¿ Interrogations ?
revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales

Vandevelde-Rougale Agnès, Mary Laura, Vandevelde Ségolène, Algrain Isabelle, Pasquini Béline

S’engager ou renoncer ? Premiers apports de l’enquête HABI sur les conséquences du harcèlement et des agressions sexistes sur le parcours des étudiantes et professionnelles de l’archéologie en Europe francophone

Pour citer l'article

Vandevelde-Rougale Agnès, Mary Laura, Vandevelde Ségolène, Algrain Isabelle, Pasquini Béline, « S’engager ou renoncer ? Premiers apports de l’enquête HABI sur les conséquences du harcèlement et des agressions sexistes sur le parcours des étudiantes et professionnelles de l’archéologie en Europe francophone », dans *revue ¿ Interrogations ?*, N°42. 20 ans d’Interrogations , juin 2026 [en ligne], https://revue-interrogations.org/S-engager-ou-renoncer-Premiers (Consulté le 4 septembre 2026).

ISSN 1778-3747

Tous les textes et documents disponibles sur ce site sont, sauf mention contraire, protégés par la Licence Creative Commons Attribution - Pas d’Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.

Contexte

Les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral, les discriminations sont des phénomènes dénoncés dans le monde du travail en France de manière sensible depuis le début des années 2000 et de manière accrue depuis l'essor du mouvement #MeToo en octobre 2017. Cette dénonciation, portée par des actions de sensibilisation initiées par des individus et des collectifs, est soutenue par l'introduction de nouvelles réglementations, l'évolution de la jurisprudence et la mise en place de mesures organisationnelles. Elle est également documentée par de grandes enquêtes statistiques sur les violences faites aux femmes intégrant un volet sur les violences en milieu professionnel, telles que les enquêtes Enveff et Virage, menées par l'Institut national des études démographiques en France respectivement en 2000 et 2015, ou les enquêtes européennes « Violence against women » publiées par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne en 2014, 2017 et 2026. Néanmoins, la prise de conscience ne se fait pas de manière homogène ni simultanée dans les différents secteurs d'activité, la réalité étant occultée par le manque d'études statistiques sectorielles (CLASCHES, 2014).

En archéologie, les différentes formes de harcèlement et d'agressions ont commencé à faire l'objet d'investigations empiriques en 2015 aux États-Unis (Meyers *et al.*, 2018), mais ces premières recherches restent très localisées (Algrain, Mary, 2024 : 235-238). En Europe, le sujet reste relativement peu abordé, hormis dans de petits cercles de discussion, souvent privés. En 2017, « *lors de la préparation de l'exposition Archéo-Sexisme* [inaugurée en mars 2019 à Nanterre]*, on nous a parfois répondu, lorsque nous présentions le projet à des collègues : 'le sexisme en archéologie, ça n'existe pas' »,* alors même que « *la liste de témoignages est d'ores et déjà longue et éprouvante* » (Mary, Pasquini, Vandevelde, 2019 : 216). En 2018, une première enquête est conduite en Espagne sur les violences sexuelles en archéologie auprès de 358 personnes (Coto-Sarmiento *et al.*, 2020). 15% des hommes et 51% des femmes interrogé·e·s déclarent avoir déjà été harcelé·e·s sexuellement au travail ; 19% ont quitté l'archéologie à la suite de ce harcèlement. Dans 89% des cas, ces agissements sont restés sans conséquence pour les personnes perçues comme harcelantes, essentiellement des hommes et, pour la plupart, en position hiérarchique plus élevée que les victimes. Suite à cette enquête espagnole, les co-président·e·s de l'*Archaeology and Gender in Europe* (AGE), un réseau de l'Association européenne des archéologues, ont pris en 2020 l'initiative d'une enquête visant à déterminer l'ampleur des diverses formes de harcèlement et d'agression dans l'archéologie européenne. Le premier volet a concerné quatre pays d'Europe centrale et orientale (Serbie, Roumanie, Bulgarie, Hongrie). L'AGE et le collectif francophone Paye ta Truelle ont étendu en 2021 les investigations à l'ensemble de l'espace européen, au moyen d'une nouvelle enquête, l'enquête HABI : « *Harassment, Assault, Bullying and Intimidation in archeology survey – enquête harcèlement et agressions en archéologie* » (annexe 1).

L'enquête HABI : un projet d'objectivation des violences dans l'archéologie européenne

L'enquête HABI a été ouverte du 27 janvier au 30 avril 2021, en français et en anglais, pour « *déterminer l'ampleur des diverses formes de harcèlement et d'agressions dans les différentes communautés archéologiques européennes* [1] » (annexe 1). Ces violences sont comprises dans un sens large et se rapportent à tout comportement vécu comme discriminatoire (sexisme, sur lequel nous portons l'attention dans cet article, mais également racisme et tout type de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion, etc.). L'espace-temps de la pratique archéologique considéré va de la formation, avant même l'insertion professionnelle dans le monde du travail rémunéré, jusqu'à la retraite. La 'fabrique' de l'archéologue associe en effet au suivi d'enseignements de la formation initiale le travail de fouilles sur chantier (Simeonoff *et al.*, 2026), généralement sous forme de stage ou de bénévolat, auxquels s'ajoutent des communications lors de colloque. Par ailleurs, l'arrivée à l'âge de la retraite ne signifie pas nécessairement l'arrêt de toute pratique archéologique, celle-ci pouvant être poursuivie bénévolement ou dans le cadre d'une activité indépendante complémentaire. Le volet francophone inclut les réponses de deux retraité·e·s.

