



**HAL**  
open science

## Les discriminations vécues par les étudiant×e×s à l'université

Pierre-Olivier Weiss, Géraldine Bozec, Christelle Hamel, Tana Bao

### ► To cite this version:

Pierre-Olivier Weiss, Géraldine Bozec, Christelle Hamel, Tana Bao. Les discriminations vécues par les étudiant×e×s à l'université. Diversité : ville école intégration, 2023, Où va l'enseignement supérieur ? Enjeux, continuité, ruptures, 2 (202), <https://publications-prairial.fr/diversite/index.php?id=4031.10.35562/diversite.4031> . hal-04116633

**HAL Id: hal-04116633**

**<https://hal.science/hal-04116633v1>**

Submitted on 5 Jun 2023

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - ShareAlike 4.0 International License

---

## Les discriminations vécues par les étudiant·e·s à l'université

Premiers résultats de l'enquête ACADISCRi dans un établissement de la région parisienne

**Pierre-Olivier Weiss, Géraldine Bozec, Christelle Hamel et Tana Bao**

---

🔗 <https://publications-prairial.fr/diversite/index.php?id=4031>

DOI : 10.35562/diversite.4031

### Référence électronique

Pierre-Olivier Weiss, Géraldine Bozec, Christelle Hamel et Tana Bao, « Les discriminations vécues par les étudiant·e·s à l'université », *Diversité* [En ligne], 202 volume 2 | 2023, mis en ligne le 01 juin 2023, consulté le 03 juin 2023. URL : <https://publications-prairial.fr/diversite/index.php?id=4031>

### Droits d'auteur

CC BY-SA

# Les discriminations vécues par les étudiant·e·s à l'université

Premiers résultats de l'enquête ACADISCRi dans un établissement de la région parisienne

**Pierre-Olivier Weiss, Géraldine Bozec, Christelle Hamel et Tana Bao**

## PLAN

---

Les mutations de l'université et de ses publics

L'étude des discriminations dans l'enseignement supérieur : bref état des lieux

Méthodologie de l'enquête ACADISCRi

Premiers résultats

Pour conclure...

## TEXTE

---

- 1 Si les travaux de sciences sociales sur les discriminations se sont développés ces dernières années en France, prenant pour objet des sphères variées de la vie sociale, y compris l'école, le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a été peu exploré. Pourtant, la récurrence des « affaires » de sexisme et de racisme dans l'enseignement supérieur et la publication de différentes enquêtes de victimation à l'initiative notamment d'associations et de syndicats étudiants<sup>1</sup> ont régulièrement relancé les débats politiques et médiatiques sur les discriminations subies par les étudiant·e·s dans le cadre de leurs études.
- 2 L'action publique en la matière s'est également développée dans les années récentes. En 2011 a vu le jour la Conférence permanente des chargé·e·s de mission égalité et diversité, mobilisée au départ principalement autour de la question de l'égalité femmes-hommes. Suite aux attentats terroristes de 2015, le combat contre le racisme et l'antisémitisme a été mis en avant comme un enjeu majeur, y compris dans le champ universitaire, avec la création d'un réseau de « référents racisme-antisémitisme », dont le renforcement a été annoncé dans le Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémi-

tisme 2018-2020. Parallèlement, dans le sillage du mouvement #MeToo en 2017, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à l'université s'est renforcée, avec l'annonce en 2018 par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de la généralisation de cellules d'accueil et d'écoute dans les établissements de l'ESR. Au total, si les politiques de promotion de l'égalité dans le monde académique se sont développées et institutionnalisées ces dernières années, elles restent plus structurées autour de la question de l'égalité des sexes que du racisme et des discriminations en général.

