HAL
open science

Sexisme, misogynie, violence de genre ? Le harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche

Yves Raibaud

To cite this version:

Yves Raibaud. Sexisme, misogynie, violence de genre ? Le harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche. La Misogynie. Des vestiges du passé aux combats d'aujourd'hui, 37, Peter Lang, pp.182-195, 2016, LEIA-Passages interculturels, 978-3-0343-2198-3. hal-01560788

HAL Id: hal-01560788

https://hal.science/hal-01560788

Submitted on 12 Jul 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Sexisme, misogynie, violence de genre ?
Le harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche

Yves Raibaud[1,]

in *La misogynie. Des vestiges du passé aux combats d'aujourd'hui,* dir. Maurice Daumas et Nadia Mékouar-Herzberg, Peter Lang, 2016, p. 182-195

La misogynie a-t-elle un rapport avec le sexisme ? Le harcèlement ? Le harcèlement sexuel ? Les inégalités femmes-hommes ? Les violences faites aux femmes ? En tant que chargé de mission égalité femmes hommes à l'université depuis janvier 2013 il me semble avoir observé sur mon lieu de travail ce que ma culture d'homme appelle spontanément « misogynie ». Dans des conversations, entretiens formels ou groupes focus réalisés dans une enquête pour l'université Bordeaux Montaigne, le mot « misogyne » revient aussi dans les propos des femmes. Elles semblent le distinguer du mot « sexiste » pour désigner une haine des femmes, différente d'un sexisme qui les réduit au statut d'objet sexuel, désirable et naturellement inférieur.

Donc je n'ai pas travaillé sur la généalogie du mot, ni sur ses usages, ni même sur la variation de ces usages, depuis que d'autres mots introduits par le féminisme du vingtième siècle ont enrichi de façon conséquente le vocabulaire de la révolte contre la domination des hommes. De même que les Inuits possèdent, paraît-il, vingt mots différents pour nommer la neige, les femmes et les hommes sensibles à la cause des femmes ont maintenant un glossaire conséquent pour désigner le comportement des hommes désagréablement dominateurs. Outre misogyne, on entend dire souvent machiste, sexiste, phallocrate. Plus sophistiqué (*gender* oblige) : hétérosexiste (qui pense que la relation sexuelle homme femme est supérieure à toute autre) et homophobe (qui déteste tout ce qui est féminin chez les hommes). Les misogynes, sans être pour autant exonérés de l'aspect désagréable de leur personnalité, sont inclus aujourd'hui au sein d'ensembles politiques nommés patriarcat et/ou viriarcat, de concepts sociologiques tels que la domination masculine et/ou la masculinité hégémonique, de courants militants plus ou moins ouvertement affichés tels que le masculinisme, l'hominisme ou l'antiféminisme[2]. L'étude du misogyne s'en trouve considérablement enrichie, mais aussi complexifiée si l'on veut participer à nouveau à la définition d'un « caractère » qui connaît une telle renommée !

Ma contribution à ce travail sur la misogynie s'appuie sur une enquête réalisée à l'Université Bordeaux Montaigne Le harcèlement sexuel est un fléau très ancien qui lui-même coexiste et se nourrit d'autres fléaux tels que la prostitution et le viol. Il est à la fois fréquent et tabou, ce que montre à nouveau l'enquête Virages réalisée en 2015 sur une commande du Ministère des Droits des Femmes[3]. Le document « le harcèlement sexuel à l'Université »[4] - réalisé en 2015 par l'Association Nationale pour les Etudes Féministes (ANEF), le Collectif le lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérier (CLASHES) et la CPED (conférence des chargé.e.s de mission égalité diversité de l'enseignement supérieur et de la recherche) avec le soutien du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche _ montre comment les structures du pouvoir intellectuel ont une force particulière pour déqualifier ces délits, les attribuer aux victimes elles-

---

[1]. Géographe, maître de conférence HDR à l'université Bordeaux Montaigne, chargé de mission égalité femmes hommes, memebre de la Conférence des Chargé.e.s de mission parité Egalité Diversité de l'enseignement supérieur et de la recherche.