Le questionnaire a été conçu pour évaluer si les professionnel·le·s et les étudiant·e·s en archéologie en Europe étaient conscient·e·s de l'existence d'intimidations, harcèlements et agressions dans leur environnement de travail, de recherche et d'étude, si iels avaient été victimes de tels comportements et, le cas échéant, de quelle manière iels avaient été affecté·e·s sur le plan personnel ou professionnel, mais également si iels avaient signalé ces comportements et si des mesures avaient été prises en conséquence. Les 24 questions fermées et 13 questions ouvertes visaient à recueillir les réponses de victimes, de témoins et d'auteur·ice·s de

harcèlements et d'agressions. Le texte d'introduction et la campagne de diffusion soulignaient que les personnes n'ayant pas été victimes étaient aussi encouragées à y répondre.

L'enquête a d'abord fait l'objet d'une analyse quantitative (Coltofean-Arizancu *et al.*, 2023), que nous complétons dans la section suivante en centrant notre propos sur le volet francophone. Dans son prolongement, nous avons engagé une analyse qualitative des données en français en considérant principalement les réponses aux questions ouvertes et en questionnant certains comportements notables. L'un d'eux est l'insistance sur le thème du sexisme en archéologie, probablement lié à un effet de cadrage (enquête portée et diffusée par des collectifs créés autour de la question du genre et du sexisme en archéologie) mais aussi à la composition des auditoires, avec trois quarts d'étudiantes dans ce cursus (Molinero, 2023). Un autre est le partage de témoignages circonstanciés, certain·e·s répondant·e·s précisant parfois ne les avoir jamais partagés auparavant. Certain·e·s soulignent l'effet cathartique de ce partage dans l'enquête : « *ça fait du bien de l'écrire* ». D'autres partagent seulement des éléments sur leur ressenti, témoignant du traumatisme vécu et de ses traces. Une répondante indique ainsi, en réponse à la question « *Si vous vous sentez à l'aise avec l'exercice, pouvez-vous décrire brièvement cette ou ces expériences d'harcèlement ou d'agression (contexte, fréquence, témoins) ?* » : « *Rien qu'à l'idée de remuer tout ça j'ai un début de crise d'angoisse... donc non* ».

L'enquête HABI s'est faite par questionnaire auto-administré : l'équipe de recherche et les répondant·e·s ne sont pas face-à-face, la réception des données (par leur lecture) est désynchronisée de leur émission. On peut néanmoins faire l'hypothèse d'une parole adressée *via* les réponses à l'équipe de recherche et, plus largement, à la communauté scientifique et à la société, puisqu'il était annoncé que les résultats seraient publiés sous forme statistique et en incluant des verbatims. Cette enquête a ainsi pu constituer, pour certain·e·s répondant·e·s, un *safe space*, une opportunité de témoigner à l'abri, voire un « *brave space* » (hooks, 2014), un espace d'encouragement à s'exprimer. Pour d'autres, elle a constitué une « *scène polémique* » (Carle, 2020), en leur permettant de discuter les présupposés qu'iels attribuaient à l'enquête [2].

Discriminations et agressions en archéologie : un phénomène endémique confirmé par les résultats quantitatifs

1134 réponses d'archéologues de 49 nationalités différentes ont été recueillies : 589 en anglais et 545 en français (Coltofean-Arizancu *et al.*, 2023). Les tableaux figurant en annexe (annexes 2 et 3) permettent de préciser le profil des répondant·e·s du volet francophone et d'apprécier leur représentativité.

83% des répondant·e·s francophones sont français, 12% belges, 3% suisses. L'âge médian est de 33 ans. 71% sont des femmes. Deux-tiers des répondant·e·s sont des professionnel·le·s. Ils travaillent aussi bien sur le terrain, notamment pour des services régionaux d'archéologie, pour des fouilles programmées ou des organismes d'archéologie préventive, que dans l'enseignement supérieur et la recherche ou dans des institutions patrimoniales. Iels représentent 7% des professionnel·le·s de l'archéologie en France. Par rapport à cette population, on constate dans notre échantillon une surreprésentation des professionnel·le·s engagé·e·s dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) : 40% des répondant·e·s français·e·s se déclarent dans l'ESR, contre 56% dans le préventif, alors qu'iels sont 18% rattachés à des organisations de l'ESR et 78% rattachés à des organisations chargées des fouilles en France (Demoule, 2022) ; en revanche, la proportion de professionnel·le·s du patrimoine ou des musées est similaire (4%).

30% des répondant·e·s francophones sont étudiant·e·s, de tous les niveaux d'enseignement (licence, master, doctorat). Notre échantillon représente 1% des étudiant·e·s en archéologie en France (Molinero, 2023), avec une même répartition de genres (trois quarts de femmes).

L'analyse quantitative des données de l'enquête HABI (Coltofean-Arizancu *et al.*, 2023) a révélé que 82% des répondant·e·s anglophones et francophones rapportent au moins une expérience de discrimination. Le harcèlement psychologique, l'intimidation et le harcèlement hiérarchique semblent être universels dans l'archéologie européenne et sont rapportés par les hommes, les femmes, les personnes non binaires, de genre fluide ou transgenre. Toutefois, certains types de harcèlement ou d'agression apparaissent plus fréquemment dans des groupes spécifiques, comme le harcèlement sexiste ou sexuel et les agressions sexuelles, qui sont plus souvent signalés par les femmes (Coltofean *et al.,* 2023). Par ailleurs, la majorité des auteur·ice·s du harcèlement et des agressions sont des hommes et la plupart sont âgés de 40 à 59 ans au moment des faits. Les 25-40 ans sont les plus représentées parmi les victimes, tous genres confondus. Les jeunes répondantes ont déclaré l'université et le travail sur le terrain (c'est-à-dire les chantiers de fouilles [3]) comme des

environnements où le harcèlement et les agressions sont fréquents. Les répondantes plus âgées y ont ajouté les musées et les instituts de recherche, des environnements auxquels les plus jeunes ont peu accès.