- 3 L'analyse en termes de discriminations constitue un point de vue utile – et complémentaire par rapport aux approches centrées sur les inégalités de réussite et de trajectoires, qui dominent dans la recherche française. Elle permet en effet d'ouvrir la « boîte noire » de la fabrique des inégalités en explorant la manière dont le fonctionnement universitaire et certains modes d'interactions infériorisent des individus en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à certains groupes sociaux (définis par le genre, l'ethnicité, la classe sociale, etc.). Les inégalités à l'université renvoient à une accumulation de désavantages, scolaires et sociaux, mais elles résultent également d'un ensemble de traitements (vécus comme) défavorables et injustes, y compris à travers des micro-interactions du quotidien, et qui peuvent, directement ou indirectement, dégrader le parcours d'études et jouer sur les performances.
- 4 Initié en 2018 par une équipe de chercheur·e·s, le projet de recherche ACADISCRIS<sup>2</sup> vise à mesurer et comprendre les traitements inégaux et discriminations vécus par les étudiant·e·s (mais aussi les personnels) de l'enseignement supérieur. Il a pour originalité de prendre en compte les principaux critères de discrimination reconnus par le droit français (sexe, ethnicité, origine et position sociale, handicap, état de santé, identité de genre, orientation sexuelle, orientations syndicales et politiques). Nous présenterons ici les premiers résultats de cette recherche pour la population estudiantine, issus de l'enquête « pilote » menée dans une université francilienne au printemps 2020.

## Les mutations de l'université et de ses publics

- 5 Rouage essentiel dans la distribution des places sociales, l'enseignement supérieur a connu un ensemble de transformations ces dernières années qui posent à nouveau frais la question de la fabrique des inégalités en son sein. La massification et la diversification de ses publics se sont poursuivies dans la période récente. Une part massive de la jeunesse le fréquente aujourd'hui : 93 % des bachelier·ère·s généraux et 78,5 % des bachelier·ère·s technologiques s'inscrivent dans le supérieur en 2020, ainsi que 42,7 % des bachelier·ère·s professionnels, qui en 2000 n'étaient pas plus de 20 % à y entrer (MESRI, 2022). Si l'université (incluant les IUT) accueille 57 % des néo-bacheliers, l'offre de formation privée s'est elle aussi beaucoup développée, tandis que les grandes écoles maintiennent une forte sélectivité sociale malgré des tentatives d'ouverture (Pasquali, 2021). Parallèlement à ces évolutions, le paysage de l'ESR a subi de profondes mutations, avec l'autonomisation croissante des universités, l'accroissement de la compétition entre établissements (Musselin, 2017), la refonte des systèmes d'orientation à l'entrée de l'université et en master, autant de phénomènes remettant à l'ordre du jour la question des inégalités entre étudiant·e·s.
- 6 Malgré la poursuite de la massification de l'ESR, les inégalités sociales restent élevées : en moyenne, sur la période 2018-2020, près de 70 % des enfants de cadres ou de professions intermédiaires sont diplômés du supérieur contre moins de 40 % des enfants d'ouvriers ou d'employés (MESRI, 2022). Du point de vue des inégalités liées au genre, si les jeunes femmes sont aujourd'hui plus souvent diplômées du supérieur (54 %) que les jeunes hommes (43 %), elles restent minoritaires dans certaines filières sélectives (41,9 % dans les classes préparatoires aux grandes écoles, moins de 30 % dans les écoles d'ingénieur·e·s), et peinent toujours à convertir leurs diplômes en emplois aussi stables et aussi bien rémunérés que ceux des hommes (MESRI, 2022). Par ailleurs, depuis les années 2000, l'arrivée d'étudiant·e·s étranger·ère·s, d'origines de plus en plus variées, contribue pour une large part à la progression des effectifs généraux. Ces dernier·ère·s représentent 12,8 % de la population étudiante, et connaissent des trajectoires aca-

démiques très variables selon leur nationalité et leur milieu social d'origine (Bao, 2020). Quant aux descendants d'immigré·e·s, leurs parcours à l'université sont moins favorables que celles des étudiant·e·s de parents non immigrés, en partie du fait de l'appartenance des familles migrantes aux milieux populaires<sup>3</sup> (Brinbaum *et al.*, 2015).

