

GENRE ET QUALITÉ EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SYNTHÈSE DES ÉCHANGES EN ATELIERS



ARES, Genre et qualité en enseignement supérieur. Synthèse des échanges en ateliers.

Bruxelles : ARES, aout 2025.



ACADÉMIE
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR

Éditeur responsable

Laurent Despy

ARES

Rue Royale 180

1000 Bruxelles

www.ares-ac.be

Édition et coordination

La Conférence des personnes contact genre (CPCG), la Commission genre en enseignement supérieur (COGES) et la Commission pour la qualité de l'enseignement et de la recherche (CoQER) de l'ARES

Conception graphique et mise en page

Direction de la communication et de l'informatique

ISBN 978-2-930819-89-1 (PDF)

Dépôt légal D/2025/13.532/2

© ARES, aout 2025

GENRE ET QUALITÉ EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SYNTHÈSE DES ÉCHANGES EN ATELIERS



/ 01.	Plus-values à travailler conjointement les thématiques du genre et de la qualité de l'enseignement	8
/ 02.	Difficultés et freins	12
/ 03.	Ressources et leviers pour un travail conjoint	16



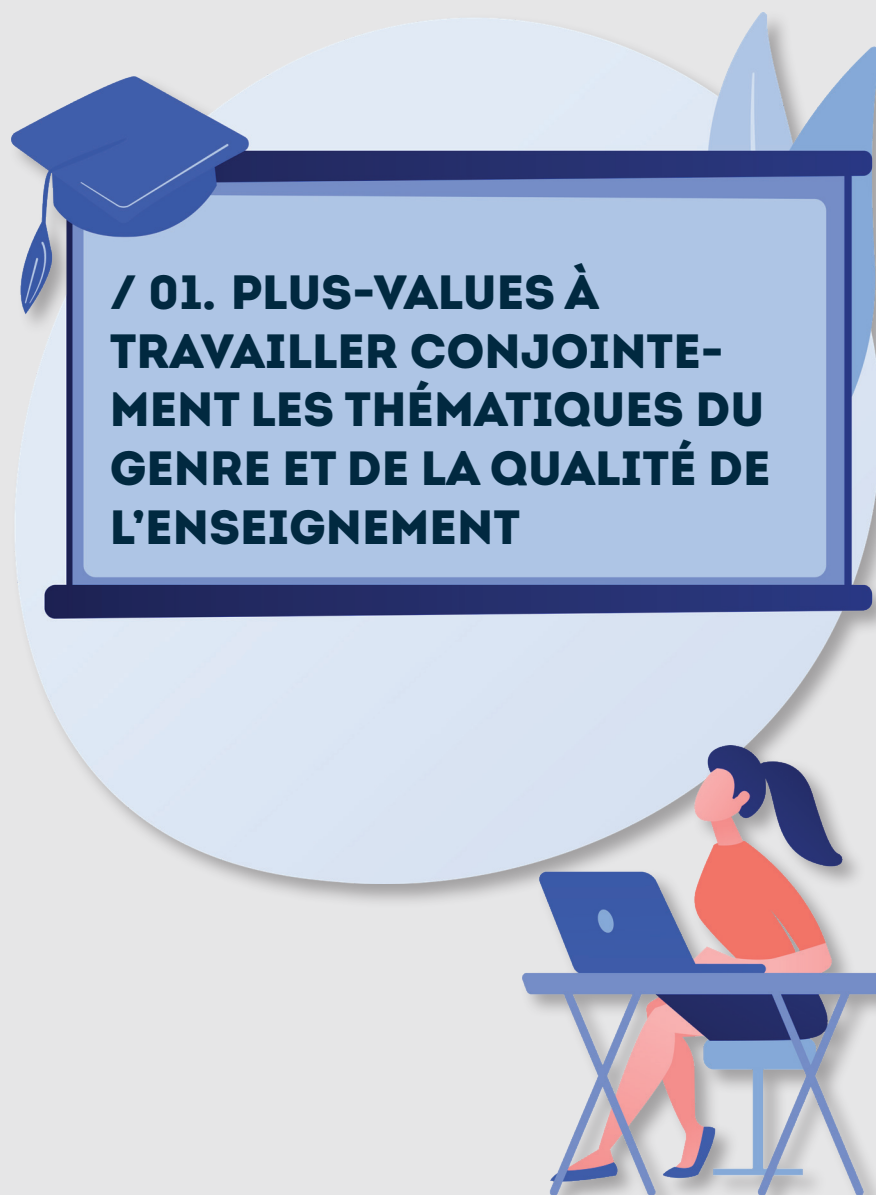
Ce document propose une synthèse des échanges ayant eu lieu pendant et à la suite des ateliers qui se sont tenus lors de la journée de réflexion du 20 février 2025¹.

