettre en place un dispositif de détection des signaux précurseurs. » (ÉQUILIBRE)

Exemple 4 : « (…) écouter les membres de ce collectif (Cha-U) pour savoir ce qui dysfonctionne, ce qui fait défaut, notamment dans les processus de signalement et de suivi (…). » (CONFIANCE)

**Remarque 5**

Les réponses ont souvent un **ensemble de caractères qui font plus ou moins système** – ESPOIRmis à part. Elles sont à la fois :

* **a-théoriques**

Elles frôlent le prêt-à-penser académique (l’éthique, l’éthique, l’éthique…) et peu ou prou la doxa néo-managériale.

Exemple 1 : « Vous soulignez que notre programme aborde la lutte contre le harcèlement au sein d’une politique plus large de responsabilité sociétale. Réponse - Oui, nous pensons que l’ensemble des volets qu’elle contient, dont la responsabilité environnementale, en raison du fait qu’elle s’écarte du schéma classique de domination de l’humain sur la nature et modifie la manière dont nous nous emparons ensemble de sujets d’intérêt collectif, contribue à structurer différemment les rapports sociaux. » (PULSAR)

Exemple 2 : « Nous pensons que le malaise et l'état de crise permanent qui empirent au sein de notre société depuis plusieurs décennies résultent d'un effondrement des repères éthiques qui devraient définir nos rapports sociaux mais aussi nos rapports avec le vivant et notre environnement en général. » (ÉQUILIBRE)

Exemple 3 : « Les violences de toutes sortes peuvent bien résulter de psychopathologies personnelles, liées à des troubles de perversion, de déviance, de culpabilité retournée vers autrui, de structure psychotique, de haine pathologique de l’autre, etc. Il n’en demeure pas moins, toutefois, que l’accès au pouvoir et aux prérogatives que le pouvoir pourrait donner à son détenteur n’est pas innocent de certains comportements abusifs et violents, dûment avérés. (…). » (CONFIANCE)

Commentaire

« L’inconscient scolaire est un arbitraire historique, qui, du fait qu’il a été incorporé, et par là, naturalisé, échappe aux prises de la conscience, notamment parce qu’il porte à appréhender comme naturelles les structures dont il est le produit. » Pierre Bourdieu, « L'inconscient d’école », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 135, 2000. Inconscients de l’école, p. 3-5. (Voir l’Atelier de recherche 1 pour plus de développement).

* **a-historiques**

On n’observe aucune profondeur historique – ni comparative – dans les analyses de l’institution universitaire, ni dans les pratiques *sexuatrices* en général.

Mise en perspective historique 1 : L’héritage patriarcal

« Les femmes n’ont pas tort du tout quand elles refusent les règles de vie qui sont introduites au monde, d’autant que ce sont les hommes qui les ont faites sans elles. Il y a naturellement de la brigue (intrigue) et riotte (dispute) entre elles et nous ; le plus étroit consentement (accord) que nous ayons avec elles, encore est-il tumultuaire & tempestueux. » Montaigne, *Essais* (1588), Livre III, Chap. V.

Mise en perspective historique 2 : Logique publique et régime domestique

* « Jusqu’à la fin du XIV° siècle, les fonctionnaires se vantent de leur fidélité ; on est dans la logique de la dépendance personnelle. Les relations politiques sont conçues sur le modèle des relations domestiques. Au-delà ils commencent toutefois à se vanter de leurs compétences qui devient un principe de légitimité et d’autorité autonome (…). On glisse alors sans arrêt d’un principe à l’autre (…). Ces contradictions étaient alors, me semble-t-il, constitutives de la division du travail de domination. » cf. P. Bourdieu*, Sur l’État* – Cours au Collège de France (1989-1992), Paris, Seuil / Raisons d’agir, 2012, 408-410.
* « L’articulation du public et du privé est un des problèmes majeurs des sociétés démocratiques. Elle est au cœur de la théorie politique comme de la vie quotidienne. Le croisement avec la différence des sexes est une manière d’en pénétrer le fonctionnement et d’en saisir les déplacements. » Michelle Perrot, « Public, privé et rapports de sexe », Jacques Chevalier et al., *Public/Privé*, PUF, 1995, 65-73.