[2]. Delphy, Matthieu, Bourdieu, Connell, Blais et Dupuis-Deri, Bard *in* Raibaud Yves, 2013, « Penser le masculin dans une perspective féministe » https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00950140

[3] INED https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/enquete-virage/

[4] http://www.clasches.fr/sites/clasches.fr/files/vademecum-harcelement-sexuel-universite-web.pdf

mêmes et occulter par des sanctions, négatives ou positives (notes, évaluations, bourses, diplômes) toute tentative de dénonciation du phénomène. Mon propos consiste à montrer que le harcèlement à l'université n'est pas seulement lié à la personnalité des agresseurs et encore moins à celles des victimes. Le harcèlement est possible sous certaines conditions : inégalités femmes hommes dans la gouvernance, précarité des contrats, mainmise masculine sur les recrutements, les auditions, les concours, climat d'entreprise. Pour cela je résumerai une enquête réalisée en interne dans mon université (Bordeaux Montaigne) en 2013 dans le cadre du premier bilan social sexué/genré réalisé par celle-ci (enquête en ligne + enquête en groupes focus)[5] Je conclurai en tentant de rapprocher ce corpus du sujet proposé : la misogynie.

Une enquête à l'université Bordeaux Montaigne

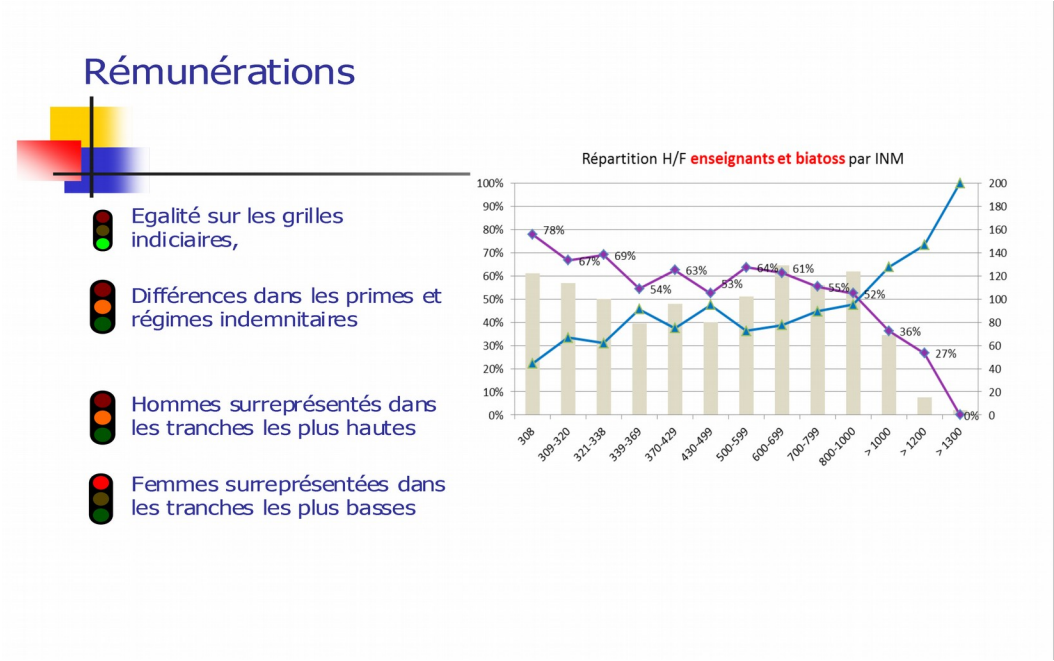
La France, pionnière de la parité à l'Université », annonce fièrement le portail de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Il est temps ! En 2012, 6% des présidents d'université et des directeurs d'établissements d'enseignement supérieur en France étaient des femmes. Nous étions dans ce domaine, les avant-derniers en Europe, juste devant le Luxembourg et son unique université. Chez les enseignants du supérieur, 62% des effectifs des maîtres de conférences sont des femmes, mais elles ne sont plus que 28% au grade de professeur. Hiérarchie masculine et « plafond de verre » pour les carrières féminines font ainsi de l'Université une caricature de ce que sont les inégalités en France. L'Education Nationale est au diapason de l'Université. La féminisation de l'enseignement aurait pu en faire un poste avancé de l'égalité femmes/hommes, il n'en est rien. Le ministère annonce comme un progrès le chiffre de 24% de rectrices d'académie en 2013. Les femmes sont pourtant 82% des enseignantes à l'école primaire et 58% dans l'enseignement secondaire. Aux postes de commande, dans le corps des inspecteurs d'académie comme dans la direction des services, la domination masculine s'affiche dans les mêmes proportions. Le constat est le suivant : l'éducation est un travail de femmes dirigées par des hommes.