Ces échanges et le moment de questions-réponses ont porté sur l'identification des **plus-values** à travailler conjointement les thématiques du **genre** et de la **qualité** de l'enseignement, des **difficultés** et des **freins** en présence ainsi que des **ressources** et **leviers** mobilisables.

Ce sont ces trois registres de réflexion qui servent de base à la structure de ce compte-rendu.



¹ <https://www.ares-ac.be/sites/default/files/2025-07/coges-coqer-pcg-programme-definitif.pdf>



/ 01. PLUS-VALUES À TRAVAILLER CONJOINTEMENT LES THÉMATIQUES DU GENRE ET DE LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT



Alimenter réciproquement la légitimité et l'efficacité du travail des PCG et des coordinations « Qualité », en formalisant/ritualisant des interventions et échanges de pratiques

- » Plus-values pour les personnes contact genre (PCG) :
 - » Prendre davantage appui sur les outils Qualité d'amélioration continue pour **développer les dispositifs de prévention, l'évaluation des risques, la création d'indicateurs**, etc. tant pour ce qui concerne les membres des personnels que les lieux et activités d'apprentissage.
 - » Soutenir la production de procédures, claires et largement diffusées, pour **intervenir rapidement** en cas de violence, harcèlement et/ou discrimination.
 - » Gagner en légitimité, en s'inscrivant dans une logique de « Qualité systémique » (vision « méta ») et d'amélioration continue :
 - » dans un contexte où les autorités académiques sont changeantes d'une part, et où
 - » il faut pouvoir sortir la thématique d'une logique de visibilité de l'intervention uniquement en cas d'urgence, d'autre part (renforcer la transversalité de la prévention) ;
 - » l'association du « Genre » au processus « Qualité » pourrait lui octroyer un crédit supplémentaire aux yeux de parties prenantes peu sensibilisées (et vice et versa).
- » Plus-values pour les coordinations qualité (CQ) :
 - » Être au **plus près des besoins** de parties prenantes (population étudiante et membres des personnels) de l'établissement.
 - » **Développer le sens des évaluations**, en valorisant notamment les objectifs de bien-être et de sécurité comme des éléments participant de la qualité de l'enseignement.
 - » Prendre **conscience des biais de genre** éventuels, susceptibles de traverser les questionnaires, les plans d'actions, etc.

- » Plus-value pour toutes :
 - » **Mutualiser** ses forces, notamment en
 - » Investissant dans le croisement d'information.
 - » En évitant les doublons ainsi que la dilution de certaines informations.
 - » Sur le long terme, diminuer la charge de travail de chacun·e et accroître la légitimité institutionnelle d'un travail coordonné.
 - » **Aligner** davantage **les engagements**, notes d'intention, chartes, principes, codes de conduites élaborés, **avec la réalité des pratiques et des difficultés** rencontrées sur le terrain (ce qui sera plus évalué de manière externe, par l'AEQES², demain qu'aujourd'hui, avec le nouveau format d'évaluation institutionnelle) :
 - » Cela pourrait notamment se concrétiser par l'analyse du traitement des plaintes (feedbacks à celles-ci) et l'amélioration conséquente des procédures.
 - » Ou encore, par exemple, par l'inclusion de la dimension de genre dans les questions techno-pédagogiques.
 - » Renforcer **l'information des parties prenantes** sur les différentes procédures et processus et leur adhésion à ce travail :
 - » Développer des **recueils de données** de manière complémentaire (économies d'échelle ; utilisation effective des données récoltées pour alimenter la prise de décisions et le changement de culture ; etc.).
 - » Nourrir la motivation et renforcer une dynamique collective de travail.
 - » **Éviter les incohérences** qui peuvent découler d'un travail isolé, ne prenant pas en compte le caractère transversal des problématiques.