## **L'étude des discriminations dans l'enseignement supérieur : bref état des lieux**

- 7 L'enseignement supérieur a donc continué à se massifier ces dernières années tout en restant marqué par des inégalités structurées entre les groupes sociaux. Dans ce contexte, quelques travaux de recherche, encore peu nombreux, ont exploré la question des traitements inégalitaires vécus par les étudiant·e·s à l'université.
- 8 Selon les établissements interrogés dans l'enquête Virage-Université réalisée par l'Institut national d'études démographiques (INED) en 2015, entre 10,7 % et 16,6 % des étudiantes interrogées ont été confrontées au moins une fois à des « propos ou attitudes à caractère sexuel qui [les] ont mis[es] mal à l'aise » au cours des douze derniers mois, et entre 4 % et 6 % ont subi au moins une fois des attouchements sexuels sans pénétration, ces différentes formes de violence se répétant plusieurs fois dans l'année pour une part importante d'entre elles (Lebugle, Dupuis, 2018, p. 18 et suiv.). Les analyses proposées par Zahia Ouadah-Bedidi et Christelle Hamel (2023) à partir de cette même enquête avancent que ces derniers taux correspondent à une estimation d'environ 700 victimes d'agression sexuelle sur une année dans un établissement de près de 30 000 inscrit·e·s, et quasiment autant de victimes de harcèlement sexuel. Les agresseurs sont quasi exclusivement des hommes, majoritairement des étudiants, mais aussi des enseignants ou personnels administratifs. Au-delà des faits à caractère sexuel, les propos et attitudes sexistes sont aussi explorés dans l'enquête Virage-Université (et étudiés de manière plus détaillée encore dans la recherche ACADISCR1).
- 9 Les processus de racisme et de discrimination à raison des origines supposées demeurent quant à eux très peu explorés, témoignant

dans ce champ comme dans d'autres des difficultés à enquêter en France sur ces questions (Dhume, Cagnet, 2020). Des enquêtes récentes avancent cependant quelques résultats. Ainsi, celle intitulée « Conditions de vie des étudiants » (CVE) de l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE), qui intègre depuis 2016 des questions sur les traitements inégalitaires, montre que 17 % des étudiant·e·s (n = 46 340) déclarent avoir été moins bien traité·e·s dans leur scolarité universitaire au moins une fois en termes de notation, de relations interpersonnelles ou d'orientation (Ferry, Tenret, 2017). Parmi les étudiant·e·s étranger·ère·s, cette proportion augmente considérablement (30 %, contre 17 % des étudiant·e·s français·e·s), de même que chez les étudiant·e·s descendant·e·s de deux parents immigrés (28 % contre 15 % des étudiant·e·s natif·ive·s de France métropolitaine sans ascendance migratoire). Les étudiant·e·s qui ont déclaré des traitements défavorables sont 23 % à les rapporter à leurs origines ou nationalité, 9 % à leur couleur de peau et 6 % à leur religion. D'autres méthodes de mesure des discriminations, comme le *testing*, ont aussi été utilisées récemment dans le champ de l'ESR. La première enquête de l'Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (ONDES) a récemment mis en lumière que les candidats potentiels à l'entrée dans un master sélectif portant un nom et prénom à consonance maghrébine reçoivent moins de réponses positives à leurs demandes d'information par email que les autres, tandis qu'il n'existe pas de discrimination significative à l'encontre des candidats en situation de handicap (Chareyron *et al.*, 2022).

## Méthodologie de l'enquête ACA-DISCRI

- 10 Partant du constat de la faible connaissance des phénomènes de discrimination dans le monde académique, l'équipe de recherche ACA-DISCRI met en œuvre depuis 2019 des enquêtes dans les établissements de l'ESR volontaires pour participer à la recherche. Celles-ci reposent sur un volet quantitatif (questionnaire en ligne envoyé à l'ensemble des étudiant·e·s et des personnels des établissements enquêtés) et une phase qualitative (entretiens semi-directifs auprès de répondant·e·s volontaires sur des thèmes ciblés). Le questionnaire prend en compte les différentes formes de traitements inégalitaires,

des micro-agressions aux formes les plus violentes<sup>4</sup>, et invite à préciser leurs motifs<sup>5</sup> et leur fréquence. Des informations sont ensuite recueillies sur les situations vécues « les plus marquantes » : leur contexte, les caractéristiques des auteur·e·s, les réactions des victimes et des éventuels témoins. Les répondant·e·s sont également interrogé·e·s sur les effets des discriminations sur leur vie personnelle et sur leurs parcours d'études/professionnel, ainsi que sur les éventuels recours à des structures internes ou externes à l'établissement pour dénoncer ces faits.

- 11 Une enquête « pilote » a été menée dans une université de la région parisienne en 2020 (environ 30 000 inscrit·e·s et un peu plus de 2 000 agents), ce qui a permis de tester et d'améliorer le questionnaire et les méthodes visant à favoriser la participation la plus large possible à la recherche. L'enquête a ensuite été conduite dans cinq autres universités de taille variable (entre 5 000 à 70 000 usager·ère·s) en 2021 et 2022. Les résultats sont pondérés à l'échelle de chaque établissement à partir d'une dizaine de variables issues des données administratives de l'université concernée (sexe, âge, nationalité, pays de naissance, niveau d'inscription, filière). Cette pondération permet d'assurer la représentativité statistique des résultats, en corrigeant les biais de participation observables classiquement dans les enquêtes (moindre participation des hommes par rapport aux femmes, ou des personnes de nationalité étrangère, par exemple).

