

L'expérience des discriminations à l'Université Gustave-Eiffel

Résultats de l'enquête ACADISCRI

Géraldine BOZEC, Anabell ALFONZO GAMEZ, Cécile RODRIGUES,
Jimmy STEF, Jade FOURNIER & Fabrice DHUME

Document de travail ACADISCRI n°27, Septembre 2025

Ce document de travail s'inscrit dans une série de textes résultant de l'exploitation de l'enquête « **Acadiscri. Enquête sur les inégalités de traitement, les conditions d'étude et de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche** ». Il s'agit d'une version de travail qui n'est pas destinée à être publiée en l'état sans accord de l'équipe coordonnant le projet.

Le projet de recherche ACADISCRI

Centré sur les expériences des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), le projet Acadiscri a débuté fin 2018. Né de plusieurs enquêtes exploratoires menées entre 2015 et 2018 dans les universités de Paris Diderot et Paris Nanterre, puis du colloque « Racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université » organisé à l'Université Paris Diderot les 27-29 septembre 2018, le projet Acadiscri se veut d'envergure nationale, avec la mise en œuvre d'une vaste étude de victimation dans une quinzaine d'établissements universitaires en France.

Le projet repose principalement sur une enquête par questionnaire réalisée à l'échelle des établissements et diffusée en ligne auprès de l'ensemble des personnels et des étudiant·es. Le questionnaire enregistre la gamme des situations discriminatoires vécues par les personnes, allant des micro-agressions aux formes les plus violentes (harcèlement, violences physiques, viols…). Outre les critères de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre d'origine et/ou de statut ethnoracial, l'enquête explore également ce qui a trait aux discriminations à raison de la classe sociale, de l'état de santé et du handicap, ou encore des opinions politiques et de l'engagement syndical.

Initialement porté par un consortium réunissant l'Université Paris Nanterre, la coopérative de recherches CRIsIS et l'Université Côte d'Azur — cette dernière représentant le laboratoire URMIS, unité mixte de recherche[1] qui soutient le projet depuis sa création, le projet Acadiscri se poursuit — à la date du présent rapport — dans le cadre du projet ANR/Estrades, appuyé par un nouveau consortium réunissant l'Université Gustave-Eiffel et l'Université Côte d'Azur.

Pour plus d'informations : https://acadiscri.hypotheses.org/

L'équipe de recherche ACADISCRI

L'enquête Acadiscri a été initiée par des scientifiques spécialisé·es dans l'étude des discriminations, du racisme et du sexisme.

L'équipe actuelle (Acadiscri/Estrades) est composée, par ordre d'arrivée, de Géraldine BOZEC (URMIS, Université Côte d'Azur), Fabrice DHUME (UCLouvain, GIRSEF/ IACCHOS) et Cécile RODRIGUES (CNRS, CERAPS), puis Anabell ALFONZO GAMEZ (Université Côte d'Azur, URMIS) et Jimmy STEF (Université Côte d'Azur, URMIS), Jade FOURNIER et enfin Axelle SENOU (CNRS, URMIS).

L'équipe initiale comprenait, par ordre d'arrivée dans le projet : Marguerite COGNET (Université de Paris Cité, URMIS), Fabrice DHUME (Université Paris Diderot, URMIS, puis CRIsIS) et Abdellali HAJJAT (Université Paris Nanterre, ISP), Romane BLASSEL (URMIS, Université Côte d'Azur), Géraldine BOZEC (URMIS, Université Côte d'Azur), puis Cécile RODRIGUES (CNRS, CERAPS), Pierre-Olivier WEISS (LAMES,

[1] UMR sous tutelle de l'Université Côte d'Azur, l'Université de Paris, de l'Institut de recherche pour le développement (IRD, UMR 205) et du Centre national de la recherche scientifique (CNRS, UMR 8245).

Université d'Aix-Marseille), Christelle HAMEL (CNRS-INED, URMIS) et Tana BAO (URMIS, Université Côte d'Azur), et enfin Hanane KARIMI (Université de Strasbourg, LinCS), Camille GILLET (GEMASS, Sorbonne Université) et Lucie LONGUET (Université de Côte d'Azur, ERMES).

Le projet Acadiscri a bénéficié de l'aide de Christy L. PICHICHERO (Associate Professor of History and French at George Mason University, USA) pour la traduction du questionnaire en anglais et de Géraldine CHARRANCE (ingénieure statisticienne à l'INED) pour la construction des pondérations.

Les financeurs du projet ACADISCRI

Le projet a bénéficié, au démarrage et pour la construction de l'enquête, du soutien financier : du Défenseur des droits, de l'Institut Convergences Migrations (ICM), de l'Institut national de la jeunesse et des sports (INJEP), des laboratoires URMIS (Unité de recherche Migrations et société) et MINEA (Unité de recherche Migration, interculturalité et éducation en Amazonie). Le présent volet de l'enquête est réalisé dans cadre du projet ANR ESTRADES, avec le soutien financier de l'Agence nationale de la recherche.

Le Règlement général à la protection des données personnelles (RGPD)

L'analyse d'impact sur la protection des données personnelles du projet Acadiscri a été validée par les Présidents de l'Université Gustave-Eiffel et de l'Université Côte d'Azur, membres du consortium, après avis favorable des Délégué·es à la protection des données personnelles de ces établissements, qui disposent d'une délégation de la CNIL pour faire respecter la législation sur la protection des données personnelles, ainsi que des deux Responsables de la sécurité des systèmes d'information des universités du consortium. Elle a également obtenu l'avis favorable n°20-693 du comité d'évaluation éthique de l'INSERM le 12 mai 2020.

Les correspondant·es de l'équipe ACADISCRI à l'Université Gustave-Eiffel

Nous remercions l'équipe qui a suivi de près le déroulement de l'enquête Acadiscri à l'Université Gustave-Eiffel, et favorisé de manière très active la mobilisation autour de cette enquête : Maëva Ballon, Cheffe de projet Mission égalité, et Louise Bourgoin, Chargée de projet Discriminations et Égalité dans le supérieur. Nous remercions également les personnes qui ont contribué à rendre cette enquête possible et à sa mise en œuvre à l'Université Gustave-Eiffel : Yannick L'Horty, chargé de mission délégué à la lutte contre les discriminations ; Caroline Trotot, Vice-présidente égalité ; Olivier Brossard, Vice-président adjoint ; Nadine Théophile de l'Observatoire des formations et des insertions professionnelles, évaluations (OFIPE) ; Mourad Ben Hadj, DGDIN ; Pascal Romon, Vice-président Numérique ; Véronique Juge, Déléguée à la protection des données ; ainsi que les référentes égalité des écoles (Laurence Berry pour l'EIVP, Claire Driessens pour l'ENSG, Maïwenn Dubois pour l'EAVT et Claire Spilmann pour l'ESIEE).

Pour citer ce rapport :

BOZEC Géraldine, ALFONZO GAMEZ Anabell, RODRIGUES Cécile, STEF Jimmy, FOURNIER Jade & DHUME Fabrice (Septembre 2025). *L'expérience des discriminations à l'Université Gustave-Eiffel. Résultats de l'enquête ACADISCRI*. Document de travail Acadiscri n° 27, Consortium UGE-UCA, 125 pages.

Table des matières

Table des matières 4

1. L'enquête ACADISCRI à l'Université Gustave-Eiffel 6
   1.1. Présentation de l'enquête ACADISCRI 6
   1.2. Collecte des données et stratégie de communication 6
   1.3. Taux de réponse et échantillon de répondant·es 10
   1.4. Profil des répondant·es à l'enquête 12
   1.5. Les traitements inégalitaires et discriminatoires saisis dans l'enquête Acadiscri 16
2. Les traitements discriminatoires déclarés, selon les formes et les motifs des faits 18
   2.1. Les formes de traitements discriminatoires déclarés 18
   2.2. Les motifs des traitements discriminatoires déclarés 20
3. L'expérience du racisme 23
   3.1. Comment circonscrire les groupes potentiellement exposés au racisme ? 23
   3.2. Les traitements inégalitaires à caractère raciste 26
4. L'expérience du sexisme et des violences sexuelles 36
   4.1. Les traitements sexistes 36
   4.2. Les violences sexuelles (tous motifs confondus) 44
   4.3. Les situations sexistes sexualisées 46
   4.4. Le harcèlement sexuel 49
   4.5. Les agressions sexuelles et les viols 52
5. L'expérience du classisme 55
   5.1. Les origines sociales déclarées par les étudiant·es et le personnel de l'université 55
   5.2. Les traitements classistes 56
6. L'expérience des LGBTQIAphobies 59
   6.1. Circonscrire la population LGBTQIA 59
   6.2. Les traitements discriminatoires envers les minorités LGBTQIA 60
7. L'expérience du validisme 66
   7.1. Handicap et problème de santé à l'université 66
   7.2. Les traitements discriminatoires liés à l'état de santé et au handicap 67
8. L'expérience des traitements discriminatoires pour motifs syndicaux et politiques 72
   8.1. Types d'engagement parmi les étudiant·es et les personnels 72
   8.2. Les traitements discriminatoires pour motifs syndicaux et politiques 73

9. Contextes et auteur·rices des faits les plus marquants 77

10. Conséquences sur les personnes 81

11. Réactions et recours face aux traitements inégalitaires 85

11.1. La divulgation à des proches et à des pairs 86

11.2. Les signalements institutionnels et hiérarchiques 87

11.3. La divulgation publique 97

11.4. Variations des recours selon les types et motifs de traitements inégalitaires 97

11.5. Conditions et freins pesant sur les signalements 101

11.6. Suites et résultats des signalements 102

Conclusion 107

Annexes 110

Annexe 1. Plans de redressement des réponses 110

Annexe 2. Extraits du questionnaire : traitements inégalitaires et recours 115

1. L'enquête ACADISCRI à l'Université Gustave-Eiffel

1.1. Présentation de l'enquête ACADISCRI

L'enquête ACADISCRI a pour objectif de **mesurer les discriminations dans le milieu académique**, à l'échelle des établissements universitaires[2]. Elle consiste en une enquête par questionnaire, diffusée en ligne auprès de l'ensemble du personnel et des étudiant·es des universités participantes. Le questionnaire enregistre une **large gamme de situations discriminatoires et de traitements inégalitaires** vécus dans le contexte universitaire, allant des micro-agressions aux formes plus violentes que sont les agressions physiques ou sexuelles, en passant par les insultes ou le harcèlement. **Tous les motifs discriminatoires** listés par le droit français y sont enregistrés. Le présent document fournit les principaux résultats concernant les étudiant·es et les personnels de l'Université Gustave-Eiffel.

1.2. Collecte des données et stratégie de communication

Après validation de la part de Gilles Roussel, président de l'Université Gustave-Eiffel, et présentation de la recherche dans les différentes instances de l'université, l'enquête Acadiscri/Estrades et ses modalités pratiques ont fait l'objet d'une discussion lors d'un comité de pilotage (COPIL) *ad hoc*, comprenant plusieurs vices-président·es, les représentant·es des différentes directions et les acteur·rices de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité à UGE, le 25 janvier 2024. Ce COPIL a permis à la fois de revenir sur les objectifs et les modalités de l'enquête et de fixer certains aspects de sa mise en œuvre. La lettre de la présidence a été envoyée à l'ensemble du personnel et des étudiant·es le 12 mars 2024, annonçant le lancement de l'enquête, ses objectifs, ainsi que le droit de toute personne de ne pas être incluse dans l'enquête (en accord avec les dispositions RGPD). Les invitations à répondre au questionnaire ont commencé à être envoyées via *LimeSurvey* dans la nuit du 26 au 27 mars 2024. Chacune des personnes enquêtées a reçu une invitation à répondre au questionnaire sur sa messagerie universitaire, suivie de 7 relances, espacées de 6 à 20 jours chacune. Concernant les étudiant·es de l'ENSG et de l'EIVP, les fichiers d'adresses email n'ont pu être communiqués par UGE qu'au mois de mai : pour ces étudiant·es, une invitation spécifique à participer à l'enquête a été envoyée le 21 mai. Le questionnaire était disponible en français mais aussi dans une version anglaise pour faciliter la participation des personnes ayant des difficultés linguistiques en français. La dernière relance a été effectuée le 19 juin 2024, pour une clôture définitive de l'enquête début juillet 2024 afin de laisser le temps aux dernier·es répondant.es de finir le remplissage de leur questionnaire.

Selon les données recueillies auprès de l'Université Gustave-Eiffel, arrêtées à la date de janvier 2024 et expurgées des éventuels doublons, l'enquête Acadiscri a concerné 14 383 étudiant·es, 271 doctorant·es, 1 390 membres du personnel administratif et technique, et 1 340 enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es.

[2] https://acadiscri.hypotheses.org/

Concernant le personnel titulaire et contractuel, compte tenu des sujets et questions abordées dans l'enquête Acadiscri/Estrades, les doctorant·es préparant une thèse de doctorat (hors médecine) sont considéré·es comme des salarié·es de l'Université. On notera que la population de référence des doctorant·es-personnel est très certainement sous-évaluée, faut de données administratives à propos des doctorant·es non-financé·es par l'Université. Les étudiant·es finalisant leur cursus en santé au-delà de la 5ème année sont ainsi comptabilisé·es parmi les étudiant·es en master/doctorat.

De plus, certaines sous-populations, au sein du personnel de l'ESR, n'ont finalement pas été prises en compte dans l'enquête, après échanges entre l'équipe de recherche et les services de l'université. C'est le cas en particulier :

- Des personnels vacataires, du fait de la difficulté à avoir pour ces catégories de personnel des données socio-administratives systématiques et actualisées, ne permettant donc pas d'avoir une photographie de la population de référence ;
- Des membres du personnel hébergé par l'établissement, parce que l'université n'en est pas l'employeur (par exemple les chercheur·es salarié·es de centres et institutions de recherche : CNRS, etc.), et ne dispose pas non plus données socio-administratives systématiques et actualisées ;
- Pour les mêmes raisons, le personnel des structures sous-traitantes (agents de sécurité, de nettoyage, etc.), qui ne sont par définition pas salarié·es par l'Université Gustave-Eiffel, n'ont pas non plus été concerné·es par l'enquête ;
- Enfin, de tout membre du personnel ayant exercé son droit d'opposition et qui a de ce fait été retiré des listes de mails avant transmission par l'établissement à l'équipe de recherche aux fins d'envoi du questionnaire, ainsi que des fichiers de données socio-administratives transmis aux fins de pondération des résultats.

Une communication pro-active autour de l'enquête a été réalisée par l'équipe chargée du suivi de l'enquête à l'Université Gustave-Eiffel, en particulier Maëva Ballon, Cheffe de projet Mission égalité, et **Louise Bourgoin**, Chargée de projet Discriminations et Égalité dans le supérieur.

Afin d'inciter le personnel et les étudiant·es à participer à l'enquête Acadiscri, **différents supports ont été utilisés tout au long de l'enquête** : affiches collées sur le campus ; distribution de flyers sur différents espaces du campus ; diffusion sur l'accueil des intranets des étudiant·es et du personnel et dans les newsletters ; communication sur l'application mobile étudiante ; diffusion d'une story sur Instagram ; relance envoyée depuis par la présidence en cours d'enquête, etc.



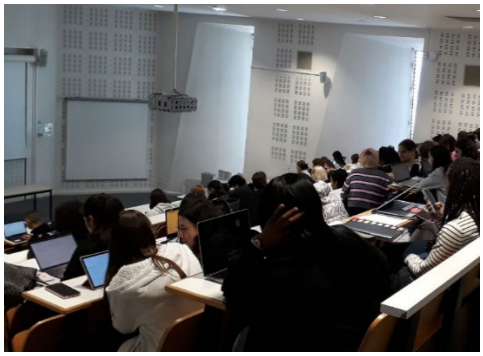
Communication sur l'enquête ACADISCRI au moment du lancement (21 mars 2024) sur la page web de la mission Egalité d'UGE

L'équipe chargée du suivi de l'enquête a aussi cherché à **mobiliser toutes les échelons et instances pouvant jouer un rôle d'intermédiaires**, via des emails les incitant à mobiliser les étudiant·es et/ou les membres du personnel : responsables de formation ; associations étudiantes ; écoles doctorales ; sentinelles égalité ; représentant·es du personnel ; UFR de sciences économiques et de gestion (qui enregistrait une moindre participation), etc. **La particularité de la mise en œuvre de l'enquête Acadiscri/Estrades à l'UGE a été de pouvoir s'appuyer**, au-delà des moyens habituels de communication, **sur des relais humains, présents sur les différents sites de l'établissement et permettant d'inciter plus encore à la participation** : l'équipe impliquée dans la mise en œuvre de l'enquête a ainsi tenu des stands à la sortie du CROUS et de la cantine, a présenté l'enquête lors du Parlement étudiant, ainsi que dans plusieurs cours en amphithéâtre, avec parfois un remplissage en direct du questionnaire par les étudiant·es présent·es**. Ce très fort engagement de l'équipe d'UGE a porté ses fruits, le taux de retour au sein de la population étudiante enregistré dans cette université étant le meilleur de l'enquête Acadiscri/Estrades.**



Tenue d'un stand Acadiscri dans un hall du campus le 28 mars 2024

Remplissage du questionnaire en amphithéâtre



De son côté, l'équipe Acadiscri a également contribué à la communication autour de l'enquête, par le biais des courriels d'invitation à participer à l'enquête et des relances, envoyés depuis le logiciel *LimeSurvey*. L'objectif de ces emails était de susciter l'intérêt d'un maximum d'étudiant·es et de salarié·es, et de veiller à ce que les personnes, qu'elles soient victimes ou non de traitements inégalitaires et discriminatoires, se sentent concernées par le questionnaire. Pour assurer la qualité statistique des résultats, il importait en effet de ne pas orienter uniquement la communication vers les potentielles victimes, pour ne pas induire une sur-représentation des personnes ayant fait l'expérience des discriminations à l'université. Les messages d'invitation à répondre au questionnaire ont donc souvent insisté sur les conditions d'études et de travail de manière générale. En cours d'enquête, certains ont toutefois davantage mis l'accent sur les thématiques de l'égalité et des discriminations, ou encore sur les questions de violences, de harcèlement, d'humiliations, de rejets ou de mises à l'écart.

Exemple de relance, envoyée le 19 juin 2024 par l'équipe Acadiscri via LimeSurvey à l'ensemble des étudiant·es et du personnel n'ayant pas encore répondu à l'enquête

Université Gustave Eiffel

[English below]
Cher.es membres du personnel, doctorant.es et étudiant.es de l'Université Gustave Eiffel,

Votre participation peut faire la différence !

Nous vous écrivons aujourd'hui pour vous adresser une **ultime invitation** à participer à l'enquête **ACADISCRI**. Celle-ci prendra fin **le vendredi 28 juin à 20h**.
Vos réponses sont essentielles pour comprendre vos conditions de travail et d'études, et pour identifier les inégalités potentielles au sein de votre université.

Pourquoi est-il important de répondre à ce questionnaire ?
Parce que chaque voix compte.

Parce que votre expérience, qu'elle soit positive ou négative, est unique.

Parce qu'en participant à l'enquête, vous contribuez directement à la mise en place d'un environnement universitaire plus solidaire et plus inclusif.

Pour répondre anonymement au questionnaire, cliquez ici !

Merci infiniment pour votre temps et votre participation. Votre engagement est la clé du succès de cette enquête.

ACADISCRI, mode d'emploi :

Si vous souhaitez remplir le questionnaire en plusieurs fois, il vous faut cliquer sur **« finir plus tard »** (en haut à droite de l'écran) : entrez alors un identifiant et un mot de passe. Quand vous êtes prêt·e à recommencer, cliquez sur le lien de l'enquête (que vous avez reçu dans votre boîte mail) et retrouvez vos réponses en saisissant vos identifiant et mot de passe. **Sans cette procédure, vos premières réponses seront perdues. Les questionnaires incomplets ne pourront pas être exploités.**
La présentation de l'enquête est disponible sur la première page du questionnaire et sur notre site web. Si vous rencontrez des difficultés de connexion ou avez d'autres questions sur l'enquête, vous pouvez écrire aux responsables scientifiques à acadiscri@protonmail.com. Une fois votre questionnaire soumis, il ne sera plus possible de vous ré-identifier et donc de modifier ou de supprimer vos réponses. Vous pouvez décliner l'offre de participation à notre enquête en cliquant sur ce lien.

Cordialement,
L'équipe ACADISCRI, pour l'Université Gustave Eiffel

1.3. Taux de réponse et échantillon de répondant·es

Les deux graphiques ci-dessous présentent la dynamique des deux collectes à l'Université Gustave-Eiffel, auprès des étudiant·es (figure 1) et du personnel (figure 2).

Figure 1. Avancement de la collecte auprès du personnel de l'Université Gustave-Eiffel (données brutes)

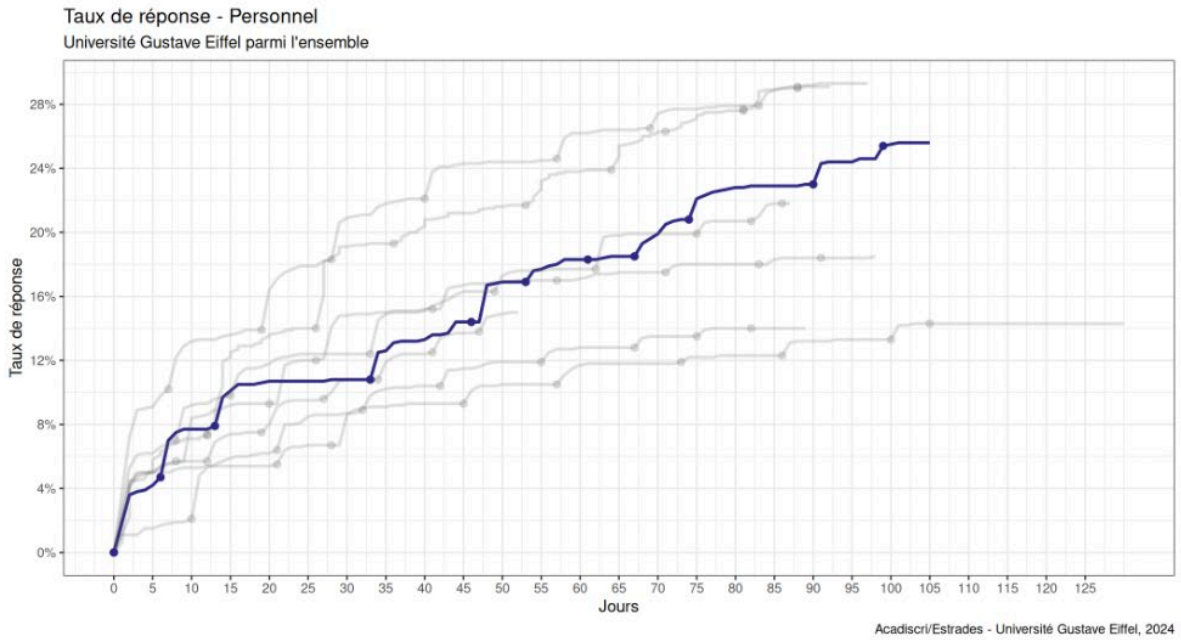
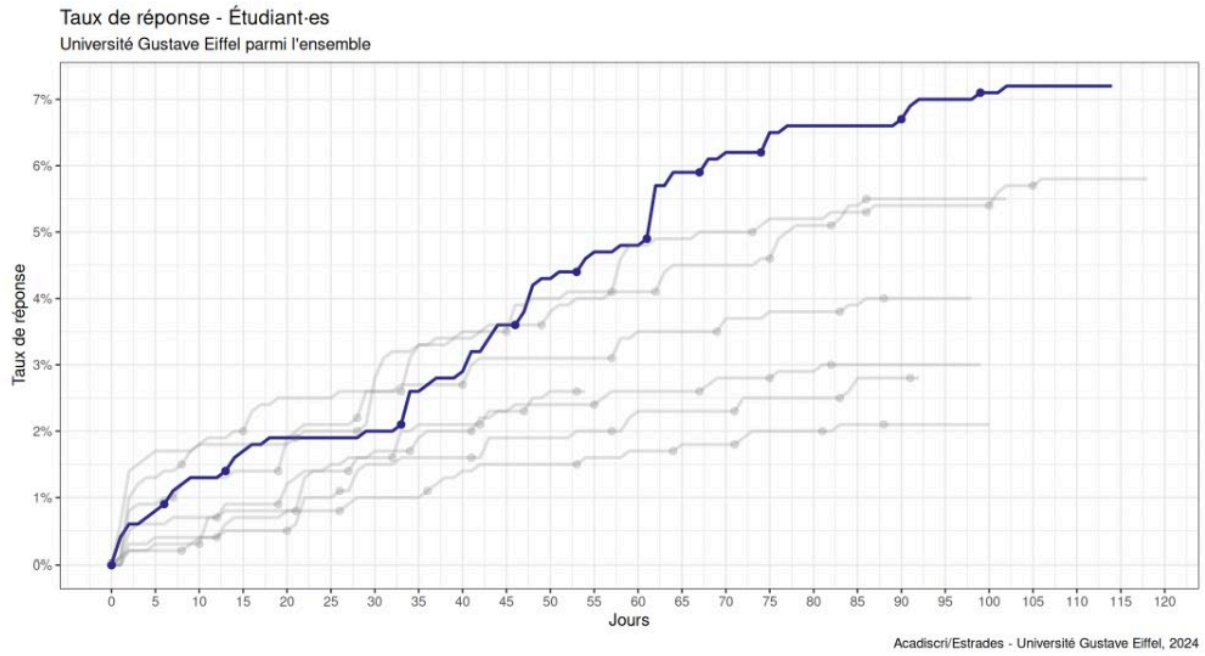


Figure 2. Avancement de la collecte auprès des étudiant·es de l'Université Gustave-Eiffel (données brutes)



Les données utilisées dans ces graphiques sont brutes : les taux de réponse bruts sont calculés sur la base du nombre de personnes auxquelles le courriel d'invitation à participer à l'enquête a été envoyé.

Qu'il s'agisse de la collecte auprès des étudiant·es ou de celle menée auprès des membres du personnel, les **taux de réponses à l'Université Gustave-Eiffel sont parmi les plus élevés de cette vague d'enquête**. Les messages et les actions de mobilisation effectuées en dehors des relances envoyées par l'équipe Acadiscri via LimeSurvey ont permis de significativement accroître le nombre de répondant·es, notamment au sein de la population étudiante, grâce à une stratégie de communication plus ciblée, incluant une présence sur site (communication interne, relances spécifiques par email auprès de certains intermédiaires et de certains publics, stands sur le campus et interventions en amphithéâtre, etc.).

Seuls les questionnaires complets sont pris en compte dans l'exploitation de l'enquête. En effet, l'un des derniers volets du questionnaire porte sur des informations importantes sur la position sociale des enquêté·es, notamment en matière d'identification ethnoraciale, d'identité de genre ou d'orientation sexuelle, d'activités syndicales ou politiques, etc., devant permettre d'identifier les sous-groupes potentiellement les plus « stigmatisables[3] » ou « discriminables ». De plus, afin d'empêcher toute association des mails des participant·es aux réponses apportées au questionnaire en cours comme après la collecte, il a été rendu impossible d'extraire les réponses non terminées.

Au terme de la collecte, le taux de participation (questionnaires terminés), est de :

- **7,2 % pour les étudiant·es (1 031 personnes dont le questionnaire a été intégralement terminé)**. Ce taux est plus élevé que les autres enquêtes par questionnaire en ligne auprès de populations non captives (en général au moins 5 % de répondant·es). Il correspond au taux de réponse le plus important parmi les établissements enquêtés (entre 2,1 % et 7,2 %, pour un taux de réponse global de cette vague d'enquête auprès des étudiant·es de 3,7%).
- **25,6 % pour le personnel (768 personnes dont le questionnaire a été intégralement terminé)**, ce correspond également à l'un des taux de réponse les plus élevés parmi l'ensemble des établissement participants (allant de 14 à 29,3%, pour un taux de réponse global du personnel enquêté durant cette vague de 18,1%).

Plusieurs réponses sont considérées comme étant hors-champ (tableau 1), principalement pour des raisons de redressement. En effet, les données administratives concernant les variables de calage sur lesquelles s'appuie la construction des pondérations n'étaient pas suffisamment renseignées pour intégrer les étudiant·es en préparation d'un DU d'une part, les membres du personnel ayant un statut de vacataire ou sans contrat dans l'ESR et n'étant par ailleurs ni titulaire ni en préparation d'un doctorat d'autre part. Les effectifs des répondant·es considéré·es comme hors-champ sont relativement importants à l'Université Gustave-Eiffel, il s'agit d'étudiant·es inscrit·es dans un DU ou d'un niveau d'études inconnu (13) et de personnels vacataires (92) ou de statut inconnu (6). S'ajoute un·e répondant·e n'a pas pu être pondéré·e faute d'information de calage suffisante. Enfin, nous avons choisi de ne pas pondérer les 22 réponses comportant des provocations, absurdités ou insultes manifestes dans les champs ouverts, de type "autre, préciser". Les réponses remettant en cause les notions ou catégories (notamment de genre et ethnoraciales) n'ont pas été considérées comme des provocations. Les réponses pondérées à 0 sont conservées parmi l'ensemble de

[3] Goffman E. 1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Éditions de Minuit.

l'échantillon. **Cela signifie que - dans la suite de ce document - elles apparaîtront parmi les effectifs bruts non redressés mais pas dans les pourcentages pondérés.**

Tableau 1 : Réponses hors-champ (effectif)

	Étudiant·es	Personnel
En préparation d'un DU	6	-
(Enseignant·e)-chercheur·e sans contrat ESR ou en vacation et non-titulaire d'un doctorat	-	92
Niveau d'études inconnu	7	-
Statut professionnel inconnu	-	6
Données de calage insuffisamment renseignées	1	0
Provocation / absurdité renseignée dans un ou des champs ouverts	17	5
Dans le champ	1031	768
Total	1062	871

Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

1.4. Profil des répondant·es à l'enquête

Rapportés aux principales variables socio-démographiques, les taux de réponses par catégories sont les suivants **pour les étudiant·es :**

Tableau 2 : Caractéristiques sociodémographiques des répondant·es - Étudiant·es[4]

Caractéristiques	Catégorie	Répondant·es		Part dans l'établissement (%)	Part des répondant·es (%)	Différence (Points de %)
		%	Effectifs			
Sexe	Femme	8,6	530	43	51,4	8,4
	Homme	6,1	501	57	48,6	-8,4
Âge	18 ans	4,7	109	16	10,6	-5,4
	19 ans	7,5	157	14,6	15,2	0,6
	20 ans	8	200	17,3	19,4	2,1
	21 ans	9	200	15,5	19,4	3,9
	22 ans	7,6	144	13,1	14	0,9
	23/24 ans	8,1	147	12,6	14,3	1,7
	25-29 ans	6,1	58	6,6	5,6	-0,9
	30 ans ou plus	2,5	16	4,4	1,6	-2,8
Nationalité	Nationalité étrangère	4,7	99	14,7	9,6	-5,1

[4] Les redressements statistiques ne concernant que les réponses entrant dans le champ de l'enquête, les taux de réponse par catégorie d'étudiant·es sont présentés uniquement pour cette population (N = 1031), sans les réponses hors-champ (cf. Tableau 1).

	Nationalité française	7,6	932	85,3	90,4	5,1
Pays de naissance	France	7,6	906	82,9	87,9	5
	Europe	6,4	26	2,8	2,5	-0,3
	Maghreb	3,6	29	5,6	2,8	-2,8
	Afrique subsaharienne	6	35	4,1	3,4	-0,7
	Autres pays	5,3	35	4,6	3,4	-1,2
Domaine d'études	Arts, lettres et langues	10,8	215	13,8	20,9	7
	Droit, économie et gestion	2,3	69	20,6	6,7	-13,9
	Sciences et technologies	7,1	511	49,9	49,6	-0,4
	Sciences humaines et sociales	10,5	236	15,6	22,9	7,3
Niveau d'études	Licence	7,3	676	64,1	65,6	1,5
	Master	6,9	355	35,9	34,4	-1,5
Est boursier·e	Boursièr·e	8,8	276	21,8	26,8	5
	Non-boursièr·e	6,7	755	78,2	73,2	-5
Ensemble	Ensemble	7,2	1031	-	-	-

Champ : Étudiant·es (N=1031) de l'Université Gustave-Eiffel, les données hors-champs ont été retirées du tableau.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Pour le personnel, les taux de réponses selon les principales catégories socio-démographiques sont les suivants :

Tableau 3 : Caractéristiques sociodémographiques des répondant·es — Membre du personnel[5]

Caractéristiques	Catégorie	Répondant·es		Part dans l'établissement (%)	Part des répondant·es (%)	Différence (Points de %)
		%	Effectifs			
Sexe	Femme	31,4	460	48,8	59,9	11,1
	Homme	20	308	51,2	40,1	-11,1
Âge	29 ans et moins	22,3	119	17,8	15,5	-2,3
	30-34 ans	20,2	66	10,9	8,6	-2,3
	35-39 ans	27,2	94	11,5	12,2	0,7
	40-44 ans	28,5	105	12,3	13,7	1,4

[5] Les redressements statistiques ne concernant que les réponses entrant dans le champ de l'enquête, les taux de réponse par catégorie de salarié·es sont présentés uniquement pour cette population (N = 768), sans les réponses hors-champ (voir tableau 1).

	45-49 ans	27,9	100	12	13	1,1
	50-54 ans	24,4	96	13,1	12,5	-0,6
	55 ans ou plus	27,9	188	22,5	24,5	2
Nationalité	Nationalité étrangère	10,6	51	16	6,6	-9,4
	Nationalité française	28,5	717	84	93,4	9,4
Pays de naissance	France	29,2	647	73,8	84,2	10,5
	Europe	13,5	23	5,7	3	-2,7
	Maghreb	15,4	31	6,7	4	-2,7
	Afrique subsaharienne	15	12	2,7	1,6	-1,1
	Autres pays	16,4	55	11,2	7,2	-4
Statut d'emploi	BIATSS	25,9	360	46,3	46,9	0,6
	Doctorant·e	32,1	87	9	11,3	2,3
	EC-C	24	321	44,7	41,8	-2,9
Contrat de travail	Contractuel·le	21,8	298	45,6	38,8	-6,7
	Titulaire	28,8	470	54,4	61,2	6,7
Catégorie de la fonction publique	A	27,6	638	76,9	83,1	6,2
	B	20,3	108	17,7	14,1	-3,6
	C	13,6	22	5,4	2,9	-2,5
Quotité de travail	Temps partiel	30,4	72	7,9	9,4	1,5
	Temps-plein	25,2	696	92,1	90,6	-1,5
Ensemble	Ensemble	25,6	768	-	-	-

Champ : Membres du personnel (N=768) de l'Université Gustave-Eiffel*, les données hors-champs ont été retirées du tableau.*
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

En dépit des précautions méthodologiques et des stratégies de communication visant à ce que les répondant·es soient le plus représentatif·ves possibles de la population de l'Université Gustave-Eiffel, certains biais de collecte demeurent — comme dans toute enquête par questionnaire. La comparaison des caractéristiques socio-démographiques des répondant·es avec les données administratives disponibles permet d'identifier les catégories qui sont sur-représentées ou sous-représentées dans les réponses. Certains des écarts constatés correspondent à des biais classiques dans les enquêtes en sciences sociales (liés au genre, à la discipline d'études, à l'origine sociale, à la nationalité, etc.) :

- **Parmi le personnel :** les hommes, les personnes de nationalité étrangère et nées à l'étranger, celles âgées de 35 ans et moins ainsi que les contractuel·les ont moins répondu au questionnaire. Ces sous-représentations ont également été constatées dans les autres établissements enquêtés à la différence que les doctorant·es et personnes employées à temps-partiel - sous-représentées dans les autres établissements - affichent ici des taux de réponse plus importants.
- **Parmi les étudiant·es :** les hommes, les étudiant·es de 18 ans et de plus de 24 ans, les personnes inscrites en droit, économie, gestion, ou encore les étudiant·es de nationalité étrangère et né·es à l'étranger - particulièrement dans un pays du Maghreb - ont moins répondu à l'enquête. À l'inverse, les femmes, les étudiant·es boursier·es, les étudiant·es en sciences humaines et sociales et en arts, lettres et langues présentent des taux de réponse plus élevés. Ces représentations sont assez similaires à ceux constatés dans les autres établissements.

La construction d'une pondération permet cependant de redresser ces biais de collecte et confère à l'enquête Acadiscri une qualité statistique que n'ont généralement pas les enquêtes réalisées au sein des universités (pour plus de détail sur les pondérations de l'enquête, voir l'annexe 1).

- **Pour le personnel :** la pondération intègre le sexe, l'âge, la nationalité, le pays de naissance, le statut d'emploi (BIATSS / Doctorant·e / Enseignant·e Chercheur·se), le fait d'être titulaire ou contractuel·le, la catégorie de la fonction publique et la quotité de temps de travail.
- **Chez les étudiant·es :** cette pondération prend en considération une variable combinant le sexe, le niveau d'études, le domaine d'études, la nationalité (française ou étrangère), le pays de naissance, l'âge et l'attribution d'une bourse universitaire sur critères sociaux.