A l'Université Bordeaux Montaigne, la liste élue en 2012 l'a été sous le signe de la parité. Cette volonté a entraîné progressivement une modification significative des structures de la gouvernance, où l'on retrouve maintenant une égalité femmes-hommes dans presque toutes les instances, en avance sur les décrets imposant cette parité en application de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. (. Le bilan social sexué/genré réalisé en 2013 fait cependant apparaître les inégalités structurelles de l'emploi : 40% des hommes enseignants chercheurs sont professeurs pour 23% de femmes.

D'autres chiffres, plus détaillés, montrent des régimes de primes et de décharge avantageux pour les hommes, un partage de responsabilités attribuant aux femmes les travaux les plus prenants et aux hommes les plus créatifs et les plus prestigieux. Dans la fonction publique, le déroulement des carrières devrait théoriquement permettre une égalité de traitement. Mais si l'on regarde globalement les écarts F/H de revenus (toutes primes et heures complémentaires incluses), élargis aux BIATSS, on constate que 80% des bas salaires sont des femmes qui ne sont que 15% des 100 plus hauts revenus de l'université.

[5] Enquête réalisée du 15 avril au 30 juin 2013 par Laetitia Franquet, sociologue, non disponible en ligne

Fig. 2. Indices/masse salariale par sexe.



La précarité, qui peut être, nous le verrons par la suite, synonyme de vulnérabilité, touche trois fois plus les femmes que les hommes, particulièrement chez les BIATSS.

Fig. 3. Population recrutée sur des contrats précaires ou en CDI à temps partiel sur la base du SMIC, par sexe.

Biatss	F			
CAE	2			
CDD	12			
CDI	2			

Les chefs n'aiment pas les maternités

Le questionnaire en ligne et les entretiens font apparaître les empêchements des femmes grossesses et maternité, qu'elles organiseraient avec moins de stress si elles n'étaient pas accompagnées de mise à l'écart, de discours pathologisant ou de propos sexistes ou misogynes[6].

[6] Les citations suivantes sont extraites du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université Bordeaux Montaigne, remis au Président le 1° novembre 2013 (non publié). Les noms, lieux et situations ont été

Déjà la grossesse, on ne peut pas la cacher facilement. Mais il y a aussi des intrusions dans notre vie privée (…) Si on n'a pas d'enfant, on nous dit : alors, le bébé, c'est pour quand ? Et pour le deuxième, c'est pareil, et puis après : tu continues ou tu t'arrêtes ?