² Agence pour l'évaluation de la Qualité dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.



En préambule à la présentation des freins et difficultés évoqués lors des échanges en ateliers, il convient de rappeler que la mise en œuvre de politiques relatives à la « **Qualité** » d'une part et au « **Genre** » d'autre part, relève de temporalités et contextes distincts.

En effet, si la coordination de la qualité s'opère depuis une quinzaine d'années dans les 4 formes d'enseignement supérieur, la présence de personnes contact genre n'existe que depuis 10 ans dans les universités et n'a été initiée dans l'enseignement supérieur non universitaire (hautes écoles, écoles supérieures des arts et enseignement pour adultes) que depuis le Décret du 25 mai 2023. **La formalisation de la prise en compte de ces thématiques est donc plus récente pour le genre que pour la qualité.**

Néanmoins, dans les deux cas, des résistances au changement peuvent marquer le contexte de développement de ces politiques. En effet, même si les évaluations de la qualité jouissent d'un ancrage plus ancien dans les pratiques, elles peuvent encore susciter la crainte d'un contrôle et d'une charge de travail additionnelle pour les équipes. Crainte qui, entrecroisée au travail de changement de culture³ que nécessite l'intégration de politique d'égalité de genre, peut freiner la valorisation des plus-values à avancer conjointement dans ces domaines.

C'est dans ce contexte, qui est également contrasté selon les réalités (filières de formation organisées ; degré de mixité ; contexte socio-économique ; forme d'enseignement ; etc.) et les parties prenantes de chaque établissement (besoin de la population étudiante ; conditions de travail des membres des personnel ; etc.), que les difficultés suivantes sont mises en évidence.



- » Une **fonction encore méconnue** de beaucoup de parties prenantes.
- » Une fonction dont la **définition claire et les compétences sont en cours de développement** (surtout dans l'enseignement supérieur non universitaire).
- » Une fonction qui n'est pas toujours attribuée à des personnes déjà sensibilisées aux questions de genre.
- » Un **climat de résistance au changement** (anti-wokisme ; sexisme ordinaire ; etc.), de peur de « changement de cap », pouvant alimenter une certaine charge mentale.
- » **Crainte de non-adhésion** des parties prenantes à un travail coordonné des deux fonctions.
- » **Manque de moyens** pour mener chaque fonction et, à plus forte raison, pour les coordonner.

³ Tant relativement aux questions de dépassement de binarité hommes-femmes qu'aux rapport de pouvoir qu'elles soulèvent, tant dans le domaine de la gouvernance, des lieux et activité d'apprentissage que des relations de travail (égalité dans la gestion des ressources humaines et matérielles ; prise en compte du Genre dans les contenus de cours et déconstruction des stéréotypes dans les méthodologies d'apprentissage ; engagement contre toutes les formes de violence et de discrimination ; travail d'inclusion des groupes vulnérables ; gestion des risques psychosociaux ; etc.).

Difficultés relatives à la coordination des fonctions « Genre » et « Qualité »

- » **Des fonctions parfois perçues négativement :**
 - » coordination Qualité perçue comme répondant à une obligation légale/tâche contraignante ;
 - » PCG perçue comme répondant à une mode et/ou à une injonction d'autorités qui ne sont pas conscientes des réalités de terrain.
- » Des **compétences très spécifiques** à chaque domaine.
- » Silos administratifs, multiplicité des instances décisionnelles et **conflits « territoriaux » intra-institutionnels**.
- » Fonctions parfois décentralisées sur des **campus différents**.
- » **Absence actuelle d'un critère d'évaluation AEQES** intégrant tous les aspects inhérents à la dimension de genre.
- » **Co-diplomations** : difficulté de concilier des cultures d'établissement, parfois différentes dans chacun des domaines.