## Premiers résultats

- 12 Au sein de l'université Pilote, nous avons récolté 1 755 questionnaires complets (6,3 % de la population cible<sup>6</sup>) à partir desquels nous proposons de restituer quelques résultats.
- 13 17,7 % des étudiant·e·s rapportent avoir subi au moins une fois un traitement inégalitaire (tous types de faits confondus, avec ou sans motif discriminatoire) – ce qui est comparable aux résultats obtenus dans l'enquête OVE à l'échelle nationale même si les questions posées diffèrent. Le sexisme et le racisme constituent les motifs discriminatoires les plus fréquemment mentionnés : 4,8 % des étudiant·e·s déclarent des traitements inégalitaires en les rapportant à un motif de type sexiste, 4,7 % à un motif raciste. Si ces proportions apparaissent peu élevées, elles sont beaucoup plus importantes dès lors que l'on



considère les groupes potentiellement les plus exposés. Ainsi, concernant le sexisme, les étudiantes sont sans surprise les plus touchées : 7,1 % d'entre elles ont déclaré avoir vécu une situation à caractère sexiste, et ce souvent de manière répétée. Quant aux faits liés à un motif raciste, leur fréquence varie fortement selon l'origine nationale, ou selon l'ethnicité ou la religion perçues par autrui ou autodéclarées. Ainsi, les situations racistes concernent par exemple 19,1 % des étudiant·e·s né·e·s en Afrique subsaharienne (contre 3,1 % des étudiant·e·s né·e·s en France métropolitaine). De même, 16,2 % des étudiant·e·s se définissant comme « noir·e·s », 15,9 % comme « asiatiques », ainsi que 8 % comme « musulman·e·s » déclarent avoir subi des faits racistes, contre 2,7 % des étudiant·e·s qui se considèrent comme « blanc·he·s », et même 3,5 % de celles et ceux qui se définissent comme « arabes ».

14 Ces résultats font écho aux conclusions des deux vagues d'enquête Trajectoires et origines (TeO) sur les discriminations vécues en général (Beauchemin *et al.*, 2010 ; Lê *et al.*, 2022), qui soulignent à plus de dix ans d'intervalle le risque discriminatoire particulier qui touche les « minorités visibles ». Mais nos données suggèrent pour leur part que pour la sphère spécifique de l'université, à tout le moins dans le cadre de cette enquête pilote, les groupes déclarant le plus de discriminations raciales sont les immigré·e·s et descendant·e·s d'immigré·e·s d'Afrique subsaharienne et d'Asie, bien loin devant celles et ceux du Maghreb. L'appartenance déclarée à la religion musulmane joue par ailleurs un rôle particulier aujourd'hui, comme le soulignent aussi les chercheur·e·s de la seconde vague d'enquête TeO. Les étudiant·e·s vu·e·s ou autodéclaré·e·s comme juif·ive·s semblent aussi être davantage concerné·e·s par les traitements racistes, mais les effectifs sur une seule université sont trop faibles pour avancer des proportions fiables.

15 Concernant les formes des traitements inégalitaires, on note qu'ils se manifestent le plus souvent dans les interactions ordinaires : les micro-agressions (remarques et attitudes dévalorisantes) apparaissent en effet comme les plus fréquentes (10,5 % des répondant·e·s en déclarent), suivies par les discriminations identifiées comme telles par les enquêté·e·s (6,6 %). 5,5 % des étudiant·e·s rapportent avoir subi des situations de harcèlement moral. Les formes plus violentes de traitements inégalitaires sont (heureusement) moins fréquentes,

mais tout de même élevées au regard de la gravité des faits relatés et de leurs conséquences sur les individus et leur parcours d'études : 1,5 % des enquêté·e·s disent avoir vécu du harcèlement ou des agressions sexuelles, tandis que 2,7 % rapportent des menaces de violence physique ou une agression physique.