Note explicative sur l'utilisation des pourcentages pondérés et des effectifs non pondérés

Dans ce rapport, les données issues de l'enquête Acadiscri à l'Université Gustave-Eiffel sont présentées sous forme de tableaux et/ou de graphiques, pour lesquels l'équipe de recherche a choisi de faire figurer les pourcentages pondérés et les effectifs non pondérés, afin de mieux clarifier les résultats. Les effectifs (N ou n) indiqués dans les tableaux et graphiques correspondent aux nombres bruts d'observations ou d'individus dans l'échantillon sans application de pondération. Ces effectifs non pondérés permettent de voir le nombre réel de répondant·es pour chaque catégorie ou variable, et de se faire ainsi une idée de la taille de la population ayant effectivement répondu à l'enquête. En revanche, quand des pourcentages sont présentés dans les tableaux et graphiques, il faut y lire qu'ils sont systématiquement pondérés. La pondération des données est une technique statistique utilisée pour corriger les résultats bruts afin qu'ils soient plus représentatifs de la population de l'établissement. Cette méthode corrige les biais statistiques dus à des disproportions (sur ou sous-représentation) dans l'échantillonnage des personnes ayant répondu à l'enquête, assurant ainsi que les résultats reflètent le plus fidèlement possible la structure de la population étudiante et salariée de l'université concernée.

1.5. Les traitements inégalitaires et discriminatoires saisis dans l'enquête Acadiscri

Les étudiant·es et les membres du personnel étaient invité·es à répondre à une série de questions portant sur les expériences de traitements inégalitaires depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur, à partir de plusieurs séries de questions (Voir Annexe 2) relevant de **cinq formes de traitements inégalitaires : micro-agressions ; insultes ou injures ; traitements défavorables ; violences sexuelles ; menaces de violences et violences physiques.**

Le concept de micro-agression a été forgé dans les années 1970 dans le champ de la psychiatrie étatsunienne[6], puis repris par la sociologie des groupes minoritaires. Il désigne des comportements et propos dévalorisants, en apparence relativement anodins, qui constituent cependant autant de rappels plus ou moins directs des hiérarchisations de l'ordre social (liées au genre, à l'orientation sexuelle, aux assignations ethnoraciales, etc.). **Les micro-agressions sont enregistrées dans le questionnaire Acadiscri par une série de 10 items** (voir Annexe 2) qui portent sur le fait d'avoir été l'objet de blagues « lourdes », d'humour et remarques déplacées, de propos humiliants ou infantilisants, de moqueries, notamment sur le nom ou le prénom, ou d'autres formes d'attitudes méprisantes. Viennent ensuite **deux questions sur les insultes** qui, en comparaison des questions micro-agressions, ont pour caractéristique d'être plus ouvertement hostiles.

Les répondant·es sont ensuite interrogé·es sur **les « traitements défavorables »** auxquels ils et elles ont pu être confronté·es : cela correspond à des comportements de nature à décourager, démotiver, voire entraver le travail et le parcours des étudiant·es et des membres du personnel qui en sont la cible. Ces actes renvoient par exemple à des refus d'inscription dans une formation, à des difficultés à trouver un stage, à des propos remettant en cause la légitimité de l'inscription des étudiant·es dans une filière donnée ou la légitimité de membres du personnel à accomplir une mission, au sentiment d'être sous-évalué·e dans ses compétences, à des mises à l'écart dans les travaux de groupe ou d'équipe, etc.

Les personnes interrogées sont ensuite invitées à s'exprimer sur **les violences sexuelles**. Celles-ci renvoient à des propos, des gestes et des comportements ayant une dimension sexuelle, imposés par la violence, la surprise ou la contrainte ; elles recouvrent des formes très variables, allant des propositions, allusions ou gestes sexuels jusqu'aux agressions sexuelles et aux viols. Parmi ces violences sexuelles, on a distingué *a posteriori* ce qui relève de **situations sexistes sexualisées** (constituées par l'expérience de micro-agressions à connotation sexuelle), du **harcèlement sexuel**, ou des **agressions sexuelles et/ou viols**.

Enfin, les **menaces et les violences physiques** incluent les menaces de coups, les agressions physiques avec ou sans arme, mais aussi des situations de contrainte physique telles le fait d'avoir été enfermé·e contre son gré dans une salle ou dans les toilettes, ou empêché·e d'accéder aux salles de cours, et encore les faits de destruction ou dégradation des biens.

Suite à la déclaration d'un traitement inégalitaire, pour chacune des formes possibles, les répondant·es étaient invité·es à en **évaluer le niveau de gravité et à signaler le (ou les) motifs susceptibles** d'en avoir été les déclencheurs, en sélectionnant un ou plusieurs items parmi une liste de 17 réponses possibles. **Par souci**

[6] L'un des psychologues fondateurs de l'expression est C Pierce. Voir notamment Pierce, C. (1970). "Offensive mechanisms". In F. B. Barbour (Ed.), *The Black seventies* (pp. 265—282). Boston, MA : Porter Sargent. Voir aussi : Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.

de comparabilité avec la première vague d'enquête Acadiscri (2021 et 2022), l'âge, qui figure dans la liste des motifs discriminatoires du questionnaire seulement dans sa version de 2024, ne sera pas retenu ici. En dehors de l'âge, **12 motifs discriminatoires ont été considérés et regroupés en 6 grandes catégories : sexisme, racisme, classisme, LGBTQIAphobie (orientation sexuelle, identité de genre, conformité aux normes de masculinité), validisme, motifs syndicaux et politiques (Voir Annexe 2). Ce sont ces 6 catégories de motifs qui constituent le champ de ce rapport.** Un motif renvoyant à la position hiérarchique dans l'établissement a aussi été inclus dans le questionnaire afin de pouvoir saisir les diverses formes d'abus de pouvoir sans connotation discriminatoire, mais ne fera pas non plus l'objet d'analyses détaillées ici.

L'enquête Acadiscri porte sur un champ plus large que les seuls critères discriminatoires : elle permet de saisir l'ensemble des traitements dits « inégalitaires » vécus dans le contexte des études ou du travail à l'université. Ces traitements inégalitaires représentent des formes de maltraitance pour les individus, mais ils ne renvoient pas tous à des critères discriminatoires reconnus dans la législation française : c'est notamment le cas du harcèlement moral, lorsqu'il ne met pas en jeu une dimension discriminatoire (sexiste ou raciste, par exemple). **Le présent rapport se centre sur les traitements à caractère discriminatoire, entendus comme tous ceux qui mettent en jeu un critère prohibé par le droit, quelle que soit leur forme**[7]. Les statistiques présentées portent donc sur des sous-populations d'individus ayant déclaré *via* le questionnaire des situations en les rapportant à un motif discriminatoire : **sexe, identité de genre, orientation sexuelle, origine sociale, nationalité, ethnicité et religion, état de santé ou handicap, opinions politiques et syndicales**.

Il faut également garder à l'esprit que les traitements discriminatoires analysés ici ne sont pas uniquement ceux qui sont reconnus par le droit comme des discriminations. Certains renvoient en effet à **des actes non pris en compte dans la législation actuelle en France, tels que les micro-agressions** (les manifestations « ordinaires » du sexisme et du racisme par exemple). Les traitements dits défavorables renvoient pour partie à des discriminations reconnues par le droit actuel, par exemple la discrimination dans l'accès à un poste ou à une formation. Mais ce n'est pas le cas de tous les faits listés dans cette rubrique : certains relèvent davantage de **micro-processus de sélection**, entravant l'accomplissement des études ou le parcours professionnel, comme l'absence de reconnaissance du travail accompli, le fait de recevoir moins d'informations ou de soutien que d'autres personnes pour mener à bien une tâche, ou encore les remarques contribuant à décourager les individus de s'orienter vers telle ou telle voie universitaire ou professionnelle.

L'enquête inclut par ailleurs des **traitements négatifs, parfois violents, qui sont reconnus dans le droit pénal mais qui n'y sont pas définis comme des discriminations** à proprement parler, telles que les insultes et injures, les menaces et violences physiques : dès lors que ces expériences sont rapportées à un motif prohibé, l'analyse les inclut dans la catégorie des traitements à caractère discriminatoire. Elle prend enfin en compte **le harcèlement et les agressions sexuelles, reconnus par le droit comme une forme de discrimination** fondée sur le sexe.

[7] Par souci d'alléger l'écriture, nous parlerons aussi, alternativement, de traitements inégalitaires, de discriminations, ou encore d'actes, comportements ou expériences discriminatoires.

2. Les traitements discriminatoires déclarés, selon les formes et les motifs des faits

À l'image des résultats obtenus pour d'autres établissements, les déclarations de traitements discriminatoires sont fréquentes, dans l'ensemble, à l'Université Gustave-Eiffel. Ainsi, **au total, 35,9% des étudiant·es et 37,5% des membres du personnel de l'établissement rapportent avoir vécu des expériences de traitements inégalitaires à caractère discriminatoire** — c'est-à-dire des situations inégalitaires mettant en jeu les critères discriminatoires prohibés par le droit qui sont pris en compte dans le champ de ce rapport (genre, ethnicité, classe sociale, orientation sexuelle et identité de genre, état de santé/handicap, raisons politiques et syndicales).

L'enquête permettait en outre d'estimer le degré de gravité des faits déclarés, en invitant les personnes interrogées à préciser si ces faits étaient, selon elles, « sans gravité », si au moins un des faits était jugé « assez grave » ou « très grave », ou encore si l'ensemble des faits vécus avait « crée un contexte difficile à supporter dans le passé » ou « actuellement ». Si l'on centre le regard sur les seuls faits estimés au moins assez graves (en excluant les faits déclarés « sans gravité »), on constate que les taux de déclaration demeurent importants : **17% des étudiant·es et 22% des membres du personnel rapportent des faits à caractère discriminatoire estimés graves**.

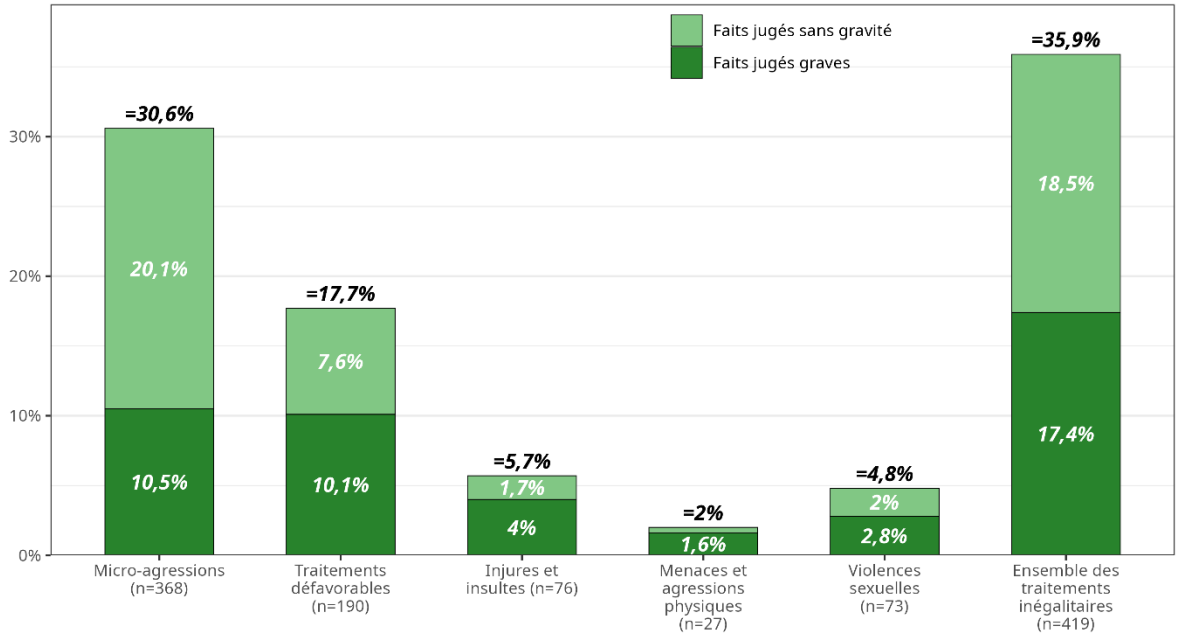
Plusieurs éléments permettent d'éclairer ces chiffres relativement élevés. Tout d'abord, il faut garder à l'esprit que les questions relatives aux traitements inégalitaires et discriminatoires portent **sur la période débutant à l'entrée dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cela recouvre plusieurs années pour une partie des étudiant·es, et parfois plusieurs décennies pour les membres du personnel les plus ancien·nes dans la carrière**. Par ailleurs, il faut se rappeler que l'enquête prend en compte les **formes relativement courantes de dévalorisation** (le sexisme et le racisme « ordinaires » notamment), à travers notamment la catégorie des micro-agressions.

Ci-dessous, les traitements discriminatoires déclarés sont présentés **en population générale** (faits déclarés par l'ensemble des étudiant·es et du personnel). Les proportions indiquées dans cette partie sont donc réduites par rapport à celles que l'on observe en se focalisant sur les groupes sociaux les plus exposés aux différents types de discriminations (par exemple sur le sexisme déclaré par les seules femmes) ; ce type d'analyse, centrée sur les groupes sociaux les plus concernés, est présentée dans les sections 3 à 8 du rapport.

2.1. Les formes de traitements discriminatoires déclarés

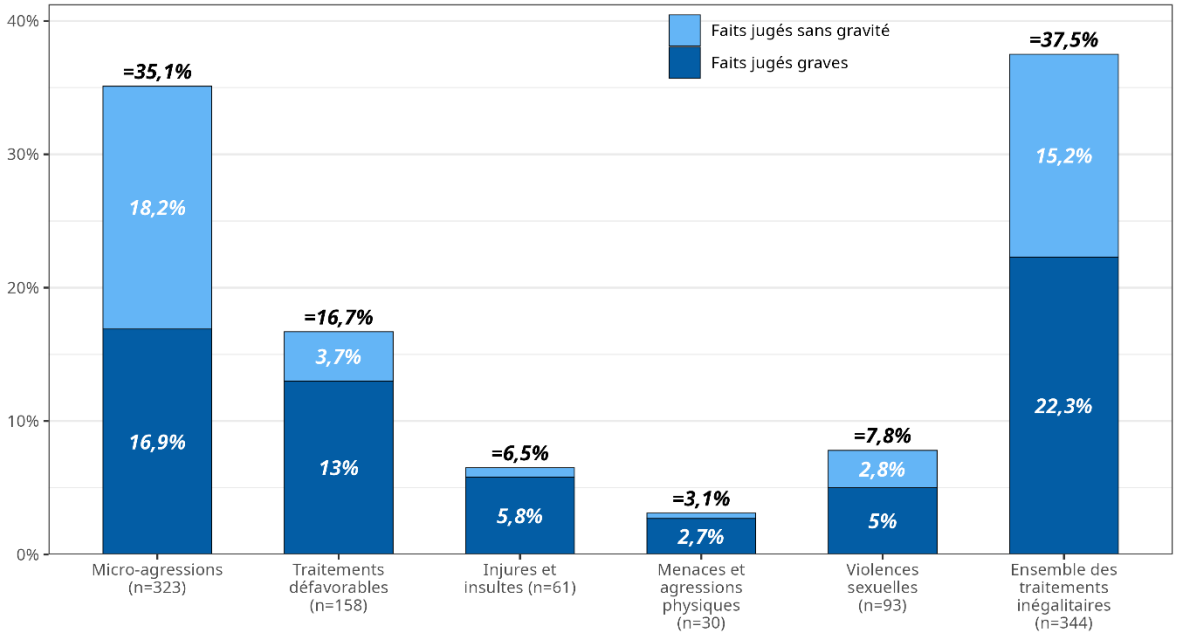
Chez les étudiant·es comme chez le personnel, **les micro-agressions constituent les faits discriminatoires les plus répandus : près d'un tiers des personnes** (30,6% des étudiant·es et 35,1% du personnel) déclarent des micro-agressions en les rapportant à un motif discriminatoire, et 10,5% des étudiant·es et 16,9% du personnel déclarent des cas jugés graves. **17,7% des étudiant·es et 16,7% des salarié·es déclarent par ailleurs des traitements défavorables pour motifs discriminatoires**. Ceux-ci concernent par exemple la mise à l'écart, le manque de soutien ou encore la reconnaissance du travail accompli. De plus, 10,1% des étudiant·es et 13% des membres du personnel considèrent les traitements défavorables vécus comme ayant un certain degré de gravité. **Les insultes et les injures à caractère discriminatoire** sont quant à elles un peu moins souvent rapportées par les répondant·es (5,7 % des étudiant·es et 6,5 % des salarié·es).

Figure 3. Déclaration de traitements discriminatoires, selon leur forme - Étudiant·es (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Figure 4. Déclaration de traitements inégalitaires discriminatoires, selon leur forme — Membres du personnel (%)



Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Les violences sexuelles associées à un motif discriminatoire sont déclarées par une proportion non négligeable des personnes interrogées, **particulièrement au sein du personnel** : 4,8% des étudiant·es et surtout 7,8% salarié·es en rapportent — dont plus de la moitié (respectivement 2,8% et 5%) les estiment

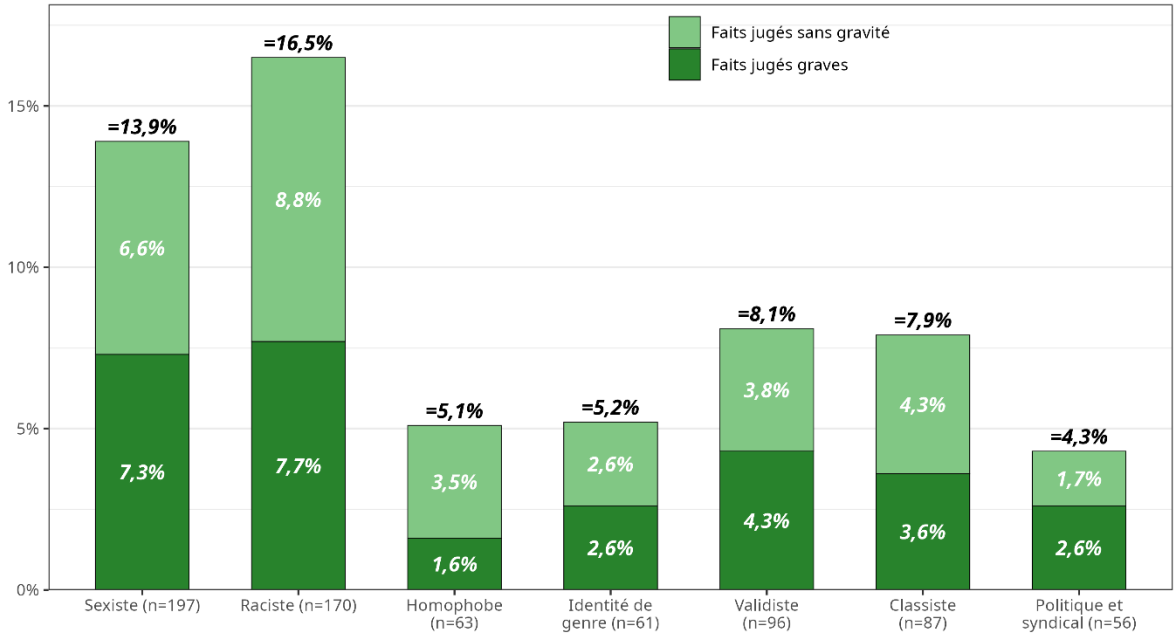
graves (Figure 3 & Figure 4), ce qui correspond là encore aux proportions rencontrées dans les autres établissements. Il faut cependant noter que **si l'on élargit le regard à l'ensemble des violences sexuelles, quel que soit le motif que les répondant·es y associent, le taux de déclaration est plus important encore** (voir les sections 4.2 à 4.5 qui analysent les violences sexuelles, tous motifs confondus, plus en détails).

Enfin, une petite proportion de personnes interrogées (2% des étudiant·es et 3,1% du personnel) déclarent avoir été confrontées à **des menaces ou des agressions physiques**.

2.2. Les motifs des traitements discriminatoires déclarés

Au sein de la population étudiante (cf. Figure n° 5), **le racisme arrive en tête des motifs discriminatoires** retenus par les répondant·es. Les étudiant·es sont en effet 16,5% à déclarer des faits inégalitaires en les rapportant à des motifs racistes, dont près de la moitié (7,7%) jugent ces faits graves. **Le sexisme constitue le second motif le plus fréquent :** les étudiant·es sont 13,9% à en déclarer, dont plus de la moitié (7,3%) à les considérer comme graves.

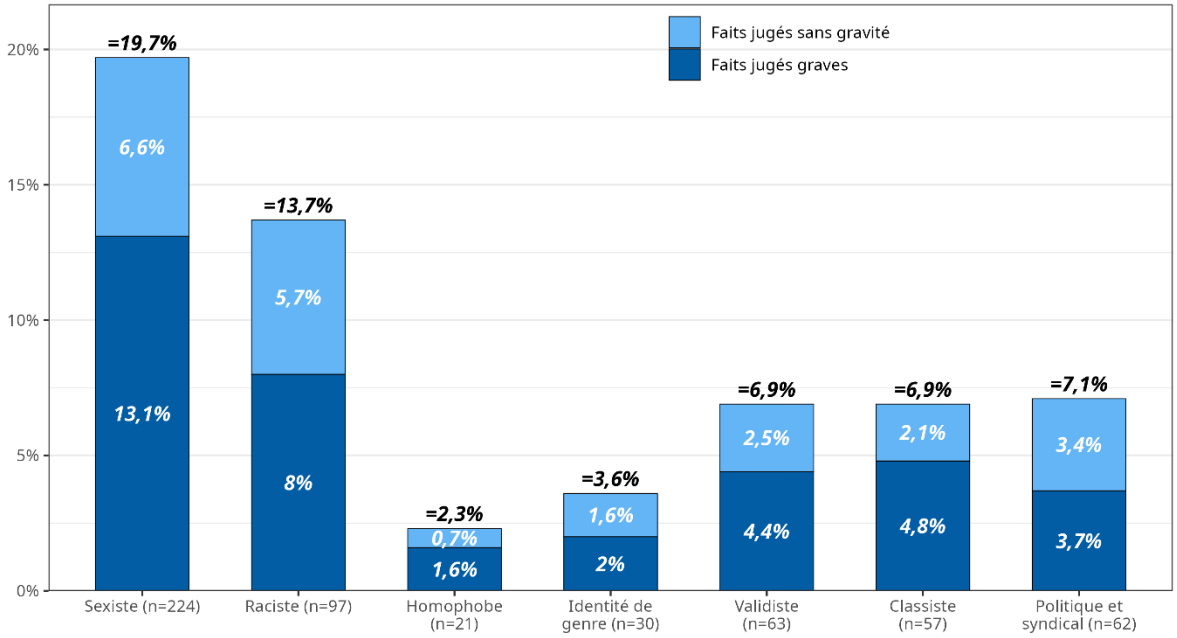
Figure 5. Déclaration de traitements discriminatoires, selon le motif - Étudiant·e s (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Du côté du personnel (Figure 6)**, le sexisme et le racisme sont aussi les motifs discriminatoires les plus fréquents, mais c'est le sexisme qui constitue la raison la plus souvent retenue** : 19,7% des salarié·es rapportent des faits sexistes et 13,1% des faits graves. Le racisme reste toutefois un motif important associé aux situations déclarées : 13,7% des salarié·es rapportent des faits à caractère raciste, dont plus de la moitié (8% des salarié·es) les considèrent comme graves.

Figure 6. Déclaration de traitements discriminatoires, selon le motif — Membres du personnel (%)



Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades, ANR Estrades

Des différences s'observent entre les deux groupes à propos la **LGBTQIAphobie** : les traitements inégalitaires homophobes sont deux fois plus répandus parmi les étudiant·es (5,1%) que chez le personnel (2,3%). Toutefois, étudiant·es comme personnel sont 1,6% à citer des faits homophobes graves. Les faits liés à l'identité de genre — le fait d'être ou d'être perçu·e comme intersexe, transgenre, non-binaire, queer, gender-fluide…, ou bien de ne pas être conforme aux normes de masculinité dominantes[8] — sont aussi davantage rapportés par les étudiant·es (5,2%) que par le personnel (3,6%) alors que les faits graves sont déclarés dans des proportions plus proches (respectivement 2,6% et 2% des enquêté·es).

Les faits validistes sont aussi un peu plus déclarés par les étudiant·es (8,1%) que par le personnel (6,9%) alors qu'ils sont respectivement 4,3% et 4,4% à déclarer des faits validistes graves.

7,9% des étudiant·es et 6,9% personnel déclarent des **traitements classistes** (liées à l'origine sociale ou au lieu de résidence), dont respectivement 3,6% et 4,8% indiquent qu'il s'agissait de faits graves.

En revanche, les salarié·es (7,1%) sont bien plus nombreux·ses que les étudiant·es (4,3%) à déclarer des faits liés aux **opinions ou appartenances politiques ou syndicales**. En ce qui concerne les faits de cette nature considérés comme graves, 3,7% des salarié·es sont concerné·es pour 2,6% des étudiant·es.

* * *

Ci-après, nous traitons de manière successive et détaillée des différentes formes de victimation par motif : expérience du racisme, du sexisme et des violences sexuelles, du classisme, de la LGBTQIAphobie, du validisme et enfin des traitements discriminatoires liés à un motif politique ou syndical. Nous aborderons

[8] Voir en Annexe 2 la construction des variables relatives aux différents motifs discriminatoires.

ensuite les contextes (lieux, modalités) et les auteurs des situations les plus marquantes rapportées par les personnes interrogées. Enfin, les conséquences des faits sur les personnes, ainsi que leurs réactions et recours éventuels face aux situations discriminatoires vécues, seront analysés.

3. L'expérience du racisme

3.1. Comment circonscrire les groupes potentiellement exposés au racisme ?

Les individus susceptibles d'être victimes de racisme et de discriminations en raison de leurs origines réelles ou supposées ne constituent pas d'emblée une population aisément repérable dans une enquête par questionnaire. Aussi, avons-nous multiplié les questions visant à identifier ces personnes et à délimiter les contours des minorités racialisées au sein de la population de répondant·es. Nous avons utilisé deux principales « variables proxy »[9]. La première (appelée « lien à la migration ») renvoie à l'histoire migratoire familiale des personnes. Trois catégories sont distinguées :

- Les personnes immigrées : nées à l'étranger avec une nationalité étrangère ;
- Les enfants d'immigré·e·s (personnes nées en France d'un ou deux parents immigrés) et les originaires d'un DROM-COM (personnes nées dans un DROM-COM ou nées dans l'hexagone d'un ou deux parents originaires dans un DROM-COM) ;
- Les Français·es né·es de parents français (hors DROM-COM) : personnes françaises à la naissance, nées en France (ou à l'étranger), ayant deux parents également nés français.

Cette dernière catégorie de « Français·es né·es de parents français (hors DROM-COM) » ne circonscrit qu'imparfaitement le « groupe majoritaire », entendu comme le groupe placé en position dominante, non-discriminé et agent potentiel de la discrimination, tel que le définit Colette Guillaumin dans ses travaux sur le racisme[10]. Elle peut en effet inclure des individus pouvant appartenir à des minorités racialisées et religieuses, tels que des petits-enfants d'immigré·es, des personnes de religion juive ou encore des personnes perçues comme « Roms ». C'est pourquoi nous avons posé d'autres questions que celles de la nationalité et du pays de naissance de l'enquêté·e et de ses parents.

Compte tenu du caractère socialement et historiquement construit des catégories racialisantes et de leur caractère agissant dans les interactions quotidiennes, une question a permis de saisir comment ces catégories s'imposent aux répondant·es : « Comment pensez-vous que les autres vous voient en général ? ». Une liste prédéfinie de réponses possibles, à choix multiples, a été proposée, avec une possibilité de renseigner une rubrique « autre » :

- Arabe ou Maghrébin·e
- Rom, Tsigane
- Latino·a
- Indien·ne
- Musulman·e
- Juif·ve
- Asiatique
- Métis·se
- Blanc·he
- Noir·e
- Autre, précisez…….
- Vous ne savez pas
- Refus de répondre

[9] Quand on ne peut pas observer directement une variable d'intérêt (ici les groupes exposés au racisme), faute de données, on utilise une ou plusieurs variables proxys, qui lui sont corrélées Cf. Cafiero, F. (2011). « Observez l'inobservable : La magie des proxys ». https://graal.hypotheses.org/470

[10] Guillaumin C. (1972), *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel,* Paris, Mouton.

Cette liste comprenait également des items faisant référence à des appartenances religieuses, afin de pouvoir prendre en compte les processus de racialisation qui touchent certains groupes religieux, en particulier juifs et musulmans. A partir des réponses (parfois multiples) à cette question, nous avons construit une variable à réponse unique, permettant de centrer le regard sur les effets des assignations racialisantes et l'exposition potentielle au racisme[11].

Tableau 3. Répartition des étudiant·es et du personnel selon le lien à la migration, les origines migratoires et les assignations racialisantes (%)

Caractéristique	Catégorie	Étudiant·es (%)		Personnel (%)	
		% pondéré	*Effectifs réels*	*% pondéré*	*Effectifs réels*
Lien à la migration	Français·e né·e de parents français (hors Drom-Com)	58,9	675	61,7	608
	Enfant d'un seul parent immigré	12,1	132	7,2	80
	Enfant de deux parents immigrés	9,0	97	4,6	41
	Immigré·e	15,6	112	22,8	111
	Originaire d'un Drom-Com	1,2	14	1,2	14
	Non réponse	3,2	32	2,4	17
Origines migratoires	France hexagonale	58,9	675	61,7	608
	Drom-Com	1,2	14	1,2	14
	Europe, Amérique du Nord, Australie, NZ	7,1	76	11,6	86
	Maghreb	9,2	78	8,6	54
	Afrique subsaharienne	7,8	64	3,0	18
	Asie	7,6	72	3,8	24
	Proche et Moyen Orient	1,6	15	3,4	20
	Autres pays	3,3	32	3,2	22
	Non réponse	3,4	36	3,4	25
Assignation racialisante	Blanc·he	52,6	587	59,6	573
	Arabe ou Maghrébin·e	17,8	158	13,8	89
	Asiatique	6,8	71	3,8	25
	Indien·ne	1,3	20	0,3	2
	Juif·ve	1,0	10	0,9	11
	Latino·a, sud-européen·ne	2,4	20	2,6	19
	Métis·se	1,7	26	1,5	14
	Musulman·e	0,3	4	0,1	1

[11] Nous avons privilégié l'ordre suivant de réponses (quand bien même elles n'étaient pas exclusives d'autres réponses chez une partie des répondant·es) : Noir·e ; Arabe ou Maghrébin·e ; Asiatique ; Indien·ne ; Latino·a, Sud-européen·ne ; Rom ou Tsigane ; Musulman·e ; Juif·ve ; Blanc·he.

	Noir·e	8,7	85	4,2	31
	Rom, tsigane	0,1	2	0,0	0
	Non réponse	7,3	79	13,2	106
Assignation racialisante *(regroupée)*	Majoritaires (« Blanc·hes »)	52,0	581	59,1	570
	Minorités racialisées	38,8	382	26,2	180
	Minorités religieuses	1,3	14	1,0	12
	Non réponse	7,9	85	13,7	109

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

La **population étudiante répondante** (données pondérées) **apparaît plutôt assez diversifiée en termes d'origines migratoires récentes** (Tableau 3). Ainsi, près de 4/10 des étudiant·es de l'université Gustave-Eiffel qui ont répondu à l'enquête (37,9%) sont immigré·es ou descendant·es d'immigré·es, et 58,9 % sont Français·es né·es de parents français. Plus spécifiquement, 15,6% sont immigré·es (pour la majorité arrivé·es en France pour leurs études supérieures), 21,1% ont un ou deux parents immigré·es, et 1,2 % sont originaires d'un DROM-COM. Les origines les plus représentées parmi les immigré·es et leurs enfants se répartissent principalement entre les pays du Maghreb (9,2%), d'Afrique subsaharienne (7,8%) et d'Asie (7,6%) — l'établissement accueillant l'une des plus fortes proportions d'étudiant·es originaires d'Asie parmi les établissements de l'enquête Acadiscri/Estrades — puis d'Europe/Amérique du Nord/Australie/Nouvelle Zélande (7,1%). Les autres pays et régions du monde sont nettement moins représentées.

La diversité des origines migratoires caractérise la population salariée répondante dans une proportion légèrement moindre que les étudiant·es. 61,7% des membres du personnel sont des Français·es né·es de parents français (hors DROM-COM), 22,8% sont immigré·es, 11,8% descendant·es d'un ou deux parents immigré·es, et 1,2 % originaires d'un DROM-COM. À la différence de la population étudiante, dans notre échantillon, les pays d'origine les plus représentés sont ceux d'Europe/Amérique du Nord/Australie/Nouvelle Zélande (11,6%), puis du Maghreb (8,6%). Les autres pays et régions du monde sont peu représentées : Asie, 3,8 % ; Proche et Moyen-Orient, 3,4 % ; Afrique sub-saharienne, 3% ; Autres pays, 3,2 %.

Concernant les assignations racialisantes, les taux de non-réponse à la question sont assez élevés, notamment du côté du personnel (13,7%, pour 7,9% chez les étudiant·es). Cela pourrait notamment être interprété comme un refus de mobiliser de telles catégorisations, y compris pour faire état de la manière dont les autres ont tendance à nous voir dans les interactions quotidiennes. En témoignent certaines réponses en clair : « Aucune », « Je ne me pose pas la question », « Humain », « Cosmopolite »… Néanmoins, **52,6 % des étudiant·es et 59,6 % des salarié·es se disent vu·es comme « Blanc·hes », alors que 2/5 des étudiant·es répondant·es se déclarent de catégories relevant des minorités racialisées (38,8%) ou religieuses (1,3%), tandis que cela représente un peu plus d'1/4 du personnel (26,2 % de minorités racialisées et 1 % de minorités religieuses)**. Plus spécifiquement, un peu moins d'un·e étudiant·e sur cinq (17,8 %) se déclare perçu·e comme « Arabe/Maghrébin·es », soit plus de deux fois plus que pour les catégories « Noir·es » (8,7%) ou « Asiatiques » (6,8%), tandis que les autres catégorisations racialisantes sont moins fréquentes. Du côté des membres du personnel, 13,8% se déclare vu·e comme « Arabes/Maghrébin·es », et les populations vues

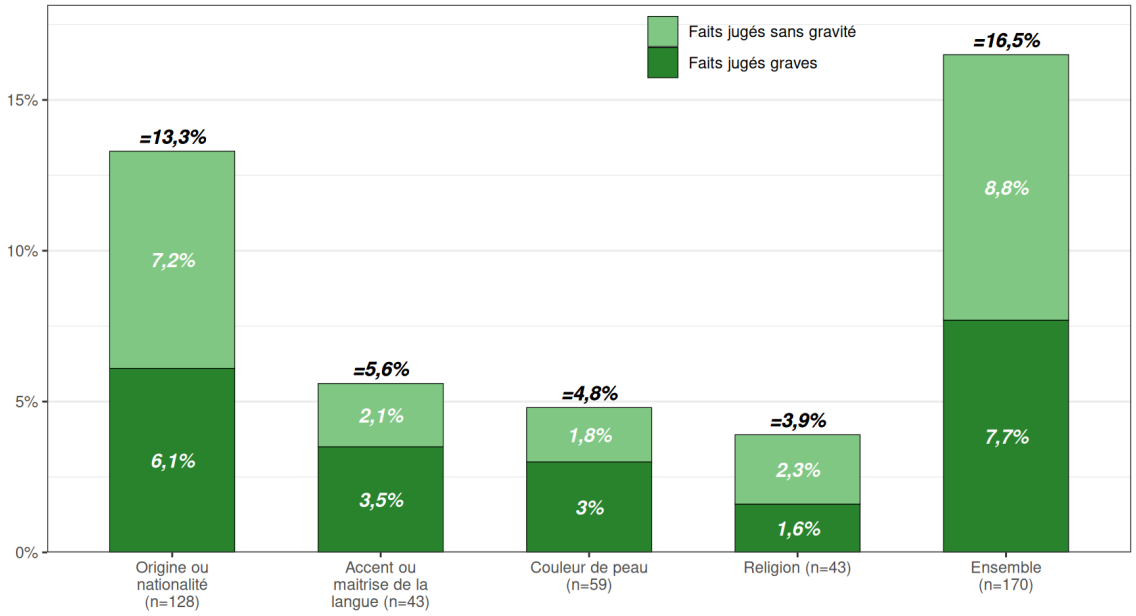
comme « Noir·e » (4,2%) et « Asiatique » (3,8%) sont en proportion moitié moins que chez les étudiant·es, les autres catégories étant très peu sélectionnées.

3.2. Les traitements inégalitaires à caractère raciste

Sur l'ensemble des répondant·es au questionnaire, **16,5% des étudiant·es et 13,7% des salarié·es rapportent des expériences de traitements inégalitaires à caractère raciste** (Figures 7 et 8). **Le niveau légèrement plus haut de racisme déclaré par les étudiant·es renvoie probablement en partie à la part plus importante de minorités racialisées et religieuses dans cette population étudiante** qu'au sein du personnel (40,1% *vs* 27,2%). Mais d'un autre côté, l'importance des non-répondants, en particulier parmi le personnel (plus de 1/7), rend cet indicateur délicat à manier.