Non seulement les femmes « tombent enceintes » alors qu'on a besoin d'elles, mais c'est l'annonce d'un tas de complications qui vont définitivement les pénaliser dans leurs carrières : les enfants malades, les grèves à l'école, les vacances scolaires. Comme il va de soi que ce sont elles qui s'occupent de leurs enfants, cela joue en leur défaveur dans les recrutements

Pour les femmes, ça peut être désavantageux de mettre les enfants sur le CV. Si on a un enfant, l'institution s'attend à ce qu'on en ait un deuxième. Si on a deux enfants, alors on a une chance. Si on en a trois, on s'attend à ce qu'on quitte la profession pour s'occuper d'eux…

Il n'en est pas de même pour les hommes, notamment s'ils doivent choisir la mobilité dans leurs carrières : il est rare un homme qui a indiqué sur sa fiche « marié trois enfants » soit interrogé pour savoir comment il arrivera à concilier vie familiale et vie professionnelle.

Au-delà du calcul des coûts et des avantages d'un salarié ou d'une salariée mère de famille, le sentiment de misogynie est ressenti fortement et à travers de nombreux témoignages dans les périodes de grossesse et de maternité :

Au cours de mon premier congé maternité on m'a changé de service et voilà, j'ai eu le sentiment qu'on me faisait payer le fait d'avoir une grossesse et je l'ai très mal vécu (…) J'ai eu l'impression de devoir payer le fait de vouloir être bien partout, au travail et à la maison.

Les chefs préfèrent les jeunes en bonne santé

Lorsqu'ils n'optent pas pour la séduction, certains hommes expriment sans aucun complexe leur haine des femmes

Mon directeur était désagréable au possible, méchant comme tout et il nous faisait des remarques désagréables « ah ces gonzesses » ! On entendait des réflexions « ah vous êtes ceci, vous êtes cela, c'est la mauvaise période ou quoi ? ».

Ils préfèrent les jeunes : leur âge fait craindre à certaines femmes de devenir invisibles aux yeux de leurs patrons ou collègues, de travail, plus empressés à collaborer avec les jeunes femmes, surtout quand l'âge s'accompagne d'une maladie.

Quand j'avais la trentaine, on mettait en avant mon dynamisme, ma réactivité, ma curiosité, et puis j'ai eu un cancer du sein et donc j'ai été arrêtée pendant huit mois. Et puis quand je suis revenue, d'abord j'étais en mi-temps thérapeutique, puis j'ai repris un temps plein mais je n'avais plus rien à faire. (…) J'étais mise au placard, parallèlement on proposait à des femmes plus jeunes des postes qu'on m'aurait probablement proposés avant.

La misogynie des hommes s'exprime aussi lorsque les femmes sont en position de pouvoir ou travaillent sur des sujets qui remettent en question la domination masculine. Une enseignante

anonymisés de façon à rendre compte des faits observés sans possibilité de les rapporter au contexte de l'enquête.

chercheuse raconte ses difficultés dans un poste précédent :

> *J'ai été stigmatisée par mes collègues à cause de mes sujets de recherche. J'ai eu un ulcère, puis un cancer de l'estomac, j'ai failli y passer. Je passais mon temps à faire des dépressions, j'ai survécu, j'ai changé d'université.*

Le harcèlement sexuel à l'université, à Bordeaux Montaigne et ailleurs

Comme dans la rue, les hommes « matent » leurs collaboratrices au travail, d'autant plus s'ils se trouvent en position hiérarchique.

> *J'avais un directeur de thèse, il est maintenant parti à la retraite, il me regardait jamais le visage mais toujours la poitrine*.

Les femmes évoquent facilement les noms de leurs collègues harceleurs, mais c'est discuté : cela reste toujours à prouver, et que sait-on du niveau réel de « consentement » de l'étudiante ? Est-ce que certaines n'en profiteraient pas aussi ? Et pourquoi pas ? On voit que le sujet reste largement tabou et surtout mal renseigné car les victimes sont invisibles et ne s'expriment pas.