- 16 L'avancement dans le cursus universitaire conduit les étudiant·e·s à déclarer davantage de discriminations, et ce quel que soit le motif. Ce résultat peut renvoyer à plusieurs processus. Le risque d'exposition aux discriminations croît logiquement avec l'ancienneté dans l'université. Ce mécanisme n'est cependant pas le seul en cause, car l'on ne constate pas une augmentation proportionnelle au nombre d'années passées dans l'ESR, et une part importante des faits vécus comme « les plus marquants » ont eu lieu dans l'année écoulée. Les étudiant·e·s peuvent ne pas percevoir les situations de la même manière au fil de l'avancée dans leurs études, en raison d'une conscientisation accrue des discriminations selon l'âge et le niveau d'études (Blassel, 2021 ; Druez, 2021)
- 17 Si l'on s'intéresse aux profils des auteur·rice·s des faits jugés « les plus marquants » par les « victimes », deux configurations principales se dégagent. La plus fréquente est celle entre pair·e·s, puisque, dans 47 % des situations à caractère sexiste, et 35,7 % à caractère raciste, les auteur·rice·s sont d'autres étudiant·e·s. La seconde configuration est plus visiblement hiérarchique : dans 31,3 % des faits sexistes et dans 20,9 % des faits racistes, l'auteur·rice est un·e enseignant·e-chercheur·e, catégorie de personnel avec laquelle les étudiant·e·s sont les plus souvent en contact. L'auteur·rice est bien plus rarement un membre du personnel administratif ou technique (0,9 % des faits sexistes, 6,2 % des faits racistes). La situation particulière des doctorant·e·s et docteur·e·s doit aussi être soulignée : ces catégories sont particulièrement concernées par la configuration hiérarchique puisque dans plus de 70 % des cas de sexisme ou de racisme, c'est un·e chercheur·e ou enseignant·e-chercheur·e qui est impliqué·e comme auteur·rice.
- 18 L'enquête Pilote révèle également que les discriminations vécues sont très rarement signalées auprès de personnes, de services ou de structures au sein ou à l'extérieur de l'université. Si les victimes en parlent fréquemment à leurs proches, elles confient très rarement les

faits vécus à un·e enseignant·e ou un·e chercheur·e ayant une responsabilité pédagogique, un·e responsable administratif, un·e médecin ou psychologue de l'établissement, ou un·e référent·e des questions d'égalité de l'université (moins de 10 %, voire 5 % des cas, selon le type de faits et d'interlocuteur·rice). Au moment de l'enquête, plus de 55 % des étudiant·e·s victimes déclaraient d'ailleurs ne pas connaître le service égalité de leur établissement.

## Pour conclure...

- 19 Les premières données de l'enquête ACADISCRIS suggèrent ainsi la présence significative de traitements discriminatoires à l'université, d'abord entre étudiant·e·s, mais aussi du fait du personnel. L'analyse de l'ensemble des données recueillies sur plusieurs universités permettra d'affiner la compréhension des processus à l'œuvre et d'étudier les éventuelles variations d'un établissement à l'autre, ainsi que l'impact éventuel des filières d'inscription. Pour l'heure, ces premières données permettent de mesurer à quel point les politiques d'égalité développées dans les établissements n'ont pas encore reçu un écho massif au sein de la population étudiante et, sans doute aussi, sous-estiment l'ampleur du problème. Au-delà de la difficulté de parler qu'éprouvent souvent les victimes, il apparaît ainsi légitime de s'interroger sur la publicisation, auprès du plus grand nombre d'étudiant·e·s, de la lutte contre les discriminations et des dispositifs de signalement et de soutien existants<sup>7</sup>.

## BIBLIOGRAPHIE

---

BAO, Tana (2020). *Les conditions de réussite et d'adaptation des étudiants chinois en France*, thèse de démographie. Université de Strasbourg, Strasbourg.

BEAUCHEMIN, Cris, HAMEL, Christelle, LESNÉ, Maud, SIMON, Patrick (2010). « Les discriminations. Une question de minorités visibles ». *Population & Socié-*

*tés*, n° 466, p. 1-4. <https://www.cairn.info/revue-population-et-societes-2010-4-page-1.htm>

BLASSEL, Romane (2021). *(Dé)construire la race. Socialisation et conscientisation des rapports sociaux chez les diplômé·e·s du supérieur*, thèse de doctorat en sociologie. Université Côte d'Azur, Nice.