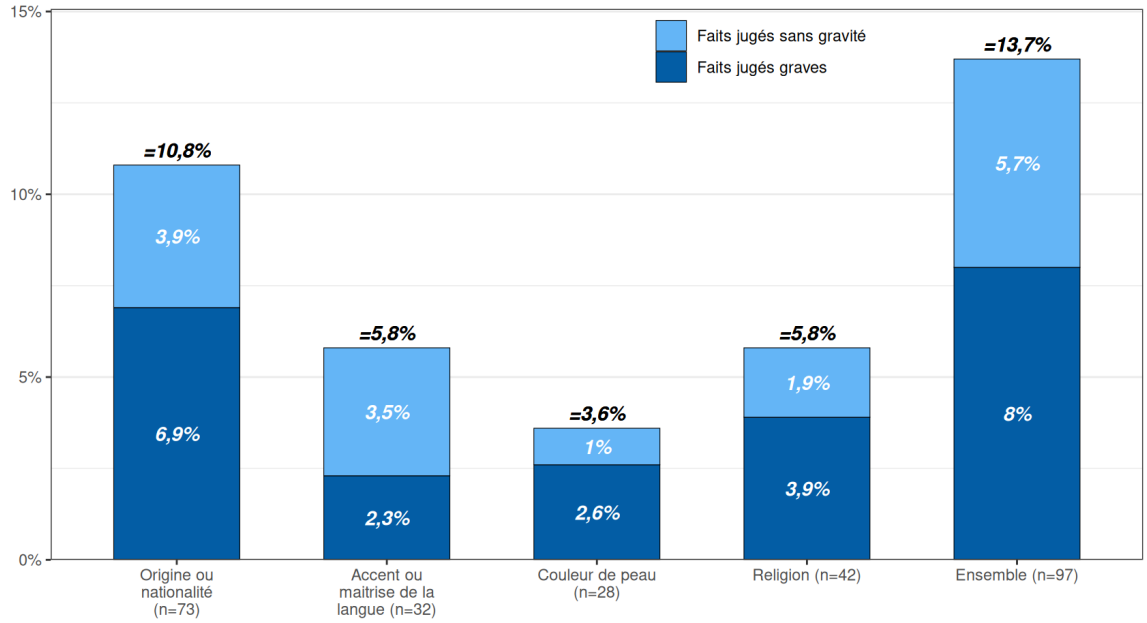
Ces expériences de racisme sont associées à différents marqueurs (Figures 7 et 8). L'origine ou la nationalité arrivent en tête : 13,3% des étudiant·es et 10,9 % des membres du personnel déclarent avoir subi un traitement inégalitaire en raison de ce motif. La langue constitue le second critère en importance (5,8% des salarié·es et 5,6 % des étudiant·es), à même proportion que la religion pour le personnel, alors qu'elle est le marqueur le moins cité par les étudiant·es (3,9%). Enfin, la couleur de peau est citée un peu plus par les étudiant·es (4,8%) que par le personnel (3,6%).

Figure 7. Motifs associés aux traitements à caractère raciste rapportés par les étudiant·es (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades. 4, ANR Estrades

Figure 8. Motifs associés aux traitements à caractère raciste rapportés par les salarié·es (%)

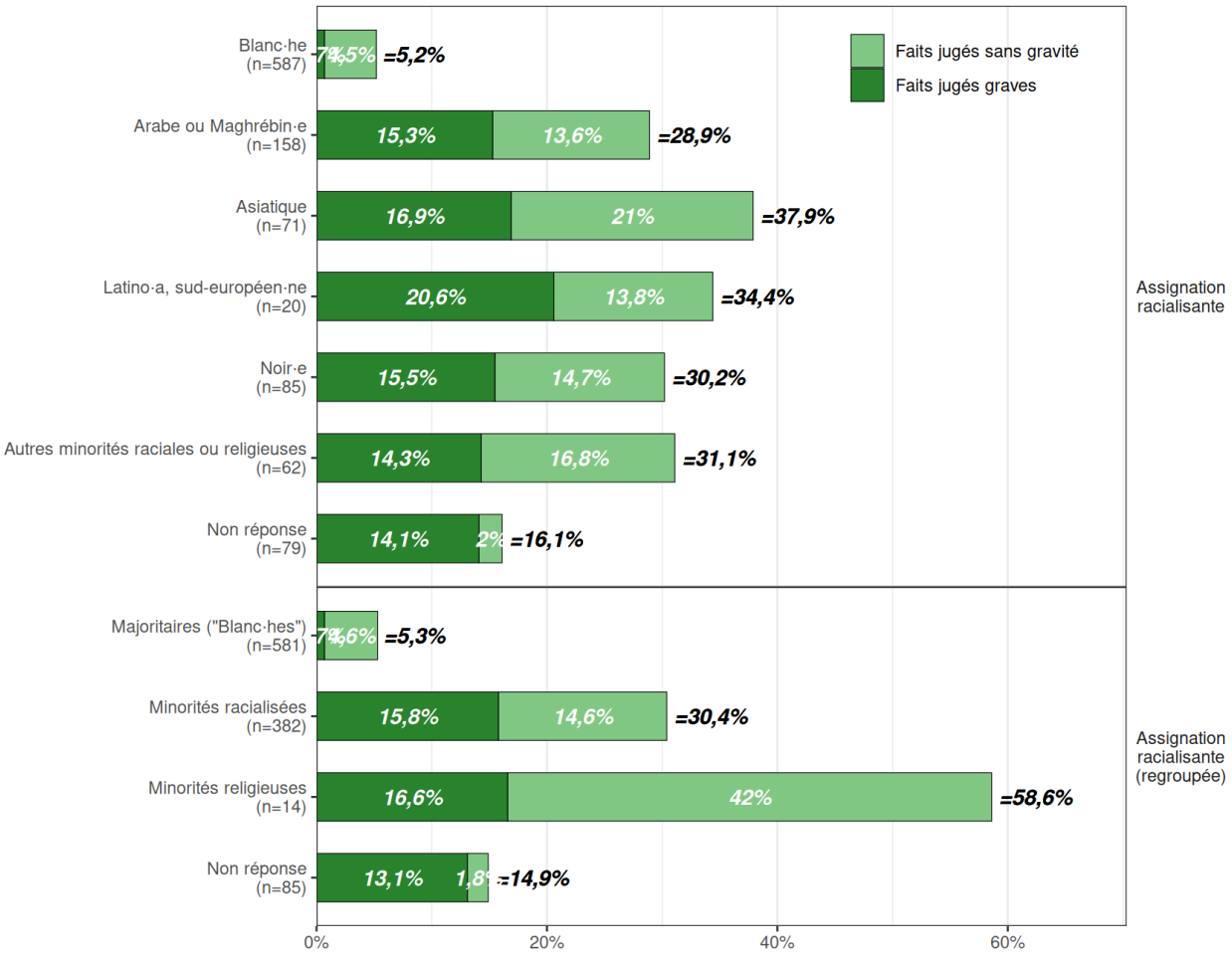


Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Ces différences de déclaration entre les deux sous-populations sont notamment à relier, comme on l'a vu, à leur composition. Par ailleurs, le fait que les pays d'origine des immigré·es ou des parents des enfants d'immigré·es soient plus souvent européens, pour le personnel, permet d'éclairer en partie la moindre fréquence de certains motifs, tels que la couleur de peau.

Parmi les étudiant·es, environ un tiers (30,4%) des minorités racialisées déclarent des traitements inégalitaires racistes (Figure 9). **C'est le taux le plus bas des établissements enquêtés dans Acadiscri/Estrades**. Les étudiant·es de minorités religieuses déclarent proportionnellement presque deux fois plus de victimation raciste, mais la faiblesse numérique de la population concernée (14 personnes) impose de manier avec prudence ces données.

Figure 9. Déclaration de traitements racistes par les étudiant·es selon le l'assignation racialisante (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

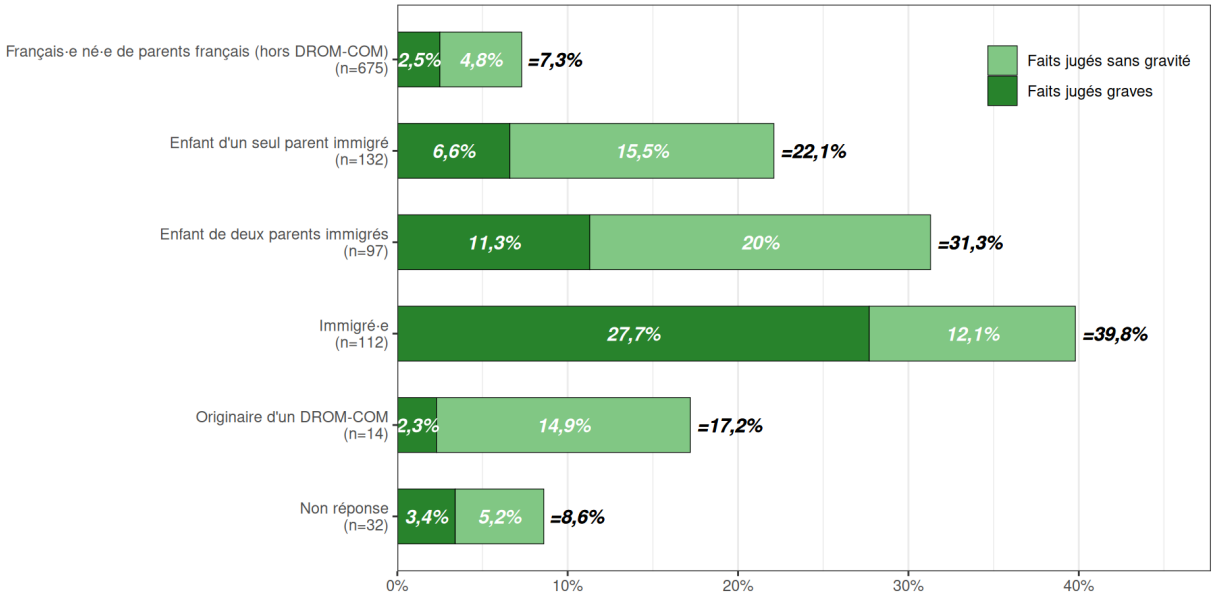
Dans le détail, certains groupes sont plus touchés que d'autres, mais contrairement à la plupart des autres établissements enquêtés, les taux de victimation de chaque catégorie de racialisation demeurent relativement proches, de même que l'estimation du degré de gravité, de l'ordre de la moitié des cas : ainsi **les étudiant·es perçu·es comme « Asiatiques » sont 37,9 % à rapporter des traitements inégalitaires racistes[12], celles et ceux perçu·es comme « Latino·as ou Sud-Européen·nes, 34,4 % (avec 3/5 des faits perçus comme graves), les répondant·es vu·es comme « Noir·es », 30,2 %, et enfin celles et ceux vu·es comme « Arabes/Maghrébin·es », 28,9 %**.

D'autres différenciations opèrent au sein même de ces groupes selon le lien à la migration des répondant·es, comme le montre la Figure 10, ci-après. Les étudiant·es immigré·es — soit né·es étranger·es à l'étranger — apparaissent les plus exposé·es (39,8 %, dont 7/10 de faits jugés graves). Les étudiant·es ayant deux parents immigré·es sont 31,3 % à déclarer l'expérience de faits de racisme dans l'ESR, et celleux ayant un seul parent

[12] Dans plusieurs autres établissements, les étudiant·es perçu·es comme « Asiatiques » déclarent moins de traitements à caractère raciste que celles et ceux qui sont vu·es comme « Arabes/ Maghrébin·es » ou « Noir·es ».

immigré·e 22,1 % — dont un peu plus d'un tiers sont jugés graves à chaque fois. Enfin, les étudiant·es originaires d'un Drom-Com sont 17,2 % à déclarer des traitements racistes, toutefois, le faible effectif de ce dernier groupe rend délicate la comparaison.

Figure 10. Déclaration de traitements racistes par les étudiant·es selon le lien à la migration (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Concernant les formes des faits associés à un motif raciste, on constate que les situations les plus répandues relèvent des micro-agressions et des traitements défavorables (Tableau 4). Ainsi, **26,2% des étudiant·es des minorités racialisées et religieuses rapportent des micro-agressions racistes, et 18,4% des traitements défavorables d'ordre raciste. Pour les seuls faits jugés graves, ces proportions sont de 9,4% (micro-agressions) et de 10,8% (traitements défavorables)**.

Tableau 4. Déclaration de traitements racistes par les étudiant·es selon la forme et l'assignation racialisante (%)

Gravité des faits/ Formes	Faits jugés graves		Faits jugés sans gravité		Ensemble	
	Blanc·hes	Minorités	Blanc·hes	Minorités	Blanc·hes	Minorités
Micro-agressions (n=151)	0,5	9,4	4,6	16,8	5,1	26,2
Traitements défavorables (n=68)	0,2	10,8	0,6	7,6	0,8	18,4
Insultes et injures (n=28)	0,4	2,8	0,1	1,5	0,5	4,3
Violences sexuelles (n=6)	0	1,1	0	0,1	0	1,2
Menaces ou agressions physiques (n=5)	0	0,2	0	0,2	0	0,4
Ensemble (n=170)	0,7 (n=7)	15,8 (n=65)	4,6 (n=27)	15,5 (n=62)	5,3 (n=34)	31,3 (n=127)

Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades. 4, ANR Estrades

* * *

Le questionnaire proposait aux personnes de préciser les situations vécues comme les plus marquantes. Si certain·es étudiant·es se sont saisi·es de cet espace pour décrire des situations, d'autres ont refusé de le faire en pointant le caractère douloureux de la remémoration induite par le questionnaire ou le contexte jugé inapproprié (« Non c'est trop difficile pour moi de la raconter », « Ne préfère pas en parler dans ce contexte »). Les témoignages néanmoins recueillis montrent **des formes variées mais relativement récurrentes de micro-agressions**. Certains mettent en évidence des **interactions de pouvoir**, notamment des formes d'agression verbale de la part d'enseignant·es, qui sont sous-tendues par des préjugés racistes, et qui produisant simultanément des formes d'assignation raciale et une dévalorisation des étudiant·es visé·es :

> « Deux situations différentes : On écorche mon nom / prénom malgré le fait que je répète à chaque fois qu'un·e enseignant·e se trompe. Dorénavant je ne le fait plus, je suis épuisée par cela. L'autre situation : pendant tout un semestre j'ai été la cible d'un·e enseignant·e sans raison valable. La personne était sur mon dos à tous les cours et me mettait devant seule à chaque fois. J'avais terriblement peur d'assister à ce cours chaque semaine et voulais abandonner. Tous mes camarades l'avaient remarqué et étaient surpris également de l'attitude qu'avait cet·te enseignant·e vis-à-vis de moi. J'en conclus donc que cela à avoir avec ma couleur de peau ou bien mon orientation sexuelle. » (Étudiante vue comme Arabe ou Maghrébine)

> « Une professeure ayant dit a une élève qui parlait français avec un accent : « On ne parle pas français d'où vous venez ? » ou quelque chose dans ce contexte avec un ton moqueur, ce qui a créé un malaise dans la classe. On m'a demandé de montrer mes oreilles car je porte un signe religieux qui les couvre, à moi personnellement alors que d'autres avaient des capuches et bonnets et que l'on ne leur a rien demandé (c'était à chaque fois la même professeure, mais le dernier fait remonte à septembre 2023, depuis je n'ai plus cours avec elle). » (Étudiante vue comme Métisse)

> « Un contexte ou une professeure m'a posé une question, je n'étais pas à son dernier cours: elle m'a agressée verbalement en me disant : « Vous n'avez pas votre place à l'université, c'est combien le spectacle ? » et puis quoi encore : « Vous allez envoyer votre grand frère me taper à la fin des cours, c'est ça ? Vous allez dire que je suis raciste maintenant ? », elle m'a humilié devant toute la classe en rigolant sur moi et en me rabaissant. » (Étudiante vue comme Noire)

> « Un professeur de mathématiques qui dit que c'est "normal" que je sois bonne (j'étais même pas si brillante que ça) en mathématiques car je suis "d'origine" asiatique. Déjà 1. ma mère est vietnamienne mais elle a vécu la moitié de sa vie en France 2. Il n'existe pas d'origine "asiatique". » (Étudiante vue comme Asiatique)

> « C'était lors d'une de mes formations antérieures, en droit. J'avais un rendez-vous professionnel avec un homme plus âgé (dans la soixantaine) et il a passé l'intégralité du temps à m'expliquer que je n'étais pas faite pour le droit, en sous-entendant que mes origines ou mon lieu de vie (en banlieue) ne me permettraient pas de réussir. » (Étudiante vue comme Arabe ou Maghrébine)

> « Rendus de projets en école [discipline]. Enseignants condescendants et ton méprisant/infantilisant envers moi, profitant d'une sorte de pouvoir par la relation enseignant-étudiant. » (Étudiante vue comme Arabe ou Maghrébine)

Certain·es étudiant·es rapportent également des **formes de discrimination, allant du déficit d'aide ou du découragement poursuivre les études, jusqu'à des logiques de harcèlement** :

> « En prépa […] mon professeur de mathématiques […] m'a pris pour bouc-émissaire et m'a traité de manière différente des autres élèves, me mettant une pression supplémentaire pour palier le fait que d'après lui j'étais "un fainéant", jusqu'à me gifler au milieu d'un cours car je n'avais pas rendu un devoir. » (Étudiant vu comme Asiatique)

« On m'avait dit que poursuivre mes études en France, notamment de candidater à un doctorat, n'était probablement pas la bonne solution car les Français penseraient que je voulais prendre la place des Français. » (Étudiante immigrée vue comme Blanche)

« Au cours de mes études universitaires, l'un de mes professeurs a malicieusement omis de soutenir mon rapport de stage. Cela ne m'a pas vraiment aidée. Il n'a pas souligné ce qui n'allait pas dans ma thèse. Il a simplement dit que votre français était médiocre et que vous n'aviez pas obtenu la note B3. Vous devriez fréquenter davantage de Français. » (Étudiante)

« Aucune aide avec des cours pendant lesquels on utilisait un langage et vocabulaire très compliqué pour un non-natif. Des remarques venant de la part de professeurs d'anglais qui ont un niveau bien plus bas que moi et d'autres élèves. » (Étudiant vu comme Rom/Tsigane)

Par ailleurs, les récits dont état de **situations courantes d'altérisation et de dégradation entre pairs étudiant·es,** qui se répètent au point que certain·es étudiant·es estiment de façon générale que *« les étudiants français sont très très racistes contre les étudiants étrangers »* (Étudiant vu comme Asiatique). Selon les récits, ces micro-agressions contribuent à créer des statuts spécifiques au sein du groupe, et opèrent souvent sous couvert d'un humour qui produit et visibilise une différence, ou à l'inverse d'interactions revenant à invisibiliser des présences. Parfois aussi, ce sont **des formes de discours publics ou d'affichages** stigmatisant plus directement certaines catégories de personnes, en lien avec des positions idéologiques ou politiques d'extrême-droite :

« Il y a plusieurs camarades de classes qui sous couvert de l'humour se permettent parfois des blagues déplacées sur mon origine. Par exemple que comme je suis arabe, j'aurais une bombe avec moi. Ou des propos sur l'Algérie me disant qu'au final, c'était peut-être pas si mal quand elle était colonisée. » (Étudiante vue comme Arabe ou Maghrébine)

« Plein de blagues faisant l'assimilation entre les Roumains, les Roms et les Gitans. » (Étudiant vu comme Blanc)

« Avec mes "potes" ils font souvent des blagues sur le fait que je suis "noir". Je rigole souvent mais je leur ai tout de même fait plusieurs remarques sur le fait que ça commençait à me saouler. J'ai un style de pensée qui peut être différent des autres donc ça amène des fois à des incompréhensions suivi de remarque désagréables. » (Étudiant vu comme Noir)

« Être appelée « la renoi » dans une classe où il qu'a une seule personne de couleur. » (Étudiante vue comme Noire)

« Mes camarades de classe discutent et j'essaie de participer à la discussion et quand je parle, personne ne prend attention à ce que je dis comme si je suis un fantôme. Et parfois, j'ai pas leurs ref donc j'ai du mal à intégrer le groupe. » (Étudiante vue comme Arabe ou Maghrébine)

« Une partie de ma promo est pro extrême droite, ils sont d'ailleurs sur la liste étudiante électorale de la Cocarde. J'ai eu le droit plusieurs fois lors de cours sur le temps colonial à des mots visés amenant, un jour, à une dispute. » (Étudiante vue comme Arabe ou Maghrébine)

« La Cocarde étudiante qui distribuait des tractes disant que les étudiants immigrés + «woke » / LGBTQ+. » (Étudiante vue comme Asiatique)

Enfin, plusieurs témoignages portent sur la **problématique des discriminations en stages :**

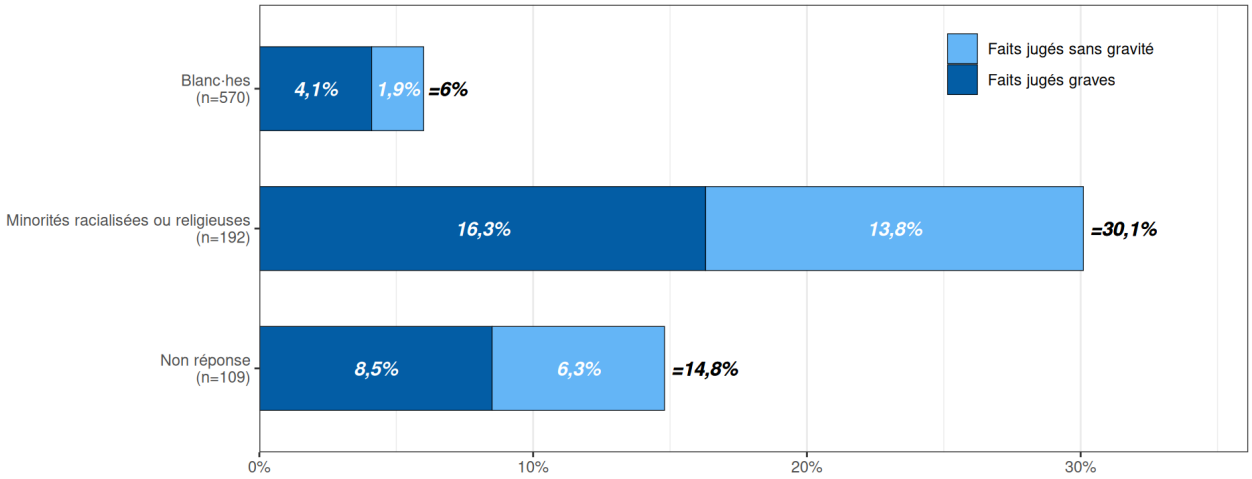
« Difficultés à trouver un stage pour l'obtention du DUT en 2021. » (Étudiant vu comme Arabe ou Maghrébine)

« I am currently enrolled in an international management degree in IAE Paris Est Université Gustave-Eiffel. My french level is currently B1. I have been looking actively for internships since October and I still didn't find anything. Some internships I applied to require English but my level of studies is not enough and other internships require proficiency in French. I have 1 week left to find an internship since I have to start in April 1st and I still can't find anything. » (Étudiante vue comme Arabe ou Maghrébine)

* * *

Du côté des personnels de l'université, la faiblesse des effectifs implique une prudence dans l'analyse des spécificités des expériences de racisme selon le type d'assignations racialisantes ou les appartenances religieuses.

Figure 11. Déclaration de traitements racistes par le personnel selon l'assignation racialisante (%)

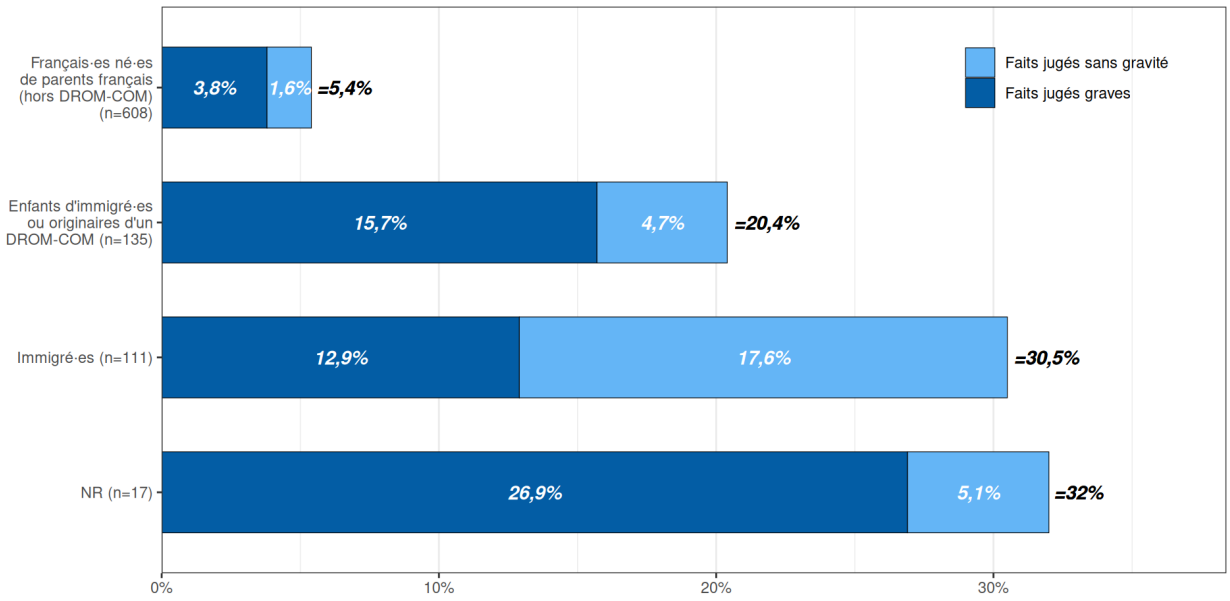


Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

La déclaration de faits à caractère raciste est en proportion équivalente chez le personnel et chez les étudiant·es, si l'on considère l'ensemble de ces faits : ainsi **30,1% des salarié·es et 30,4 % des étudiant·es de minorités racialisées ou religieuses rapportent des traitements racistes** (Figures 10 et 11). En limitant l'analyse aux seuls traitements perçus comme graves, les déclarations des deux sous-populations sont proches : 16,3 % du personnel minorisé selon des critères raciaux ou religieux rapportent des faits graves (contre 15,8 % pour les étudiant·es minoritaires).

On relève par ailleurs au sein du personnel, comme dans la population étudiante, que **le racisme touche les immigré·es de manière beaucoup plus marquée, relativement aux descendant·es d'immigré·es (respectivement 30,5 % *versus* 20,4%)** (Figure 12). Néanmoins, les enfants d'immigré·es ou les personnes originaires d'un Drom-Com déclarent deux fois plus souvent les faits comme étant subjectivement graves (15,7 % soit 8/10 des cas, contre 12,9 % soit 4/10 des cas). L'importance de la victimation déclarée (proportion de faits et gravité) par des personnes qui n'ont pas répondu à la question des origines migratoires interroge quant au profil de ces personnes, même si leur faible nombre (17 personnes) implique une prudence dans la manipulation de ces informations.

Figure 12. Déclaration de traitements racistes par le personnel selon le lien à la migration (%)



Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

À l'instar des étudiant·es, les déclarations de traitements inégalitaires **selon la forme** chez les membres du personnel sont plus souvent des micro-agressions et des traitements défavorables : **26,5% des salarié·es de minorités racialisées et religieuses rapportent des micro-agressions racistes et 11,7% des traitements défavorables racistes** (Tableau 5). **La moitié des micro-agressions et 4/5 des traitements défavorables sont considérés par les victimes comme étant graves**.

Tableau 5. Déclaration de traitements racistes par les membres du personnel selon la forme (%)

Gravité des faits/ Formes	Faits jugés graves		Faits jugés sans gravité		Ensemble	
	Blanc·hes	Minorités	Blanc·hes	Minorités	Blanc·hes	Minorités
Micro-agressions (n=86)	3,8	12,7	1,6	13,8	5,4	26,
Insultes et injures (n=19)	1,6	4	0	0	1,6	4
Violences sexuelles (n=8)	0,5	1	0	0,7	0,5	1,7
Menaces ou agressions physiques (n=10)	0,4	1,4	0,4	0	0,8	1,4
Traitements défavorables (n=39)	1,1	9,2	0,5	2,5	1,6	11,7
Ensemble (n=97)	4,1 (n=17)	16,3 (n=35)	1,9 (n=8)	13,8 (n=22)	6 (n=25)	30,1 (n=57)

Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCRI pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades, ANR Estrades.

* * *

De même que pour les étudiant·es, certain·es membres du personnel de l'université préfèrent ne pas raconter de façon détaillée les situations vécues, notamment parce qu'elles n'ont plus confiance dans la réponse de l'institution (« Ce n'est pas la peine, j'ai déjà relaté ces faits mais rien n'a été fait », salariée BIATSS) ou parce

qu'il s'agit moins de situations spécifiques que de faits qui « peuvent avoir lieu dans n'importe quelle circonstance, lieu ou situation » (salariée BIATSS) voire d'un climat général dans le service :

> « Il ne m'est pas possible de le raconter précisément. Je suis dans un service ou l'antisémitisme est latent. Depuis le début, les remarques déplacées, les comportements inappropriés ou les exclusions de certaines activités, les pressions (quasi constantes) se poursuivent. » (Salariée BIATSS vue comme Blanche)

> « Je ne souhaite pas préciser exactement, mais je n'ai pas trouvé l'appui adéquat ni auprès de la hiérarchie, ni même des DRH. On dirait que le racisme sous toutes ces formes est valorisé ici à l'université (ou cette université). Il ne vaut mieux pas être issu·e de certaines origines. Je prie les instances responsables de faire quelque chose. » (Salariée BIATSS vue comme Blanche)

Les quelques témoignages recueillis à propos de situations vécues comme racistes par le personnel font notamment état de **« propos islamophobes et racistes » (Salarié BIATSS vu comme Arabe) ouverts, et plus souvent de situations quotidiennes d'altérisation et de racialisation, qui ne font pas l'objet de régulations** :

> « Propos tenus par mon N+1 de l'époque. Elle avait un comportement harcelant. Situation dans le cadre de réunions où me coupe la parole ou ne me laisse pas terminer. Des remarques sur ma barbe... en face a face... en "rigolant". » (Salarié BIATSS vu comme Indien)

> « Lors d'échanges avec des collègues, il arrive souvent qu'on me dise : "Pour une Noire, tu maitrises bien le français et utilise des termes que même nous, on connait pas". […] - Quand me demande mon âge et que je réponds : "Ah tu ne les fais pas ! de toute façon vous les Noirs, vous ne faites jamais votre âge" - Lors d'un débat : "Comment tu sais tout ça ?", supposant que de par ma couleur de peau je ne suis pas censée être cultivée ou [savoir] argumenter. » (Salariée BIATSS vue comme Noire)

> « Couleur de peau = Religion supposée musulmane. […] Jamais du personnel. Remarques racistes et méprisantes de la part des étudiants uniquement. » (Enseignant-chercheur)

> « Il s'agissait d'un étudiant, il était persuadé que je faisais partie d'un "complot juif" contre lui ... je précise que je ne suis pas juive et que pour les gens de ma génération la religion est un non-sujet. Il n'avait pas validé son diplôme pour avoir menti sur son stage, avoir 5 de moyenne générale et plus de 200 heures d'absence dans un programme en apprentissage. Je l'ai rencontré pour lui expliquer toutes ces raisons et il m'a menacée physiquement. J'ai du faire intervenir un collègue homme. » (Enseignante-chercheuse)

> « Une ou plusieurs personnes se trompent ou écorchent sciemment mon prénom ou mon nom. » (Doctorant vu comme Latino)

> « Lors d'une formation, le formateur (avec qui je travaille par ailleurs) répétait sans arrêt devant le groupe ma nationalité (brésilienne) et était très tactile (m'attrapait le bras, et l'épaule, m'a forcée à le regarder dans les yeux lors d'un exercice…). » (Doctorante vue comme Latina)

> « J'avais signalé le froid dans mon bureau (14 degrés mesurés par quelqu'un du service pertinent) durant mon poste de MCF à [école]. Le responsable du service est venu dans mon bureau pour m'expliquer que les capteurs montraient 21 degrés et qu'il 'y avait rien à faire. Au vu de cette contradiction, j'ai posé des questions pour avoir de précisions… La discussion est devenue très animée jusqu'à me demander de quel pays je vennais, car je ne comprenais pas comment les choses marchent en France. À un moment donné, je me suis rendue compte que la personne me criait dessous dans mon bureau. J'ai demandé à la personne de sortir de mon bureau ; la personne a complètement ignorée ceci et a continué. » (Enseignante-chercheuse immigrée, vue comme Blanche)

> « Je n'étais pas ciblé directement... Une personne commentait l'actualité politique est a glissé vers des propos haineux, propagandistes et caricaturaux sur les Juifs. » (Salarié BIATSS vu comme Latino)

Dans un certain nombre de cas, ces situations peuvent s'accompagner **d'agressions physiques :**

> « Dévalorisation en jetant une table, des dossiers sur ma personne. […] Être forcée à faire face comme dans un genre de tribunal, avec des menaces de toute la hiérarchie (sans motifs réels). » (Salariée BIATSS vue comme Noire)

> « Une collègue m'attrape par les cheveux et me donne une gifle : "Avec ta touffe sur la tête ça donne envie de tirer". » (Salariée BIATSS vue comme Arabe ou Maghrébine)

« Un collègue s'en est pris verbalement et physiquement à moi (coincée contre un mur, en hurlant, dans un couloir noir de monde). […] Mon nom explicite mon origine juive et peut assez facilement être "modifié" pour devenir une insulte. Les variations ont été assez créatives, certaines étaient drôles voire sympathiques, d'autres franchement déplaisantes. Un autocollant avec mon nom "écorché" et ayant une signification franchement dégradante est resté une longue période dans l'ascenseur principal alors que j'étais en arrêt maladie. On l'a arraché devant moi, quand on a vu mon regard interloqué. Qu'on ne l'ait pas arraché plus tôt alors qu'il était visiblement insultant à mon égard m'a choquée. » (Enseignante-chercheuse vue comme Juive)

Plus largement, plusieurs récits montrent **les formes de disqualification professionnelle qui touchent les salarié·es racisées**, sous la forme de procédés d'infantilisation ou de mise en doute des compétences professionnelles, comme si la « responsabilité [assurée était] inadéquate à la couleur de peau » (Salariée BIATSS)

« Beaucoup de pression subie, un entretien professionnel à l'image de l'année 2023 où j'ai été méprisé, rabaissé, pris pour un gamin, puni, et j'en passe par le RA et la directrice du [service]. À la suite de cela, le [responsable d'un organisme para-universitaire] qui aux côtés de mon RA m'appelle en m'injuriant etc pour conclure cette année désastreuse pour moi côté relations humaines. » (Salarié BIATSS vu comme Juif)

Enfin, plusieurs femmes témoignent de **l'expérience régulière d'une sexualisation dans les relations de travail organisées autour d'une norme d'entre-soi masculin**, qui peut relever du harcèlement sexuel, voire de formes d'agressions sexuelles, vécues comme étant **en lien avec le statut de minorité raciale** :

« Je travaille en collaboration avec des hommes plus âgés : entre eux, ils parlent de moi et me sexualisent, certains me rapportent en public les propos échangés. J'ai dû subir des propositions sexuelles en réunion, des propos sexualisant sur les femmes, des remarques appuyées sur mon apparence. Quand je réagis, on me renvoie que c'est de l'humour, que je suis fragile et trop jeune pour comprendre. » (Salariée BIATSS vue comme Arabe ou Maghrébine)

« Mimer un acte sexuel (sodomie) derrière moi pour faire rire les collègues. » (Salariée BIATSS vue comme Arabe ou Maghrébine)

« RDV dans un bureau, la personne se rapproche de plus en plus malgré que je recule, jusqu'à me coincer contre un mur. (J'ai plein d'autres exemples malheureusement). » (Salariée BIATSS vue comme Arabe ou Maghrébine)

« Les regards lubriques ou les remarques déplacées peuvent avoir lieu dans n'importe quelle circonstance, situation ou lieu. » (Salariée BIATSS)

« Être scrutée tous les matins et avoir des remarques sur ma tenue vestimentaire du jour : "Ah, très sexy aujourd'hui" ou "Je ne savais pas qu'on avait des mannequins dans le service" ou "Tu as un rendez-vous galant après le boulot ?" ou "Ah tu as laissé tes cheveux naturels aujourd'hui ? j'aime moins, ça ne te va pas trop…". » (Salariée BIATSS vue comme Noire)

« J'ai été harcelée sexuellement par un enseignant. Au début, je ne comprenais pas bien. Et c'est quand il a précisé qu'il ne me restait qu'à aller me plaindre auprès de la hiérarchie que j'étais harcelée sexuellement, en rigolant. » (Salariée BIATSS vue comme Noire)

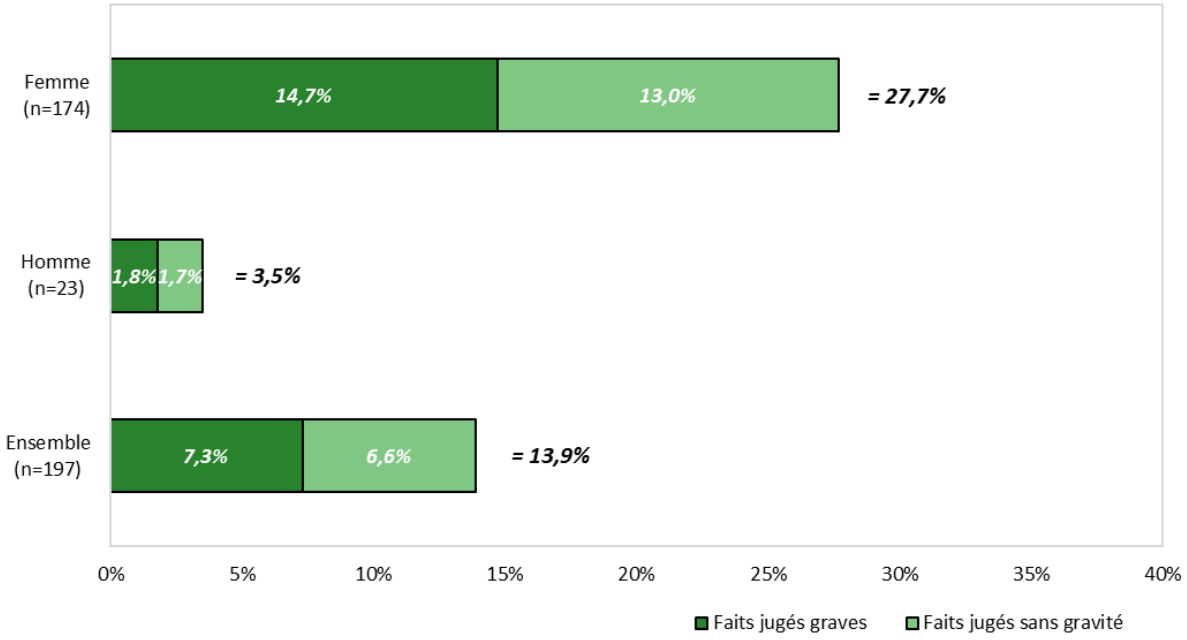
4. L'expérience du sexisme et des violences sexuelles

4.1. Les traitements sexistes

Le sexisme[13] constitue l'un des motifs les plus fréquents associé aux traitements inégalitaires rapportés, en particulier du côté du personnel : un·e étudiante sur 7 et un·e salarié·e sur 5 le retiennent parmi les raisons listées dans le questionnaire.