Dans le questionnaire anonyme de l'Université Bordeaux Montaigne, les réponses sont plus tranchées : à Bordeaux Montaigne, une femme sur deux a connu une ou plusieurs situations de harcèlement sexuel dans sa carrière, 13% dans les douze derniers mois, 30% dans le cadre d'un rapport hiérarchique. 41% déclarent avoir vécu des situations qu'elles qualifient de sexistes, 31% de façon répétitive. Durant les douze derniers mois, 20 femmes ont été agressées une ou plusieurs fois sur leur lieu de travail, dont 8 agressions physiques et 2 agressions sexuelles qualifiées de « tentatives de viol » par les femmes elles-mêmes. Le harcèlement vient en continuité d'un climat sexiste : recrutement, ambiance de travail, affichages pornographique, blagues sexistes ou misogynes.

Echanges avec les autres universités françaises sur le sujet du harcèlement

Il est impossible d'affirmer des faits ou de décrire des situations qui n'ont pas été instruites par les Conseils de discipline et fait l'objet de sanctions. Aujourd'hui, huit universités en France seulement se sont dotées de cellule de veille contre le harcèlement sexuel et deux seulement (Université de Lille 3, Université d'Angers) ont pu procéder à des instructions de dossiers pour harcèlement sexuel dans un cadre disciplinaire. On mesure le chemin qu'il reste à parcourir. De récentes affaires de harcèlement sexuel à l'université, bien que passées au pénal, ont eu du mal à être accompagnées de sanctions administratives.

C'est le cas de Bernard, condamné pour agression sexuelle sur personne vulnérable par le tribunal correctionnel de Bordeaux en 2011, pour lequel il a fallu attendre deux ans pour qu'une sanction administrative (une interdiction d'enseigner de trois ans) soit prononcée par le Conseil Disciplinaire National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Il garde cependant son activité de recherche et la moitié de son salaire. Cette décision, arrangée par ses pairs, est défendue pour ses « excellents états de service[7] ».

C'est aussi le cas de Jacques, professeur d'université à Angers, pris en flagrant délit de voyeurisme dans les toilettes d'un hypermarché et dont l'enquête a prouvé qu'il exerçait ses activités de photographe clandestin auprès de ses étudiantes et collègues de l'université. Là encore, il a fallu que l'affaire passe au pénal pour qu'une sanction soit apportée au sein de l'université. Pour ces deux cas, combien de faits avérés ont été étouffés, ignorés ?

[7] http://rue89bordeaux.com/2014/04/delinquant-sexuel-et-enseignant-chercheur-a-bordeaux/

La mise en place de ces cellules de veille au sein des universités et des procédures disciplinaires qui les accompagnent permettra probablement de réduire ces faits en les judiciarisant et surtout en les publicisant. Pour l'instant, la mise en commun des informations que les chargé.e.s de mission collectent, avec l'aide des associations étudiantes, des médecins, infirmières et assistantes sociales du secteur universitaire, permet de synthétiser des informations générales sur les harceleurs de l'Enseignement Supérieur.pas de référence en ligne[8]. En voici quelques conclusions.

Outre le privilège que représente le fait de pouvoir diriger des étudiantes de masters et de doctorats et distribuer des allocations de recherche, les hommes prédateurs[9] identifient des « niches » :

- Les départements « Français Langue Etrangère » sont prisés pour leurs étudiantes chinoises, antillaises ou d'Europe de l'Est, qui viennent pour six mois ou un an, sans réseau social et avec la nécessité absolue de devoir ramener leur diplôme.

- Les études sur le sexe et la sexualité (biologie, sociologie, lettres et sciences humaines, art, cinéma) permettent aux enseignants harceleurs d'aborder scientifiquement les sujets les plus crus et de les partager avec les étudiantes.

- Dans les départements ou UFR les plus pauvres, l'enseignement est réalisé par des étudiantes ou postdoctorantes particulièrement menacées ; le système d'exploitation dans l'enseignement ou sur les recherches permet une emprise sur des post-doctorantes pauvres qui n'arrivent plus à décrocher de l'université, baladées de contrats précaires en contrats précaires.