Difficultés liées à ce qu'une même personne exerce les deux fonctions (« double casquette »)

- » **Risque de délaisser le travail de sensibilisation** à toutes les dimensions relatives à la poursuite de l'égalité de genre, pour pouvoir mener le travail de monitoring des évaluations qualité et de leurs résultats (et inversement).
- » **Difficulté de mener une mise en réseau** sur les deux volets.
- » **Double charge mentale**, étant donné les résistances que chaque thématique soulève.





Communication (interne et externe) et engagement institutionnel

- » Différentes suggestions ont été formulées pour soutenir des **objectifs de transparence et de cohérence** en la matière :
 - » Intégrer les thématiques au sein des **plans stratégiques** institutionnels, pour accroître la visibilité et la légitimité d'un travail coordonné ainsi que l'évaluation des progrès.
 - » De manière cohérente avec cela, l'intégration d'un indicateur « Genre » dans les évaluations permettrait un pilotage stratégique plus efficace.
 - » Clarifier droits, devoirs, valeurs, sanctions dans les **règlements, chartes**, etc. (multiplier les canaux de diffusion) ;
 - » **Méta communiquer sur les fonctions** liées au genre et à la gestion de la qualité et, s'engager institutionnellement, de manière multiple, afin d'asseoir le travail sur des projets communs et l'acquisition par tous d'un vocabulaire propre à chaque dimension.
 - » Afficher, de manière permanente, des visuels de sensibilisation dans les locaux.
 - » Identifier des moments clés (comme la rentrée académique, des journées pédagogiques) pour organiser un rappel, par la Direction d'établissement, des engagements.
 - » Investir dans la « stratégie de la tache d'huile », alliant travail de prévention, d'instauration d'un climat « sain » impliquant l'ensemble des acteur·ices (promotion d'une communauté de pratiques) et d'approche concrète des problèmes et solutions proposés.



Renvoyer davantage à la dimension relationnelle des thématiques, aux valeurs portées par l'établissement, notamment au sein des évaluations programmatiques

- » **Améliorer les modèles de transmission, les choix didactiques, la communication verbale et non verbale, la manière d'enseigner**, etc. dans un sens qui ne contribue pas à reconduire les stéréotypes de genre.
- » Déconstruire les **stéréotypes** est particulièrement essentielle dans les filières marquées par un déséquilibre de représentation des genres.
- » Favoriser cette déconstruction en **valorisant ceux qui font autrement** dans l'établissement (étudiant·es en situation de handicap, parents, etc.).
- » Encourager le **développement de nouvelles pratiques**, à l'instar de la création de la fonction de « coordination en intimité », favorisant la reconnaissance de principes égalitaires dans les métiers impliquant un travail des corps ainsi qu'un climat de confiance.

Formalisation et transversalité

- » Partager des **indicateurs d'évaluations communs**, d'autant plus si les collectes de données ne sont pas unifiées et/ou centralisées.
- » Un travail en binôme (ou équipe mixte, selon la taille de l'établissement) non seulement informel mais aussi **formalisé institutionnellement**
 - » Formalisation permettant d'une part de clarifier les intersections et, d'autre part, **d'assurer une pérennité** et continuité dans le temps (même si les personnes changent).
- » Des échanges de pratiques à la fois au sein d'un établissement mais aussi **en inter-formes d'enseignement supérieur** (écoles supérieures des arts, enseignement pour adultes, hautes écoles et universités), ainsi que par forme d'enseignement, pour favoriser une prise en compte des besoins communs et/ou des relais législatifs identifiés, eu égard aux contextes et aux spécificités propres à chaque forme.
 - » Pour ce faire, les participant·es appellent notamment de leur vœux l'organisation d'autres journées, comme celle-ci.
- » Afin de favoriser la **transversalité des mécanismes de collaboration**, en vue d'intégrer collectivement la prise en compte du genre aux différents processus d'un établissement, favoriser la cohérence et les économies d'échelle, il est suggéré :
 - » de pouvoir également inviter d'autres fonctions de coordination. Parmi celles-ci, sont évoquées les personnes chargées des points de contact harcèlement, les personnes référentes pour l'enseignement inclusif, les personnes chargées du développement durable, du conseil pédagogique ou encore de l'accompagnement/aide à la réussite des étudiant·es, les départements recherche pouvant apporter leur concours au développement d'outils ;
 - » de visibiliser, de part et d'autre, les boîtes à outils et ressources développées ;
 - » d'investir dans les travaux de la Conférence des PCG, en guise de levier pour trouver du soutien, acquérir des outils, mutualiser, faire réseau, etc.