Si l'on se focalise sur les femmes, on relève des taux très élevés de déclaration. Plus d'un quart des étudiantes — 27,7 %, ce qui correspond à 174 répondantes — rapportent des situations sexistes (contre seulement 3,5% de leurs pairs masculins, soit 23 répondants). **Plus de la moitié de ces victimes féminines (14,7 % de l'ensemble des étudiantes**, soit 94 répondantes) considèrent ces faits comme **« assez graves », « graves », ou ayant entrainé « un contexte difficile à supporter »** (*vs* 1,8 % des étudiants, soit 11 répondants) (Figure 13).

Figure 13. Déclaration par les étudiant·es de traitements sexistes, selon le sexe[14] (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

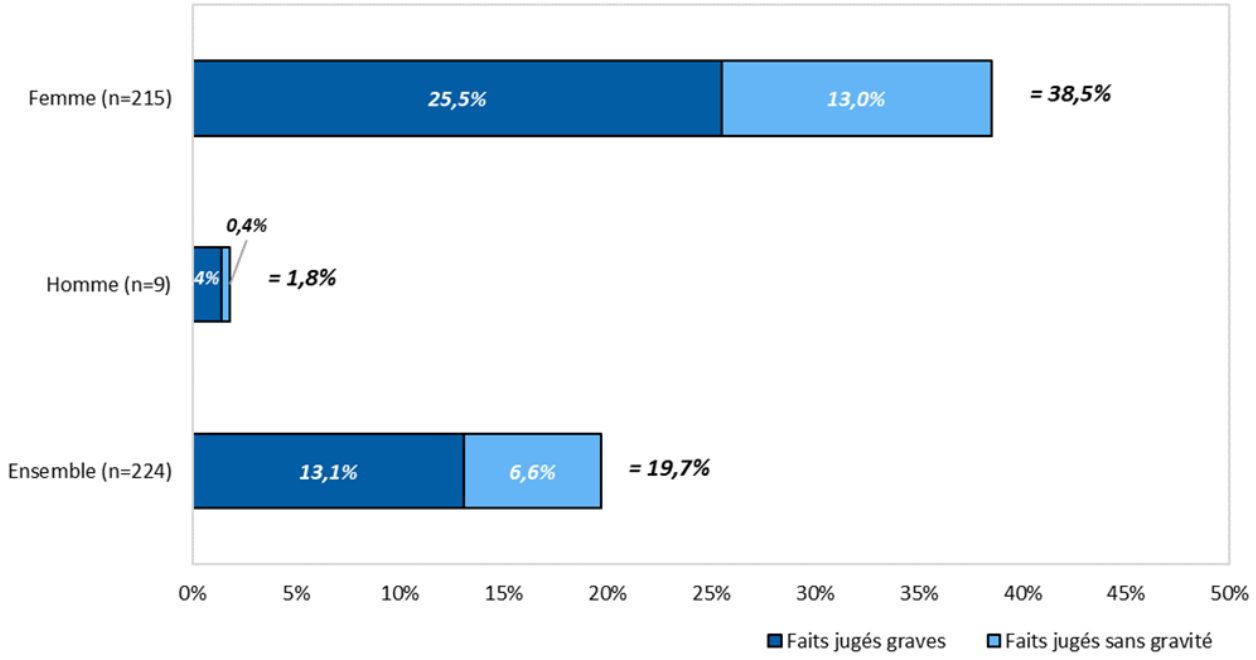
Les situations de sexisme déclarées sont plus répandues encore parmi les femmes salariées : 38,5 % d'entre elles (soit 215 répondantes) en rapportent (contre 1,8 % des hommes, 9 répondants) (Figure 14). **Les deux**

[13] Le motif sexiste rassemble les réponses « Votre sexe, mépris à l'encontre des femmes… » et/ou « Votre grossesse, un divorce, monoparentalité… ».

[14] La variable de sexe retenue ici distingue les individus selon le sexe assigné à l'état civil à la naissance (femme ou homme). La situation spécifique des personnes trans et non binaires, y compris sous l'angle des violences sexuelles, sera traitée dans la section 6.

tiers de ces victimes — soit 25,5 % de l'ensemble des salariées interrogées — estiment que ces situations étaient graves (c'est un peu moins le cas des victimes étudiantes, qui sont 53 % à estimer graves les faits vécus).

Figure 14. Déclaration par les membres du personnel de traitements sexistes, selon le sexe (%)



Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Le niveau de sexisme déclaré s'établit à un niveau intermédiaire à l'Université Gustave-Eiffel, comparativement à d'autres établissements enquêtés en 2024, et ce même si l'on tient compte des effets de structure de la population (c'est-à-dire de la proportion de femmes parmi les étudiant·es et le personnel dans les différents établissements). Chez les étudiantes, le taux de sexisme déclaré varie de 22,9 % à 31,3 % des femmes d'un établissement à l'autre (29,9 % dans l'ensemble de l'échantillon 2024, et 27,7 % à Gustave-Eiffel). Concernant le personnel, les taux observés varient plus sensiblement d'une université à l'autre (allant de 27 % à 43,9 %) ; le taux observé à Gustave-Eiffel (38,5 %) se rapproche de la moyenne (39,9 %). Les écarts constatés entre établissements pourraient tenir à différents facteurs, tels que le contexte politique régional, les politiques universitaires menées (qui peuvent par exemple contribuer à accroître le niveau de conscientisation du sexisme et donc les déclarations de situations associées à un tel motif) ou bien encore la composition de l'établissement en termes de domaines disciplinaires.

Si l'on entre dans le détail des faits déclarés, on relève qu'à l'université Gustave-Eiffel, **les différentes formes de sexisme sont tendanciellement plus rapportées dans le contexte du travail que dans celui des études** (Tableau 6). Le sexisme vécu par les femmes à l'université recouvre **majoritairement des micro-agressions**, qui touchent particulièrement le personnel (35,6 % des salariées, 23,6 % des étudiantes)**. Les violences**

sexuelles rapportées par les répondantes à un motif sexiste[15] sont aussi élevées, notamment chez le personnel (15,6 % des salariées, 10,2 % des étudiantes)**. Il en est de même des traitements défavorables** (15,6 % des salariées, 10,2 % des étudiantes). Les menaces et les violences physiques, bien plus rares de manière générale, sont aussi davantage déclarées par les femmes du personnel (3,1%) que par les étudiantes (1,3%). Au total, **le personnel féminin de l'université de Gustave-Eiffel apparaît particulièrement touché par diverses formes de sexisme dans le contexte professionnel ; les écarts avec les étudiantes sont ici marqués, alors qu'ils sont plus resserrés, voire inversés, dans d'autres établissements.**

Tableau 6. Déclaration de traitements sexistes par les femmes, selon la forme (%)

Gravité des faits/ Formes	Faits jugés graves		Faits jugés sans gravité		Ensemble	
	Étudiantes	Salariées	Étudiantes	Salariées	Étudiantes	Salariées
Micro-agressions	9,2	19,2	14,4	16,4	23,6	35,6
Discriminations	5,1	13,5	5,1	2,1	10,2	15,6
Injures et insultes	2,6	4,3	0,9	0,8	3,5	5,1
Violences sexuelles	4,9	8,3	3,9	5,5	8,8	13,8
Menaces ou agressions physiques	1,3	3,1	0	0	1,3	3,1
Ensemble	14,7 (n=94)	25,5 (n=141)	13 (n=80)	13 (n=74)	27,7 (n=174)	38,5 (n=215)

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

* * *

Les récits de situations sexistes collectés à travers l'enquête sont nettement plus nombreux que ceux liés à d'autres motifs, témoignant de la prégnance du sexisme en milieu universitaire, mais aussi peut-être d'une forme de conscientisation plus importante de ce type de discriminations, dans le sillage notamment du mouvement #Metoo.

Au sein de la population étudiante, certains témoignages soulignent d'ailleurs **le caractère récurrent de ce type de faits, particulièrement sous la forme de « blagues » :**

> « Des blagues sexuelles sur les femmes liées à leurs bons résultats. Des blagues de la part d'un professeur sur le fait que les seules personnes à ne pas avoir fini un TP à la fin du cours étaient des femmes. » (Étudiante)

Plusieurs récits d'étudiantes font état **des différences de traitement de la part du corps enseignant, notamment des attitudes décourageant leur orientation vers des filières vues comme masculines :**

> « Des professeurs m'ont régulièrement dit que "ce n'est pas une formation pour une jeune fille". »

[15] Pour rappel, les violences sexuelles renvoient à des propos, des gestes et des comportements ayant une dimension sexuelle, imposés par la violence, la surprise ou la contrainte ; elles recouvrent des formes très variables, allant des propositions, allusions ou gestes sexuels, des regards rubriques jusqu'aux agressions sexuelles et aux viols. Seules les violences sexuelles associées par les répondantes à un motif sexiste sont considérées dans ce tableau. L'analyse détaillée des violences sexuelles, tous motifs confondus, est menée dans les sections suivantes (4.2 à 4.5)

« Lorsque j'ai choisi de faire une prépa les professeurs comme des proches m'ont déconseillé parce que "c'est trop difficile pour toi", la plupart pour le motif implicite que je suis une femme et que les femmes dans les sciences, ça n'est pas facile. »

De fait, plusieurs témoignages d'étudiantes décrivent **des situations sexistes dans les filières et lieux de stage dominés numériquement par les hommes**. Celles prennent notamment la forme de blagues, dévalorisant les compétences des étudiantes et/ou les sexualisant :

« Dans ma formation, nous sommes une minorité de femmes. Il y a beaucoup plus d'hommes, et disons qu'entre eux, ils font beaucoup de blagues de ce genre et c'est assez dérangeant d'avoir des mentalités aussi fermées. Notamment beaucoup de blagues racistes et sexistes sous le couvert de l'humour. »

« Le plus souvent vu que je suis en école d'ingénieurs et qu'il y a très peu de filles, on me dit "va faire la cuisine", dans ce style-là. »

« Dans le cadre d'un stage ouvrier d'un mois, j'étais sur un chantier avec que des hommes qui me traitaient très différemment en raison de mon sexe. Ils ne voulaient pas que je fasse telle ou telle tâche car "une femme est trop délicate", ils faisaient des blagues de cul à mon encontre... »

Dans certains des verbatims collectés, **des situations de menaces et de violence entre étudiant·es sont rapportées, particulièrement lorsque les étudiantes résistent** face aux comportements de leurs pairs masculins qui nient leurs compétences et leur légitimité à prendre la parole pour exprimer un désaccord :

« Pour résumer, un de mes camarades, que je connaissais peu à l'époque, mais souvent présent dans mon groupe d'amis, n'appréciait pas mon attitude en tant que femme. Il me considérait comme trop franche, trop déconstruite, trop à l'aise etc. Selon lui, une femme devrait rester "à sa place", c'est à dire, soumise à son père et à son homme. Ce type de remarques se faisant de plus en plus fréquentes, j'ai fini par exploser un jour, et lui répondre franchement. Poliment, je précise, en faisant mon maximum pour ne pas trop hausser le ton. Ce qui ne lui a pas plu du tout. Il a fini par se lever, m'attraper violemment, me laissant un bleu bien marqué tout autour du poignet, et m'a menacée de me frapper pour me recadrer, me dresser. »

« J'essayais d'expliquer des notions sur un cours que je maîtrisais plus pendant une pause et un des élèves se permettait de me couper la parole. Je lui ai dit une fois puis une deuxième fois d'arrêter puis je me suis énervée en lui disant de "fermer sa gueule". Il m'a alors dit "tu vas voir si je me lève !". »

« Un garçon de mon école m'a menacée de me frapper car nous n'étions pas d'accord sur un projet. »

Du côté du **personnel**, les récits d'expérience sont aussi très nombreux, et révèlent **un sexisme du « quotidien », « d'ambiance » dans le contexte professionnel** (selon les termes des enquêtées). Celui-ci prend notamment la forme de **remarques et blagues dénigrantes, d'un sentiment de « ne pas être prise au sérieux » et de devoir « faire ses preuves », ou bien encore de comportements à connotation sexuelle, tout cela touchant particulièrement les jeunes femmes :**

« Remarques sexistes perpétuelles venant de cette personne sur moi ou les membres de mon équipe (équipe composée majoritairement de femmes). Une attitude désobligeante, condescendante et peu professionnelle dû à mon "jeune" âge et surtout à mon sexe (femme). » (Femme BIATSS).

« La gente masculine en général (dans les différents lieux occupés) a tendance à faire beaucoup de blagues à caractères sexuel, dont certaines m'étaient destinées. J'ai subi par ailleurs différents regards insistants en lien avec ma tenue, qui était appropriée à mon lieu de travail et non sujet à controverse. » (Femme BIATSS).

« Petites phrases malsaines régulièrement à l'arrivée le matin, sur la tenue, l'allure... et la même attitude face à d'autres jeunes femmes/jeunes filles. » (Femme BIATSS).

« Les blagues lourdes et sexistes sont le quotidien des femmes de mon environnement. » (Femme BIATSS).

« Blagues dévalorisantes sur les femmes lors d'un déjeuner à la cantine. Me faire appeler "ma petite" par le président du [structure universitaire]. Grâce au livre de Brigitte Grésy, j'ai pu avoir la répartie que je

n'aurais pas eue - dans le cas des blagues, je demande à la personne qui la fait de me dire s'il la referait en remplaçant "femme" ou "blonde" par "noir", "arabe" ou "juif" et que s'il y a malaise, c'est que ce n'est pas bon non plus avec "femme" et "blonde" - dans l'autre car j'ai recadré la personne en lui indiquant que je n'étais pas petite. Il m'a répondu que c'était le nom qu'il donnait à sa fille qui avait le même âge que moi et je lui ai répondu que je n'étais pas sa fille. (Femme BIATSS).

« Ce n'est pas un fait isolé, mais un sentiment permanent de devoir faire ses preuves car on n'est pas prise au sérieux. A la longue cela accentue un manque de confiance, il faut "tout bétonner" avant de donner un avis, on n'ose pas postuler à des prix, à des concours... Cela crée aussi un sentiment de malaise, de ne pas "être comme les autres", ou d'avoir le sentiment que l'on ne fait pas partie du groupe. Ce type de comportement s'est produit (et se produit encore mais moins aujourd'hui) dans et hors de l'université, de manière récurrente, on a l'impression que ce comportement est perçu comme étant la normalité. » (Enseignante-chercheuse)

« Ce sont de petites vexations ordinaires, régulières, qui peuvent survenir aussi bien au cours d'échanges interpersonnels que face à des étudiant·es ou des collègues. » (Enseignante-chercheuse)

« A l'époque dont parle le précédent épisode raconté, j'étais clairement minorée. J'étais plus jeune, j'étais une femme, j'étais dans une collaboration avec des hommes. A cette époque comme par la suite, Il fallait (et c'est quelque chose qui a duré environ jusqu'à mon HDR en [date] et à des collaborations internationales - notamment avec une femme plus jeune et très complémentaire avec moi) que je fasse mes preuves. Que je démontre que je pouvais avoir des responsabilités [type de responsabilité], [des] enfants en bas âge, des activités d'enseignement et une activité de recherche autonome. […] C'est du sexisme d'ambiance. Je ne peux pas dire qui est responsable de cette dégradation de mes conditions de travail. D'ailleurs, mon propre machisme (transmis par mes parents - malgré eux) en est sans doute en partie responsable. A tel point que les mots de félicitations qu'il peut m'arriver de recevoir - comme tout le monde - me surprennent, voire me choquent encore. Alors que j'ai 30 ans de recherche derrière moi et plus de 25 ans de responsabilités [type de responsabilité]. […] Que tous mes thésards ont soutenu s'ils l'ont souhaité. » (Enseignante-chercheuse)

Des récits nombreux et convergents de femmes salariées révèlent des pratiques de discrimination et des pressions liées à la grossesse et au statut maternel. Les personnes concernées disent avoir été confrontées à des expériences négatives du fait de leur congé maternité ou des nécessités liées à la garde de leurs enfants. Elles se sont vues confier des missions moins valorisées, ont subi des reproches, des représailles (parfois très violentes). Certaines évoquent des mises à l'écart, des refus de promotions ou de primes, et une carrière ralentie :

« Avec mon premier poste j'avais un chef misogyne et comme j'ai eu mes enfants assez rapidement, il m'a prise en grippe encore plus, d'autant que j'étais seule dans le service avec lui et lorsque mes enfants étaient malades, au retour c'était toute une histoire. J'ai dû faire intervenir 2 fois la direction pour que cela change. Plusieurs fois j'ai pensé à démissionner mais je pense que j'ai bien fait de ne pas l'avoir fait, sinon il aurait gagné. Par contre durant les 7 années passées avec lui, je n'ai eu aucune promotion (catégorie C). Je suis passée catégorie B en passant un concours. Par la suite en changeant de lieu de travail, j'ai passé un autre concours pour devenir B+. » (Femme BIATSS)

« J'étais en colloque pendant mon doctorat. Un MCF participant au colloque, que je ne connaissais pas, me demande lors d'une pause café quel est mon sujet de thèse. Je lui réponds ; il n'écoute pas et dit ceci : "le problème avec les jeunes femmes qui font des thèses, c'est qu'elles les font à une période de leur vie où elles peuvent encore avoir des enfants, et le temps qu'elles la terminent, c'est trop tard pour elles. Elles ont ensuite des regrets." J'ai eu l'impression qu'en tant que femme je n'avais pas ma place dans la recherche. » (Enseignante-chercheuse)

« J'ai eu 3 grossesses en moins de 3 ans. Mon supérieur hiérarchique, seul Professeur des Universités dans le labo, a refusé de signer des demandes de primes car il trouvait injuste que je puisse percevoir un salaire + des primes alors que j'étais en congé maternité. Au retour de ces congés, ma vie était devenue impossible : je devais m'enfermer à clé dans mon bureau car il venait me harceler, il m'intimidait sans cesse et voulait me jeter par-dessus la barrière du 3ème étage, il me laissait envoyer des articles pour participer

à des congrès mais refusait que le labo paye les frais d'inscription. La situation étant intenable […] » (Enseignante-chercheuse)

« A mon retour de ma troisième grossesse, j'ai été mise à l'écart de l'équipe et le responsable de l'équipe avait décidé qu'il allait reprendre mes activités de recherche avec l'aide d'une jeune chercheuse qui venait d'arriver. Il avait aussi pris pendant mon congé le peu d'enseignement que je faisais et à mon retour, il écrivait, sans mon consentement, à différents groupes de travail pour qu'ils m'excluent. Et quand j'essayais de discuter avec lui, il me tenait des propos du type: "c'est pour ton bien et surtout celui de tes enfants, ma femme n'a pas attendu d'avoir 3 enfants pour arrêter de travailler" ; ou alors "parce qu'elle est là, elle au moins". […] Les réunions étaient organisées lorsque j'étais en temps partiel, je ne recevais plus d'informations, j'ai vécu plusieurs vols intellectuels (de projets), une personne refusait de me parler sans que j'en comprenne la raison, le chef d'équipe me tenait des propos tels ceux que j'ai cités plus haut, et j'ai eu du mal à me faire entendre par tous les supérieurs hiérarchiques au-dessus. […] J'ai été recasée dans un autre labo qui n'avait rien demandé et ils se fichent complètement de moi. » (Enseignante-chercheuse)

« Ma troisième grossesse est arrivée quelques années après mon recrutement. Cela a provoqué une remarque du genre : "ah, on pensait qu'elle n'aurait pas d'autres enfants, c'est bien pour cela qu'on l'avait recrutée..." C'est un homme qui était à l'origine de ces paroles. » (Enseignante-chercheuse)

« [Avec un collègue] nous avons publié un certain nombre d'articles en conférence, et le dernier de cette série a été écrit [date] alors que j'étais enceinte de quelques mois et sans doute avant que je ne l'annonce. Il a été présenté en conférence cet été-là, par [son collègue]. Je suis partie en congé mat' fin septembre sans lui avoir reparlé […], et je ne lui ai plus jamais parlé par la suite (sauf les "bonjour" de politesse lorsqu'on se croisait par inadvertance en public - jamais de réponse à mes "bonjour" lorsque nous n'étions que tous les deux). Sur le coup, je n'y ai pas prêté d'attention particulière. Je ne peux pas prouver que c'est ma grossesse qui a mis fin à sa volonté de collaborer avec moi. C'est peut-être parce que l'article était mauvais et qu'il a eu honte lorsqu'il l'a présenté. C'est peut-être aussi parce que cet article reposait sur une idée que j'avais imposée […] contre son avis parce que je commençais à comprendre le champ. […] J'ai juste mon intime conviction que c'est parce que j'ai osé être enceinte. […] Je considère donc que cette grossesse m'a discrédité durablement à ses yeux. » (Enseignante-chercheuse)

« Durant ma grossesse, j'ai été mise en arrêt maladie car grossesse à risque. Néanmoins, j'ai tenu à donner encore quelques cours à distance (car je ne pouvais pas me déplacer). Cela a induit des remarques et critiques en mon absence en salle des professeurs et je l'ai très mal vécu. J'ai donc stoppé toute activité professionnelle et ai regretté ne pas l'avoir fait dès le départ. » (Enseignante-chercheuse)

Les femmes salariées évoquent également des propos et des attitudes **dévalorisant leurs compétences, et manifestant un défaut de reconnaissance de leur voix et de leur place dans le contexte professionnel**. Les situations rapportées donnent particulièrement à voir des formes **d'infantilisation, ou encore d'assignation des femmes à certaines missions et niveaux de responsabilité** :

« Certains collègues s'adressent à moi de façon infantilisante, comme si je n'avais pas ma place au sein du service. » (Femme BIATSS)

« Je donne des consignes sur un sujet. "On verra", "Je ne crois pas", voire carrément ne pas avoir entendu. Alors que reformulé par un collègue, le sujet est pris en compte. » (Femme BIATSS)

« Mon directeur me cherche, on lui répond que je ne suis pas là, il répond "c'est dommage j'avais besoin qu'elle passe un coup de chiffon sur ce meuble". » (Femme BIATSS)

« Allusions à moi comme femme et non pas en tant que collègue. » (Enseignante-chercheuse)

« Mon directeur de labo m'a traitée de pot de fleurs devant tout le monde, lors d'un vote pour élire le président d'une commission. Les autres membres de la commission (tous des hommes) ont soit ri, ou se sont tus. » (Enseignante-chercheuse)

« J'avais déposé une demande de financement pour créer un groupe de recherche, j'avais beaucoup travaillé sur ce dossier, j'avais obtenu une petite somme d'argent au regard de celle obtenue par d'autres (un groupe d'hommes, tous professeurs [et avec des responsabilités]) qui ne s'étaient pas cachés d'avoir fait le dossier "à l'arrache". En réunion de laboratoire, je me plains des critères flous et de l'obtention de

la petite somme (sans mentionner que d'autres ont obtenu plus en ayant fait rapidement le dossier) et là les hommes qui avaient obtenu beaucoup d'argent me font la leçon comme quoi c'est normal de ne pas obtenir tout de suite ce que l'on veut, qu'il faut tenter plusieurs fois, et se défendant spontanément de favoritisme, d'une manière très paternaliste. Je me plains de la façon dont ils me prennent de haut, disant que c'est dommage de reproduire des rapports de domination que l'on étudie dans notre laboratoire et l'un des professeurs ferme la discussion en me faisant une remarque très désagréable sur le fait que je suis bien la preuve que les femmes aussi savent défendre leurs intérêts publiquement. J'ai trouvé cela très humiliant, en plus d'être faux et inattentif à des rapports de pouvoir structurels, que la personne rejouait de manière caricaturale. » (Enseignante-chercheuse)

Ces différences de traitement dans le contexte du travail peuvent aussi se traduire par une **invisibilisation ou une mise sous silence des femmes et de leur travail :**

« Lors d'une réunion pédagogique, un collègue a critiqué mon enseignement en parlant de moi à la troisième personne (comme si je n'étais pas dans la salle), en m'appelant uniquement par mon nom de famille (sans l'accompagner d'un "Madame" par exemple) et devant tous les autres collègues présents qui n'ont pas réagi et m'ont empêchée de réagir (j'ai voulu prendre la parole et le collègue qui dirigeait la réunion m'a demandé de me taire). Je n'ai pas pu revenir plus tard dans la réunion ou à une autre occasion sur ce qui s'était passé. La réunion s'est terminée comme si rien n'avait eu lieu. » (Enseignante-chercheuse)

« Traitements méprisants de la part de mon directeur de thèse, invisibilisation lors d'un colloque […] (raisons : ne s'intéressait pas à mon sujet, aurait voulu que je teste des modèles que je n'ai pas testés, etc.) Autres faits : invisibilisation lors d'une conférence où j'intervenais (je n'ai pas été présentée par les organisateurs, au contraire de mon collègue masculin et plus connu). Un de mes collègues m'a "volé" ma place lors de la remise d'un prix pour une recherche : il n'a pas parlé de moi et n'a pas voulu que je monte sur scène avec lui, alors qu'il avait travaillé beaucoup moins que moi pour cette recherche. Autres situations de minimisation de la parole dans des assemblées majoritairement masculines : sentiment de ne pas être écoutée. » (Enseignante-chercheuse)

Cette invisibilisation des femmes dans le monde académique peut prendre la forme d'un **refus de féminisation des noms des fonctions occupées :**

« Difficultés à faire mettre en place l'usage officiel du mot « doctorante » pour les étudiantes en thèse dans mon centre de recherche, et réception d'un courriel agressif envoyé par l'un des responsables de ce centre après avoir pris la parole à ce sujet lors d'une réunion. » (Enseignante-chercheuse)

Si la plupart des situations sexistes rapportées sont le fait de pairs ou de supérieurs masculins, il arrive aussi qu'elles émanent de collègues femmes en position d'autorité :

« J'ai été choquée par le comportement d'une évaluatrice (en campagne d'évaluation lourde durant les auditions […]). Elle m'a accordé un traitement vraiment spécifique en m'appelant immédiatement par mon prénom (alors qu'elle appelait mes collègues masculins par leur nom complet) et en me traitant comme si j'étais une enfant qui ne connaissait rien à mon domaine, me demandant par exemple si j'étais capable de citer des noms de revues se rapportant à mon domaine (tout figurait dans mon dossier), demandant à un de mes collègues masculins après mon passage à l'oral, d'aller me chercher dans mon bureau pour me faire redescendre. Cette convocation avait pour but de me dire de prendre exemple sur mes collègues masculins car leur présentation était moins "recherche" et plus "dynamique". J'ai une approche sans doute différente de celle de mes collègues masculins qui forment en effet un petit groupe soudé dans mon labo, travaillant comme une petite équipe en elle-même. Elle m'a conseillé à de nombreuses reprises d'intégrer ce groupe et de copier leur façon de faire. » (Enseignante-chercheuse)

« Cela a duré plusieurs années, marquées par un ensemble de facteurs. La directrice m'adorait et me trouvait brillante. […] Puis je suis tombée enceinte. Elle m'a expliqué qu'elle pensait que je ne pouvais pas tomber enceinte [à cause d'un problème de santé] et a été très déçue. A partir de cette première grossesse, j'ai été exclue progressivement. La directrice suivante a juste continué sur cette lancée. Quand je suis rentrée de congé maternité, j'ai appris que lors du déménagement on m'avait attribué le petit bureau que personne ne voulait et que je n'étais plus dans les deux gros contrats de l'équipe. Pour mon dernier congé maternité, une autre collège qui dirigeait la thèse que j'encadrais (c'était mon sujet) m'a dit qu'elle ne

voulait plus de moi comme encadrante car je ne l'avais pas prévenue que j'étais enceinte et je n'ai pas pu terminer mon encadrement de thèse. Il s'agissait dans ces trois cas de femmes directrices de recherche qui étaient toutes dans une position de supériorité. Cela m'a beaucoup peiné de ne pas trouver de soutien auprès de femmes comme elles. Aujourd'hui, je ne vis plus ce genre de situation mais cela a été forcément très invalidant pour ma carrière. » (Enseignante-chercheuse)

Comme on peut le relever dans certains verbatims cités plus haut, **le sexisme est particulièrement prégnant dans les milieux professionnels très masculins** :

« Dans une équipe informatique constituée d'hommes, des affiches discriminantes ont été apposées au mur de l'atelier. Des photos d'ordinateurs Apple transformés en fer à repasser, machine à coudre etc -> Les ordinateurs pour les femmes, ceux dont j'étais en charge. » (Femme BIATSS)

« Lors d'une conférence où j'étais la seule femme, je n'ai cessé d'avoir des remarques déplacées sur mon sexe et mon genre. Ces remarques soulignaient le fait que j'étais la seule femme à cette conférence, et je me sentais tout le temps mal à l'aise. Cela atteignit des sommets lors de la présentation de ma communication, où mes propos féministes créèrent l'hilarité générale du Boy's Club présent. Ce fut une humiliation terrible. » (Enseignante-chercheuse)

« Les hommes avec lesquels je travaillais (j'étais la seule femme de l'équipe) étaient systématiquement en train de rabaisser mes connaissances sur les thématiques de recherche de l'équipe, thématiques qu'ils considéraient comme viriles, et j'avais régulièrement des injures de mauvais goût. » (Enseignante-chercheuse)

Plusieurs verbatims évoquent également **des discriminations structurelles**, qui se manifestent notamment par une **répartition très inégale des tâches**, au détriment des femmes, une **invisibilisation du travail** qu'elles accomplissent et des **carrières moins favorables :**

« Ce n'est pas à moi de toujours nettoyer, ranger, balayer les bureaux/Pc etc. Et mon ancien collègue était à me regarder faire… m'observais et me disait en plus là où je devais balayer ou ranger... Je devais vraiment prendre sur moi... C'était dégradant car lui jamais ne nettoyait quoi que ce soit. » (Femme BIATSS)

« Des félicitations depuis toujours sur la qualité de mon travail et de mon management : les projets d'ampleur menés, du management transversal et hiérarchique, etc. Tout cela me satisfait et me suffit, et sans doute que j'ai trouvé cela normal et sans importance pendant longtemps. […] Souvent ma contribution est invisibilisée par le "collectif" ou "minorée" par des fonctions moins prestigieuses (je suis "animatrice" quand d'autres sont "pilotes" ; je "participe" à des groupes, alors que je porte les propositions ; On me félicite pour des travaux de "rédaction", plutôt que de réflexion...). Je produis régulièrement des documents qui sont ensuite signés par d'autres. On me remercie chaleureusement, on salue le travail, mais pourquoi ne pas tout simplement me l'attribuer ? Lorsque je le fais remarquer : soit on s'étonne, on pense que j'ai besoin d'être "rassurée" (que c'est infantilisant !), mais au fond rien ne se passe concrètement, comme si cela était sans importance. […] Je constate au fil des années que ma carrière avance moins bien que celle de ces collègues hommes (juste quelques-uns). […] J'ai pris conscience qu'argumenter et démontrer, est perçu comme plus agressif s'il provient d'une femme que d'un homme. Quand je perçois que le dialogue n'est plus ouvert (argument d'autorité, ton qui monte), je préfère renoncer. » (Femme BIATSS)

« Récemment des hommes laissent aux femmes les basses besognes. Ils n'ont pas le temps ou suggèrent d'aider si besoin mais ne prennent pas l'initiative ou trop tard. Ce qui laisse les femmes dans l'obligation de faire le travail (préparer un questionnaire d'exam' par exemple). Ce qui ne les empêche pas de considérer les lauriers comme un dû (être parmi les co-auteurs d'un article sans y avoir contribué). Cela est indifférent de l'âge des unes et des autres. Cela arrive à mes jeunes collègues aussi. » (Enseignante-chercheuse)

« En travaillant avec des hommes, les femmes se retrouvent à faire les tâches liées au care. » (Enseignante-chercheuse)

« Annonce des résultats d'un concours d'agrégation du supérieur dans lequel les 6 premiers candidats par ordre de classement étaient des hommes, deux femmes seulement figuraient dans la première moitié du

classement alors qu'il y avait un tiers de candidates (et donc statistiquement, il aurait dû y en avoir 4 dans cette première moitié du classement). Cela aurait pu résulter d'une réelle différence de performance académique des candidats mais j'ai été frappée de voir que le profil des candidats admis dans les premières places (à une exception notable près) correspondait à un stéréotype de personnes masculines s'affirmant verbalement, parlant fort. Je n'ai pu m'empêcher de voir à l'œuvre un biais inconscient, lié à une image emblématique masculine du professeur d'université comme un sachant, qui s'impose dans cette sélection de candidats largement basée sur des prestations orales. » (Enseignante-chercheuse)

Dans quelques témoignages, sont relatés **des épisodes de violence (insultes, crachats), qui surviennent particulièrement, comme dans le cas des étudiantes, lorsque les femmes concernées s'affirment face aux hommes** :

« Un collègue PRAG m'a insultée de salope auprès d'un autre collègue car je n'avais pas opté dans son sens. » (Enseignante-chercheuse)

« Un étudiant m'a craché à la figure car il ne supportait pas qu'une femme lui demande de sortir d'une salle de cours » (Enseignante-chercheuse)

Certains récits mettent particulièrement en évidence **la dimension intersectionnelle des rapports de pouvoir** : la forme que prennent les situations sexistes est liée **à l'âge et au statut hiérarchique** des femmes dans l'établissement. Les femmes en position de responsabilité, notamment lorsqu'elles sont jeunes, voient leur autorité remise en cause par certains membres de leur équipe :

« Dans les réunions d'équipe, difficultés à m'exprimer (j'étais tout le temps coupée, on tournait en dérision mes propos). Lorsque j'étais chef de département, les collègues ne faisaient pas le travail que leurs propres responsabilités exigeaient d'eux et attendaient que je le fasse à leur place. Précision : j'étais la seule femme, âgée de moins de 30 ans, dans une équipe constituée d'hommes pour la plupart de plus de 45 ans. » (Enseignante-chercheuse)

Enfin, **chez les étudiantes comme chez les salariées, le sexisme s'exprime aussi via des remarques récurrentes sur leur apparence physique**, qu'il s'agisse de les complimenter (parfois en public) ou bien de les dénigrer — les **remarques grossophobes** touchant particulièrement les femmes :

« Mon directeur dit devant plusieurs personnes, que depuis la crise du Covid, il ne me fait plus la bise et que "mes joues douces lui manquent". Mon directeur fait toujours des commentaires sur ma coiffure ou mes vêtements, etc, etc… » (Femme BIATSS)

« Remarque infantilisante sur mon apparence physique, faite devant les collègues et étudiants au micro d'un amphi alors que j'étais nouvelle dans l'institution pour me présenter comme la "charmante blonde" au lieu de me présenter comme la nouvelle maîtresse de conférences... » (Enseignante-chercheuse)

« J'étais dans une salle de classe avec mon amie et un autre « ami » quand soudainement on devait sortir de la salle car un cours allait avoir lieu, je sors mais je me retrouve un peu coincée (sans grande difficulté) entre deux tables qui étaient peu espacées, et c'est là que mon ami (homme) me dit "Ah bah dis donc t'en as du mal à passer, faut maigrir". » (Étudiante)

« Je ne sais pas si c'est parce que je suis une femme ou en surpoids mais je me sens ignorée et mise à l'écart des autres. » (Étudiante)

« Durant des mois j'ai été harcelé par un de mes camarades, il ciblait mon poids. » (Étudiante)

« Des commentaires sur mon poids. » (Femme BIATSS)