On peut analyser les conditions optimales d'apparition des harceleurs (il faudrait certainement affiner leur typologie et leurs modes d'action) sur quelques principes qui semblent guider leur conduite:

- Ils n'obéissent pas à des « pulsions irrépressibles » mais opèrent des choix stratégiques qui les amènent à se placer aux bons endroits.

- Si une première tentative a bien fonctionné (la victime ne s'est pas plainte ; elle a été marginalisée par l'entourage ; elle s'est éliminée d'elle-même ; la communauté universitaire s'est montrée complaisante, solidaire ou simplement indifférente), les harceleurs récidivent avec de plus en plus de savoir-faire et d'habileté, ce qui fait qu'ils sont rarement pris en défaut.

- A l'inverse, sur les quelques cas que nous avons eu à traiter, les harceleurs se sont généralement révélés peureux, soucieux de leur réputation. Si un dispositif fortement dissuasif est mis en place, ils cèdent le pas après avoir tout tenté pour empêcher sa mise en service.

- A Bordeaux, la création de la cellule de veille a été vivement contestée par un enseignant chercheur membre du Conseil Hygiène et Sécurité (CHSCT), homme fort convaincant qui avait obtenu une large adhésion des hommes et le silence gêné des femmes, le dispositif

[8]Il a fallu attendre 15 ans pour que la grande enquête nationale sur les violences faites aux femmes (ENVEFF, 2000, http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/vaw/surveys/France/Publicat_France.pdf soit renouvelée (enquête Virage, 2015).

[9] Qui peuvent être également des harceleurs de jeunes hommes, mais je n'ai pas de cas signalé dans mon enquête ni dans les affaires connues de harcèlement à Bordeaux.

étant selon lui « liberticide », « encourageant la délation » et « menaçant les enseignants, à la merci de n'importe quelle étudiante manipulatrice ».

N'ayant pour l'instant pas de matériel de recherche suffisant pour avancer sur ce sujet encore largement tabou, je me contenterai dans ce texte les pistes que nous suivons avec la conférence des chargé.e.s de mission Parité, Egalité, Diversité. Nous sommes aidés maintenant directement par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche dans le cadre des Chartes pour l'égalité entre les femmes et les hommes que de nombreuses universités françaises ont signé depuis 2013.

Le sexisme, la misogynie et les violences qui en découlent seraient en partie résolus par plus de parité dans les jurys de recrutements, dans les équipes politiques, les écoles doctorales. Cependant la parité ne résout pas tout. A l'instar de la plupart des pays européens, il faudrait proposer aux étudiant.e.s, au personnel et à toute la communauté universitaire plus de formation à l'égalité femmes-hommes, de façon à inciter femmes et hommes ensemble à prendre en charge le problème, notamment en désolidarisant les hommes de leurs collègues harceleurs. Ce « cercle vertueux de l'égalité » conforme à l'esprit de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes permettrait une plus grande efficacité des comités de veille contre le harcèlement, souvent très démunis face au déni et au tabou social qui entoure la question du harcèlement sexuel.

A la question posée : « Enseigner le genre à l'université a-t-il un effet sur l'égalité femmes hommes, sur les violences de genre et le harcèlement sexuel ? », je répondrai d'une façon nuancée. Oui, s'il s'agit du genre défini comme un rapport social de sexe asymétrique, défavorable aux femmes et stigmatisant les individus non conformes à la norme hétérosexuelle dominante. Non, s'il s'agit seulement « des genres », du genre réduit à l'identité sexuée/sexuelle sans mention des rapports de domination. L'épistémologie féministe (qui n'est pas contradictoire avec les études de genre, bien sûr) permet de comprendre la domination masculine dans nos universités, ses effets sur leur fonctionnement, sur l'enseignement qui y est dispensé et sur la construction des savoirs nécessaires à la reproduction des inégalités. Rappelons aussi que la manifestation de l' « ordre de genre » se traduit de façon permanente par un antiféminisme institutionnel[10], intimidant les salariées ou les étudiantes qui contestent les avantages des hommes et sont accusées de vouloir allumer une « guerre des sexes » qui n'existe que dans l'imaginaire de certains.