Développer des modules de formations

- » Former toutes les parties prenantes :
 - » pour soutenir une sensibilisation **progressive et non répétitive** sur le fond et
 - » pour déployer la **compréhension commune** des problématiques.

- » Proposer des formations genre à l'attention des coordinations qualité, en parallèle de formations qualité pour les PCG, pourraient également constituer un appui pour le travail coordonné.

Cela semble d'autant plus important que les deux fonctions reposent sur des compétences en partie communes : susciter l'adhésion et la participation ; susciter la confiance des autorités et des parties prenantes ; rigueur dans la manipulation des concepts et le choix des méthodologies ; pouvoir trouver le bon équilibre entre l'application de principes de transparence et la manipulation de données confidentielles ; capacité à faire évoluer les dispositifs en fonction des besoins des parties prenantes.

- » Soutenir la possibilité de formation pendant le temps de travail.

Accroître les moyens octroyés aux PCG

- » Soutenir, **sur les plans humain** (temps de travail des PCG) **et matériel** (budgets de sensibilisation, de formation, etc.), le développement d'une politique intégrée en matière d'égalité de genre, transversale aux différents processus et procédures d'un établissement (de la gestion des ressources humaines, des risques psychosociaux, aux programmes, en passant par les mécanismes de gouvernance ou encore, bien sûr, par les dispositifs liés à l'inclusion et au développement durable par exemple).

L'ARES est la fédération des établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Organisme d'intérêt public, elle est chargée de soutenir ces établissements dans leurs missions d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité. Elle fédère 5 universités, 19 hautes écoles, 16 écoles supérieures des arts et 84 établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale dont elle organise la concertation et pour lesquels elle promeut les collaborations à l'échelle nationale et internationale. L'ARES est donc relativement unique en Europe puisqu'elle fédère l'ensemble des types d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que coupole unique, l'ARES assure au secteur de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles une coordination globale. Elle veille notamment à la cohérence de l'offre de formation et à son adéquation au marché de l'emploi, elle soutient les établissements dans leurs efforts de représentation et de relations internationales et formule des recommandations en matière de politique de recherche scientifique ou artistique.

L'Académie fournit l'information sur les études supérieures en Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle coordonne également l'engagement des établissements en matière d'apprentissage tout au long de la vie, de promotion de la réussite ou encore de coopération au développement. Enfin, elle collecte et traite un ensemble de données scientifiques et statistiques touchant au secteur dans une optique de veille, d'évaluation et d'amélioration des pratiques en faveur de la qualité des enseignements ou de l'accompagnement des quelques 250 000 étudiantes et étudiants que comptent les établissements.

POUR EN SAVOIR + : WWW.ARES-AC.BE



Cette publication a été imprimée en Belgique, en un nombre limité d'exemplaires, sur papier respectueux de l'environnement, fabriqué à partir de 100 % de fibres recyclées, sans chlore, et certifié Ecolabel européen.

CRÉDITS

Vectorjuice/Freepik.com (couverture, p.4, p.6-8, p.12, p.16)
ARES (p.11, p.15)



ACADÉMIE
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR

RUE ROYALE 180
1000 BRUXELLES
BELGIQUE

T +32 2 225 45 11
F +32 2 225 45 05

WWW.ARES-AC.BE