70% des personnes ayant répondu en français, tous genres confondus, rapportent au moins une expérience de discrimination ou de violence dont iels précisent l'année d'occurrence au cours de leur parcours en archéologie (formation et/ou activité professionnelle) ; la proportion monte à 76% pour les femmes. 3% des répondant·e·s francophones précisent avoir quitté l'archéologie après avoir été confrontées à des agressions ou du harcèlement moral, sexiste ou sexuel. Il s'agit essentiellement de femmes, âgées de 25 à 60 ans (âge médian : 31 ans). Le fait qu'elles aient répondu à l'enquête indique qu'elles conservent un intérêt pour ce champ, même si elles ne s'identifient plus comme des professionnelles ou étudiantes en archéologie.

Persistance et cumul de pratiques délétères au fil du temps éclairés par l'analyse qualitative

L'analyse qualitative en cours, dont nous présentons ici de premiers résultats, s'appuie sur une co-construction diachronique du matériau d'enquête associant réponses des enquêté·e·s et résonances chez les chercheuses à leur lecture et conjuguant approches inductive et déductive. Nous nous intéressons à ce qui est dit et à la manière de l'écrire, en considérant les pratiques discursives des répondant·e·s dans une perspective d'analyse clinique de discours qui prête attention au contenu manifeste et inconscient qui sous-tend la parole et à la situation dans laquelle celle-ci se déploie (Giust-Desprairies, Lévy, 2006 ; Glady, 2019). Nous nous efforçons de parler avec plutôt que sur les sujet·te·s de l'enquête. Pour préserver leur anonymat, les prénoms indiqués sont des pseudonymes, choisis en tenant compte des genres, âges et nationalités communiqués en réponse aux premières questions de l'enquête. Nous avons décidé de corriger les fautes de frappes ou d'orthographe pour qu'elles ne puissent pas servir de repères identificatoires. Compte-tenu de la taille restreinte du champ archéologique, nous précisons seulement les statuts ou types de poste, genres, tranche d'âge et nationalité des répondant·e·s quand cela nous semble pertinent. En revanche, nous n'indiquons ni les spécialités, ni les localisations des fouilles, colloques, lieux d'études ou institutions culturelles évoqués. Ces éléments ne sont donc pas questionnés.

Une intégration professionnelle à risque

Plusieurs questions invitaient les répondant·e·s à partager leurs vécus de violence, en indiquant les années d'occurrence. Cette datation montre la persistance du phénomène : les expériences évoquées s'étalent de 1984 à nos jours (2021 dans l'enquête, mais d'autres témoignages ont été depuis recensés par Paye Ta Truelle ou entendus à l'occasion des présentations de l'exposition Archéo-Sexisme notamment). Elles apparaissent similaires dans leurs dynamiques, même si certains moyens évoluent, avec par exemple l'utilisation de messages WhatsApp depuis 2015 comme outil de harcèlement moral et sexuel.

Au fil de la lecture des témoignages, nous avons constaté que nombre des violences sont vécues en début de carrière, au moment de l'insertion dans le secteur d'activité. Des femmes d'une vingtaine d'années et des femmes de plus de soixante ans racontent des expériences similaires. Évoquant une agression sexuelle sur un chantier, Léna (20 ans environ) explique : « *il s'est permis de me toucher les fesses, je n'ai pas vu de témoin et je n'ai rien osé dire puisque j'étais seulement en L1 et lui très reconnu dans son domaine* ». Les autres expériences partagées lui font écho, mettant généralement en scène des étudiantes ou de jeunes professionnelles confrontées aux agissements de leurs supérieurs hiérarchiques hommes (par exemple directeur de thèse ou responsable d'opération) ou de leurs homologues masculins (étudiants compris). En d'autres termes, ces expériences paraissent souvent résulter d'une intrication 'traditionnelle' de rapports sociaux de genre et de rapports statutaires.

Cette dimension traditionnelle contribue à une certaine adaptation plutôt qu'à une remise en question des dynamiques en jeu. Cécile, chercheuse universitaire de près de 60 ans, illustre bien ce phénomène. Elle raconte son arrivée sur un chantier de fouilles au début des années 1990 : « *quand je suis arrivée* […], *le directeur m'a présentée en citant mes mensurations* […] *; cela m'a choquée sur le coup, mais j'ai laissé filer…* ». Elle indique comme mécanisme d'adaptation « *prouver par a + b mes compétences pro* ». Ce faisant, elle montre l'effort pour se faire reconnaître comme professionnelle grâce à ses compétences en essayant de mettre à distance l'assignation de genre, ce qui entretient l'illusion de « *l'égalité sous condition de performance* » (Sénac, 2015) et contribue à une « *normalisation* » du harcèlement sexiste (Corbett *et al.*, 2024), au point qu'elle ne le voit plus. Ainsi, à la question d'indiquer si, selon elle, il y aurait du harcèlement ou

des agressions en France en archéologie aujourd'hui, elle répond par la négative (« *actuellement non, mais dans le passé oui…* »), ce qui contredit les données de l'enquête.