BRINBAUM, Yaël, MOGUÉROU, Laure, PRIMON, Jean-Luc (2015), « Chapitre 6.

Les trajectoires du primaire au supérieur des descendants d'immigrés et de natifs d'un DOM ». Dans Beauchemin, Cris, Hamel, Christelle, Simon, Patrick (dir.). *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*. Paris : Ined éditions, p. 175-202.

CHAREYRON, Sylvain, ERB, Louis-Alexandre, L'HORTY, Yannick (2022). « Discriminations dans l'accès aux masters. Une évaluation expérimentale ». *Rapport de recherche TEPP*, n° 2022-4. <http://www.tepp.eu/doc/users/268/bib/ondesmaster1.pdf>

DHUME, Fabrice, COGNET, Marguerite (2020). « Racisme et discriminations raciales à l'école et à l'université. Où en est la recherche ? ». *Le français aujourd'hui*, n° 209, p. 17-27. <https://www.cairn.info/revue-le-francais-aujourd-hui-2020-2-page-17.htm>

DRUEZ, Élodie (2021). « Politisation, discriminations racistes et études supérieures. Complexifier le "quanti" par le "quali" ». *Revue française de science politique*, vol. 71, n° 3, p. 437-459. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2021-3-page-437.htm>

FERRY, Odile, TENRET, Élise (2017). « À la tête de l'étudiant·e ? Les discriminations perçues dans l'enseignement supérieur ». *OVE Infos*, n° 35.

LÊ, Jérôme, ROUHBAN, Odile, TANNEREAU, Pierre, BEAUCHEMIN, Cris, ICHOU, Mathieu, SIMON, Patrick (2022). « En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste ». *Insee Première*, n° 1911, p. 1-4.

LEBUGLE, Amandine, DUPUIS, Justine (2018). *Les violences subies dans le cadre des études universitaires. Principaux résultats des enquêtes Violences et rapports de genre (Virage) réalisées auprès d'étudiants de 4 universités françaises*. Paris : Ined éditions. [https://www.ined.fr/fichier/s\\_rubrique/28685/document\\_travail\\_2018\\_245\\_violences.de.genre\\_universite.fr.pdf](https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/28685/document_travail_2018_245_violences.de.genre_universite.fr.pdf)

OUADAH-BEDIDI, Zahia, HAMEL, Christelle (2022). « Subir des violences pendant le cursus universitaire. Résultats de l'enquête Virage-Université à Paris Diderot – IPGP ». *Les cahiers du CEDREF*, n° 25. <https://doi.org/10.4000/cedref.1909>

MESRI [ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation] (2022). *État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation n° 15*. Paris : Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-84954>

MUSSELIN, Christine (2017). *La grande course des universités*. Paris : Presses de Sciences Po.

PASQUALI, Paul (2021). *Héritocratie. Les élites, les grandes écoles et les mésaventures du mérite (1870-2020)*. Paris : La Découverte.

## NOTES

---

- 1 Notamment l'UNEF en 2020 (*Les discriminations dans l'enseignement supérieur. Une enquête de l'UNEF*. [https://unef.fr/wp-content/uploads/2020/11/18juin2020\\_Enquete-de-lUNEF-sur-les-discriminations-a-luniversite.pdf](https://unef.fr/wp-content/uploads/2020/11/18juin2020_Enquete-de-lUNEF-sur-les-discriminations-a-luniversite.pdf))
- 2 L'équipe de recherche ACADISCRI est aujourd'hui composée de Tana Bao, Géraldine Bozec, Marguerite Cognet, Fabrice Dhume, Camille Gillet, Christelle Hamel, Hanane Karimi, Lucie Longuet, Cécile Rodrigues, Pierre-Olivier Weiss. Le projet ACADISCRI a bénéficié de financements de l'Institut Convergences Migrations, l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, du Défenseur des droits, des laboratoires URMIS et Minéa. Il se poursuit aujourd'hui dans le cadre du projet ESTRADES financé par l'ANR (2023-2026). <https://acadiscri.hypotheses.org>
- 3 À l'exception des descendant·e·s d'originaires d'Asie du sud-est et de pays européens (hors Europe du Sud), dont les origines sociales sont plus élevées.
- 4 Les questions posées étaient les suivantes : « Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur et la recherche, avez-vous fait l'objet d'attitudes ou remarques dévalorisantes (micro-agressions) ? » ; « Avez-vous fait l'objet d'insultes ou injures (à l'oral ou à l'écrit) ? » ; « Votre environnement de travail ou d'étude s'est-il déjà détérioré au point de devenir parfois hostile ou intimidant, voire humiliant ou harcelant ? » ; « Avez-vous fait l'objet de propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ou de pressions pour obtenir de vous des faveurs sexuelles ? » ; « Avez-vous fait l'objet de menaces ou de violences physiques ? » ; « Avez-vous fait l'objet de traitement inégalitaire ou de discrimination ayant rendu votre parcours ou vos conditions de travail plus difficiles, de la part d'un ou plusieurs individus ou de l'organisation de votre établissement ? ».
- 5 Les motifs proposés étaient les suivants : « Le fait d'être une femme (sexisme ordinaire, mépris à l'encontre des femmes...) » ; « Une grossesse, un divorce, monoparentalité... » ; « Le fait d'être un homme (non-conformité aux critères de virilité...) » ; « Votre couleur de peau » ; « Votre nationalité » ; « Vos origines ou votre culture réelles ou supposées » ; « Votre accent ou votre maîtrise de la langue française » ; « Votre religion réelle ou supposée » ; « Votre patronyme » ; « Votre orientation sexuelle (homosexuelle,