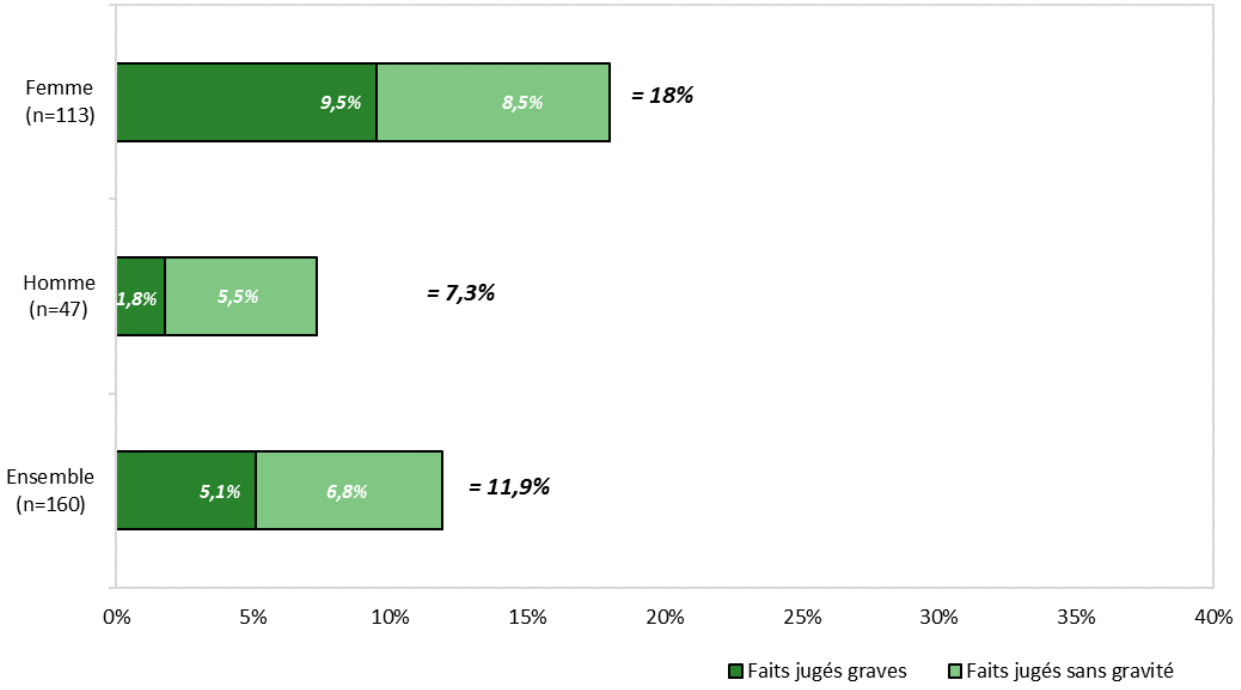
4.2. Les violences sexuelles (tous motifs confondus)

Nombreuses sont les personnes interrogées qui rapportent des violences sexuelles, sans toujours les associer à un motif sexiste. Ainsi, une personne sur huit au sein de la population étudiante (11,9 %, soit

160 répondant·es) et, de manière plus marquée encore, une personne sur six au sein du personnel (16,3 %, soit 167 répondant·es) déclare avoir vécu au moins une fois une violence sexuelle, **quel que soit le motif.**

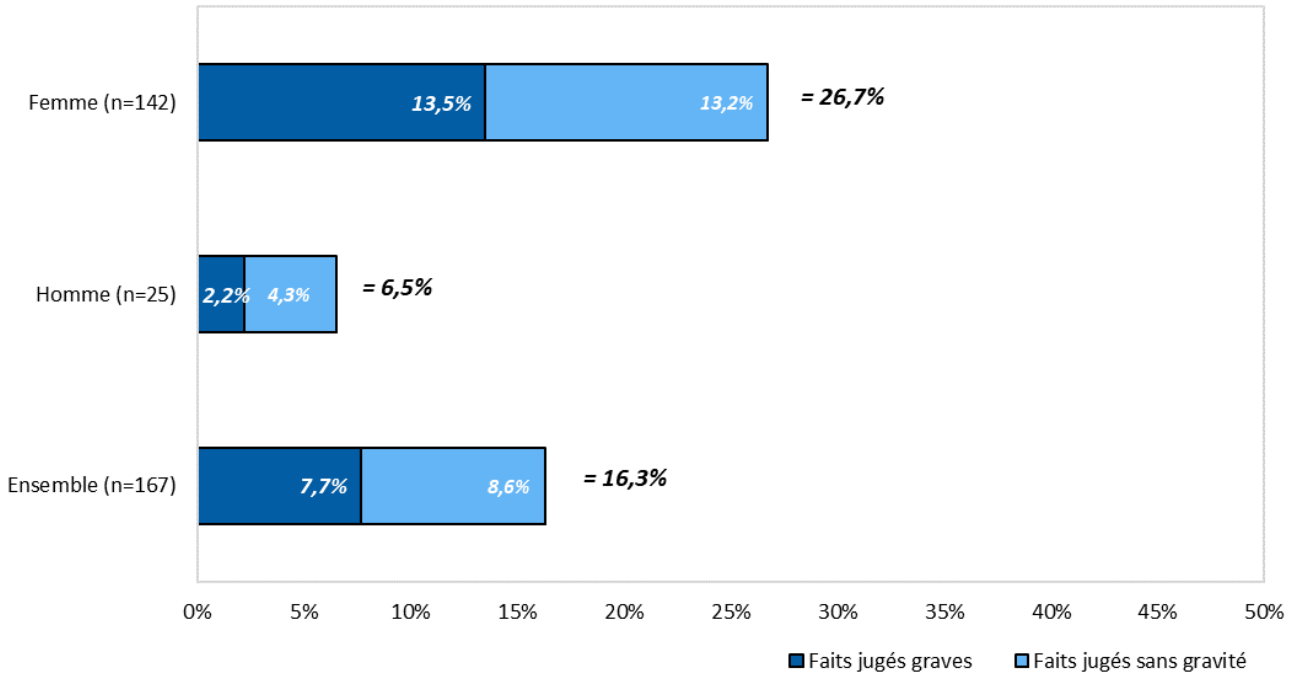
La différence entre les femmes et les hommes est aussi ici marquée, particulièrement si l'on se focalise sur les faits graves : **18 % des étudiantes** (soit 113 répondantes) rapportent des situations ayant une dimension sexuelle (contre 7,3 % des étudiants, 47 répondants) et parmi elles 9,5 % les jugent graves (*vs* 1,8 % des étudiants). De même, **au sein du personnel, les femmes sont 26,7 %** à déclarer des violences sexuelles (142 répondantes), contre 6,5 % des hommes (25 répondants) ; là aussi, la moitié des victimes féminines estiment ces faits graves (13,5 %), ce qui est très rare chez les hommes (2,2 %) (Figures 15 et 16).

Figure 15. Déclaration par les étudiant·es de situations ayant une dimension sexuelle, selon le sexe (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Figure 16. Déclaration par les membres du personnel de situations ayant une dimension sexuelle, selon le sexe (%)



Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Concernant **le niveau des violences sexuelles déclarées par les femmes salariées, le taux de déclaration à l'UGE (26,7 % des femmes) est proche de la moyenne de l'échantillon Acadiscri/Estrades** (26,1 %). Les **écarts entre établissements sont importants**, oscillant entre 16,2 % et 29 %. Les **différences entre universités** sont également élevées **pour les étudiant·es** (taux de déclaration entre 18 % et 29 %), mais **ici l'UGE enregistre le taux le moins élevé de violences sexuelles déclarées parmi les établissements enquêtés en 2024** (18%, pour une moyenne de 22,3 %).

Pour évaluer de manière plus précise les différentes formes de violences sexuelles vécues dans le cadre universitaire, l'enquête invitait les personnes à s'exprimer sur dix situations spécifiques. **Trois catégories de violences sexuelles ont été construites ex-post à partir de ces dix items : le sexisme sexualisé, le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et viols**. Nous les analyserons de manière détaillée ci-dessous.

4.3. Les situations sexistes sexualisées

Quatre des items proposés renvoient à ce que nous avons appelé **un sexisme sexualisé**. Il s'agit de **situations, souvent ordinaires, d'invitations, de gestes ou de regards déplacés ayant une dimension sexuelle :**

- Propositions sexuelles sous couvert d'humour
- Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous
- Regards lubriques, libidineux, être déshabillé·e du regard
- Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires)

Lorsqu'ils se répètent dans le temps, qu'ils relèvent du même auteur ou d'auteurs différents, ces comportements sexistes sexualisés peuvent constituer une situation de harcèlement sexuel au sens du

droit[16], ce qui fera l'objet de la section suivante (4.4.). La quatrième situation (voyeurisme ou exhibitionnisme) est un délit à part entière pour lequel les sanctions prévues par l'article 222-32 du Code pénal sont un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.

Depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur, **les étudiantes sont 2,5 fois plus nombreuses que leurs pairs masculins à déclarer avoir vécu des situations sexistes sexualisées : 15,8 % des étudiantes en rapportent** (soit 104 répondantes), contre 6,1% des étudiants (39 répondants).

Les femmes salariées sont plus touchées encore par les violences sexuelles que les étudiantes, avec, là aussi, des écarts selon le sexe marqués au sein du personnel. Ainsi 25,6% du personnel féminin déclare au moins une situation sexiste sexualisée (135 répondantes), contre 5,2% des hommes (21 répondants) (Tableau 7).

Si l'on entre dans le détail des faits rapportés, on constate que certaines situations sont très rares, comme le fait d'être exposée à un voyeur/un exhibitionniste (0,3 % des étudiantes, 1,4 % des salariées). D'autres **faits sont plus fréquents, particulièrement du côté du personnel**, telles que les **propositions sexuelles sous couvert d'humour** (10,7 % des étudiantes, 14,1 % des salariées) ou **les regards ayant une dimension sexuelle** (8,8 % des étudiantes et surtout 16,6 % des salariées). Les allusions ou gestes sexuels sont aussi présents dans le contexte universitaire, mais dans une moindre mesure, touchant 5,9 % des femmes de la population étudiante et 9,4 % au sein du personnel.

Tableau 7. Déclaration par les étudiant·es et par les membres du personnel de situations sexistes sexualisées, selon le sexe (%)

Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous été confronté·e à…	Étudiant·es (%)				Personnel (%)			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	% pondéré	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*
Propositions sexuelles sous couvert d'humour	10,7	72	4	25	14,1	75	3,9	16
Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous	5,9	44	2,5	19	9,4	46	3	12
Regards lubriques, libidineux, être déshabillé·e du regard	8,8	67	0,9	8	16,6	93	2,4	11
Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires)	0,3	3	0,3	2	1,4	10	0,6	2
Au moins une situation sexiste sexualisée	**15,8**	**104**	**6,1**	**39**	**25,6**	**135**	**5,2**	**21**
Au moins une situation sexiste sexualisée jugée grave	**8,1**	**52**	**1,6**	**10**	**12,7**	**64**	**1,9**	**8**

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

[16] Tel que défini par le droit, le harcèlement sexuel renvoie au « 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 ».

Les situations sexistes sexualisées sont beaucoup plus souvent jugées graves par les femmes, comparativement à leurs pairs masculins : si la moitié des étudiantes et des salariées ayant été victimes de tels faits les considèrent comme graves (soit 8,1 % des étudiantes et 12,7 % des salariées), c'est rarement le cas des hommes, qui sont moins de 2 % à estimer graves les faits vécus.

* * *

Les témoignages d'étudiantes et de salariées sont nombreux à évoquer des regards, des propos et des comportements de la part de camarades/collègues masculins ou d'hommes en position d'autorité, **qui les réduisent à des objets sexuels, parfois de manière particulièrement insultante :**

> « "Tu es une fille première de classe, tu suces forcément bien". "C'est sûr, t'es une petite salope". » (Étudiante)
>
> « Lors d'une formation, le formateur (avec qui je travaille par ailleurs) répétait sans arrêt devant le groupe ma nationalité [nationalité d'un pays d'Amérique latine] et était très tactile (m'attrapait le bras, et l'épaule, m'a forcée à le regarder dans les yeux lors d'un exercice...) » (Doctorante)
>
> « Un collègue titulaire s'est posté à la porte de mon bureau et m'a dit qu'il serait d'accord pour me faire un massage, que s'il était plus jeune, il serait à mes pieds et que les tresses que je m'étais faites étaient pour ressembler à une petite fille. » (Doctorante)
>
> « Être scrutée tous les matins et avoir des remarques sur ma tenue vestimentaire du jour, "ah très sexy aujourd'hui" ou "je ne savais pas qu'on avait des mannequins dans le service" ou "tu as un rendez-vous galant après le boulot" ou "ah tu as laissé tes cheveux naturels aujourd'hui ? J'aime moins, ça ne te va pas trop..." » (Femme BIATSS)
>
> « Je travaille en collaboration avec des hommes plus âgés : entre eux ils parlent de moi et me sexualisent, certains me rapportent en public les propos échangés. J'ai dû subir des propositions sexuelles en réunion, des propos sexualisant sur les femmes, des remarques appuyés sur mon apparence. Quand je réagis, on me renvoie que c'est de l'humour, que je suis fragile et trop jeune pour comprendre. » (Femme BIATSS)
>
> « Un collègue avait des remarques déplacées à mon encontre , "beau décolleté", "humm"… » (Femme BIATSS)
>
> « Un enseignant ayant proposé de coucher avec moi. » (Femme BIATSS)
>
> « Supérieur hiérarchique qui alternait entre des avances lourdes sous couvert d'humour et des réprimandes. » (Femme BIATSS)
>
> « Mimer un acte sexuel (sodomie) derrière moi pour faire rire les collègues. » (Femme BIATSS)
>
> « Il y en a tellement, c'est le quotidien: humour déplacé, blague libidineuse, propositions, etc... » (Femme BIATSS)
>
> « En restauration collective, [deux salariés] sur la place des femmes, qu'elles n'étaient bonnes qu'à ouvrir les jambes... etc... » (Femme BIATSS)
>
> « Gestes mimant l'acte de masturbation masculine lors d'un événement organisé par l'établissement. » (Femme BIATSS)
>
> « Un PRAG titulaire âgé, lorsque j'étais ATER, a fait des blagues à connotations sexuelles et sexistes lorsque je lui demandais de l'aide pour un problème technique dans un cours avec les étudiant·es (problème pour faire marcher le vidéo-projecteur). Il m'a demandé ensuite de lui donner mon mail. Je lui ai donné car j'ai cru très naïvement que c'était pour des questions syndicales (cette naïveté peut paraître absurde mais c'est vraiment la vérité). Et il m'a envoyé une vidéo extrêmement choquante sous-entendant que les femmes faisaient exprès de demander de l'aide pour les choses "techniques" afin d'obtenir des faveurs sexuelles, je me suis sentie très humiliée. J'en ai parlé aux collègues qui ont été compréhensifs mais n'ont rien dit à la direction et ont dit que c'était une habitude chez cette personne. J'ai été choquée par le manque de considération de ces actes, surtout pour les étudiantes qu'il avait en cours. Je n'ai pas osé aller plus loin car j'étais ATER et je cherchais un poste. » (Enseignante-chercheuse)

« Être suivie de regards insistants pendant des réunions ou des conférences. » (Enseignante-chercheuse)

« Blague graveleuse et insistante en présente d'un autre homme que ça faisait rire » (Enseignante-chercheuse)

4.4. Le harcèlement sexuel

Le questionnaire incluait également des situations relevant clairement du harcèlement sexuel :

- Pressions ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »
- Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré votre refus
- Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées (par affichage, SMS, mail, sur les réseaux sociaux)

Les situations de harcèlement sexuel à l'université de Gustave-Eiffel concernent une petite proportion de personnes à l'université : 2,3 % des étudiant·es et 3,5 % des membres du personnel. Des écarts marqués existent aussi selon le sexe pour ce type de faits : 4,7 % des étudiantes rapportent du harcèlement sexuel, contre 0,6 % des étudiants ; et 5,2 % des salariées, contre 2 % de leurs pairs masculins (Tableau 8). Chez les femmes comme les hommes, ce sont les propositions sexuelles répétées qui sont les plus fréquentes (elles touchent 4,2 % des femmes, salariées comme étudiantes).

A noter que parmi les quelques personnes assignées hommes à la naissance qui ont déclaré des formes de harcèlement sexuel dans l'enquête, plusieurs appartiennent **aux minorités LGBTQIA** : c'est le cas de **3 étudiants sur les 5** ayant déclaré ce type de faits, et de **2 salariés sur 8**. Les violences sexuelles que vivent spécifiquement les minorités LGBTQIA seront analysées dans la section 6.2.

Par ailleurs, on relève que plus de trois quarts des femmes victimes estiment que les situations qu'elles ont vécues étaient graves (3,5 % des étudiantes et 4,6 % des salariées), **tandis que c'est très rare chez les hommes** (0,4 % des étudiants et 0,5 % des salariés).

Tableau 8. Déclaration par les étudiant·es et par les membres du personnel de harcèlement sexuel (%), selon le sexe

Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous été confronté·e à…	Étudiant·es (%)				Personnel (%)			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	% pondéré	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*
Pressions ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »	1,4	12	0,1	1	2,1	14	0,3	1
Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré votre refus	4,2	26	0,3	3	4,2	22	1,3	6
Des photos/vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées (par affichage, SMS, mail, sur les réseaux sociaux)	0,5	1	0,2	1	0,1	1	0,3	1
Au moins une situation de harcèlement sexuel	**4,7**	**30**	**0,6**	**5**	**5,2**	**28**	**2**	**8**
Au moins une situation de harcèlement sexuel jugée grave	**3,5**	**23**	**0,4**	**3**	**4,6**	**23**	**0,5**	**3**

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

* * *

Une partie des récits de harcèlement sexuel font état de **situations mettant en cause les pairs (camarades ou collègues)**, certaines pouvant avoir des répercussions sur le travail :

> « C'était l'année dernière, un étudiant que je connaissais du lycée et qui m'avait déjà fait des avances (que j'ai refusées) a recommencé à essayer de me draguer lourdement malgré mon refus. Il m'a offert de force une rose pour la Saint Valentin, me traitait comme une enfant. Après une conférence sur le harcèlement sexuel dans les stages, je suis allée le voir et lui ait dit ce qu'il m'avait fait. Depuis je n'ai plus de contact avec lui même s'il est dans la même licence (au même niveau) que moi. Je pense juste que c'est de la naïveté de sa part, je lui ai expliqué que plusieurs de ses comportements étaient inappropriés et j'ose espérer qu'il a agi en conséquence. » (Étudiante)

> « Lors du week-end d'intégration, un troisième année et un étudiant en master ont été extrêmement insistants (que ça soit dans leurs gestes ou leurs regards). Ils se collaient beaucoup à moi lors des soirées, même si des amies essayaient de les écarter. » (Étudiante)

> « C'était lors d'une soirée chez moi, j'avais trop bu et j'ai dormi avec un garçon qui a insisté. » (Étudiante)

> « Harcèlement sexuel : demandes répétées pour avoir des relations sexuelles alors que je refusais à chaque fois, propos/blagues sexistes en public sur mes tenues et insultes : exemple "t'es habillée comme une pute" parce que j'ai mis une jupe. Intimidation par la façon d'être, des regards fixes et oppressants. Je n'ai pas été la seule femme qu'il a harcelée, intimidée, certaines ont été agressées sexuellement. » (Étudiante)

> « Drague masquée déplacée d'un collègue plus âgé. Rien de grave, comportement simplement déplacé. J'évite de me retrouver seule en sa compagnie. Mes collègues sont informées et font en sorte que cela n'arrive pas. Je ne me sens néanmoins pas en danger, les situations sont simplement malaisantes lorsqu'il me complimente ou autre. » (Femme BIATSS)

> « Au début de ma carrière dans une autre université, il y a plus de 15 ans, j'avais un collègue qui intervenait dans la structure, mais relevait d'une autre administration. Il était très insistant avec moi et faisait beaucoup d'allusions sexuelles comme "tu ne peux pas imaginer le nombre de fois où j'ai fait l'amour dans des bureaux". J'avais une collègue qui me croyait à moitié, car elle connaissait bien ce collègue. Un jour, elle s'est cachée, car il y avait des bureaux qui communiquaient, donc elle a entendu les propos qu'il me tenait sur mon physique et sur ce qu'il avait envie de faire avec moi. Elle est sortie de là en me disant : "ah oui quand même ! Je n'aurai pas imaginé une chose pareille". J'ai eu une réaction étrange à tout cela, je faisais comme si je ne comprenais pas où il venait en venir. J'étais tellement mal à l'aise que je n'arrivais pas à dire stop. Cela a fait monter la pression, il croyait que je me moquais de lui, il était furieux et est allé voir ma cheffe pour se plaindre de mon comportement. Il lui a dit que je le harcelais de demandes de travaux divers. Ma cheffe était furieuse contre moi, mais je n'ai été capable que de lui dire "c'est n'importe quoi, je ne le harcèle pas du tout". Comme ma cheffe m'appréciait beaucoup par ailleurs, cela n'a pas eu d'effets sur le long terme pour mon travail. Le collègue en question a fini par arrêter tout seul, il a su que j'étais en couple, puis il a appris la naissance de mon premier enfant. Nos relations sont devenues normales. » (Femme BIATSS)

> « [L'homme] […] se mettait à côté de moi (collé à moi) et n'arrêtait pas de tripoter mes affaires en me touchant à chaque fois au passage (pas forcément en visant les seins et les fesses). Un jour il m'a mis la main sur la bouche pour que j'arrête de parler dans une réunion ou je n'allais pas dans son sens, je suis partie de réunion : une collègue m'a dit "d'arrêter de faire l'enfant" et de revenir. J'ai fait appel à mon supérieur hiérarchique qui a fait semblant de me soutenir et en fait non. Je me suis retrouvée en réunion seule avec lui (il est venu dans mon bureau) pendant que les autres prévus à la réunion étaient tous au téléphone, je m'étais dit qu'au moins j'avais mes collègues de bureau donc il n'oserait rien faire, mes collègues de bureau ont tous prétexté un autre truc et sont allé·es voir ailleurs. Et ça n'a pas arrêté jusqu'à ce que le projet se termine heureusement rapidement. Quand on m'a annoncé que j'allais retravailler avec lui, j'ai démissionné. Je n'ai pas vu de côté harcèlement sexuel sur le coup, parce que ça pouvait paraitre plus ou moins accidentel et qu'il me touchait plus les bras et les mains, et qu'on m'a dit que la personne avait des problèmes [de santé], mais mon supérieur hiérarchique quand je suis allée dire ce qu'il se passait m'a dit "je sais qu'il est comme ça, pourtant avec le Metoo il devrait faire attention". Donc lui a fait le lien

tout de suite. Et après avoir fait des formations aux VSS avec les définitions et les exemples, je pense que c'était du harcèlement sexuel. » (Femme BIATSS)

Dans d'autres verbatims, **émanant majoritairement des membres du personnel, sont mis en cause des hommes dans des positions de pouvoir :** des enseignants ou des professionnels en stage pour les étudiantes, des supérieurs hiérarchiques ou des collègues titulaires et plus gradés pour les femmes salariées. Chez les salariées, **plusieurs récits évoquent des faits intervenus en début de carrière ou au moment du doctorat :**

« Harcèlement sexuel d'un collègue sur le lieu de travail (contrat d'apprentissage). » (Étudiante)

« Lorsque j'étais doctorante et que je postulais à des postes de MCF, un PR d'une université dans laquelle j'avais postulé m'a fait des avances et m'a téléphoné plusieurs fois chez moi. » (Enseignante-chercheuse)

« J'ai été harcelée sexuellement, collée contre l'imprimante de dos avec la personne contre moi me susurrant des propos salaces à l'oreille. J'en ai informé le directeur de [structure] à l'époque. Résultat, j'ai perdu des heures de travail car l'homme me harcelant était responsable [type de responsabilités] et le directeur de [structure] de façon très paternaliste m'a plus ou moins dit que ça n'était pas important. » (Enseignante-chercheuse)

« J'ai dû changer de directeur de thèse et d'université au bout de 4 ans suite à des gestes déplacés et une "déclaration d'amour". J'ai dû et j'ai pu fuir du bureau. Je n'ai jamais revu ce directeur. J'ai eu la chance que le directeur de l'école doctorale me croie et accepte que je rejoigne une autre université où j'étais déjà ATER (4e année de thèse) et où j'avais fait mes preuves. » (Enseignante-chercheuse)

« [Un titulaire] m'a convoquée dans son bureau, quand je suis arrivée il a fermé la porte et a dit que ça n'allait pas être professionnel. Il m'a reproché de bien m'entendre avec d'autres personnes mais pas avec lui, avant de me faire comprendre que si je refusais de passer du temps avec lui, il irait dire à mes encadrants que je suis mal intégrée dans le laboratoire. » (Enseignante-chercheuse)

« Lors de réunions, un professeur me regardait de façon déplacée et cherchait à mettre son corps au contact du mien. Puis a suggéré que je vienne présenter mes travaux dans son séminaire. » (Enseignante-chercheuse)

« Collègue supérieur hiérarchique qui insiste pour systématiquement "faire la bise" quand on le croise et étreint la collègue au passage. » (Enseignante-chercheuse)

Dans un des verbatims, est décrite une **situation d'omerta et d'impunité concernant le harcèlement sexuel exercé par des enseignants-chercheurs titulaires sur des étudiantes**, avec des conséquences négatives pour la personne enquêtée, qui a cherché à dénoncer ces faits :

« J'ai entendu des témoignages d'invitations sexuelles non désirées, notamment d'étudiantes […] J'ai parlé publiquement. […] Certains agissements continuent. On me dit d'être patiente, de ne pas me mettre en difficulté. J'ai l'impression que le fait d'avoir été lanceuse d'alerte et solidaire avec des étudiantes entraine une prise de distance de beaucoup de collègues, notamment de [femmes] qui se sont tues pendant des années et qui vivent mal la déferlante Metoo. Elles ont intériorisé le sexisme, elles ont peur et elles ont raison. » (Enseignante-chercheuse)

4.5. Les agressions sexuelles et les viols

Le questionnaire permettait également d'identifier les situations d'agressions sexuelles et de viols, à travers plusieurs items proposés aux répondant·es :

- Coincé·e pour vous embrasser
- Attouchement des seins ou des fesses
- On a touché votre sexe
- On vous a forcé·e à toucher le sexe d'une autre personne
- On vous a forcé·e à faire une fellation
- On a tenté de pénétrer votre vagin ou votre anus avec le sexe, les doigts ou un objet
- On a pénétré votre vagin ou votre anus avec le sexe, les doigts ou un objet
- Autres actes sexuels forcés

Une petite proportion de personnes déclare des agressions sexuelles à l'université : 2,8 % des étudiant·es et 2,5 % des membres du personnel. Il s'agit surtout de femmes salariées (4,1 %), d'étudiantes (3,5 %), et dans une moindre mesure d'étudiants (2,3 %), les hommes du personnel étant quant à eux très peu concernés (0,9 %).

Parmi ces agressions sexuelles, **la plus fréquente est l'attouchement des seins ou des fesses, particulièrement parmi les étudiantes (2,8 %), les étudiants (1,6 %) et les salariées (1,7 %)**, alors que chez les hommes du personnel le fait est très rare (0,2 %) et n'est pas plus fréquent que les autres actes sexuels imposés (0,2 %) (Tableau 9). **Les situations de baisers forcés concernent surtout les femmes salariées** : **2,9 %** en rapportent (contre 0,4 % des étudiantes, 0,1 % des étudiants et 0,7 % des salariés). Les autres actes sexuels forcés, plus rares, touchent moins de 1 %, voire moins de 0,5 % des personnes.

Dans la population étudiante, une petite proportion d'hommes (2,3 %, soit 18 répondants) est concernée par les agressions sexuelles, notamment par les attouchements des seins ou des fesses (1,6 %). Mais il faut noter que **seulement 0,7 % de ces étudiants (soit 5 répondants) jugent graves les situations rencontrées**.

Par ailleurs, parmi ces 18 étudiants ayant rapporté des actes d'agression sexuelle, toutes formes confondues, **5 appartiennent aux minorités LGBTQIA**. Comme on le verra dans la section consacrée plus bas à la LGBTQIA-phobie (section 6), les minorités sexuelles et de genre sont sur-représentées parmi les victimes de violences sexuelles.

Les personnes qui rapportent de tels actes ont pour partie vécu des actés répétés. Sur les 18 étudiantes de l'échantillon ayant déclaré avoir subi des attouchements des seins ou des fesses, 6 répondantes ont vécu ces situations deux fois ou plus ; il en est de même pour leurs pairs masculins (7 hommes sur 13 rapportent que cela leur est arrivé deux fois ou plus). Le même constat peut être fait concernant le personnel : sur les 12 femmes salariées rapportant des attouchements des seins ou des fesses, 6 disent l'avoir vécu deux fois ou plus ; et parmi les 2 hommes victimes, un fait référence à une situation qui s'est produite plusieurs fois.

Tableau 9. Déclaration par les étudiant·es et par les membres du personnel d'agressions sexuelles ou viols (%), selon le sexe

Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous été confronté·e à…	Étudiant·es (%)				Personnel (%)			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	% pondéré	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*
Coincé·e pour vous embrasser	0,4	4	0,1	1	2,9	19	0,7	2
Attouchement des seins ou des fesses	2,8	18	1,6	13	1,7	12	0,2	2
Autres actes sexuels imposés contre votre volonté, dont :	0,7	3	0,5	4	1,3	9	0,2	2
On a touché votre sexe	*0,1*	*1*	*0,1*	*1*	*0,6*	*3*	*0,2*	*2*
On vous a forcé·e à toucher le sexe d'une autre personne	*0*	*0*	*0,1*	*1*	*0,6*	*3*	*0,1*	*1*
On vous a forcé·e à faire une fellation	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
On a tenté de pénétrer votre vagin ou votre anus avec le sexe, les doigts ou un objet	*0,5*	*1*	*0*	*0*	*0,4*	*2*	*0*	*0*
On a pénétré votre vagin ou votre anus avec le sexe, les doigts ou un objet	*0*	*0*	*0*	*0*	*0,8*	*2*	*0*	*0*
Autres actes sexuels forcés	*0*	*0*	*0,2*	*1*	*0,2*	*1*	*0,1*	*1*
Au moins une situation d'agression sexuelle ou de viol	**3,5**	**21**	**2,3**	**18**	**4,1**	**26**	**0,9**	**4**
Au moins une situation d'agression sexuelle ou de viol jugée grave	**3,2**	**19**	**0,7**	**5**	**3,6**	**21**	**0,2**	**2**

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

* * *

Certains des récits recueillis via le questionnaire n'évoquent pas d'agressions sexuelles, mais plutôt **un enfermement dans un vestiaire ou un bureau qui suscite la peur de ce type d'agression** chez les femmes concernées, avec, pour l'une d'elle, un homme la déshabillant pour voir sa poitrine :

> « Il y avait une seule pièce vestiaire, comme j'étais la seule femme de l'équipe, je devais attendre que les membres masculins aient fini et sortent du vestiaire pour y accéder. Une fois, croyant que le vestiaire était vide, je me suis retrouvée avec un collègue masculin à l'intérieur pendant qu'un autre fermait la porte du vestiaire… pour plaisanter... » (Femme BIATSS)

> « Invitée dans un bureau pour un rendez-vous professionnel en fin de journée, mon interlocuteur a verrouillé la porte. » (Femme BIATSS)

> « Pendant ma thèse, après un pot professionnel, je me suis retrouvée seule dans un bureau avec deux collègues masculins dont l'un a soulevé mon pull-over pour découvrir ma poitrine. » (Enseignante-chercheuse)

En dehors d'un viol commis sur une répondante par une personne extérieure à l'université rencontrée sur un terrain d'enquête, les verbatims relatifs à des agressions sexuelles évoquent pour la plupart un

rapprochement forcé des corps (le fait de se retrouver « collée » à un homme et « coincée ») ainsi que des **baisers imposés** (ou des tentatives), de la part de pairs ou d'hommes en position d'autorité :

> « Lorsque j'étais en couple avec mon copain de l'époque, l'un de mes amis, à l'époque, assez proche, que j'avais rencontré pendant notre toute première semaine en études supérieures, a commencé à me faire des avances. Au début, il abordait cela un peu comme un jeu. [La rupture avec sa petite amie] l'a rendu d'autant plus insistant, au point où, à la longue, mon petit ami a fini par s'en mêler, et s'est fait insulter. […] Malheureusement, cette situation a tout de même duré près d'un an environ. […] Un jour, lors d'un anniversaire d'un de nos amis en commun, qu'on a fêté au sein du campus universitaire, en fin d'après-midi, il a clairement profité de l'ambiance, et de mon côté détendu, pour se rapprocher psychologiquement et physiquement de moi. Il a rediscuté avec moi comme au début, quand tout allait bien entre nous, et je n'ai donc pas relevé tout de suite. Il a commencé à se coller à moi petit à petit, ce qui m'a rapidement mise mal à l'aise, et j'ai eu la mauvaise idée de m'éloigner pour souffler. J'ai un fort tempérament et du répondant pour à peu près tout, mais toute forme d'attouchements me paralyse sur place. Malheureusement, et évidemment, il m'a donc suivie, et j'étais dans l'incapacité de répondre. Il a fini par me bloquer dans un coin, et a commencé à se coller à moi avant de tenter de m'embrasser. J'ai été assez surprise de voir qu'il a fini par, de lui-même, me lâcher en voyant que j'étais en larmes. Il n'a, malgré tout, jamais prit la peine de s'excuser ni rien. » (Étudiante)
>
> « Attouchements lors des soirées. » (Étudiante)
>
> « Je travaillais en cantine, [un collègue] m'a coincée dans la chambre froide et a essayé de m'embrasser. » (Femme BIATSS)
>
> « Un de mes collègue venait très souvent dans mon bureau pour parler d'autres choses que le travail et au bout de quelques temps il s'est déclaré amoureux de moi. Malgré mon assurance que ce n'était pas réciproque, il a continué une forme de harcèlement, venant très souvent me déranger. Il a une fois essayé de m'embrasser de force. […] Lorsque j'ai été obligée de hausser le ton pour faire cesser ses agissements, il a alors adopté une nouvelle stratégie : pendant des mois voire des années, il ne m'a plus adressé la parole, avec un visage fermé en me croisant, des regards lourds et méprisants pendant les réunions, et des dénigrements auprès de mes collègues. » (Femme BIATSS)
>
> « Rdv dans un bureau, la personne se rapproche de plus en plus malgré le fait que je recule, jusqu'à me coincer contre un mur. (j'ai plein d'autres exemples malheureusement). » (Femme BIATSS)
>
> « A la suite d'un séminaire de recherche de mon établissement mais dans une autre ville, un collègue a proposé de m'emmener à l'arrêt de métro en voiture. Mais il s'est arrêté devant un cinéma, m'a entourée avec son bras sur l'épaule pour m'attirer vers lui, a essayé de m'embrasser et m'a proposé d'une voix doucereuse d'aller avec lui dans la salle de cinéma. Le simple fait que j'ai accepté d'être véhiculée par lui lui donnait apparemment des droits sur moi ... Je ne me souviens plus très bien comment j'ai réussi à sortir de la voiture et à m'enfuir. » (Femme BIATSS)
>
> « A la suite d'une énième avance à laquelle j'ai répondu sur le ton de l'humour, on m'a prise par la main fermement pour m'emmener dans une pièce à l'écart où j'ai été coincée et embrassée. » (Femme BIATSS)
>
> « En début de 4ème année de thèse, mon directeur qui se comportait souvent bizarrement (dépression, pleurs) me fait une pseudo "déclaration d'amour", la discussion est très courte, je pars récupérer mon manteau, il essaie de me bloquer le passage, mais je lui échappe sans problème, il m'a touché les épaules, le dos, la scène n'est pas vraiment violente. Je sais juste en sortant que ma thèse est foutue, que ma vie est foutue. Je questionne tout, mes compétences, ma légitimité, pourquoi j'ai eu une bourse. J'ai pu trouver un nouveau directeur dans la fac où j'étais [enseignante], j'ai changé de discipline, le directeur de mon école doctorale a signé le papier pour le changement […]. Tout le monde m'a dit de ne pas ébruiter, que j'avais tout à perdre. J'ai soutenu 2 ans plus tard dans une autre fac et une autre discipline. Miraculeusement, je suis MCF... Au moment des faits ou quand cela vous a été rapporté, quelle a été votre réaction ? J'AI FUI ! […] J'ai pu sortir du bureau, même s'il me coupait le passage et essayait de m'embrasser. Ma réaction : la fuite, puis […] j'ai lu des témoignages, je savais que je devais respecter l'omerta, ma boss, en tant [qu'enseignante] dans une autre fac, m'a aidée en me faisant changer de discipline et de fac. » (Enseignante-chercheuse)

5. L'expérience du classisme

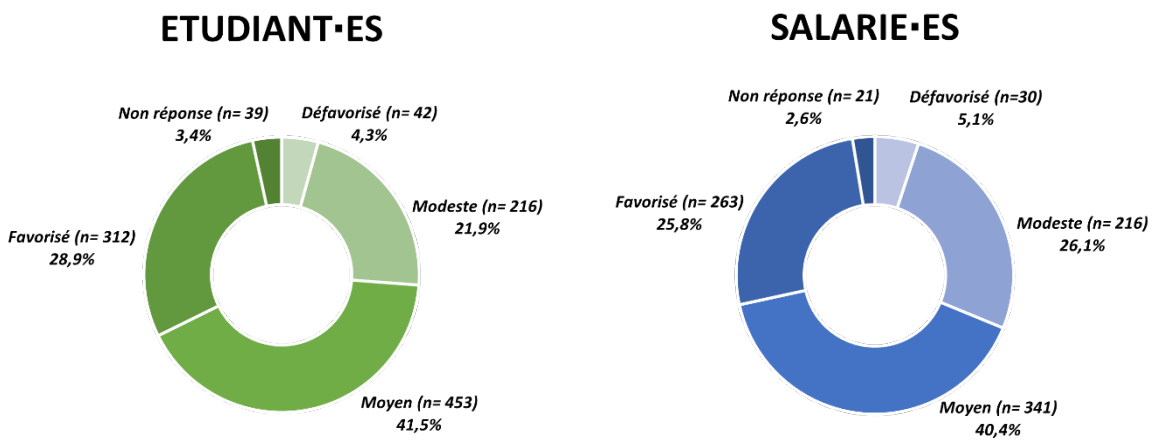
5.1. Les origines sociales déclarées par les étudiant·es et le personnel de l'université

L'enquête ACADISCRI s'intéresse également aux traitements discriminatoires liés à la classe sociale d'origine. Dans le questionnaire, la question relative aux motifs de traitements inégalitaires incluait le « lieu de résidence et l'origine sociale ». Les origines sociales des répondant·es ont été saisies dans l'enquête à partir de plusieurs questions. Nous retenons ici celle qui correspond à un indicateur subjectif de la classe sociale d'origine. Les personnes étaient invitées à répondre à la question suivante : « *Si vous pensez aux conditions de vie de votre famille, quand vous étiez adolescent.e, vous diriez que vous venez d'un milieu… » (favorisé, moyen, modeste, défavorisé).* Cet indicateur a l'avantage d'être synthétique et de fournir une évaluation globale, qui tient compte du niveau social de la famille dans son ensemble. S'il apparait lié aux positions socioprofessionnelles des parents, les perceptions subjectives ici saisies tiennent également compte d'autres éléments de statut social que les seules professions exercées.