En soulignant sa réussite au mérite, tout en niant que des agressions sexistes persistent, Cécile semble justifier l'ordre établi. À cet égard, elle représente une exception dans notre échantillon, même parmi les répondant·e·s de sa tranche d'âge qui, pour la plupart, affirment l'existence de harcèlements et de discriminations en archéologie sans les limiter dans le temps. Ce déni par Cécile peut être rapproché d'autres réactions manifestées dans l'enquête, qui semblent vouloir préserver l'archéologie de la stigmatisation comme milieu professionnel délétère. Par exemple, Marie, doctorante de 30-35 ans ayant subi du harcèlement moral de la part d'un collègue masculin, reconnaît les violences contemporaines mais insiste sur la non-spécificité du secteur à cet égard, précisant : « *Le vrai problème est d'ordre social et donc, c'est une question politique, pas strictement archéologique* ». Ces réactions défensives nous semblent illustrer l'attachement profond envers l'archéologie que les répondant·e·s montrent de manière générale. Un attachement qui se manifeste parfois de façon opposée dans l'enquête : là où certain·e·s dénoncent les violences pour améliorer la situation et être fier·e·s d'en être, d'autres relativisent les violences qui s'y jouent pour protéger la réputation de l'archéologie et rester fier·e·s d'en être.

Une sensibilité exacerbée par les tournants de vie

Outre les expériences de discrimination, harcèlement moral, sexiste ou sexuel au cours de la formation ou en début de carrière, les réponses obtenues indiquent que les périodes correspondant à des 'tournants de vie' (qu'ils soient réels ou anticipés au regard des représentations dominantes) sont propices à des pratiques délétères et/ou augmentent la sensibilité à celles-ci, dans le double sens d'y être plus vulnérable et d'en être davantage conscient·e.

C'est le cas de la parentalité, qui peut amener des collègues ou supérieur·e·s hiérarchiques à questionner l'engagement dans le travail. Ce questionnement intervient d'emblée pour les femmes considérées comme « *en âge de procréer* », qu'elles soient (futures) mères ou non ; pour les hommes, le doute sur l'engagement émerge quand ils manifestent le souhait de s'occuper de leurs enfants. Aline, chercheuse et employée dans un musée dans les années 2010, rapporte par exemple avoir subi les « *remarques* » d'un collègue plus âgé (dont elle ne précise pas le positionnement hiérarchique) pendant sa grossesse, qui l'ont amenée à craindre son retour au travail après son congé maternité : « *Remarques récurrentes sur le fait que j'étais déjà enceinte alors que je n'étais pas mariée et que mon attitude faisait preuve d'égoïsme par rapport au travail à accomplir et au reste de l'équipe* ».

Raquel, technicienne de fouilles d'une trentaine d'années, raconte quant à elle les pressions exercées par son directeur de thèse, dont une « *interdiction clairement énoncée d'avoir un enfant pendant* [s]*a thèse* ». Plus tard, en chantier préventif, elle a été confrontée au « *refus de renouveler* [s]*on contrat en CDD pour cause de grossesse* ». Elle mentionne en avoir parlé à des proches de son entourage, y compris à son conjoint « *à l'époque des faits doctorant* », comme elle, et aujourd'hui titulaire à l'université, alors qu'elle n'a pu terminer sa thèse. Son expérience illustre l'impact différencié de la parentalité sur les femmes et les hommes, en archéologie (Algrain, Mary, 2024 : 242-245) comme plus généralement sur le marché du travail (Di Paola, Epiphane, 2023), et la combinaison des inégalités sociales et genrées dans le milieu de la recherche (Janot Caminade, 2025).

L'avancée en âge constitue un autre exemple de 'tournant' marquant. Elle peut être vue comme un facteur de fragilisation physique, d'amoindrissement des capacités corporelles, suscitant une remise en question de l'aptitude à s'investir dans le travail et de la capacité professionnelle, le corps-outil étant fondamental en archéologie. Un engagement du corps est souvent attendu sur les chantiers, et cette attente est prétexte à des remarques sexistes et facteur de prise de risques dans un contexte viriliste. Margaux, fouilleuse de 30-35 ans, explique : « *Pendant un moment j'ai voulu faire oublier que j'étais une femme. Je portais des charges lourdes sans demander d'aide à qui que ce soit jusqu'à ce que je me coince le dos* ». Avec l'avancée en âge, les réflexions portant sur les capacités physiques sont étendues aux hommes en contrat précaire, comme en témoigne Yann, archéologue de 45-50 ans qui a travaillé sur des chantiers de fouille et en instituts de recherche. Il souligne : « *À plus de 40 ans, il semble qu'on soit systématiquement mis sur la touche en raison de l'âge.* […] *J'ai eu droit en entretien à 'ça irait physiquement ?' comme si j'étais un vieillard incapable de gérer son propre corps* ». Cette disqualification du corps en lien à l'âge vient questionner l'identité professionnelle en tant qu'archéologue de terrain mais aussi la représentation virile du corps masculin au travail, où « *être un homme, c'est incontestablement occuper l'espace du dehors, être présent, toujours en*

mouvement et se mesurer aux autres hommes » (Rivoal, 2021 : 161).

Pressions sur la parole

Différents facteurs concourent à la persistance et à la répétition des discriminations et violences. L'un d'eux est l'étouffement de la parole. Aux sources de la censure se trouve l'injonction à préserver l'image de l'équipe et les menaces explicites de représailles. Du côté de l'auto-censure, on peut relever la banalisation de certaines violences et agressions, par exemple l'acculturation au sexisme relevée par plusieurs répondant·e·s (« *'comportement sexiste courant' qu'on ne relève pas forcément* », « *comme dans tous les milieux* ») et, là encore, la crainte intériorisée de représailles. Aude, doctorante qui répond à l'enquête le jour de son lancement, explique : « *Je n'ai pas parlé de ces problèmes dans le cadre professionnel ou universitaire. Ce n'est pas uniquement à cause des questions de diffamation, mais aussi parce que je n'en ai jamais eu l'occasion, c'est un sujet assez délicat à aborder* ». Elsa, étudiante d'une vingtaine d'années, évoque un climat d'humiliation sur un chantier, entretenu par un responsable d'opération. Elle indique en avoir parlé à des collègues étrangers, mais pas français, précisant : « *Si je ne l'ai pas partagé aux Français, c'est surtout à cause de ce climat de compétition et de cette loi 'du plus fort' et je ne voulais pas paraître faible ou anxieuse ou comme ne pouvant pas prendre la critique. J'ai aussi eu l'impression qu'ils n'auraient jamais été de mon côté* ». La précarité dans le champ disciplinaire (en préparation de diplôme, donc potentiellement vulnérables à des pressions à cet égard) paraît contribuer à l'intériorisation d'une illégitimité de leur prise de parole.