* **a-politiques**

On note l’absence fréquente de termes comme *domination, oppression, hégémonie* ou *pouvoir(s)*, *rapports de pouvoirs*, *abus de pouvoirs*, etc. dans le vocabulaire. Ici ou là on relève toutefois des expressions comme *logique de domination* ou *diktats de l’autorité* par exemple. C’est donc plutôt l’analyse concrète de situation de pouvoirs qui est absente et plus encore le soulignement de la dissymétrie des pouvoirs, dissymétrie acceptée ou subie. L’expression un peu crue de *personne en position dominée, subalterne, exécutante, etc.* par exemple n’apparaît pas. Il y a surtout des ‘vulnérables’[[2]](#footnote-2) et des victimes. Ou des formes dévoyées d’autorité à rééquilibrer dans une logique de DRH.

Un exemple-type : « (…) communiquer très largement sur ces questions-là (VSS et harcèlement), en vue de casser les diktats d’autorité et de mettre en œuvre, en termes de gestion managériale, une manière autre d’être lié à autrui, notamment au travers de plus de respect, plus de transparence, moins de pression. » (CONFIANCE)

Un (rare) contre-exemple : « Le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles sont selon nous systémiques. Elles existent dans la société, résultent de rapports de domination qui se prolongent dans l'université, notre communauté et notre établissement (…). L'université, en tant qu'institution de grande taille, produit des logiques de domination et des formes de VSS spécifiques qu'il convient par ailleurs d'analyser pour elles-mêmes. » (ESPOIR)

Commentaire 1

Cet a-politisme s’apparente à une forme de **conservatisme progressiste (et progressif)**

« Le conservatisme progressiste – combinaison en apparence contradictoire – est le fait d’une fraction de la classe dominante qui se donne pour loi subjective ce qui constitue la loi objective de sa perpétuation, à savoir de changer pour conserver. » Pierre Bourdieu et Luc Boltanski, « La production de l’idéologie dominante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2-3, juin 1976. La production de l’idéologie dominante. pp. 3-73 (En ligne) Voir aussi par exemple L. Boltanski, « Le changement comme mode d’exercice d’une domination », *Rendre la réalité inacceptable*, Paris, Point/Seuil, 2022, 117-125, entre autres.

Commentaire 2

Au fond, il s’agit le plus souvent d’accompagner une évolution, loin de toute révolution culturelle et institutionnelle. Un *conservatisme éclairé* en somme. Sauf chez ESPOIRbeaucoup plus dialectique et centré sur l’analyse et la déconstruction des logiques de domination et d’oppression : « passer par une interrogation sur le fonctionnement même de l'établissement, pour mieux comprendre ce qui autorise, voire génère ces comportements harceleurs ou violent. » (ESPOIR)

* **a-sociologiques**

On observe une forme de consensus implicite pour faire comme si les dimensions socio-biographiques des personnes en interactions n’entraient pas en ligne de compte quand il est question de VSS (statut d’héritier·e  ou de boursier·e ; dynamique de transfuge ascendant ou de déclassement, primo-arrivant ou sur-classement symbolique, etc.). Cette sorte de censure épistémologique ne laisse pas d’interroger quand on connait le rôle heuristique des analyses multifactorielles en SHS et l’importance de l’intersectionnalité dans les *gender studies*.

* **a-sexualisées**

Les corps sont enfin très euphémisés et les désirs semblent ne guère exister chez les clercs. Plus précisément, les corps semblent n’exister dans certaines réponses qu’en tant que corps biologiques déviants (d’une norme sociale) et corps « rationnels » (cartésiens, le choix éclairé du *corps* enseignant, etc.).