A l'image des moyennes observées à l'échelle des 8 établissements enquêtés en 2024, la population étudiante de l'Université Gustave-Eiffel se caractérise par **une proportion importante de personnes se déclarant issu d'un milieu social « moyen » (41,5%) et dans une moindre mesure « favorisé » (28,9%**). Mais les étudiant·es se disant d'origine modeste sont également nombreux·ses (21,9%). Quant aux **étudiant·es de milieu social « défavorisé », ils·elles constituent une toute petite minorité au sein de la population étudiante (4,3%)** (Figure15)..

Du côté du personnel, la répartition de la population est relativement proche de celle des étudiant·es du point de vue de l'origine sociale déclarée. Les salarié·es issu·es de milieux défavorisés socialement constituent là aussi une très petite proportion de la population (5,1%).

Figure 15. Milieu social déclaré par les enquêt·ées (%)

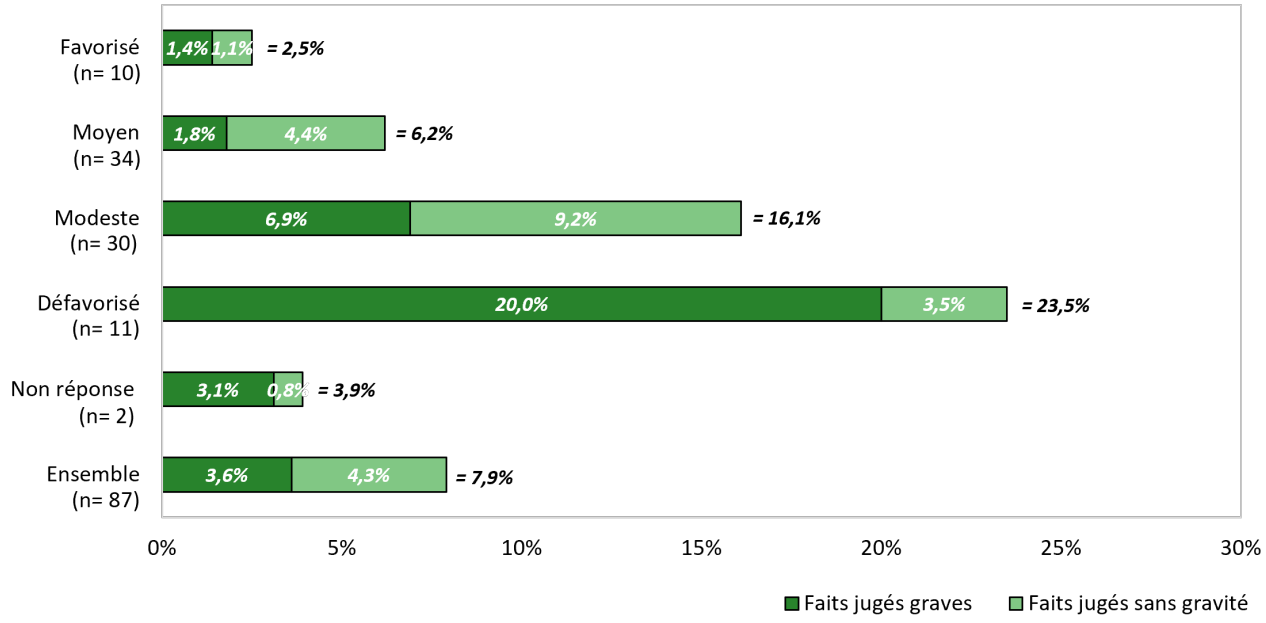


Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

5.2. Les traitements classistes

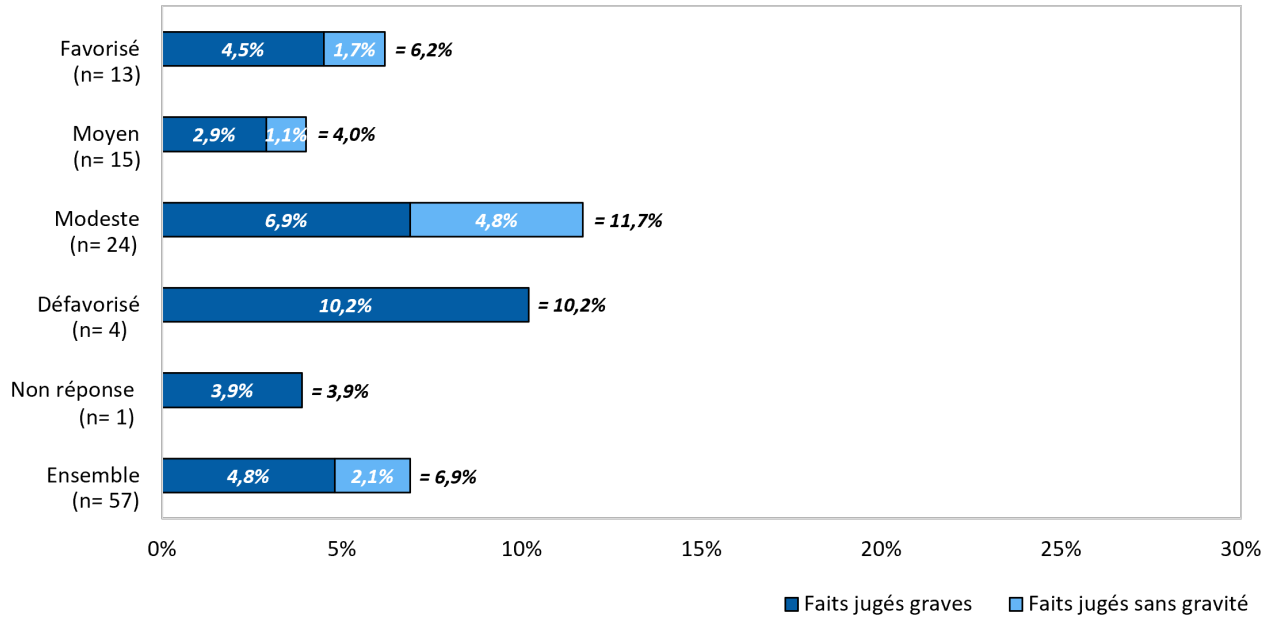
Les traitements classistes dans le cadre universitaire constituent une réalité pour une partie importante des **étudiant·es issus des milieux les plus populaires**.

Figure 16. Déclaration par les étudiant·es de traitements classistes selon le milieu social d'origine déclaré (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Figure 17. Déclaration par les salarié·es de traitements classistes selon le milieu social d'origine déclaré (%)



Champ : Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Parmi les étudiant·es se déclarant d'une origine sociale « défavorisée », un quart (23,5%) rapporte des comportements discriminatoires en lien avec cette origine sociale ou leur lieu de résidence (Figure 16), contre 2,5% des étudiant·es se disant d'un milieu social favorisé. De plus, **une personne sur cinq parmi ces étudiant·es estime que ces situations étaient graves** (20,0%).

Le personnel est moins concerné par les traitements discriminatoires liés à la classe sociale d'origine, puisque seulement environ 10% de celles et ceux qui se disent issu·es de milieux défavorisés en rapportent (Figure 17). Ce contraste entre étudiant·es et personnel invite à s'interroger sur les dynamiques spécifiques qui rendent les inégalités sociales plus visibles, ou plus vécues comme discriminantes, dans l'espace universitaire étudiant. Il convient toutefois de souligner que les croisements entre l'origine sociale et les expériences de classisme, tant chez les victimes de la population étudiante (n = 87) que du personnel (n = 57), reposent sur des effectifs faibles, le motif classiste étant peu déclaré dans l'ensemble. Ces résultats doivent donc être interprétés avec prudence.

* * *

L'enquête a permis de recueillir quelques témoignages d'expériences renvoyant clairement au classisme, émanant essentiellement d'étudiant·es.

Une première série de récits provient **d'étudiant·es passé·es par des classes préparatoires et des écoles sélectives** (école d'architecture par exemple). Les verbatims évoquent des formes de **mépris de classe et de distance sociale vis-à-vis des normes attendues** dans ces filières sélectives. Tant l'institution que les pairs participent de l'entretien de ces normes élitistes :

> « En école d'architecture, la pédagogie était différente en fonction de notre groupe, basé sur nos catégories sociales. (+ Pédagogie basée sur l'entraide entre étudiants, tutorats) ». (Étudiante issue d'un milieu social « moyen »).
>
> « 2eme année de prépa (PC) venant de milieux sociaux différent engendrant une non-conformité aux normes de la "haute" société je dirais » (Étudiant issu d'un milieu social « moyen »)
>
> « […] je parle du mépris social diffus, présent chez certains enseignants et élèves, qui correspond à l'arrivée dans une CPGE d'un très grand lycée parisien quand on vient de province avec une origine sociale plutôt nettement plus basse que la moyenne des personnes présentes. Il ne s'agit pas ici de harcèlement caractérisé avec des violences forcément directes ou très fortes, pour autant cela peut créer un climat négatif tout de même. » (Étudiante issue d'un milieu social « modeste »)

Dans d'autres cas, **c'est l'absence de prise en compte par le corps enseignant des difficultés matérielles** rencontrées lors du parcours d'études (liées à l'obligation de travailler et aux conditions de logement) qui est évoquée :

> « Je travaille en même temps que mes études… Ceci n'est pas pris en compte par les enseignants. De même je partage une chambre avec 2 autres personnes... Autrement dit, je n'ai pas de chambre pour étudier. C'est dur. Pour autant, je ne peux et ne veux pas le dire à l'équipe pédagogique. » (Étudiante issue d'un milieu social « modeste »)

Plusieurs témoignages d'étudiant·es font également apparaître une **expérience de classisme entremêlée de racisme**. Certain·es relatent en effet avoir été jugé·es ou traité·es différemment **en raison de leur couleur de peau, souvent associée à une origine sociale défavorisée (**indépendamment de leur situation réelle). Les extraits suivants illustrent la manière dont ces discriminations intersectionnelles, qui imbriquent le statut ethnoracial et la classe sociale (perçue), peuvent se manifester dans le vécu des étudiant·es :

« Un contexte ou une professeur m'a posé une question je n'étais pas à son dernier cours : elle m'a agressée verbalement en me disant "Vous n'avez pas votre place à l'université, c'est combien le spectacle ?", " Et puis quoi encore, vous allez envoyer votre grand frère me taper à la fin des cours c'est ça ?", "Vous allez dire que je suis raciste maintenant". Elle m'a humiliée devant toute la classe en rigolant sur moi et en me rabaissant. » (Étudiante issue d'un milieu social « défavorisé »)

* * *

Parmi les salarié·es, il faut noter que c'est leur position socioprofessionnelle dans l'établissement, bien plus que leur origine sociale, qui constitue un motif important associé aux traitements inégalitaires rapportés. Cette position socioprofessionnelle est liée non seulement au statut (MCF ou PR, catégorie A/B/C, titulaires ou contractuel·les…), à la place dans la hiérarchie (position d'encadrement ou non, etc.), mais aussi à d'autres éléments de hiérarchisation (prestige différencié des métiers, des disciplines, des responsabilités occupées, ancienneté, etc.). Aussi les membres du personnel, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, sont-ils très nombreux à déclarer des faits liés à leur « position hiérarchique au sein de l'établissement » (29 % et 20,1 % pour les seuls faits graves). Au-delà des traitements discriminatoires à proprement parler, ces expériences négatives constituent donc une dimension importante du contexte professionnel à l'université.

6. L'expérience des LGBTQIAphobies

L'enquête Acadiscri vise aussi à analyser et mesurer les formes de LGBTQIA-phobies en contexte universitaire. Différentes questions permettaient d'identifier les minorités sexuelles et de genre parmi les répondant·es.

6.1. Circonscrire la population LGBTQIA

Concernant l'orientation sexuelle, **une part importante des étudiant·es rapporte une orientation sexuelle minoritaire (19,9 %), soit deux fois le taux concernant le personnel (9,3 %)**. C'est en particulier la proportion relativement élevée de personnes se déclarant bisexuelles qui singularisent la population étudiante : 14,2 % contre 3,6 % au sein du personnel, soit une proportion quatre fois plus élevée (Tableau 11). C'est également le cas des personnes se déclarant asexuelles — c'est-à-dire sans attirance sexuelle — bien que les effectifs soient beaucoup plus restreints (2,4 % chez les étudiant·es et 1,3 % chez les personnels). En revanche, les personnes homosexuelles sont légèrement plus représentées parmi les salarié·es que chez les étudiant·es (respectivement 4,5 % et 3,3 %). Ces chiffres témoignent d'un basculement générationnel notable : les étudiant·es se disent beaucoup plus souvent bisexuel·les qu'auparavant, ce qui modifie non seulement l'ampleur mais aussi la structure de la population des minorités sexuelles entre les étudiant·es et le personnel. Ces déclarations ne recouvrent cependant pas nécessairement des pratiques sexuelles effectives ni des orientations sexuelles définitives. Par ailleurs, les étudiant·es homosexuel·les sont un peu moins nombreux·ses à UGE que dans les autres universités de l'enquête.

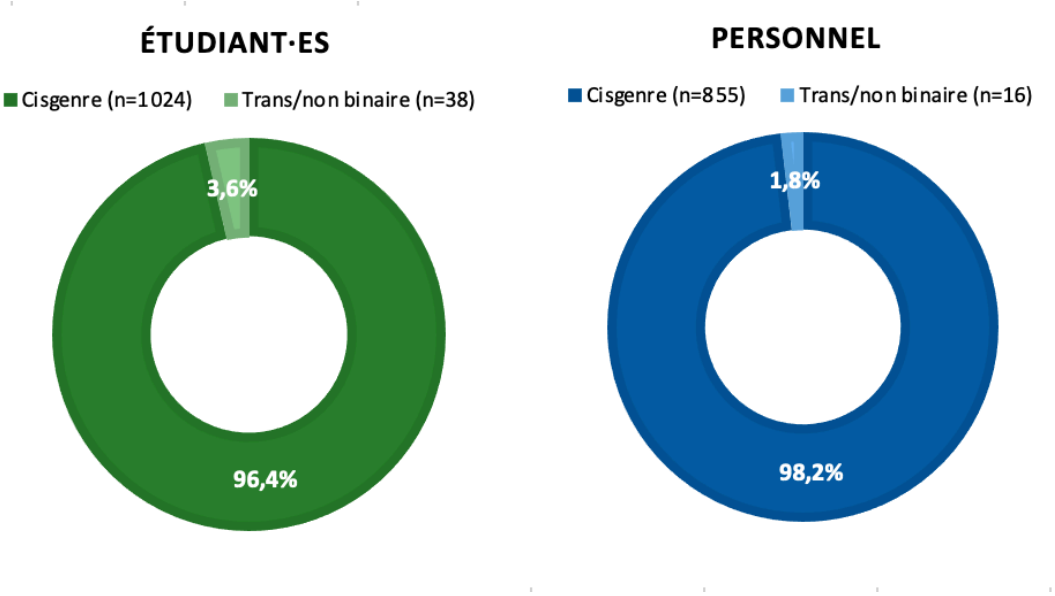
Tableau 11 : Orientations sexuelles déclarées par les étudiant·es et le personnel

Actuellement, concernant votre orientation sexuelle, vous vous diriez…	**Étudiant·es**		**Personnel**	
	% pondéré	***Eff. non pondéré***	***% pondéré***	***Eff. non pondéré***
Hétérosexuel·le	70,2	745	85,6	746
Minorités sexuelles ensemble	19,9	211	9,3	81
Homosexuel·le (gay, lesbienne…)	*3,3*	*35*	*4,5*	*39*
Bisexuel·le	*14,2*	*151*	*3,6*	*31*
Asexuel·le	*2,4*	*25*	*1,3*	*11*
Sans réponse (ne sait pas, refus de répondre, autre, non renseigné)	10	106	5,1	44
Total	100	1062	100	871

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Concernant l'identité de genre, nous avons construit une variable « Minorité trans et non binaires », regroupant les répondant·es qui déclarent, à partir de différentes questions : se définir « neutre, non binaire », « homme transgenre » ou « femme transgenre » (à la question « Comment vous définissez vous ? ») ; un sexe à l'état civil à la naissance différent de l'identité de genre déclarée ; vouloir changer de sexe à l'état civil (ou l'avoir demandé). Les minorités trans et non binaires **représentent 3,6 % des étudiant·es (38 répondant·es), soit une proportion deux fois supérieure à celle observée au sein du personnel (1,8 %, soit 16 répondant·es)** (Figure 18).

Figure 18 : Identités de genre au sein des étudiant·es et du personnel de l'Université Gustave-Eiffel (%)

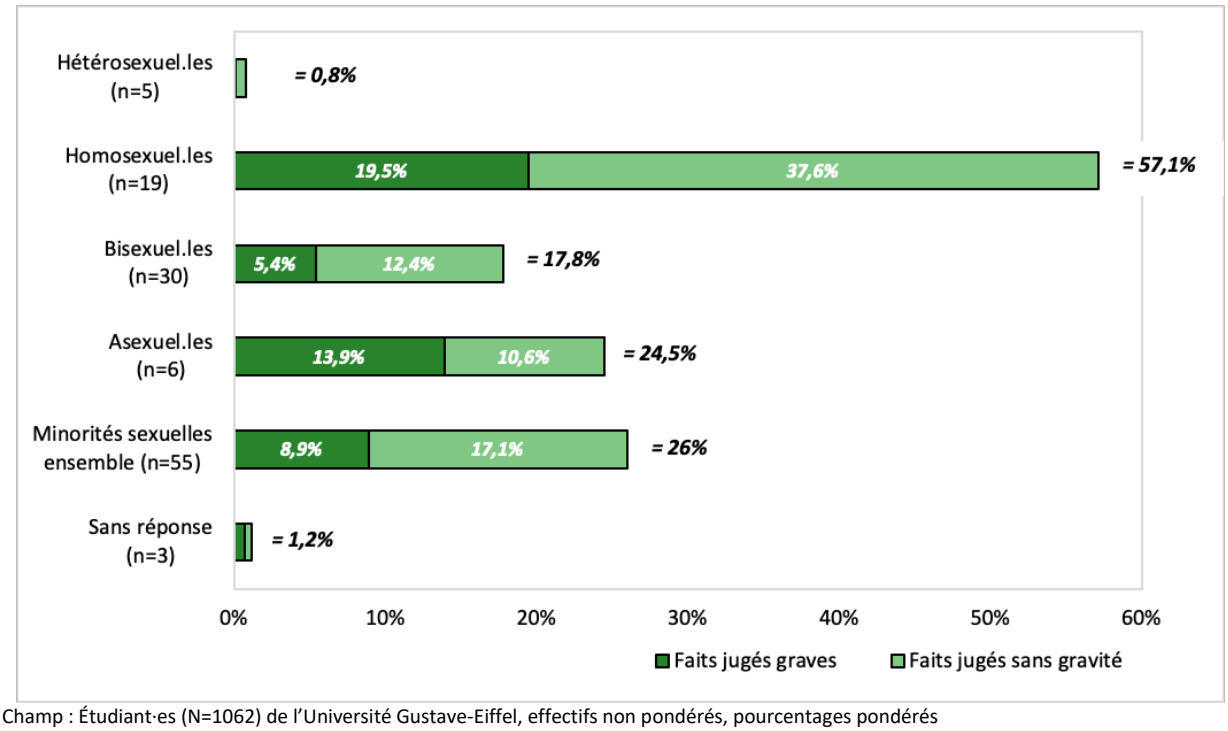


Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

6.2. Les traitements discriminatoires envers les minorités LGBTQIA

Les expériences déclarées par les personnes des minorités LGBTQIA montrent des traitements discriminatoires assez fréquents dans le cadre universitaire. Si les effectifs de la population étudiante permettent de comparer les traitements inégalitaires subis en fonction du type d'orientation sexuelle — homosexualité, bisexualité et asexualité — (Figure 19), ce n'est pas le cas pour la population salariée, pour laquelle seule une comparaison entre minorités sexuelles et majoritaires (à savoir les hétérosexuel·les) est possible compte tenu des effectifs (Figure 21). Ces données apportent néanmoins des résultats éclairants sur la manière dont l'orientation sexuelle minoritaire favorise la déclaration de traitements inégalitaires spécifiques.

Figure 19. Déclarations de traitements discriminatoires en raison de l'orientation sexuelle par les étudiant·es (%)

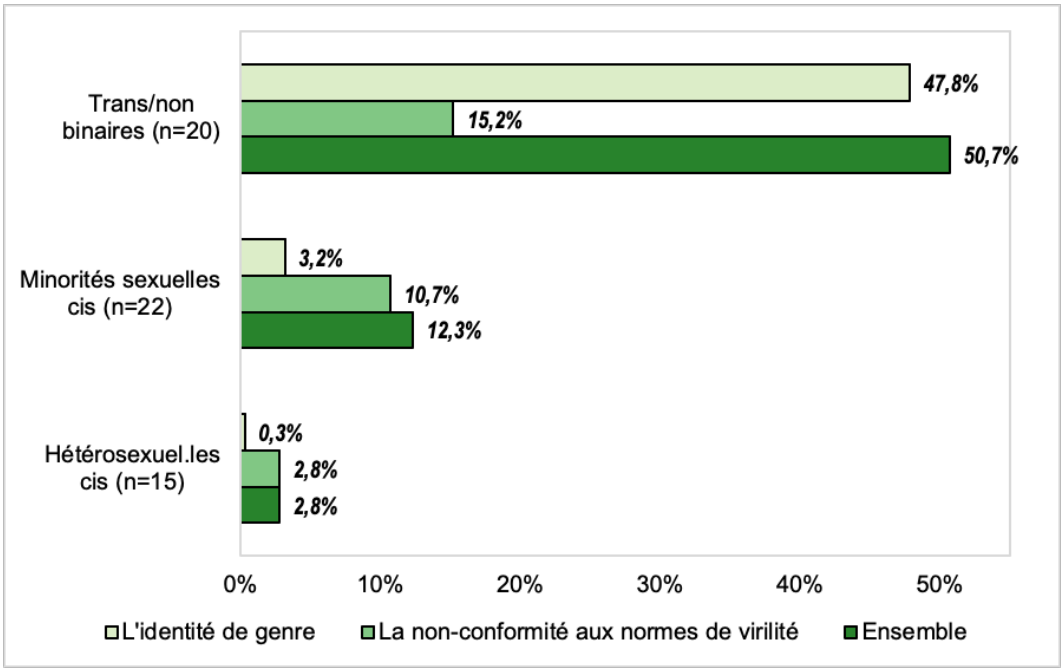


Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Dans la population étudiante, plus du quart des minorités sexuelles ont déjà vécu des traitements inégalitaires en raison de leur orientation sexuelle (26,0 %), et 8,9% considèrent ces évènements comme graves. Si les effectifs sont trop faibles pour proposer des résultats statistiques solides, on remarque néanmoins que **les homosexuels sont particulièrement nombreux·ses à déclarer des traitements inégalitaires en raison de leur orientation sexuelle** (19 sur 35, soit 57,1% d'entre elles·eux). Comparativement, seulement 0,9 % des étudiant·es hétérosexuel·les déclarent des traitements inégalitaires liés à leur orientation sexuelle, ce qui atteste bien de leur statut de majoritaire, et démontre que les minorités sexuelles vivent des expériences discriminatoires que les hétérosexuel·les ne connaissent pas.

Plus généralement, 14% des étudiant·es de minorités sexuelles ont le sentiment que leur orientation sexuelle est mal perçue au sein de leur établissement. Néanmoins, les taux de traitements inégalitaires liés à l'orientation sexuelle à UGE sont légèrement en dessous de la moyenne des huit établissements de l'enquête (26% vs 28,1%, et 8,1% vs 14,4% pour les traitements graves).

Figure 20. Déclarations de traitements discriminatoires vécus par les étudiant·es selon leur identité de genre (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

En plus des évènements spécifiquement liés à leur orientation sexuelle, les minorités sexuelles rencontrent également davantage de situations inégalitaires liées à leur identité de genre et à la non-conformité aux normes de masculinité[17] que les hétérosexuel·les : c'est le cas de 12,3 % des minorités sexuelles cis, contre 2,8 % des hétérosexuel·les cis (Figure 20). Ce constat suggère que les minorités sexuelles, même cisgenres, ne sont pas seulement sanctionnées pour leur orientation sexuelle minoritaire, mais aussi pour une incarnation du genre alternative aux normes dominantes.

Ce sont cependant les étudiant·es trans et non-binaires qui rapportent, de loin, le plus de traitements inégalitaires liés à leur identité de genre et à la non-conformité aux normes de masculinité : la moitié d'entre elles·eux rapportent ce genre d'évènements (Figure 20). Les minorités de genre sont particulièrement nombreux·ses à subir des traitements discriminatoires à l'université : il s'agit **d'un des groupes minoritaires les plus touchés par les traitements inégalitaires, ce qui montre à quel point la transidentité et la non-binarité sont encore mal acceptées dans l'espace universitaire**. Sur les 38 étudiant·es de minorités de genre à UGE, 11 ont le sentiment que leur identité de genre est mal vue dans leur établissement.

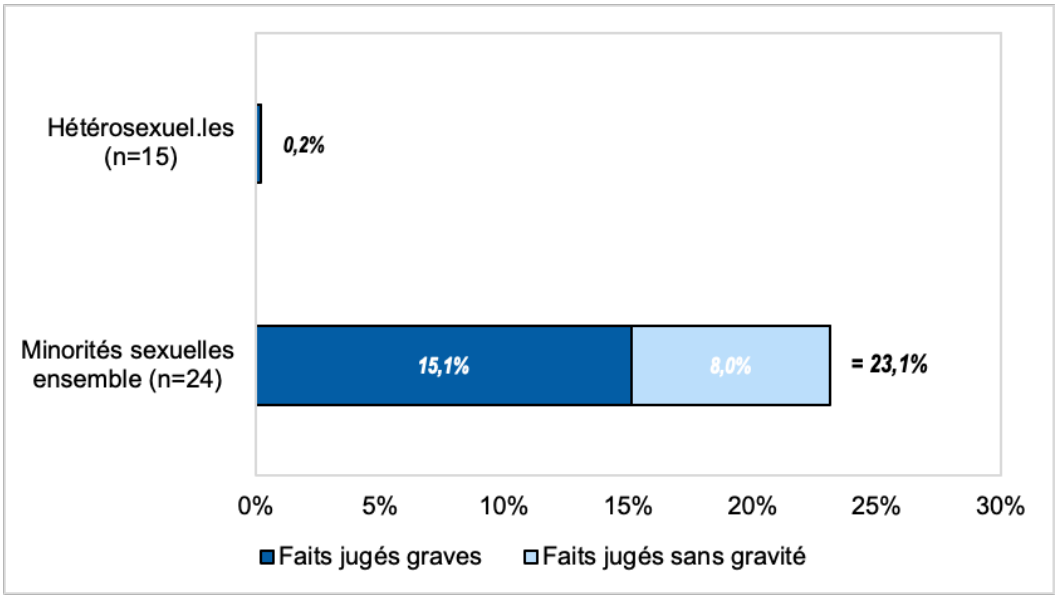
De plus, **les étudiant·es trans et non-binaires de minorités sexuelles** rapportent davantage de traitements discriminatoires en raison de leur orientation sexuelle (43,5% d'entre elles·eux) que les minorités sexuelles cisgenres (23,5% d'entre elles·eux). Ce constat montre bien comment l'intersection de différentes situations de minorité accroit la déclaration de traitements inégalitaires pour chacun des motifs discriminatoires.

[17] Deux items relatifs aux motifs des situations rapportées sont considérés ici : « votre identité de genre (intersexe, transgenre, non-binaire, queer, gender-fluide…) » et le « rejet des hommes différents ou non conformes aux critères de virilité » (voir Annexe 2).

Du côté du personnel, la population LGBTQIA ayant répondu étant en effectif nettement moindre, il n'est pas possible ici de détailler selon l'orientation sexuelle spécifique. De façon générale, les minorités sexuelles salariées rapportent légèrement moins de traitements inégalitaires liés à leur orientation sexuelle que les étudiant·es (23,1 % contre 26 % chez les étudiant·es) (Figure 21). Néanmoins, ces évènements sont déclarés par une proportion non négligeable du personnel minoritaire : **près d'un quart des minorités sexuelles salariées déclarent des traitements inégalitaires en raison de leur orientation sexuelle**, alors que ce n'est le cas que d'un·e membre du personnel hétérosexuel·le.

Parmi les 16 membres du personnel trans ou non binaire ayant répondu à l'enquête, 6 rapportent des traitements inégalitaires liés à leur identité de genre. Tous concernent des formes de micro-agression, mais 2 rapportent également des injures, et 4 des formes de violences sexuelles.

Figure 21. Déclarations de traitements discriminatoires en raison de l'orientation sexuelle chez le personnel (%)



Champ : membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Le tableau 12 décrit **l'ensemble des traitements inégalitaires LGBTQIAphobes** (en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, ou de la non-conformité aux normes de virilité) déclarés par les répondant·es LGBTQIA **en fonction de la forme** des situations rapportées. La grande majorité de ces évènements concernent des micro-agressions (rapportées par 32,4% des étudiant·es LGBTQIA et 29,8% de salarié·es). Ce sont ensuite les injures et insultes qui sont le plus fréquentes, puisqu'elles concernent 7,4% des étudiantes et 9,5% du personnel LGBTQIA. Les traitements défavorables sont moins souvent rapportés, de mêmes que les violences sexuelles et physiques. On remarque qu'à l'exception des micro-agressions, les salarié·es LGBTQIA rapportent près de deux fois plus souvent les différentes formes de traitements inégalitaires que les étudiant·es. Les écarts sont particulièrement prononcés en ce qui concerne les traitements perçus comme graves : 2,5 % des étudiant·es LGBTQIA rapportent des traitements défavorables graves, contre 5,7 % des salarié·es ; 2 % contre 4,9 % pour les violences sexuelles.

Tableau 12 : Déclaration de traitements LGBT-phobe par les étudiant·es LGBTQIA selon la forme (%)

Gravité des faits/ Formes	Faits jugés graves		Ensemble	
	Étudiant·es	Salarié·es	Étudiant·es	Salarié·es
Micro-agressions	10,7	14,9	32,4	29,8
Traitements défavorables	2,5	5,7	4,9	7,3
Injures et insultes	4,5	9,5	7,4	9,5
Violences sexuelles	2	4,9	2	4,9
Menaces ou agressions physiques	1,1	2, 3	1,1	2,3
Ensemble	13,5	19,5	33,7	33,1

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Enfin, si les minorités LGBTQIA sont exposées aux traitements inégalitaires LGBTQIAphobes, il faut également souligner qu'elles sont souvent davantage exposées que les majoritaires à d'autres formes de traitements inégalitaires. Par exemple**, les étudiant·es LGBTQIA rapportent près de trois fois plus souvent du sexisme que les majoritaires** (30,9%, contre 10,5 % des majoritaires). **Ces différences sont également élevées en ce qui concerne les violences sexuelles, considérées ici tous motifs confondus : 21,6 % des étudiant·es LGBTQIA en rapportent, contre 9,9 % des étudiant·es majoritaires**, et 12,2 % les estiment graves (*vs* 3,7 % des majoritaires). Les écarts entre majoritaires et minoritaires au sein du personnel sont également très élevés (bien qu'un peu plus faibles que chez les étudiant·es). **Les salarié·es LGBTQIA déclarent ainsi 1,5 fois plus souvent du sexisme (26,8 %) que les majoritaires (19 %)**. **La part des minoritaires qui rapportent des violences sexuelles (quel que soit le motif) au sein du personnel est très importante (31,9 %**, contre 14,8 % des majoritaires), particulièrement des violences sexuelles jugées graves (15,8 %, contre 6 ,9 % des majoritaires). **Les minorités LGBTQIA sont aussi beaucoup plus souvent confrontées à des insultes et des injures, tous motifs confondus** : c'est le cas 18,6 % des personnes concernées dans la population étudiante (contre 8 % chez les majoritaires) et de 20,1 % au sein du personnel (contre 10,3 % des majoritaires). Ces effets d'intersectionnalité peuvent s'expliquer en partie par le fait que les minorités LGBTQIA sont davantage politisées, et davantage conscientisées sur les traitements inégalitaires qu'ils et elles vivent ; néanmoins, ces résultats montrent également que ces minorités sont exposées non seulement aux LGBTQIAphobies, mais aussi davantage confrontées aux traitements inégalitaires en général, notamment aux violences sexuelles et aux injures.

* * *

Les quelques récits recueillis concernant les situations LGBTQIA-phobes les plus marquantes font état d'un sentiment **de banalisation de propos publics agressifs et méprisants, sous la forme de « *blagues et remarques homophobes* », de « *remarques sur l'apparence physique* », de regards, de graffitis sur les murs des toilettes ou des couloirs, mais aussi parfois d'insultes et de menaces**. La plupart de ces récits sont racontés par des **étudiant·es des minorités sexuelles**, et les auteurs sont souvent des camarades de classe, mais aussi parfois des professeurs ou des encadrants de stage :

> « Ce sont surtout des blagues et des remarques homophobes et super misogynes qui sortent dans beaucoup de discussions sous couvert d'humour mais qui sont en réalité douloureuses et désagréables. Il y a un fort mépris chez certaines personnes de tout ce qui sort, même légèrement, de la norme. »

> Pendant tout un semestre j'ai été la cible d'un·e enseignant·e sans raison valable. La personne était sur mon dos à tous les cours et me mettait devant seule à chaque fois. J'avais terriblement peur d'assister à ce cours chaque semaine et voulais abandonner. Tous mes camarades l'avaient remarqué et étaient surpris également de l'attitude qu'avait cet·te enseignant·e vis-à-vis de moi. J'en conclus donc que cela a à voir avec ma couleur de peau ou bien mon orientation sexuelle. »
>
> « La manière de m'atteindre et de dégrader ma filière était de nous/me traiter de pd. »
>
> « Altercations avec un élève. Il m'a menacé de me frapper. Situation d'harcèlement avec un autre qui m'insultait (biphobie, homophobie, transphobie). »
>
> « En école d'ingénieurs, on entend tout de même encore des remarques et des blagues homophobes au détour des couloirs, cela est agaçant mais ce n'est pas dirigé directement contre moi. »
>
> « Les toilettes du rez-de-chaussée au bâtiment Copernic ont souvent été l'endroit privilégié pour les graffitis ou affiches de haine envers les LGBTQ+. »

Certain·es étudiant·es racontent également les traitements inégalitaires rencontré **en raison de leur identité de genre**, de leur présentation de soi, et de leur transgression des normes de genre dominantes :

> « Je suis gender-fluide, or, aucun d'entre eux n'est réellement au courant. Mais on me traite de "garçon manqué" par moment, on me dit que je ne fais pas assez preuve de féminité, et que c'était certainement pour ça que j'étais lesbienne (je suis, en réalité, bisexuelle, et ne suis sortie qu'avec des hommes à l'université, allez comprendre...). Ce type de remarques ne sont pas aussi graves ou importantes, mais sont fréquentes. »
>
> « Lorsque j'étais en IUT d'informatique, on nous répétait souvent des discours normatifs autour du savoir être, de comment il faut s'habiller pour les entretiens d'embauche, les photos Linkedin, etc. J'étais déjà autiste et queer à l'époque, mais je ne le savais pas, et ce sentiment de décalage permanent a fini par causer mon abandon de l'IUT (en partie, mais c'était une partie significative). »
>
> « Je ne suis pas l'homme le plus musclé, ni le plus masculin, et mes cheveux longs laisse penser à certaines personnes peu ouvertes d'esprits certaines insultes. »

Quelques membres du personnel témoignent enfin de la manière dont leur orientation sexuelle ou leur identité de genre a pu les exposer à des traitements inégalitaires, le plus souvent de la part de collègues :

> « J'étais mal à l'aise dans les réunions professionnelles à cause de mon côté féminin voyant. »
>
> « J'ai refusé les avances d'un collègue en précisant que je suis mariée et à une femme. Je ne me souviens plus exactement des termes mais "salope" et "goudou" me semblent avoir été les diminutifs employés ... »
>
> « Clichés et stéréotype sur les personnes de ma communauté, dénigrement et mépris pour raison religieuse et homophobe. »

7. L'expérience du validisme

L'enquête Acadiscri interroge également les répondant·es au sujet de leur état de santé et de leur situation éventuelle d'handicap, ainsi que des traitements inégalitaires potentiellement rencontrés pour ces raisons. Cette section s'intéresse aux répondant·es en situation de handicap, qu'il soit reconnu ou non par la MDPH et par l'administration de l'université, ainsi qu'aux personnes ayant des problèmes de santé (maladie chronique, obésité, alcool, drogues, etc).