D'autres répondant·e·s reviennent sur la difficulté à aborder les discriminations et agressions, que ce soit en raison d'appréhensions pour leur avenir, liées à l'interconnaissance des acteur·ice·s (plusieurs notent le risque de croiser à nouveau l'agresseur·se dans leur milieu professionnel), de la minimisation des faits par leur entourage constituant une nouvelle source de souffrance, de la difficulté personnelle à reconnaître les éléments en tant que violences, du risque pour leur image à leurs yeux comme à ceux d'autrui (plusieurs évoquent la perte d'estime de soi, la dévalorisation ou démoralisation, l'impression d'avoir été utilisé·e·s, la peur des critiques pour avoir ou n'avoir pas réagi), ou encore de la crainte de réactiver les violences. Christelle, aujourd'hui responsable de chantier d'une cinquantaine d'années, introduit ainsi la description d'expériences vécues plus tôt dans sa carrière : « *Et bien ce n'est pas si facile que cela à raconter. Alors que cela s'est passé il y a longtemps* […], *au moment de témoigner j'hésite. En fait je m'aperçois que j'ai peur de réveiller la bête car aujourd'hui je travaille et m'entends bien avec une grande partie des collègues décrits* […]. ». Puis elle caractérise les différentes expériences vécues sur des chantiers et décrit la tentative d'un collègue de l'embrasser lors d'un colloque et sa sidération, comme celle des témoins. Elle dit s'être sentie « *humiliée* » et rapporte qu'« *aucun des collègues présents, ni* [elle]*-même n'*[ont] *plus jamais reparlé de ce qui s'était passé* ».

Ces témoignages font émerger une dimension tacite clé contribuant à définir ce que serait un·e 'bon·ne archéologue' : ne pas rompre le pacte du silence entourant les agissements de harcèlement moral et sexuel sur les chantiers de fouilles, mais aussi dans d'autres environnements de travail, comme les colloques universitaires. Cette dimension s'ajoute à d'autres aspects de la « *performance informelle* » (Leighton, 2020 ; Algrain, Mary, 2024 : 239-241 ; Mary *et al*., 2024 : 35) attendue par le groupe professionnel, telles que l'inscription dans une culture de « *colonie de vacances* » – expression qui revient dans les réponses de quatre fouilleur·euse·s âgé·e·s de 25 à 35 ans, pour la dénoncer.

Conclusion

L'intimidation comme outil de promotion de carrière, notamment académique, ne se limite pas à la discipline archéologique (Taüber, Mahmoudi, 2022). Mais en archéologie comme ailleurs, le regard sur les violences au travail évolue et, avec lui, l'accueil de la parole. Virginie, professionnelle de musée d'une quarantaine d'années, le souligne : « *je partage maintenant car les mots sortent, les témoignages sont possibles, le climat permet l'écoute, et ce n'était pas le cas il y a 20 ans. Merci à ceux qui parlent aujourd'hui* ». Pourtant, si meilleur accueil de la parole il y a, des efforts restent à faire, notamment du côté des institutions et des entreprises, où le manque de moyens (notamment de personnel formé à la prise en charge des violences sexistes et sexuelles en nombre suffisant pour prendre le temps d'écouter) et des procédures inexistantes ou peu adaptées (telles qu'une médiation impliquant une rencontre entre victime et agresseur·se présumé·e ou une mise en doute de la parole si elle n'est pas corroborée par des témoignages de collègues) se conjuguent aux différences statutaires, favorisant encore des tentatives d'étouffement pour préserver la réputation des organisations et de leurs membres les plus éminent·e·s. En réponse à l'une des dernières questions de l'enquête ouvrant un espace pour la formulation de recommandations, Christelle insiste sur la dimension systémique, indiquant que

« *des femmes et hommes conscients qui abordent ces questions et surtout la stabilité de l'emploi sont des facteurs déterminants pour empêcher le sexisme au travail*. »

L'accumulation des expériences de violences au fil des années – sur tous les continents, dans tous les cadres, avec des agresseur·se·s aux profils divers et par de multiples moyens – suscite un écœurement mêlant dégoût et lassitude. Ce sentiment peut nourrir un certain fatalisme ou la fuite. Parmi les femmes ayant répondu à l'enquête, certaines indiquent « *renoncer à toute ambition* » professionnelle, d'autres mentionnent leur envie d'arrêter de travailler dans le domaine archéologique, certaines l'ont fait. L'écœurement peut aussi nourrir une envie de ne pas voir, qui passe par la mise au silence et la minimisation ou la normalisation des actes délétères. Mais la persistance et l'étendue des agressions et du harcèlement provoquent aussi une indignation favorable à la résistance. Léa, étudiante d'une vingtaine d'années, indique qu'elle en est venue à raconter son expérience à sa famille, ses ami·e·s et d'autres étudiant·e·s « *dans l'idée de partage, de prévention mais également par colère, dans l'idée de résister par la parole* ». Sur les chantiers de fouilles, nous dit-elle : « *j'essaie de cultiver une certaine sororité/entraide* […]. *J'ai tendance également à faire savoir que je suis féministe, j'ai l'impression que cela permet de mettre en confiance sur certains sujets* ».