gay ou lesbienne, bisexuel·le...) » ; « Votre identité de genre (transgenre, non-binaire, *queer*, *gender-fluide*...) » ; « Votre origine sociale (famille de classes sociales populaires, ouvriers ou employés), lieu de résidence d'origine (milieu rural, quartier populaire...) ou position dans la hiérarchie professionnelle de l'établissement » ; « Votre état de santé ou handicap » ; « Votre activité syndicale ou vos opinions politiques » ; « Une autre raison ».

6 Ce taux de réponses ne prend en compte que les questionnaires complets (qui seuls permettent de recueillir les données servant à la pondération statistique des résultats). 12,1 % des étudiant·e·s ont rempli le questionnaire, mais environ la moitié sans le terminer. Bien qu'apparemment faible, ce taux correspond à ceux habituels dans les enquêtes en ligne.

7 Dans le cadre du projet ACADIS-CRI, une enquête qualitative est en cours afin de mieux comprendre les freins et les leviers favorisant le recours aux dispositifs institutionnels en cas de discrimination. Financée par le Défenseur des droits, elle fera l'objet d'une publication dans le courant de l'année 2023.

## RÉSUMÉS

---

### Français

Si le domaine de l'enseignement supérieur a fait l'objet de nombreux travaux analysant les inégalités sociales et de genre qui marquent les trajectoires étudiantes, il a encore peu été analysé sous l'angle des discriminations. Partant de ce constat, une équipe de recherche a lancé la recherche ACADIS-CRI, visant à mesurer et comprendre l'expérience des discriminations dans le monde académique. S'appuyant sur les données collectées lors de l'enquête « pilote » dans une université francilienne, l'article présente les premiers résultats de cette recherche. Il souligne la présence significative de traitements discriminatoires dans l'espace universitaire, particulièrement parmi les femmes et les minorités racialisées, de même que la faible connaissance et le rare recours aux dispositifs institutionnels permettant de les dénoncer.

### English

Although the field of higher education has been investigated by numerous studies analyzing social and gender inequalities in student trajectories, it has not yet been analyzed from the perspective of discrimination. Based on this observation, a research team launched the ACADIS-CRI research project, aimed at measuring and understanding the experience of discrimination in higher education. Based on the data collected during the "pilot" survey in a university in the Ile-de-France region, this article presents the first findings of this research. It highlights the significant presence of discriminatory

treatment in this university, particularly amongst women and racialized minorities, as well as the low awareness and the rare recourse to institutional arrangements for denouncing it.

## INDEX

---

### **Mots-clés**

discrimination, inégalité, racisme, sexisme, enseignement supérieur

### **Keywords**

discrimination, inequality, racism, sexism, higher education

## AUTEURS

---

### **Pierre-Olivier Weiss**

Université Côte d'Azur (URMIS).

### **Géraldine Bozec**

Université Côte d'Azur (URMIS).

### **Christelle Hamel**

Université Côte d'Azur (INED, CNRS/URMIS).

### **Tana Bao**

Université Côte d'Azur (URMIS).