7.1. Handicap et problème de santé à l'université

Tableau 12. Déclarations de handicap et problèmes de santé, et de leur reconnaissance institutionnelle (%)

Types de problème de santé déclaré	Étudiant·es		Personnel	
	% pondéré	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*
Pas de problème de santé	85,1	895	80,8	709
Problème de santé sans impact sur les activités habituelles	1,7	13	0,1	1
Problème de santé avec impact sur les activités habituelles	12,6	150	19,1	161
...avec un impact limité sur les activités habituelles	10,5	126	16,5	138
...avec un fort impact sur les activités habituelles	2,2	24	2,6	23
Etat de santé "mauvais" ou "très mauvais"	5,4	59	3,2	23
Signalement ou reconnaissance des enjeux de santé				
Signalement du handicap/problème de santé à l'administration afin de disposer d'un aménagement des conditions d'études ou de travail	3,3	40	5,7	45
Handicap reconnu par la MDPH	1,3	14	3,6	25

Champ : Étudiant·es (N=1062) et membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

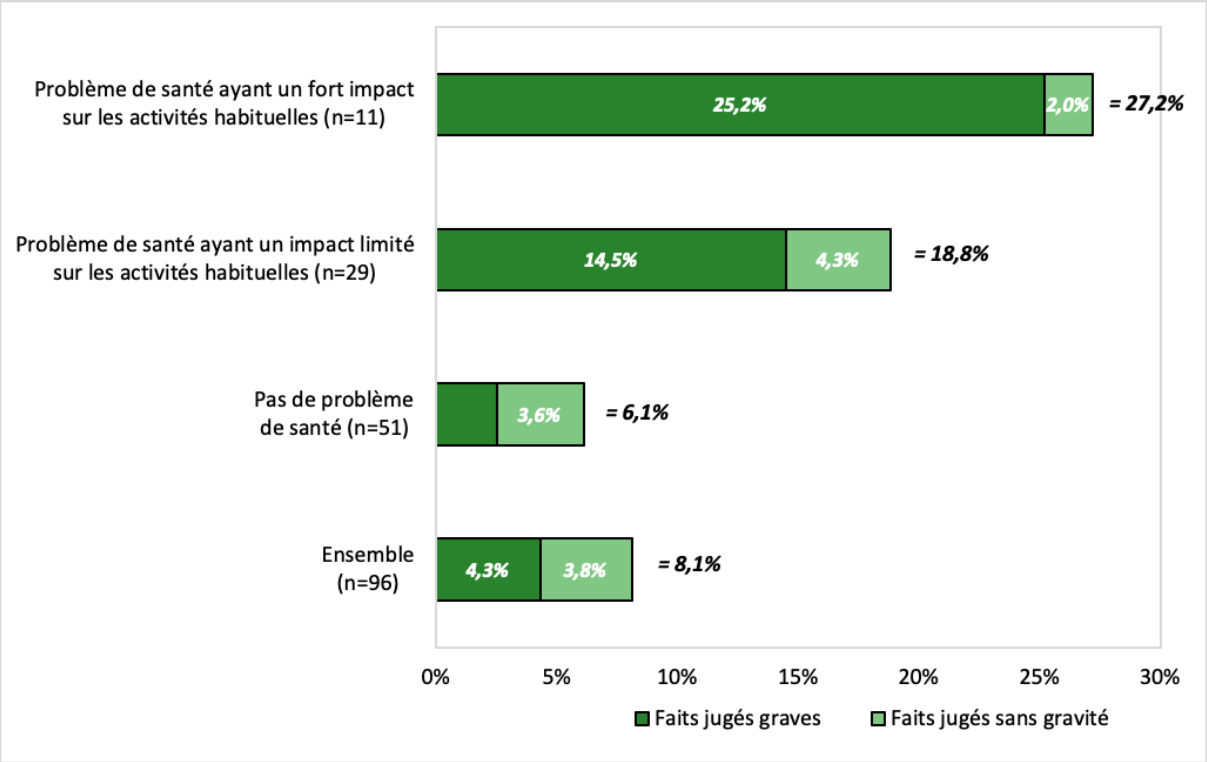
Le personnel déclare en proportion légèrement plus de problèmes de santé que les étudiant·es — ce qui, compte tenu notamment de l'âge, n'est pas en soi étonnant. Alors que 85,1 % des étudiant·es ne déclarent aucun problème de santé ou de handicap, c'est le cas de 80,8 % des salarié·es de UGE qui ont répondu au questionnaire (Tableau 12). **Les salarié·es sont notamment plus nombreux·ses que les étudiant·es à rapporter des problèmes de santé avec un impact limité sur les activités habituelles (16,5 % du personnel contre 10,5 % des étudiant·es)**. L'écart est en revanche beaucoup plus restreint en ce qui concerne les problèmes de santé ayant un impact fort sur les activités habituelles : cette situation concerne environ 2,2% des étudiant·es et 2,6 % des salarié·es. De plus, les étudiant·es déclarent plus souvent un état de santé « mauvais » ou « très mauvais » que le personnel (5,4 % contre 3,2 %). Chez les étudiant·es comme chez le personnel, très peu de répondant·es ayant un problème de santé rapportent que ces problèmes n'ont pas d'impact sur les activités habituelles (1,7 % des étudiant·es et 0,1 % du personnel sont dans cette situation) : cela montre que les problèmes de santé sont impérativement à prendre en compte car ils ont presque systématiquement un impact sur les activités habituelles à l'université.

Parmi les étudiant·es, 3,3 % des répondant·es (soit 40 personnes, dans notre échantillon) ont signalé un problème de santé ou un handicap à l'administration pour obtenir un aménagement de leurs conditions d'études, et 1,3 % ont un handicap reconnu par la MDPH. **Au regard de la prévalence des difficultés de santé déclarées, cela suggère qu'une partie non négligeable des étudiant·es concerné·es se débrouillent avec ces problèmes de santé sans bénéficier de reconnaissance ni d'aménagement dans leurs études**. Comparativement, les membres du personnels sont en proportion deux fois plus nombreux à signaler leurs problèmes de santé ou leur handicap à l'administration (5,7 % *vs* 3,3 % pour les étudiant·es) ou à avoir fait reconnaître leur handicap à la MDPH (3,6 % *vs* 1,3 %).

7.2. Les traitements discriminatoires liés à l'état de santé et au handicap

Les traitements validistes — *i.e.* liés à la stigmatisation des personnes en raison de leur état de santé ou de leur handicap, ou à la non-reconnaissance de ces derniers dans le cadre du travail et des études — constituent également une réalité importante dans le cadre universitaire.

Figure 22. Déclaration de traitements validistes par les étudiant·es (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel ; effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Chez les étudiant·es, un quart des répondant·es avec des problème de santé pesant fortement sur leurs activités habituelles ont subi des traitements inégalitaires validistes, et presque tous ces évènements sont jugés graves.

Plus le problème de santé est important, plus la confrontation à des traitements validistes devient fréquente. **Les étudiant·es** dont le problème de santé a un fort impact sur les activités habituelles rapportent plus de faits discriminatoires en raison de leur handicap ou problème de santé que celles·ceux pour qui le problème de santé a un impact limité (27,2 % contre 18,8 %), et notamment en ce qui concerne les

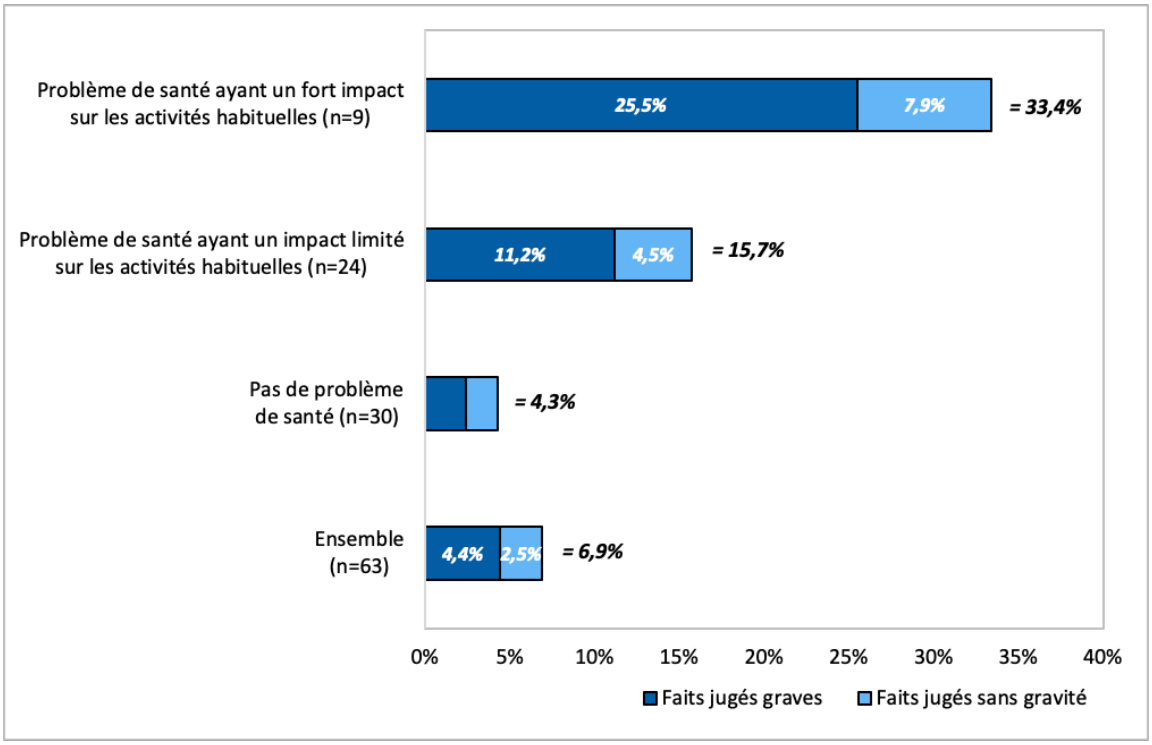
évènements graves (25,2 % contre 14,5 %) (Figure 21). Le même constat peut être fait du côté du **personnel** (Figure 22) : celles·ceux dont les problèmes de santé ont un fort impact sur les activités habituelles déclarent deux fois plus de traitements validistes que celles·eux pour lesquel·les les effets sont limités (33,4 % contre 15,7 %).

Les salarié·es avec un problème de santé ayant un impact important sur leurs activités habituelles déclarent plus souvent des traitements validistes que les étudiant·es (33,4 % contre 27,2 %). Ce résultat invite à questionner les conditions professionnelles spécifiques qui exposent plus directement les salarié·es en situation de handicap ou de maladie à des traitements inégalitaires.

Les taux de déclaration de validisme pour les répondant·es ayant un problème de santé avec un fort impact sur les activités habituelles sont particulièrement faibles à l'université Gustave-Eiffel, en comparaison aux autres universités de l'enquête, et notamment pour les étudiant·es. Dans la population étudiante, 27,2 % des répondant·es concerné·es rapportent ce genre d'évènements, contre une moyenne de 46,6 % sur l'ensemble des établissements de l'enquête ; chez les membres du personnel, 33,4 % en déclarent, contre une moyenne de 43,6 %. Les effectifs pour ces populations sont cependant assez réduits, ce qui a un impact sur la fiabilité statistique des pourcentages et nécessite de les manier avec prudence.

Chez le personnel, 4,3 % des répondant·es sans problème de santé rapportent des traitements inégalitaires validistes ; et c'est le cas de 6,1 % des étudiant·es sans problème de santé. Il s'agit principalement de personnes qui qualifient leur état de santé comme « moyen », ou qui rencontrent des traitements inégalitaires en raison de leur apparence physique.

Figure 23. Déclaration de traitements validistes par le personnel (%)



Champ : membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Le validisme renvoie également à un défaut de considération des besoins d'adaptation. Environ la moitié des répondant·es ayant signalé un handicap à l'administration a obtenu un aménagement des conditions d'études et s'en montre satisfait·e, notamment chez le personnel (18 étudiant·es sur 40 concerné·es, 25 membres du personnel du 45 concerné·es) (Tableau 13). Une proportion non négligeable des répondant·es estime cependant n'être pas satisfait·e des adaptations proposées par l'université, voire ne pas disposer des adaptations qui leurs seraient nécessaires pour compenser les limitations fonctionnelles, particulièrement dans la population étudiante : cela concerne 22 étudiant·es sur 40, et 20 membres du personnel sur 45).

Tableau 13. Adaptations des conditions d'études ou de travail et satisfaction à l'égard de celles-ci (Effectifs)

Disposez-vous d'une adaptation de vos conditions de travail ou d'études qui vous permet de ne pas être gêné·e (ou le moins possible) par ces problèmes de santé ou limitations fonctionnelles ?	**Étudiant·es**	**Personnel**
Oui, et j'en suis satisfait	18	25
Oui, mais ce n'est pas satisfaisant	14	14
Non, mais ça devrait	8	6
Non réponse	1	0
Ensemble	40	45

Champ : Étudiant·es (N=40) et membres du personnel (N=45) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Parmi les répondant·es ayant fait la demande d'aménagements auprès de l'administration en raison de leur handicap ou problème de santé, **le sentiment global d'une juste prise en compte des besoins d'adaptation est plutôt négatif** (Tableau 14). Les deux tiers des répondant·es (26/40 étudiant·es et 28/45 membres du personnel) estiment que la prise en compte n'est « pas complètement », « pas vraiment » ou « pas du tout » correcte. Cette insatisfaction majoritaire traduit une difficulté persistante de l'institution à répondre de manière adéquate aux besoins spécifiques, et cela de façon similaire pour les étudiant·es et pour les salarié·es. Le constat marqué, malgré la taille réduite de l'échantillon, suggère un problème structurel qui interroge la mise en œuvre effective des politiques d'accessibilité et d'inclusion.

Tableau 14. Sentiment de prise en compte des besoins d'adaptation (%)

Diriez-vous que vos problèmes de santé ou limitations fonctionnelles sont correctement pris en compte par votre établissement ?	**Étudiant·es**	**Personnel**
Oui, tout fait	14	17
Oui, mais pas complètement	17	14
Non, pas vraiment	6	12
Non, pas du tout	3	2
Non réponse	0	0
Ensemble	40	45

Champ : Étudiant·es (N=40) et membres du personnel (N=45) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

* * *

Chez les étudiant·es, les nombreux récits de validisme recueillis à travers les questions ouvertes du questionnaire pointent notamment l'absence ou le refus de reconnaissance des contraintes spécifiques liées à l'état de santé et au handicap, les traitements défavorables dans le parcours scolaire liés à l'absence d'aménagement, mais aussi les propos méprisants voire violents sur les problèmes de santé, ou encore les mises à l'écart. Ce type d'évènement provient non seulement des camarades de classes, mais aussi souvent des professeur·es et du personnel administratif, lorsqu'ils·elles ne prennent pas en compte les contraintes rencontrées, voire minimisent le handicap :

> « Pendant un TD d'Histoire où je devais présenter un exposé à l'oral devant le reste de ma promotion, avant de commencer j'ai averti mon enseignante que j'avais un bégaiement, comme mon orthophoniste avait pu me le recommander par le passé, et que cela m'handicapait parfois dans mes prises de parole. Lorsque ma note m'a été communiquée, mon handicap n'a pas été pris en compte et des remarques ont été faites sur mon expression orale, à des points précis où j'ai rencontré des difficultés d'élocution. La semaine suivante, l'enseignante s'est permise d'évoquer mon bégaiement devant toute ma promotion et a consacré plusieurs minutes de son cours à m'expliquer (devant tout le monde) que cela se soignait et qu'il fallait que je fasse des efforts, alors que je m'étais adressé à elle directement justement pour éviter d'être pris à parti pour cette raison. Cet incident m'a par la suite empêché de reprendre la parole en cours comme avant, ou du moins a fortement compliqué mes prises de parole en exposé. J'ai cherché à me soustraire à cette forme d'examen à plusieurs reprises dans d'autres enseignements, par peur d'être à nouveau pris à partie. »
>
> « J'ai récemment été diagnostiquée borderline et TDAH, ce qui m'a valu quelques remarques du genre "ahh ça explique pourquoi t'es tarée parfois", "si je te bouscule, t'essayes de me tuer dans mon sommeil ?" ou encore "mais ça veut dire que tu vas aller te faire interner pour te faire soigner à un moment ???". Ces remarques concernent surtout mon trouble borderline, le TDAH, quant à lui, a surtout été légèrement critiqué par certains de mes enseignants, comme "trouble à la mode"... Mais ils ont, néanmoins, appliqué les règles du pôle handicap de ma fac, et ne m'ont jamais refusé mes aménagements. »
>
> « Les faits se sont déroulés sur mes deux années de Master. J'ai plusieurs fois dû rappeler mes mesures d'aménagements à mes enseignants et aux secrétaires de formations qui les prenaient pour beaucoup comme des passe-droits. Certains professeurs allant jusqu'à "m'offrir" deux points supplémentaires plutôt que les adaptations nécessaires. Des situations humiliantes en tant qu'élève qui souhaite simplement avoir autant de chances que les autres pour réussir. »
>
> « Deux de mes camarades ont des propos discriminatoires vis-à-vis de moi. Dont un « je vais la tuer celle-là » parce que j'ai un handicap et un handicap temporaire respiratoire (qui fait du bruit). »
>
> « Non prise en compte systématique d'un handicap visuel important et invisible dans l'aménagement et la considération. »
>
> « En IUT d'informatique et en CPGE ingénieur, mon handicap n'étais pas pris en compte (y compris par moi-même) et je ne pouvais pas répondre aux attentes de disponibilité et savoir être dans ce milieu. Par exemple, je ne pouvais pas travailler sur un projet de groupe en même temps que les cours de manière quotidienne. Aujourd'hui mon handicap est pris en compte dans ma licence de musique et ça se passe mieux sur tous les plans. Note : j'ai été diagnostiquée autiste seulement après avoir arrêté mon DUT, et avant ma reprise d'étude en licence de musique. »
>
> « J'ai obtenu un tiers temps auprès de l'éducation nationale en Terminale valable pour 2 ans. Cependant on m'a refusé le tiers temps avec pour raison qu'il n'était valable que pour le Bac. Cela fait 2 ans que je fais les démarches pour le renouveler et qu'il est refusé. »
>
> « Ne jamais avoir la prise en compte des aménagements lors de contrôle ou exam car le handicap n'est pas visible ou tout simplement par désintérêt. »
>
> « Non prise en compte du tiers temps qui m'était accordé (le professeur n'en était pas informé) et si je n'avais pas fait la demande, je n'aurais pas pu avoir de pause pour manger contrairement à mes camarades. »
>
> « Non prise en compte des aménagements et difficultés intrinsèques à de la malvoyance invisible. »

« Une professeure qui ne prend pas en compte mon handicap et qui ne respecte pas mon tiers temps, et qui est très agressive. »

Certains étudiant·es font également part de leur handicap lié à des problèmes de **santé mentale** (notamment dépression ou anxiété), qui compliquent fortement le déroulement des études, et qui ne sont pourtant souvent pas reconnus comme des handicaps « suffisants », ou qui sont tournés en dérision ou discrédités par des professeurs, des représentant·es de l'administration et des camarades :

« L'absence d'empathie du corps enseignement et administratif face à mon état de santé mentale déplorable, l'absence d'aménagement et de prise au sérieux face à cette même situation. »

« Hospitalisations psychiatriques très fréquentes pendant plusieurs années, et j'avais aucune aide de l'administration ou de mes professeurs, donc j'échouais systématiquement. »

« J'étais en grosse dépression pendant ma L2 tout en devant alterner entre mon contrat de travail en restauration de 30h et mes heures de cours, j'ai donc eu beaucoup d'absences et j'ai finie défaillante mais je me suis faite violence en fin d'année pour pas redoubler et j'ai donc passé tous mes rattrapes en les validant quasiment tous, j'ai décidé d'envoyer un mail à l'administration en retraçant toute mon année, expliquant les problèmes que j'ai eu à surmonter, en montrant également comment j'avais réussi à remonter la pente et ils m'ont répondu sans réagir à tout ce que j'avais dit, que je devais redoubler ma L2 alors que j'aurais pu valider mon année et passer en AJAC à quelques point près. »

Quelques salarié·es de l'université Gustave-Eiffel témoignent également des difficultés rencontrées dans leur travail en raison de leur handicap ou problème de santé. Ces récits évoquent des traitements inégalitaires et des propos dénigrants subis de la part des collègues, de la hiérarchie, de l'administration, ou encore parfois d'étudiant·es, le refus ou les reproches concernant les aménagements des conditions de travail, et dans certains cas, la révélation publique du handicap, vécue douloureusement :

« Je suis autiste et me sens mise à l'écart de l'équipe depuis que je camoufle moins mes particularités. Un collègue en particulier (de catégorie A mais qui n'est pas mon supérieur hiérarchique) se montre régulièrement méprisant. Il m'a aussi reproché les aménagements dont je dispose (plus de télétravail que les collègues sans certificat médical), bien que j'ai une RQTH et des recommandations de la médecine du travail. »

« Cela a duré plusieurs années, marquées par un ensemble de facteurs. La directrice m'adorait et me trouvait brillante. Elle a divulgué un jour à la cantine la nature de mon handicap moteur et ça a été un premier choc. Elle a dit qu'elle devait le faire pour expliquer aux autres.»

« Lors d'un concours de recrutement, non-prise en compte de l'équité. Lors d'un poste d'ATER, conditions de travail qui ne respectaient pas ma santé. »

« Mon bureau est trop exposé à la chaleur (durant l'été notamment) et souffrant d'un problème cardiaque amplifié par la chaleur, cela me pose beaucoup de problème pour devoir rester travailler dans mon bureau (open space) lorsqu'il fait plus de 30 degrés ! (quelques journées été 2023 dans le bureau à 38° !!), d'où malaises à répétition! »

« Sur un poste précédent (de 2018 à 2020) dans le même établissement, je me suis retrouvé avec une n+1 extrêmement toxique. Elle faisait tout pour m'isoler des autres collègues, ne me laissait pas travailler avec eux. Elle ne me communiquait pas les informations nécessaires à mon travail, ce qui fait que je me retrouvais en difficulté (alors même qu'elle me confiait des tâches qui auraient dues être de son ressort). Je n'avais pas le droit d'exprimer un avis contraire au sien, même sur des aspects triviaux. Même si son comportement n'aurait sans doute pas été différent si j'étais neurotypique, mon autisme m'a rendue d'autant plus vulnérable face à elle et elle n'a pas hésité à en profiter. »

8. L'expérience des traitements discriminatoires pour motifs syndicaux et politiques

8.1. Types d'engagement parmi les étudiant·es et les personnels

Une partie des personnes interrogées se déclarent engagé·es politiquement, dans des proportions moindres chez les étudiant·es (9,9 %) que chez le personnel (14 %) (Tableau 15). Pour les étudiant·es, l'engagement dans une organisation (2,3 %) reste rare, tandis qu'il est trois fois plus élevé parmi les membres du personnel répondant (7,7 %) — ce qui constitue le taux le plus haut de l'échantillon des établissements enquêtés dans Acadiscri/Estrades. Quelle que soit la nature de l'organisation, l'engagement du personnel est toujours de trois à six fois plus important que celui des étudiant·es : respectivement 3,8 % contre 0,8 % dans un parti ou mouvement politique, 3,4 % contre 0,6 % dans un syndicat et 3,2 % contre 1 % dans une association (en général). Le personnel de l'UGE est également dix fois plus syndiqué que les étudiant·es (25,3 % vs 2,5%), et un quart (25,3%) des salarié·es répondant·es a exercé ou exerce actuellement un mandat de représentant syndical, contre 1,8 % des étudiant·es. A noter cependant que les étudiant·es sont aussi nombreux·ses que les membres du personnel à être engagé·e dans certains types d'associations, à savoir celles qui œuvrent contre le sexisme ou le racisme.

Tableau 15. Types d'engagement (%)

	Étudiant·es		Personnel	
	% pondéré	*Effectifs réels*	*% pondéré*	*Effectifs réels*
Engagé·es politiquement (quels que soient la cause et le type d'organisation)	**9,9**	**120**	**14**	**125**
Engagé·es dans une organisation	2,3	33	7,7	67
Dans un parti, un mouvement politique	0,8	12	3,8	30
Dans un syndicat	0,6	8	3,4	30
Dans une association	1	14	3,2	30
…de lutte contre le sexisme	*0,6*	*8*	*0,5*	*6*
…de lutte contre le racisme	*0,3*	*4*	*0,4*	*4*
…de défense des droits des personnes handicapées	*0,3*	*5*	*0,8*	*7*
…de lutte contre la précarité ou les inégalités sociales	*0,2*	*3*	*0,5*	*6*
Dans au moins une association de lutte contre les inégalités/discriminations	0,5	7	1,9	18
Adhérent·es d'un syndicat par le passé ou actuellement (total)	**2,5**	**31**	**25,3**	**244**
Mandat de représentant·e syndical·e par le passé ou actuellement (total)	1,8	22	10,9	113
Ont exercé un mandat de représentant·e syndical·e par le passé	*0,9*	*9*	*4,4*	*46*
Exercent un mandat un mandat de représentant·e syndical·e actuellement	*0,9*	*13*	*6,5*	*67*

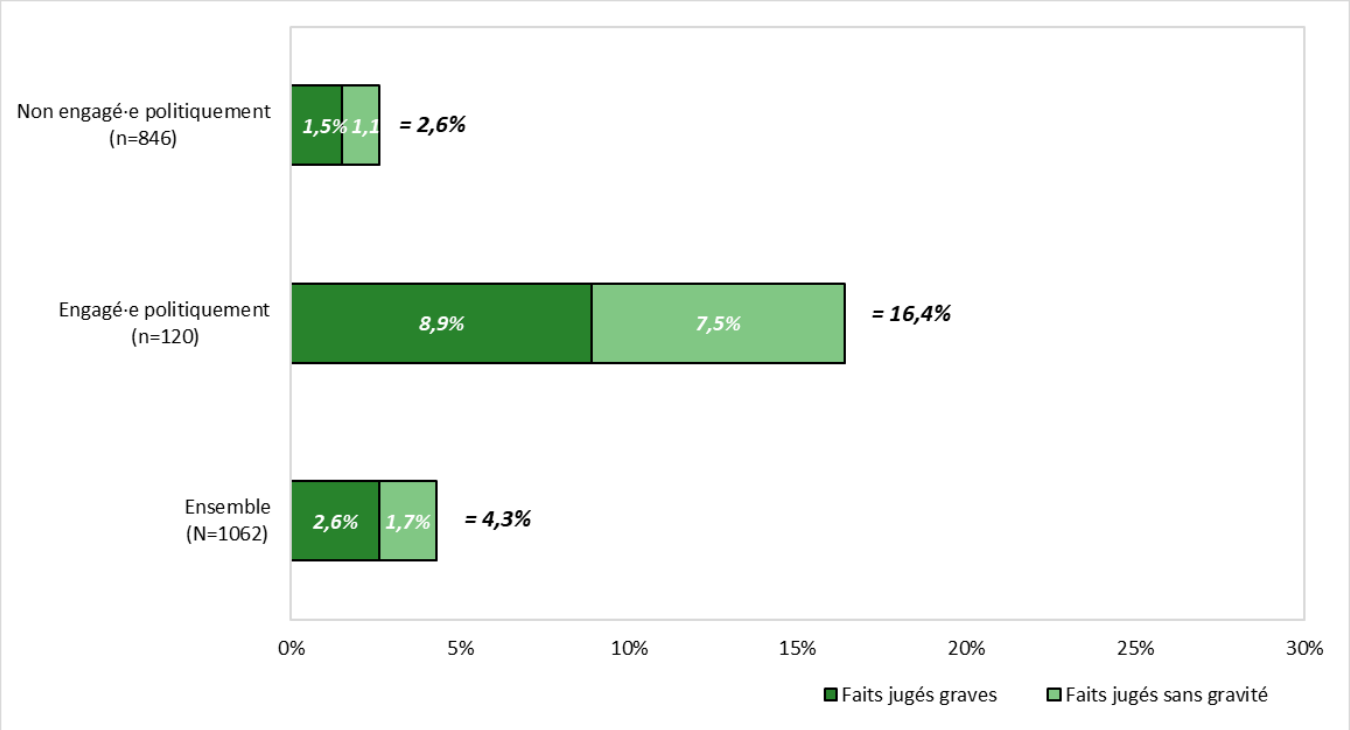
Champ : Étudiant·es (N=1062) et Membres du personnel (N=871) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

8.2. Les traitements discriminatoires pour motifs syndicaux et politiques

Compte tenu des effectifs des différentes catégories, il est possible d'analyser la situation spécifique des personnes engagées politiquement, et, pour le personnel uniquement, des salarié·es ayant exercé ou exerçant aujourd'hui un mandat syndical.

Parmi les étudiant·es, on constate que les traitements discriminatoires liés à des motifs syndicaux et politiques ne sont pas rares puisqu'ils concernent **16,4 % des étudiant·es engagé·es politiquement** (Figure 25). **La moitié de ces étudiant·es estime que les faits subis étaient graves.**

Figure 25. Déclarations de traitements discriminatoires liés à des motifs syndicaux ou politiques par les étudiant·es, selon l'engagement politique (%)



Champ : Étudiant·es (N=1062) de l'Université Gustave-Eiffel, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Les verbatims laissés par des enquêté·es étudiant·es concernant leurs expériences discriminatoires pour des raisons politiques ou syndicales sont en très petit nombre. Ces récits illustrent principalement des logiques **de pressions exercées sur des personnes identifiées comme des adversaires**. Ces situations sont exacerbées dans les **contextes de luttes syndicales et politiques**, les positions publiquement divergentes tendant à être réprimées, par des insultes voire des menaces envers les individus qui les expriment :

> « Militante dans un parti politique, on m'a insultée et intimidée pour cela. Des affiches me mettant en accusation ont été collées dans mon bâtiment et je me suis fait insulter plusieurs fois. » (Étudiante engagée politiquement et syndiquée)

> « Intimidations de la part d'étudiants "antifascistes". » (Étudiant sans engagement déclaré)

> « Alors que je tractais aux abords de la fac pour mon syndicat étudiant, un groupe d'individus est venu nous menacer en déclarant que nous n'avions pas notre place ici, menaces accompagnées d'insultes. Une camarade qui était présente a voulu réagir et ils l'ont intimidée physiquement. Une personne tierce a dû intervenir pour les séparer. » (Étudiante syndiquée et engagée politiquement)

« Dans un contexte de tension sociale et politique, étant investie dans des activités syndicales et politiques, j'ai été menacée de viol, de mort, etc., en public. » (Étudiante engagée dans un syndicat par le passé)

« Lors de ma première année à Nanterre [date], avant d'être à [nom de la composante], j'ai créé un collectif avec des amis pour faire face aux blocages des partiels que subissait l'université, j'ai pris la parole en Assemblée Générale (2500 personnes présentes), en appelant au déblocage et à la poursuite de la lutte vers l'Assemblée. Une personne présente dans la salle m'a insultée et menacée à la fin de mon discours, m'a attendue à la fin, m'a suivie jusque dans un bâtiment, a attendu que je sorte, et à ce moment-là il m'a insultée de nouveau, m'a bousculée et s'est apprêtée à me frapper, j'ai failli prendre le coup mais un ami s'est interposé au dernier moment. » (Étudiante ayant exercé par le passé un mandat syndical)

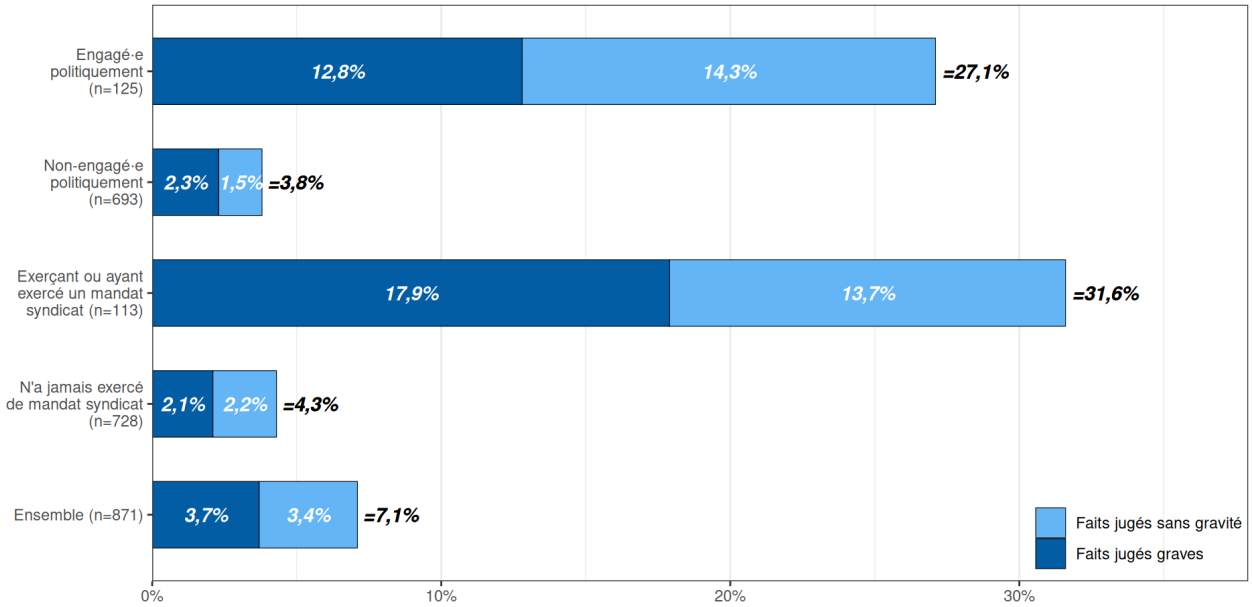
Plus largement, les affinités politiques ont des effets sur les personnes et les groupes, en produisant **des mises à distance et, pour certain·es étudiant·es, des situations d'isolement** dans les études au regard de groupes constitués :

« Beaucoup d'interactions entre étudiants reposent par défaut sur le partage d'idées politiques que le fait de ne pas partager vous met automatiquement à l'écart. Par exemple, le fait d'avoir été choqué par les faits que j'ai rapportés juste avant (les tags et affichent insultant les blancs et les hommes) m'a fait passer pour un "facho", et ces étudiants ont fait circuler des rumeurs me concernant rendant les gens qui ne me connaissaient pas hostiles par défaut à mon encontre. » (Étudiant se déclarant non engagé dans une organisation)

* * *

Au sein du personnel, 7,1 % de l'ensemble a déclaré avoir été confronté·e à des traitements inégalitaires pour motif politique/syndical. Mais l'engagement dans une organisation augmente considérablement la victimation. Les personnes ayant exercé ou exerçant actuellement un mandat syndical sont celles qui déclarent le plus de discriminations liées à des raisons syndicales/politiques (Figure 24) : c'est le cas de 31,6 % d'entre elles, et parmi elles presque 3/5 estiment que ces situations étaient graves.

Figure 24. Déclarations par le personnel de traitements discriminatoires liés à des motifs syndicaux ou politiques, selon l'engagement politique (%)



Champ : Personnel (N=913) de l'Université de Lorraine, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

De manière générale, l'engagement politique, quelle que soit la cause ou l'organisation, expose de façon importante les membres du personnel à des traitements inégalitaires pour motif politique/syndical, puisque la victimation concerne plus d'un quart du personnel qui se dit engagé politiquement (27,1 %), plus de la moitié des faits étant jugés graves.