Exemple 1 : « Nous entendons comme harcèlement tout mode de persécution qui consiste à agir (gestes, comportements, paroles…) de manière hostile, délibérée et répétée pour choquer, humilier et affaiblir psychologiquement (ou pour dominer) le collègue, l’étudiant qui en est la victime. » (ÉQUILIBRE)

Exemple 2 : « Plusieurs facteurs peuvent intervenir dans ces violences et vous les évoquez dans votre question, dans tous les cas il faut agir fermement contre ces violences. » (UL Ensemble)

Exemple 3 : « Comment résumeriez-vous ce modèle d’excellence en matière de compréhension et d’éradication à terme du harcèlement et des VSS au sein de notre communauté universitaire ? **Réponse** – Notre université se doit d’être exemplaire en matière de responsabilité sociale et d’équité. » (CONFIANCE)

D’où des ‘**solutions’ souvent plus positivistes que positives** **(un ‘techno-pouvoir’ dit pragmatique…)** eu égard à une culture sexuatrice en partie héritée (se reporter pour un point de vue plus structurel aux analyses du *Rapport de Sciences Po.* & aux 61 mesures structurelles envisagées – Voir Atelier de recherche 3 pour nos commentaires sur le sujet).

Exemple 1 : « (…) développer des formations en utilisant des mécanismes incitatifs (valorisation dans les parcours de carrière, lien avec le déploiement de la politique de repérage précoce des risques psychosociaux…) (…). Les dispositifs seront renforcés et l’établissement agira de manière systématique et dans les délais plus brefs. » (PULSAR)

Exemple 2 : « (…) restaurer des liens sociaux dans notre université, donner la possibilité à tous de répondre aux tickets par un appel téléphonique par exemple, nous pensons aussi à mettre en place des structures d’accueil comme des crèches en lien avec les collectivités territoriales pour les enfants des personnels (cela se fait au CHRU). » (UL Ensemble)

Exemple 3 : « (…) Mise en œuvre du plan d’action pluriannuel dédié à l’égalité professionnelle femmes/hommes. - Intégration charte éthique dans les tous les règlements intérieurs de l’UL. » (ÉQUILIBRE)

Exemple 4 : « (…) uniformiser et cadrer les cellules EDI, lesquelles devraient devenir une interface entre les victimes et les instances universitaires. Aussi comptons-nous mettre les moyens humains et financiers nécessaires, pour fonctionner désormais de manière plus efficiente, tant pour les référents EDI que pour les personnes impliquées dans ces cellules, dont les volontaires. » (CONFIANCE)

Exemple 5 : « C’est d’une réforme systémique et nationale dont nous avons besoin (…). Le CHSCT compte des représentant.es étudiant.es qui seront associé.es à ce travail. » (ESPOIR)

Commentaire

Une **problématique plus anthropologique et plus institutionnelle** à la fois pourrait être de comprendre « comment les agents exploitent les institutions pour assouvir leurs pulsions et comment les institutions, inversement, mettent les pulsions des agents au service de leurs fins. Les différents agents investissent, en fonction de leur histoire, propre, donc de leurs dispositions, les significations proposées par l’institution, parmi lesquelles ils en privilégient certaines. De son côté l’institution, ou mieux, le champ, offre un espace de possibilités préconstitués ; il régule les dispositions, c’est-à-dire qu’il les contraint et les censure en même temps qu’il leur ouvre des voies. » « Avant-Propos dialogué avec P. Bourdieu », Jacques Maître, *L’autobiographie d’un paranoïaque*, Paris, Anthropos, 1994, p. VI.

Cette dialectique des agents et des dispositifs nécessite un travail théorique de fond appuyé sur des études de cas à la portée sans doute heuristique.