Bibliographie

Algrain Isabelle, Mary Laura (2024), *Introduction à l'archéologie du genre*, Talence, Fedora.

Carle Zoé (2020), « Retourner la force : reprises et citations dans les slogans révolutionnaires égyptiens », Mots. Les langages du politique, n°122, pp. 21-38.

CLASCHES (2014), « L'action du CLASCHES », Les cahiers du CEDREF, n°19 [En ligne], https://journals.openedition.org/cedref/724 (consulté le 21/05/2026)

Cobb Hannah, Hawkins Kayt (dir.) (2025), *Documenting Activism, Creating Change*. *Archeology and the Legacy of #MeToo*, Bicester, Archeopress.

Coltofean-Arizancu Laura, Gaydarska Bisserka, Plutniak Sébastien, Mary Laura, Hlad Marta, Algrain Isabelle, Pasquini Béline, Vandevelde Ségolène, Stamataki Elisavet, Janežič Polona, Wouters Barbora, Sengeløv Armanda (2023), « Harassment, assault, bullying and intimidation (HABI) in archaeology : a Europe-wide survey », *Antiquity*, 97(393), pp. 726-744.

Corbett Estelle, Barnett Julie, Yeomans Lucy, Blackwood Leda (2024), « *'That's just the way it is*' : bullying and harassment in STEM academia », *International Journal of STEM Education,* 11(27), [en ligne] https://link.springer.com/article/10.1186/s40594-024-00486-3 (consulté le 26/10/25)

Coto-Sarmiento María, Delgado Anés Lara, López Martínez Lourdes, Martín Alonso Jesús, Pastor Pérez Ana, Ruíz Martínez Apen, Yubero Gómez María (2020), « Informe sobre el acoso sexual en arqueología (España) », *Zenodo*, [en ligne] https://zenodo.org/records/3662763 (consulté le 26/10/25)

Demoule Jean-Paul (2022), « Les métiers de l'archéologie : passé, présent, conditionnel », Les nouvelles de l'archéologie, n°168, pp. 8-13.

Di Paola Vanessa, Epiphane Dominique (2023), « Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant », *Céreq Bref*, n° 442, pp. 1-4.

Giust-Desprairies Florence, Lévy André (2006), « Analyse de discours », dans *Vocabulaire de psychosociologie,* [2004], sous la direction de Jacqueline Barus-Michel, Eugène Enriquez, André Lévy, Toulouse, Érès, pp. 289-301.

Glady Marc (2019), « Analyse de discours », dans *Dictionnaire de sociologie clinique*, sous la direction de Agnès Vandevelde-Rougale et Pascal Fugier, Toulouse, Érès, pp. 52-55.

Janot Caminade Marie (2025), « Le désir de maternité des jeunes chercheuses face à la précarité : se lancer, reporter ou avorter ? », *The Conversation*, [en ligne] https://theconversation.com/le-desir-de-maternite-des-jeunes-chercheuses-face-a-la-precarite-se-lancer-reporter-ou-avorter-261714 (consulté le 28/09/25)

hooks bell (2014), 'A Public Dialogue Between bell hooks and Laverne Cox', *The New School*, New York, cité dans Pereira Irène (2021), « Du 'safe space' au 'brave space' », *Le Courrier*, mai, [en ligne] https://lecourrier.ch/2021/05/06/du-safe-space-au-brave-space/ (consulté le 26/10/25)

Leighton Mary (2020), « Myths of Meritocracy, Friendship, and Fun Work : Class and Gender in North American Academic Communities », *American Anthropologist*, 122, pp. 444-458.

Mary Laura, Pasquini Béline, Vandevelde Ségolène (2019), « Le sexisme en archéologie, ça n'existe pas », Canadian Journal of Bioethics / Revue canadienne de bioéthique, 2(3), pp. 215–242.

Mary Laura, Pasquini Béline, Vandevelde Ségolène (2024), « 'On ne naît pas archéologue, on le devient'. Les femmes de terrain au sein de l'archéologie française : une perspective féministe », Actes du 29e Congrès préhistorique de France, 31 mai-4 juin 2021, Toulouse, *Société préhistorique française*, pp. 29-38.

Meyers Maureen, Horton Elizabeth, Boudreaux Edmond, Carmody Stephen, Wright Alice, Dekle Victoria (2018), « The Context and Consequences of Sexual Harassment in Southeastern Archaeology », *Advances in Archaeological Practice*, 6(4), pp. 275-287.

Molinero Stéphanie (2023), « Formations artistiques et culturelles en 2021 : 175 000 étudiants dans 700 établissements », *Culture chiffres*, n° 3, pp. 1-28.

Rivoal Haude (2021), *La fabrique des masculinités au travail*, Paris, La Dispute.

Sénac Réjane (2015), *L'Égalité sous conditions. Genre, parité, diversité dans une République néolibérale*, Paris, Presses de Sciences Po.

Simeonoff Sarah, Matsuda Marie, Perry Gabrielle, Charolla Breeanna (2026), « Tough Enough : Preliminary Survey Results on Field Experiences in Archaeology », *Advances in Archaeological Practice*, 14(1), pp. 112-132.