Conclusion

La misogynie a-t-elle un rapport avec le sexisme ? Le harcèlement ? Le harcèlement sexuel ? Les inégalités femmes-hommes ? Les violences faites aux femmes ? J'espère avoir répondu partiellement par cette recherche action pragmatique en connectant les corpus les plus classiquement misogynes (la haine des femmes enceintes, indisposées, vieilles et malades ou alors des femmes savantes, masculinisées par leur proximité avec les sciences dures ou les responsabilités) et d'autres corpus qui montrent l'aspect structurel de l'infériorisation des femmes, préalable à la prolifération des cultures misogynes et de leur expression. L'étape suivante pourrait être de prolonger ce travail par une recherche plus approfondie encore (ce qui suppose du temps et des financements) sur l'expression du sexisme et de la misogynie dans ce lieu de production de la connaissance qu'est l'université. L'université masculine du Moyen-Age n'était elle pas fondée sur l'exclusion des femmes ? N'a-t-elle pas produit chez les poètes du début de la Renaissance certaines expressions les plus achevées de la misogynie ? Qu'en reste-t-il aujourd'hui dans le fonctionnement de nos universités et dans la production des savoirs ?

Pour finir : il me semble que le fait d'être un homme ne m'empêche pas de penser l'égalité dans cette perspective féministe. Nous sommes assez nombreux, hommes, à penser l'égalité femmes-

[10]Cf. Bard, Devreux, Blais et Dupuis-Déri, etc.

hommes comme progrès et un idéal, et à nous engager dans ce combat, même si cette position contradictoire (penser la domination à partir d'une position dominante) mérite toujours d'être examinée d'une façon critique. Ce que ne manquent pas de faire nos collègues femmes les plus engagées, et c'est bien comme ça.

Bibliographie

Bard C., (dir), *Un siècle d'anti féminisme*, Paris, Fayard, 1999.
Béréni L. et alii, *Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre,* Bruxelles, de Boeck, 2008.
Blais M., Dupuis-Déri F., *Le mouvement masculiniste au Québec*, Montréal, Remue-Ménage, 2012.
Bourdieu P., *La domination masculine,* Paris, Ed. du Seuil, 1998.
CLASHES, ANEF, CPED, Le hercèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche,http://www.clasches.fr/sites/clasches.fr/files/vademecum-harcelement-sexuel-universite-web.pdf
Connell R.-W., *Masculinities,* Cambridge Polity Press, 1995.
Delphy C., *Classer, dominer. Qui sont les « autres » ?,* Paris, La Fabrique, 2008.
Fraisse G., *Le Mélange des sexes,* Paris, Gallimard, 2006.
Guillaumin C., *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'ide de nature,* Paris, Côté-femmes, 1992.
Gardiner, Judith Kegan (ed.), *Masculinity Studies and Feminist Theory : New Directions*. Columbia University Press, 2002.
Millett K., *Sexual politics*, Chicago, University of Chicago Press, 1969.
Preciado B., « Biopolitique du genre » *in* Rouch H., Dorlin E. et Fougeyrollas-Schwebel D (sd), *Le corps entre sexe et genre,* Paris, L'Harmattan/ Cahiers du Cedref, 2005, p. 61-84.
Raibaud Y., « Penser le masculin dans une perspective féministe », *https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/950140/filename/Penser_le_masculin_dans_une_perspective_fA_ministe.pdf*
Zaouche C., Welzer-Lang D., *Masculinités, état des lieux*, Toulouse, Eres, 2011.