**Conclusions provisoires & partielles**

1. **État des lieux**

Nous avons observé d’importantes tensions conjoncturelles et structurelles entre la prise en compte de la gravité du problème, une quête raisonnée, honnête et sincère de solutions – et *de facto* de réelles **réticences** à assumer l’idée d’une profonde réforme institutionnelle (à la hauteur du « fléau sociétal », de « l’effondrement de l’éthique »), voire d’une révolution symbolique. Il s’ouvre ainsi un **réel espace de recherche et de militance pour le Cha-U…**

1. **Plus-value des solidarités et responsabilités**

La lutte contre le sexisme ordinaire met en acte des micro-pouvoirs de résistance sur un fond de **solidarité et de coresponsabilité.** L’individu-groupe attaqué a la **responsabilité** **de contre-attaquer**. On peut penser au script d’agression verbale sexiste mis en scène par les étudiant·es en Etudes franco-allemandes membres du Cha-U (lors de l’action organisée en mars dernier au Saulcy) pour manifester l’intériorisation des rapports de force et des rapports de sens. La prise en compte des effets et méfaits de l’hégémonie sociale et culturelle redoublés par le charisme mandarinal doit conduire à changer collectivement le *coutumier* des rapports interpersonnels genrés. Se reporter aux Atelier 1 à 6 & à l’Open B.A.R.

De façon plus générale et plus fondamentale les pouvoirs des étudiant·es sont trop censitaires et minorés (ce n’est pas un hasard si souvent iels se désignent comme « élèves »…).

« – Vous insistez sur les micro-pouvoirs (…) ? – Si l’on veut changer le pouvoir d’État, il faut changer les divers rapports de pouvoir qui fonctionnent dans la société (entre hommes et femmes, entre adultes et enfants, entre maitre et élèves, etc.). Sinon la société ne change pas. En URSS la classe au pouvoir a changé mais les anciens rapports de pouvoirs sont restés. » M. Foucault, 1978. Voir Atelier de recherche 1.

1. **Stratégies collectives**

En termes d’intention politique et/ou de propositions, **la conjoncture semble favorable.** Autrement dit, *prendre au mot* les déclarations d’intention qui parcourent les professions de foi en développant des **stratégies plus collectives** (la communauté universitaire) **et plus structurelles** : développer un master en études de genre ; proposer des candidatures *doctorat honoris causa* sur le sujet ; conclure des partenariats avec des institutions locales, nationales ou internationales ; conférences grand public, etc.

Exemple 1 : « L’UL doit s'enorgueillir de devenir une référence dans la réflexion et l’étude du harcèlement et des VSS, ainsi que dans la lutte contre ces fléaux sociaux. » (ÉQUILIBRE)

Exemple 2 : « Il n’est pas exclu que nous entérinions (…) une chaire consacrée à cette thématique, à laquelle s’adosseront des colloques, des conférences, etc., et que l’U. de Lorraine soit désormais identifiée comme porteuse de cette chaire et des valeurs humaines, morales, sociales et professionnelles qui y sont liées. » (CONFIANCE)

Exemple 3 : « Ces formations doivent être réalisées par des personnes détentrices de véritables connaissances et compétences sur la problématique (des collectifs, des associations dédiées, des syndicats), et non pas par des entreprises de conseils productrices de formations standardisées et désincarnées (…). » (ESPOIR)

1. Quelques expressions pour cerner le panoptique selon M. Foucault : (…) *l’infiniment petit du pouvoir politique* – *faire que la surveillance soit permanente dans ses effets, même si elle est discontinue dans son action – être pris dans une situation de pouvoir dont on est soi-même porteur* (…), etc. [↑](#footnote-ref-1)
2. C’est plutôt le couple éthique / vulnérabilité, binôme du management néo-libéral à l’anglo-saxonne qui est la doxa. « Nous avons inscrit dans nos valeurs le « Respect de l'Humain, notamment en situation de vulnérabilité ». (UL Ensemble) [↑](#footnote-ref-2)