Täuber Suzanne, Mahmoudi Morteza (2022), « How bullying becomes a career tool », *Nature Human Behaviour,* 6/475 [en ligne] https://www.nature.com/articles/s41562-022-01311-z (consulté le 26/10/25)

Annexes

Annexe 1 – Arrière-plan institutionnel de l'enquête HABI

L'émergence comme sujet d'enquête du sexisme en archéologie francophone

Le sexisme et les discriminations en archéologie étaient un sujet inexistant en Europe francophone jusqu'au tumblr Paye Ta Truelle (plateforme de *micro-blogging* collectant des témoignages anonymes de sexisme en archéologie), première initiative de grande ampleur rendant le sujet du sexisme en archéologie visible. Le collectif Paye Ta Truelle (https://payetatruelle.wixsite.com/projet), créé en 2017, a depuis élargi ses actions en partenariat avec l'association Archéo-éthique (https://archeoethique.wixsite.com/association), créée la même année.

Les deux organisations ont conjointement réalisé l'exposition Archéo-Sexisme, difficile à faire financer en raison de la négation de l'existence même du sexisme en archéologie (Mary *et al.*, 2019). Cette exposition contribue à la visibilité du sujet au sein des institutions, puisque sa forme itinérante lui permet de visiter universités, opérateurs d'archéologie préventive et musées. Inaugurée à Nanterre en France en 2019, elle a d'abord voyagé en France et en Belgique puis au-delà. L'extension à d'autres pays, avec la collecte de témoignages supplémentaires en anglais provenant du Royaume-Uni et des Etats-Unis et en français provenant du Québec, a permis de montrer que les discriminations en archéologie se rencontraient sur différents territoires avec des formes d'expressions semblables. Pour ne pas se limiter au caractère individuel des témoignages, le besoin d'une enquête d'envergure européenne s'est fait sentir. Il fallait à la fois apporter des éléments chiffrés, mais aussi poser des questions ouvertes permettant de mieux comprendre le vécu, les processus d'adaptation/contournement, et les impacts sur les personnes et les carrières.

Conditions de réalisation

L'enquête HABI a été initiée et menée bénévolement, sans financement institutionnel, par onze femmes et un

homme archéologues européen·ne·s, diplômées de master, doctorantes et docteur·e·s de statuts professionnels variés (chercheur·se·s en contrat post-doctoral, chargées de recherche en instituts, élève conservatrice du patrimoine, restauratrice de matériel archéologique, ancienne responsable de fouilles en archéologie préventive, enseignante à l'université), membres de l'AGE et/ou du collectif Paye Ta Truelle : Isabelle Algrain, Laura Coltofean-Arizancu, Bisserka Gaydarska, Marta Hlad, Polona Janežič, Laura Mary, Béline Pasquini, Sébastien Plutniak, Armanda Sengeløv, Elisavet Stamataki, Ségolène Vandevelde, Barbora Wouters.

L'AGE (*Archaeology and Gender in Europe*), créé en 2008, est un réseau d'archéologues européen·ne·s intéressé·e·s par l'étude du genre dans les sociétés passées et présentes, ouvert aux membres de l'Association européenne d'archéologie comme aux non-membres de celle-ci (https://www.archaeology-gender-europe.org). Sa langue de travail est l'anglais. Le collectif Paye Ta Truelle lutte pour l'égalité et la diversité dans l'archéologie francophone (https://payetatruelle.wixsite.com/projet). Sa langue de travail est le français. L'enquête a donc été lancée en anglais et en français, langues de travail de ces deux collectifs.

L'analyse de l'enquête est également bénévole, sans financement institutionnel. La première analyse quantitative des données (anglophones et francophones) a bénéficié de la contribution de Sébastien Plutniak (archéologue et docteur en sociologie). L'analyse des données francophones bénéficie de la contribution d'Agnès Vandevelde-Rougale (docteure en anthropologie et sociologie, adhérente de l'association Archéo-éthique et membre du collectif Paye Ta Truelle).

Note terminologique

La notion de « *harcèlement* » est complexe. Elle relève d'abord du ressenti mais aussi d'un cadre juridique. Sur le plan réglementaire, différents textes sont déterminants pour la reconnaissance du harcèlement comme un délit en France : la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduisant la notion de harcèlement moral au travail, la loi du 6 août 2012, la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et le procès France Télécom qui a donné lieu à l'introduction par la jurisprudence de la notion de « *harcèlement moral institutionnel* » en 2019.

Quelques définitions juridiques (France) :

Le harcèlement sexuel (article 222-33 du Code Pénal) est un délit. Il est défini comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* […]. » ; « *est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

Le harcèlement moral (articles 222-33-2 et suivants du Code Pénal) est défini comme :

au travail : « *le fait d'imposer à autrui 'des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (article 222-33-2) ;
dans le couple : « *le fait d'imposer à sa conjointe, sa partenaire liée par un pacte civil de solidarité ou sa concubine 'des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale* » (article 222-33-2-1)
dans toutes les sphères de la vie : « *le fait d'imposer à une personne 'des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale* » (article 222-33-2-2). Voir aussi :
https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide/harcelements (consulté le 22/05/2026).

Annexe 2 – L'archéologie européenne francophone en chiffres : apports de l'enquête HABI

Source : enquête HABI (2021) menée en anglais et en français

Au total, 1134 réponses d'archéologues de 49 nationalités différentes ont été recueillies : 589 en anglais et 545 en français (Coltofean-Arizancu *et al.*, 2023).

Enquête HABI (2021) : Profil des répondant·e·s du volet francophone par nationalité

Nationalité	N=545
Français·e·s	83%
Belges	12%
Suisses	3%
Autres européen·e·s	1%
Autres non européen·e·s	1%

Notons que nous n'avons pas eu de répondant·e·s indiquant être de nationalité luxembourgeoise, mais que deux répondant·e·s mentionnent le Luxembourg comme pays où iels ont vécu des expériences de harcèlement ou d'agression dans le champ de l'archéologie. Nous n'avons pas eu de réponses mentionnant Monaco ou Andorre.

Enquête HABI (2021) : Profil des répondant·e·s francophones par genres

Genre	Répondant·e·s francophones (N=545)	Français·e·s(N=451)	Belges et Suisses(N=81)
Femmes	71%	69,5%	77%
Hommes	28%	29%	22%
Autre (fluide, agenre, non déterminé, non binaire, non indiqué)	1%	1,5%	1%

Enquête HABI (2021) : Profil des répondant·e·s francophones par âges

Âges	Répondant·e·s francophones (N=545)Âge médian : 33 ans	Français·e·s(N=451)Âge médian : 33 ans	Belges et Suisses(N=81)Âge médian : 33 ans
Moins de 25 ans	13,5%	15%	4%
25-29 ans	22%	22%	25%
30-34 ans	17%	17%	18,5%
35-39 ans	15%	14,5%	13,5%
40-49 ans	16%	16%	17%
50-59 ans	9%	8%	13,5%
60-70 ans	2,5%	3%	0%
Non indiqué	5%	4,5%	8,5%

Enquête HABI (2021) : Profil des répondant·e·s francophones par statut (étudiant ou professionnel)

Type d'activité	Répondant·e·s francophones (N=545)	Français·e·s(N=451)	Belges et Suisses(N=81)
Universitaires, enseignant·e·s, chercheur·e·s	19%	19%	17%
Technicien·ne·s de fouilles	36%	35%	47%
Professionnel·le·s de musées/du patrimoine	4%	3%	11%
Postdoc	6%	6%	4%
Sans emploi	1,5%	1%	4%
Retraité·e·s	0,5% (n=2)	0,5%	0%

Type d'activité	Répondant·e·s francophones (N=545)	Français·e·s(N=451)	Belges et Suisses(N=81)
Total professionnel·le·s	**67%**	**65%**	**83%**
Doctorant·e·s	15%	15,5%	10%
Étudiant·e·s licence, master	15%	16%	6%
Total étudiant·e·s	**30%**	**31,5%**	**16%**
Réorientation (hors archéologie)	**3%** (n=17)	**3,5%**	**1%**

Annexe 3 – L'archéologie en France

Source : enquête HABI (2021), Demoule (2022 : tableau 1), Molinero (2023 : tableau 3, tableau 7)

Les données présentées par Jean-Paul Demoule (2022) et Stéphanie Molinero (2023) ne se basent pas sur la nationalité mais sur le lieu d'exercice professionnel (Demoule, 2022) ou lieu d'étude (Molinero, 2023).

Les données de l'enquête HABI montrent que nationalité et lieu de résidence et d'exercice professionnel ou d'études se recouvrent généralement, même si ce n'est pas systématique. Ainsi, 97% des répondant·e·s résidant en France sont de nationalité française et 7% des répondant·e·s français·e·s résident à l'étranger.

	Archéologues dans les différentes institutions françaises en 2022	Répondant·e·s français·e·s à l'enquête HABI (2021)	Répondant·e·s résidant en France à l'enquête HABI (2021)
Estimation nombre professionnel·le·s (hors réorientation, hors sans emploi, hors retraité)	**4 460 (N)**	**293 (7% de N)**	**273 (6% de N)**
Enseignement supérieur, recherche • MESR, MAEE (Demoule, 2022) • universitaires, enseignant·e·s, chercheur·e·s, postdoc (HABI, 2021)	18%	40%	38%
Fouilles (programmées et préventives) (DRAC, INRAP, collectivités, associations, entreprises privées)	78%	56%	58%
Musées, patrimoine	4%	4%	4%

	Étudiant·e·s en archéologie en France (2021-2022)	Répondant·e·s français·e·s à l'enquête HABI (2021)	Répondant·e·s résidant en France à l'enquête HABI (2021)
Estimation nombre étudiant·e·s en archéologie (licence, master, doctorat)	**12 008 (N)**(7% archéologie ; 93% double cursus archéologie et histoire de l'art)	**129 (1% de N)**	**139 (1% de N)**
Hommes	26%	21%	21%
Femmes	74%	76%	76%
Autre (fluide, agenre, non déterminé, non binaire, non indiqué)		3%	3%

Les données de l'enquête HABI montrent une surreprésentation des professionnel·le·s de l'archéologie parmi les répondant·e·s de l'enquête, par rapport à la proportion d'étudiant·e·s en archéologie en France : les répondant·e·s de l'enquête HABI représentent 7% des professionnel·le·s de l'archéologie en France, et 1% des étudiants en archéologie.

En termes de répartition des professionnel·le·s, on constate une surreprésentation des professionnel·le·s engagés dans l'enseignement supérieur et la recherche par rapport à la part de professionnel·le·s engagé·e·s en France sur les chantiers de fouilles, mais une proportion similaire de professionnel·le·s du patrimoine ou des musées.

En termes de genre des étudiant·e·s, les répondant·e·s de l'enquête HABI sont assez représentatifs de la répartition constatée dans la population des étudiant·e·s en archéologie (dont double cursus archéologie et histoire de l'art) en France.

Notes

[1] https://payetatruelle.wixsite.com/projet/habisurvey (consulté le 02/05/24).

[2] Nous le développerons dans une prochaine publication.

[3] Notons que les chantiers de fouilles sont propices à l'émergence de comportements 'déplacés', et notamment d'agressions sexistes et sexuelles, en lien à la proximité corporelle des fouilleurs·ses, l'ambiance parfois associée à celle de « *colonie de vacances* » avec hébergement collectif ou sous tente, la consommation festive d'alcool, la valorisation de la force physique, dans un contexte de travail et/ou formation marqué par des rapports de pouvoir hiérarchique et des frontières brouillées entre le professionnel et le privé, etc. (Mary *et al*., 2024 ; Simeonoff *et al*. 2026).