Les commentaires émanant du personnel montrent souvent **une pression répétée, voire des situations de tension permanente autour des enjeux politiques ou syndicaux** (*« il n'y a pas de fait plus marquant qu'un autre c'est un tout »*). Ils et elles expriment surtout une **répression syndicale qui peut prendre la forme d'expériences diverses de discrimination dans la carrière, ou de pressions spécifiques** dans le cadre quotidien de travail :

> « Lors d'un entretien pour une promotion en interne, mes supposées positions syndicales (or je ne suis pas [actuellement] syndiqué) m'ont été reprochées, et il m'a été expliqué que cela était bloquant pour le poste visé. Compte tenu du poste occupé par les recruteurs (et de l'effet de surprise), je n'ai pas été en mesure de rétorquer que ce type de discrimination relevait du pénal. » (Salarié BIATSS antérieurement syndiqué)

> « Ma direction m'a ôté les cours et activités qui constituaient la raison d'être de mon poste. Lorsque j'ai remarqué le traitement inéquitable face à mes collègues, ma directrice est venue à l'improviste dans mon bureau et m'a fait des menaces si je persévérais à vouloir récupérer mes heures […]. » (Enseignante-chercheuse représentante syndicale)

> « Convoquée par ma direction (dir. et dir. adjoint) pour une réunion bilan de travail "classique", cette réunion s'est transformée en une succession d'attaques personnelles et non professionnelles. » (Enseignante-chercheuse représentante syndicale)

> « À plusieurs reprises, ma direction nous demande de nous positionner d'un point de vue politique, ou nous demande pourquoi nous n'agissons politiquement ou syndicalement pas comme elle. Les personnes qui ne se positionnent pas dans leur ligne politique ou syndicale sont systématiquement mises à l'écart des promotions et/ou des responsabilités. » (Enseignante-chercheuse représentante syndicale)

> « Lorsque j'ai pris mes nouvelles fonctions au sein des services […], sur un poste A […], la supérieure semblait avoir des préjugés sur ma personnalité liés à mon engagement en tant que représentant des personnels dans les instances. […] A plusieurs reprises, elle m'a fait des remarques infantilisantes, et avec un ton plus que méprisant, sur la nécessité de lire pour avoir une meilleure expression orale, l'obligation de tenir ma place au regard de mon nouveau positionnement. Une autre fois elle m'a indiqué que la rédaction d'une note administrative était à la portée de tous, elle ne comprenait pas que je ne réussisse pas le concours supérieur. La situation la plus douloureuse a été, lorsque j'ai demandé l'autorisation d'assister à une réunion pour mieux comprendre le fonctionnement d'un service avec lequel je devais avoir des interactions (précisé sur ma fiche de poste) et que la supérieure m'a interpellée à la sortie d'une réunion de manière agressive et avec un ton si méprisant que j'ai eu l'impression d'avoir 5 ans. Elle répétait : "Avez-vous bien pris connaissance de l'organigramme des services, il va falloir tenir votre place, vous n'êtes pas responsable etc.". » (Salariée BIATSS antérieurement représentante syndicale)

> « La direction de mon laboratoire me demande de me justifier pour tout, le plus souvent devant tout le personnel du laboratoire, ce qu'elle ne demande pas aux autres chercheurs. Récemment, j'ai eu des problèmes relationnels avec un personnel de soutien à la recherche qui ne réalisait pas les tâches que je lui demandais et ma direction a pris son parti sans même entendre ce que j'avais à dire. Depuis, elle m'a enlevée mon nom du profil de poste pour recruter une personne pour travailler avec moi et m'a ensuite écartée du jury du concours et n'a même pas retenu les propositions de personnes que je lui avais faite à sa demande. Elle me laisse également travailler seule sur mes projets de recherche sans aucun soutien de personne dans le laboratoire. » (Enseignante-chercheuse représentante syndicale)

> « Un collègue en qui j'ai toute confiance m'a rapporté qu'une personne censée faire preuve de neutralité traitait un groupe syndical auquel j'appartiens de Cas soc' gauchistes. Cela n'a pas ému une personne très haut placée quand je lui ai rapporté, il a dit en riant que c'était vrai. » (Salarié BIATSS engagé politiquement et représentant syndical)

Une autre forme de répression politique, au-delà de la vie institutionnelle interne à l'université, a trait aux **menaces et attaques** sur les réseaux sociaux ou via les adresses mails professionnelles, pour des **chercheur·ses travaillant sur des sujets politiquement objets de polémiques :**

> « Je suis militante féministe, anti-raciste, je m'exprime sur les RS [réseaux sociaux], twitter, et je peux passer à la télé sur ces questions. J'ai en conséquence subi plusieurs harcèlements soit sur les RS, soit en recevant des mails sur ma boîte pro, dont l'adresse est facile à trouver, ou des courriers, insultants voire menaçants, envoyés à l'adresse de la fac et que je trouve dans ma bote de courrier. La fois où j'ai été le plus déstabilisée est quand un étudiant que j'avais en CM m'a envoyé un mail, tout à fait poli dans la forme, mais qui m'accusait de racisme (anti-blanc) et menacé d'en avertir la direction de la fac. Un discours copié-collé de lettres-types qui circulent dans les milieux zemmouriste pour attaquer les profs (j'ai eu des collègues d'autres fac qui ont eu quasi le même courrier). […] Sinon, je reçois régulièrement des insultes ignobles sur les réseaux, je me suis retrouvée sur des listes de personnes à éliminer par l'extrême droite. En gros, ça j'arrive à gérer mentalement. » (Enseignante-chercheuse représentante syndicale)

9. Contextes et auteur·rices des faits les plus marquants

Le questionnaire ACADISCRI a permis de recueillir de précieuses informations sur le fait jugé par chaque personne concernée comme ayant été « le plus marquant » pour chaque grande catégorie de faits (micro-agressions, traitements défavorables, injures/insultes, violences sexuelles, menaces et agressions physiques). Les participant·es ont ainsi eu l'occasion de préciser les auteurs et/ou autrices des faits, le contexte, et notamment les lieux dans lesquels ces situations se sont déroulées. On traitera ici successivement des informations sur les auteur·rices, puis sur la localisation des expériences de victimation. Les traitements statistiques effectués dans cette section portent sur les faits (et non pas sur les personnes contrairement aux autres sections) — un·e même répondant·e pouvant être amené·e à déclarer plusieurs faits. Il faut garder en tête que l'analyse traitant des faits estimés les plus marquants, il est délicat de généraliser les résultats à l'ensemble des traitements discriminatoires survenus à l'université : les répondant·es ont sélectionné les situations dont les effets subjectifs ont été les plus importants.

9.1. Les auteur·rices des faits les plus marquants

Parmi les auteur·rices de faits discriminatoires les plus marquants, dans le vécu des étudiant·es, **la configuration entre pairs est la plus courante** (Tableau 16) : **dans 50,1% des situations,** en effet, les auteur·rices sont décrit·es comme étant un·e ou plusieurs autre(s) étudiant·e(s). On relève toutefois que **dans un cas sur cinq (22,5%) l'auteur·rice est un·e enseignant·e-chercheur·e**.

Les configurations changent cependant selon les rapports sociaux. Les traitements validistes apparaissent plus souvent le fait d'enseignant·es-chercheur·es — dans un tiers des cas (30,7%). On note par ailleurs que, pour les faits sexistes, l'auteur·rice est, plus souvent encore que pour d'autres motifs,un pair : dans deux tiers des situations (67,5%).

Tableau 16. Statut des auteur·rices des faits selon les motifs discriminatoires (situations les plus marquantes) — Étudiant·es (% en lignes)

	Étudiant·e	Enseignant·e/ chercheur·e	Personnel administratif ou technique	Personne extérieure à l'UGE	Tuteur·rice de stage	Ne sait pas / sans réponse
Faits sexistes (n=118)	67,5	13,2	1,2	7,3	1,4	6,3
Faits racistes (n=86)	58,2	19,5	0,7	2,4	0	13,7
Faits validistes (n=64)	54,9	30,7	7,5	0,9	0	5
Ensemble des faits discriminatoires (N=572)	50,1	22,5	2,8	5	0,6	15,8

Champ : Situations les plus marquantes (N=572) rapportées par les étudiant·es de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Concernant le personnel, les effectifs ne permettent pas une analyse détaillée pour la plupart des motifs, en dehors du sexisme. Ceci dit, sur l'ensemble des faits discriminatoires, il semble à première vue que la configuration entre pairs prédomine ici également (Tableau 17). Les **traitements discriminatoires sont ainsi principalement le fait d'auteur·rices de statut équivalent à celui de la victime. 62,9% des situations** discriminatoires déclarées par le personnel enseignant se produisent entre enseignant·es-chercheur·es. Il en

est de même pour 65,8% des situations sexistes (Tableau 18). La configuration entre pairs est tout aussi fréquente dans le cas du personnel administratif et technique, dans laquelle les faits sont commis par des BIATSS dans deux tiers des cas de discriminations en général.

Tableau 17. Statut des auteur·rices des faits discriminatoires selon la catégorie professionnelle (situations les plus marquantes) — Personnel (% en lignes)

	Étudiant·e	Enseignant·e/ chercheur·se	Personnel administratif	Personnel technique	Personne extérieure à l'UGE	Ne sait pas / non réponse
Personnel administratif et technique (n=375)	1,7	21,1	65,2	13,9	2,2	9,6
Enseignant·es-chercheur·es, Chercheur·es (n=394)	10,9	62,9	9,8	2,1	6,3	10,1
Ensemble (N=769)	6,1	41	38,9	8,3	4,1	9,8

Champ : Situations les plus marquantes (N=769) rapportées par le personnel de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Toutefois, **les faits de sexisme déclarés les plus marquants par les membres du personnel administratif et technique sont commis dans 22,9% des cas par des enseignant·es-chercheur·es** (Tableau 18), ce qui n'est pas le cas dans la situation inverse (seulement 7,3 % des situations marquantes rapportées par les enseignant·es chercheur·ses sont le fait de personnel BIATSS)inverse.

Tableau 18. Statut des auteur·rices de faits sexistes selon la catégorie professionnelle (situations les plus marquantes) — Personnel (% en lignes)

	Étudiant·e	Enseignant·e/ chercheur·se	Personnel administratif	Personnel technique	Personne extérieure à l'UGE	Ne sait pas / non réponse
Personnel administratif et technique (n=86)	0	22,9	36,5	27	4	8,7
Enseignant·es-chercheur·es, Chercheur·es (n=127)	9	65,8	5,1	2,2	12,5	5,5
Ensemble (N=213)	5,2	47,6	18,4	12,7	8,9	6,8

Champ : Situations les plus marquantes (N=213) rapportées par le personnel de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire sexiste grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

En réalité, derrière l'équivalence apparente des statuts entre victimes et auteur·rices, qui caractérise la majorité des situations rapportées par les salarié·es, se manifestent **très souvent des rapports d'ordre hiérarchique. Au sein d'une même catégorie de personnel, la grande majorité des auteur·rices a une position « supérieure » à celle des victimes dans l'ordre institutionnel : c'est le cas pour 47% des**

traitements discriminatoires vécus par le personnel, tous motifs discriminatoires confondus, et pour le sexisme en particulier (Tableau 19).

Tableau 19. Position hiérarchique des auteur·rices des faits selon les motifs discriminatoires (situations les plus marquantes) — Personnel (% en lignes)

	Inférieure	Égale	Supérieure	Non réponse/ Non concerné·e	Total
Uniquement pour les faits sexistes (n=213)	4,9	22,6	41,5	31	100
Ensemble des faits discriminatoires (N=769)	4,6	20	47	28,4	100

Champ : Situations les plus marquantes (N=769) rapportées par le personnel (EC et personnel administratif et technique confondus) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

En tant que rapport social à l'origine de relations de pouvoir, l'âge des auteur·rices constitue un autre élément intéressant à prendre en compte, et qui confirme que derrière l'équivalence apparente des statuts, la victimation est fréquemment liée des asymétries de positions sociales (Tableau 20). En effet, **dans 58,8% des situations discriminatoires qui touchent le personnel, l'auteur·rice est plus âgé·e que la victime** (dont 14,6% « beaucoup plus âgé·e »). Ce rapport d'âge est **encore plus marqué pour le sexisme, puisque l'auteur apparaît plus âgé dans 70,9% des cas** (dont 24,8% « beaucoup plus âgé »).

Tableau 20. Âge des auteur·rices des faits selon les motifs discriminatoires (situations les plus marquantes) — Personnel (% en lignes)

	Beaucoup plus jeune	Plus jeune	À peu près du même âge	Plus âgé·e	Beaucoup plus âgé·e	Non réponse/ Non concerné·e
Uniquement pour les faits sexistes (n=213)	0	4,2	20,6	46,1	24,8	4,3
Ensemble des faits discriminatoires (N=769)	1,8	11,6	20,5	44,2	14,6	7,3

Champ : Situations les plus marquantes (N=769) rapportées par le personnel EC et personnel administratif et technique confondus) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

9.2. Les modalités et les espaces des discriminations

Concernant les modalités de déroulement des situations discriminatoires et les espaces où elles prennent place, on note que **la grande majorité des faits les plus marquants prennent place dans des interactions « en face-à-face »** : cela représente 76% des cas pour les étudiant·es et 77,5% pour le personnel. Par ailleurs, pour le personnel, ces interactions se déroulent plus fréquemment que pour les étudiant·es par email (7%), tandis que pour dans la population étudiante, les réseaux sociaux constituent un espace davantage marqué par des échanges et des contenus à caractère discriminatoire (5% des faits les plus marquants, contre 1,2% pour le personnel). Enfin, il faut souligner une petite part des situations qui se déroulent en l'absence des victimes, et qui leur sont ultérieurement rapportées : cela concerne 5,8% des faits les plus marquants déclarés par les étudiant·es et 8,1% du côté du personnel (Tableau 21).

Tableau 21. Modalités des interactions discriminatoires les plus marquantes (% en colonnes)

Comment cela s'est-il passé ?	**Étudiant·es**		**Personnel**	
	% pondéré	***Eff. non pondéré***	***% pondéré***	***Eff. non pondéré***
En face-à-face	76	234	77,5	306
Par téléphone	1,7	4	2,3	6
Par email	0,4	1	7	29
Sur les réseaux sociaux	5	18	1,2	4
Tout s'est passé dans votre dos, cela vous a été rapporté par quelqu'un	5,8	19	8,1	29
Non réponse	11,1	32	3,9	18

Champ : Situations les plus marquantes (N=308 pour les étudiant·es et N=392 pour le personnel) rapportées par les personnes ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Les interactions discriminatoires en face-à-face, dans le cas des étudiant·es, se déroulent principalement dans les locaux de l'établissement ou du CROUS (69,7%) ou aux abords de l'université (12,6%) (Tableau 22). Les salarié·es citent quant à elles·eux quasi exclusivement les locaux de l'établissement, ce qui renvoie vraisemblablement à des situations immédiates de travail (89,2%).

Tableau 22. Lieux des interactions discriminatoires les plus marquantes (% en colonnes)

Où cela s'est-il passé ? (pour les interactions en face-à-face)	**Étudiant·es**		**Personnel**	
	% pondéré	***Eff. non pondéré***	***% pondéré***	***Eff. non pondéré***
Dans les locaux de l'établissement ou CROUS (bureau, salle de réunion, de cours, bibliothèque, restaurant universitaire, salles de sport universitaires…)	69,7	167	89,2	271
Aux abords de l'établissement (esplanade, jardins, parkings, abords immédiats)	12,6	28	1,9	6
En dehors des locaux de l'établissement, lors d'activités universitaires (stages, congrès, colloques, conférences…)	3,2	6	4,4	14
Lors d'activité semi-privées et semi-universitaires (fête étudiante, sortie entre collègues, bizutage…)	3,7	7	1,5	6
À votre domicile	1,1	3	0,2	1
Au domicile de l'auteur	2,2	3	0	0
Autre lieu	2,2	3	1,5	4
Ne sait pas/ Refus de répondre	5,3	6	1,2	3

Champ : Situations les plus marquantes « en face-à-face » (N=223 pour les étudiant·es et N=305 pour le personnel) rapportées par les personnes ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

10. Conséquences sur les personnes

Comme l'ont montré d'autres recherches, portant sur les discriminations dans certaines sphères de la vie sociale comme le travail[18] ou sur certains motifs[19], les traitements discriminatoires subis ont souvent des répercussions importantes et délétères sur les victimes. Cette section propose une analyse des principales incidences de ces expériences dans le cadre universitaire, à la fois sur les personnes et sur leur parcours d'études ou leur carrière. Sans être exhaustive, cette analyse permettra d'éclairer la question du (non)recours, traitée dans la section suivante. En effet, si les personnes en tirent parfois aussi des ressources, l'épreuve que constitue les discriminations tend à les rendre plus vulnérables et aboutit parfois à des formes de défection (arrêt des études, départ de l'établissement, etc.), rendant ainsi plus improbable le déclenchement d'un signalement

On notera par ailleurs que l'analyse suivante ne porte que les victimes qui ont déclaré des faits perçus comme ayant un certain degré de gravité. La mesure des conséquences des traitements discriminatoires vécus est donc possiblement sous-estimée puisqu'elle ne porte pas sur l'ensemble des faits déclarés. On peut toutefois penser que les faits décrits comme graves sont précisément ceux qui ont eu les effets subjectifs et matériels les plus importants.

10.1. Dégradation de l'image de soi, souffrance psychique et physique

L'enquête montre que seule une faible proportion de personnes déclare que les faits vécus n'ont eu sur elles « aucune incidence » (3,8% du personnel et 9,4% des étudiant·es), comme l'indique le tableau 23, ci-dessous. À l'opposé, elle permet de souligner que les expériences discriminatoires constituent une épreuve humiliante, qui contribue souvent à dégrader l'image qu'ont les personnes d'elles-mêmes, voire à produire une « identité négative »[20]. La dévalorisation qui est au cœur des processus discriminatoires s'inscrit alors dans la conscience sociale des victimes. **Une proportion très élevée de personnes rapporte ainsi une perte de confiance (49,5% des étudiant·es et 41,5% du personnel) et une mauvaise image de soi (37,2% et 37%).**

[18] Chappe V.-A. (2013), « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du travail*, 55 (3), 2013, p. 302-321

[19] Alessandrin A. & Espineira K. (2015), *Sociologie de la transphobie*, Pessac, MSH d'Aquitaine ; D'Almeida Y. (2022), *Impact des microagressions et de la discrimination raciale sur la santé mentale des personnes racisées*, Paris, L'Harmattan.

[20] Paugam S. (2009), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses Universitaires de France ; Malewska-Peyre H. (1993), « L'identité négative chez les jeunes immigrés », *Santé mentale au Québec*, 18(1), p. 109-123.

Tableau 23. Incidences des faits discriminatoires sur les étudiant·es et les membres du personnel (% en colonnes)

Ces faits ont-ils eu une ou plusieurs des incidences suivantes ? *(Plusieurs réponses possibles)*	**Étudiant·es**		**Personnel**	
	% pondéré	***Eff. non pondéré***	***% pondéré***	***Eff. non pondéré***
Vous avez perdu confiance en vous	49,5	102	41,5	93
Vous avez eu une mauvaise image de vous-même	37,2	80	37	83
Vous vous êtes mis·e à vous méfier des autres	40,5	89	48,2	104
Vous vous êtes découragé·e, démotivé·e	42,6	86	44,2	100
Vous avez demandé un arrêt maladie	2,3	8	14,7	37
Vous avez fait une dépression ou un burn-out	21,2	51	24,4	50
Vous avez eu des idées sombres ou pensées suicidaires	13	36	20,1	45
Vous vous sentez plus fort·e vis-à-vis de ce genre d'attaque	14,7	42	21,9	45
Vous avez appris à poser des limites vis-à-vis des autres	19,3	56	30,6	66
Vous avez développé des compétences pour défendre vos droits	14,3	24	21,4	46
Vous vous êtes mis·e à un sport d'autodéfense	2,2	5	4,2	11
Vous vous êtes engagé·e dans un collectif/une association pour lutter contre ce genre de situation	0,7	2	5,8	17
Vous avez changé de lieu d'études/de travail ou lieu de travail ou envisagé de le faire	12,8	31	29,1	66
Vous vous êtes adapté·e ou vous vous êtes plié·e aux normes exigées	15,4	31	13,9	29
Aucune incidence	9,4	19	3,8	10

Champ : Étudiant·es (N=211) et membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades.

Comme on le voit, **cette dévalorisation de soi est plus marquée chez les étudiant·es**. Cette conséquence peut être liée à leur jeune âge (ils et elles ont accumulé moins de ressources pour faire face à ces épreuves), mais aussi à leur situation subordonnée à l'université, qui est dans une large mesure un lieu de classements, de hiérarchies et de jugement sur les performances et la « valeur » des individus. Les discriminations conduisent également très souvent à des formes de découragement et de démotivation, exprimées fortement par les étudiant·es victimes (42,6%) et plus encore par le personnel (44,2%). La souffrance psychique peut se manifester par une dépression ou un *burn-out* (21,2% des étudiant·es, 24,4% du personnel), mais aussi par des idées sombres ou suicidaires, notamment du côté du personnel (13% des étudiant·es, 20,1% du personnel).

10.2. Méfiance vis-à-vis des autres et de l'institution

Les expériences discriminatoires contribuent aussi bien souvent à modifier le rapport aux autres. Dans la sphère du travail et des études, les individus instaurent, pour se protéger, une forme de distance dans les relations aux autres. D'un point de vue quantitatif, ces comportements sont très fréquents (Tableau 23), puisque **plus d'un tiers des étudiant·es et près d'un membre sur deux du personnel victimes déclarent s'être « mis·es à se méfier des autres »**. À travers ces conséquences directes sur les personnes victimes, la discrimination à l'université entraine des **conséquences globales sur la communauté universitaire et sur les**

rapports de confiance des personnes envers les autres et envers le cadre institutionnel. C'est ainsi que près d'un tiers du personnel (29,1%) et un·e étudiant·e sur dix ont déclaré avoir « changé de lieu d'études/de travail ou lieu de travail ou envisagé de le faire ».

10.3. Les ressources tirées de l'épreuve discriminatoire

La confrontation aux discriminations suscite des formes d'adaptation, de résistance ou de résilience chez les personnes qui les subissent. Ainsi les victimes peuvent développer des ressources pratiques et mentales face à ce type de situations. Le questionnaire a permis d'en mesurer certaines, et les résultats montrent à la fois que ces ressources sont multiples et que, même si elles sont moins souvent déclarées que les effets négatifs de dégradation de l'image de soi et de souffrance, ce type d'effets est loin d'être négligeable.

Ainsi, **14,7% des étudiant·es et 21,9% des membres du personnel déclarent se sentir désormais « plus forts vis-à-vis de ce genre d'attaque », tandis qu'un étudiant·e sur cinq et un tiers des salarié·es ont « appris à poser des limites vis-à-vis des autres »** (Tableau 23). Moins souvent, les enquêté·es disent avoir « développé des compétences pour défendre [leurs] droits », ce type de conséquence étant plus répandu chez les salarié·es (21,4%) que chez les étudiant·es (14,3%). Plus rarement, l'expérience des traitements discriminatoires suscite une volonté d'engagement collectif dans une organisation « pour lutter contre ce genre de situation ». Cette dernière reste quasi exclusivement déclarée par les membres du personnel (5,8%, contre 0,7 % au sein du personnel).

10.4. Conséquences sur le parcours d'études/professionnel

Les conséquences des faits vécus peuvent également porter sur les trajectoires professionnelles et les parcours d'études. L'enquête à l'Université Gustave-Eiffel indique cependant que ce type d'effets est déclaré de façon moindre que ceux portant directement sur le rapport à soi des personnes victimes. En effet, une part importante de celles-ci ne déclare pas d'impact des faits rapportés sur leur parcours. C'est surtout le cas parmi les étudiant·es, puisque 39,2% d'entre eux·elles n'en rapportent pas (Tableau 23). Du côté du personnel, plus d'un tiers des personnes interrogées estime que les traitements discriminatoires n'ont pas eu d'incidence sur le parcours professionnel (Tableau 24).

On relève tout d'abord, **du côté des étudiant·es, des conséquences fortes sur les performances scolaires : un·e étudiant·es victimes sur quatre** (25,4%) **déclare avoir connu une baisse de notes suite aux faits graves subis, un·e sur cinq avoir échoué un ou plusieurs examens** (19%), et **4,3% avoir redoublé** (Tableau 23)**. Les traitements discriminatoires subis entraînent aussi parfois des formes de défection, qu'il s'agisse d'un arrêt provisoire des études,et (5,4%) ou d'un changement de filière ou d'établissement (7,4 %).**

Tableau 23. Incidences déclarées par les étudiant·es (% en colonnes)

Quelles incidences ? *(Plusieurs réponses possibles)*	**Ensemble des victimes de discriminations**	
	% pondéré	***Eff. non pondéré***
Vos notes ont baissé	25,4	62
Vous avez redoublé	4,3	12
Vous avez échoué à un ou plusieurs examens	19	37
Vous avez échoué à un concours	3,2	9
Vous avez changé de filière ou d'établissement	7,4	18
Vous n'avez pas pu entrer dans la formation de votre choix	2,2	9
Vous avez arrêté provisoirement vos études	5,4	15
Vous êtes resté·e sans travail ou vous êtes vu·e attribuer du travail inutile	2	4
Vous avez été mis·e à l'écart par les autres	14	26
Autre(s) incidence(s)	5,3	13
Aucune incidence	39,3	82

Champ : Étudiant·es de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave (N=211), effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Du côté du **personnel** répondant d'UGE, **un tiers des victimes de traitements discriminatoires graves estiment avoir vu leur progression de carrière ralentie** (26,1%) **ou avoir échoué à un concours ou une promotion** (5,5%). **Un tiers déclare avoir dû changer soit de service** (17,1%)**, soit d'établissement** (8,9%), **soit encore avoir quitté leur travail** (3,7%). Par ailleurs, **environ 20% des salarié·es indiquent avoir fait l'objet d'une mise à l'écart** (Tableau 24).

Tableau 24. Incidences déclarées par le personnel (% en colonnes)

Quelles incidences ? *(Plusieurs réponses possibles)*	**Ensemble des victimes de discriminations**	
	% pondéré	***Eff. non pondéré***
Vous avez changé d'établissement	8,9	23
Vous avez dû quitter votre travail	3,7	12
Vous avez changé de service	17,1	37
Vous avez échoué à un concours ou une promotion	5,5	14
Votre progression de carrière a été ralentie	26,1	58
Vous êtes resté·e sans travail ou vous êtes vu·e attribuer du travail inutile	4	12
Vous avez été mis·e à l'écart par les autres collègues/votre hiérarchie	19,8	41
Autre(s) incidence(s)	7	14
Aucune incidence	33,8	69

Champ : Membres du personnel de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave (N=218), effectifs non pondérés, pourcentages pondérés.
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

11. Réactions et recours face aux traitements inégalitaires

Cette section vise à analyser les recours mobilisés par les victimes face aux traitements discriminatoires qu'elles ont subis. La notion de « recours », telle qu'entendue ici, ne se limite pas aux significations juridiques du terme. Si, en droit, le recours désigne le fait de demander le nouvel examen d'une décision (judiciaire, administrative), l'approche développée dans cette enquête, fondée sur un regard sociologique, appréhende la notion dans un sens bien plus extensif. Toutes les situations de révélation des faits ont été incluses, qu'elles aient abouti ou non à une saisine formelle de l'administration ou du système judiciaire et qu'elles aient pris ou non une voie formelle (sollicitation par écrit d'un service, par exemple). **Ont ainsi été retenus tous les cas où un individu fait appel à un tiers, à un dispositif ou à une instance, au sein de l'université ou en dehors**, pour obtenir de l'aide, faire reconnaître un tort voire aboutir à la sanction d'un auteur. L'analyse distinguera trois principales formes de recours :

- **Les révélations à des proches et à des pairs** ;
- **Les signalements plus institutionnels** au sein de l'université (auprès d'organisations et de services comme la missions Égalité, la médecine préventive ou encore les syndicats) et au-dehors (police/gendarmerie, avocats, Défenseur des droits, tribunaux…). A noter que ce que l'on appelle ici un signalement institutionnel renvoie, au sein de l'université, **à un ensemble plus large et plus diversifié de démarches que le seul recours au dispositif de signalement existant dans les établissements de l'ESR** ;
- **La divulgation publique**, sur divers médias (presse, réseaux sociaux…).

Une quinzaine de questions permettait d'enregistrer les réactions immédiates des victimes face aux traitements discriminatoires, les différentes formes de divulgation et de signalement des faits, ainsi que de quantifier les suites auxquelles ont donné lieu ces situations (voir Annexe 2).

Le questionnaire incluait tout d'abord une longue série de questions, posées uniquement aux victimes de faits jugés « graves », sur les situations les plus marquantes. Pour chaque forme de faits (micro-agressions, insultes/injures, etc.), les personnes devaient notamment préciser si elles avaient parlé de ce fait à leurs proches, camarades/collègues et enseignant·es, si elles l'avaient rendu public et sur quel(s) espace(s), et enfin quelles avaient été les suites.

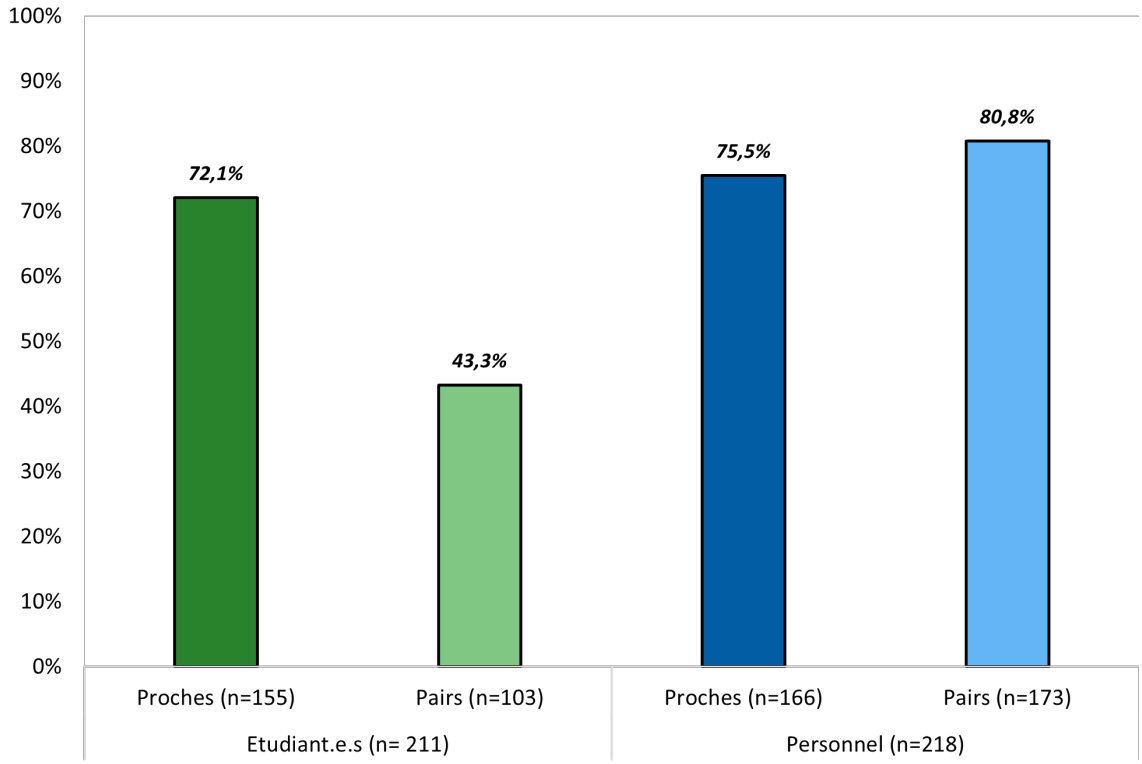
Une autre série de questions, posées là aussi exclusivement aux personnes ayant déclaré des faits perçus comme graves, portait sur les signalements auprès d'organisations et de services au sein et en dehors de l'université. Le questionnaire distinguait les recours internes à l'université (direction ou présidence, ressources humaines, CHSCT, service égalité, etc.) des recours externes (police et gendarmerie, procureur et tribunaux, Défenseur des droits, associations, etc.) La liste des recours internes était adaptée à chaque sous-population (étudiant·es ou personnel). Les participant·es étaient invité·es à indiquer s'iels avaient eu recours à ces services, l'état d'avancement de la procédure le cas échéant, ou, en cas de réponse négative, leur degré de connaissance de ces différentes instances. Deux questions étaient ensuite posées pour mieux cerner les motifs du non recours, au-delà de l'éventuelle méconnaissance de ces services. Une série de questions concernait ensuite les enquêté·es ayant effectué des recours et visait à mesurer les procédures auxquelles ont abouti ces signalements en interne (procédure disciplinaire, enquête interne…) et à l'extérieur de

l'université (dépôt d'une plainte à la police/gendarmerie, etc.). Enfin, une dernière rubrique du questionnaire portait sur « le résultat final de l'ensemble [des] démarches » effectuées.

11.1. La divulgation à des proches et à des pairs

Parmi les étudiant·es, **la divulgation des faits à des proches tel·les que les conjoint·es/partenaires, ami·es ou famille[21] est plus la plus fréquente : elle concerne deux tiers (72,1%) des victimes chez les étudiant·es** (Figure 26)**.** Au sein du personnel, la divulgation aux proches est similaire à celle de la population étudiante (75,5 %), mais c'est la révélation auprès de pairs qui est la plus fréquente (80,8 %). Les étudiant·es sont seulement 43,3% à partager les faits auprès de leurs camarades.

Figure 26. Divulgation des faits à des proches et aux pairs (%)



Champ : Étudiant·es (N=211) et membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Pour les étudiant·es, les auteur·rices des faits sont très majoritairement des pairs[22], alors que pour les membres du personnel les « collègues » concerné·es ont souvent des positions hiérarchiques supérieures. Il est aussi possible que les étudiant·es victimes de tels faits soient plus isolé·es dans le cadre de leurs études au sein de l'université que ne le sont les salarié·es dans le contexte de leur travail.

[21] Nous regroupons ici les modalités de réponse « Votre conjoint·e, partenaire, concubin·e ou petit·e ami·e », « Un membre de votre famille » et « Un·e ami·e » à la question « Si vous avez parlé de ce fait à quelqu'un, de qui s'agissait-il ? ».

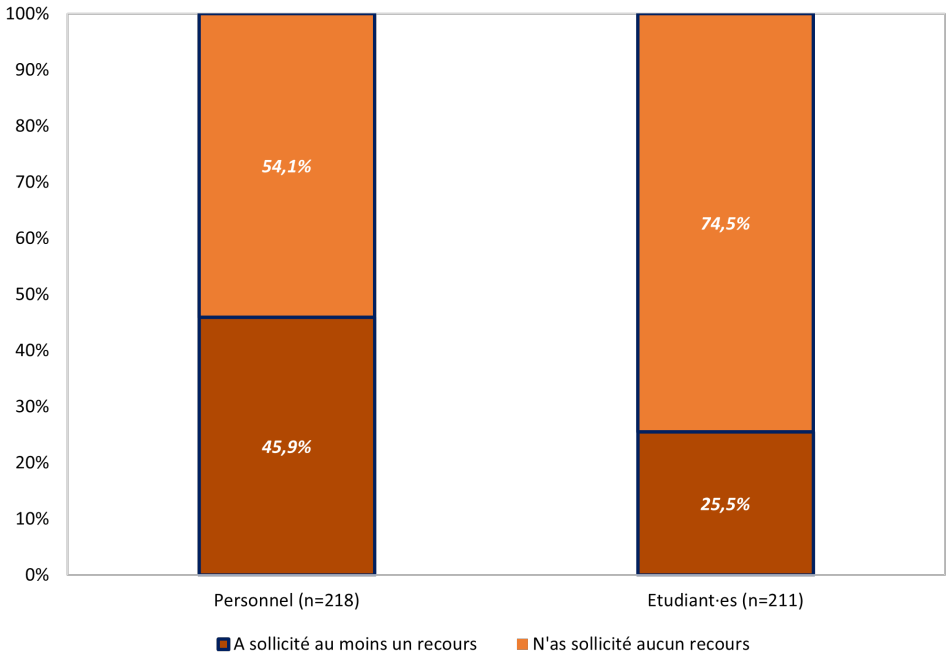
[22] Voir la section 9 consacrée aux auteur·ices des faits.

La révélation à des proches et des pairs peut jouer un rôle important : elle permet de donner un sens aux événements vécus, et peut dans certains cas aboutir à faire émerger une lecture en termes d'injustices et de discriminations, là où la victime peinait initialement à mettre des mots sur son expérience et à la qualifier. Elle peut parfois aussi constituer une première étape et conduire *in fine* la victime à un signalement institutionnel, ou avoir un effet incitatif sur d'autres personnes et aboutir à une dénonciation plus collective.

11.2. Les signalements institutionnels et hiérarchiques

L'enquête a également permis de saisir les recours ayant une dimension plus institutionnelle ou hiérarchique. On désigne par là, tout d'abord, la sollicitation de services, de dispositifs et d'organisations intra-universitaires ou en rapport direct avec la situation d'études et de travail (syndicats, médecine préventive, services en charge des questions d'égalité dans l'établissement, direction des ressources humaines, etc.). En dehors de l'université, ces signalements plus institutionnels peuvent concerner des associations spécialisées (sur des causes ou en matière d'aide aux victimes), la police ou la gendarmerie, des avocat·es, le procureur de la République, ou encore le Défenseur des droits. Les recours de nature hiérarchique[23] sont aussi pris en compte ici, c'est-à-dire les sollicitations de personnes en position d'autorité, à différents niveaux de l'établissement universitaire, qui sont supposées avoir le pouvoir de faire cesser une situation, de faire reconnaître un tort ou de faire sanctionner une conduite ; il s'agit par exemple, pour un membre du personnel, d'un·e chef·fe de service ou de la direction, ou pour un·e étudiant·e, d'enseignant·es et de responsables de formation.

Figure 27. (Non) recours parmi les victimes (%)



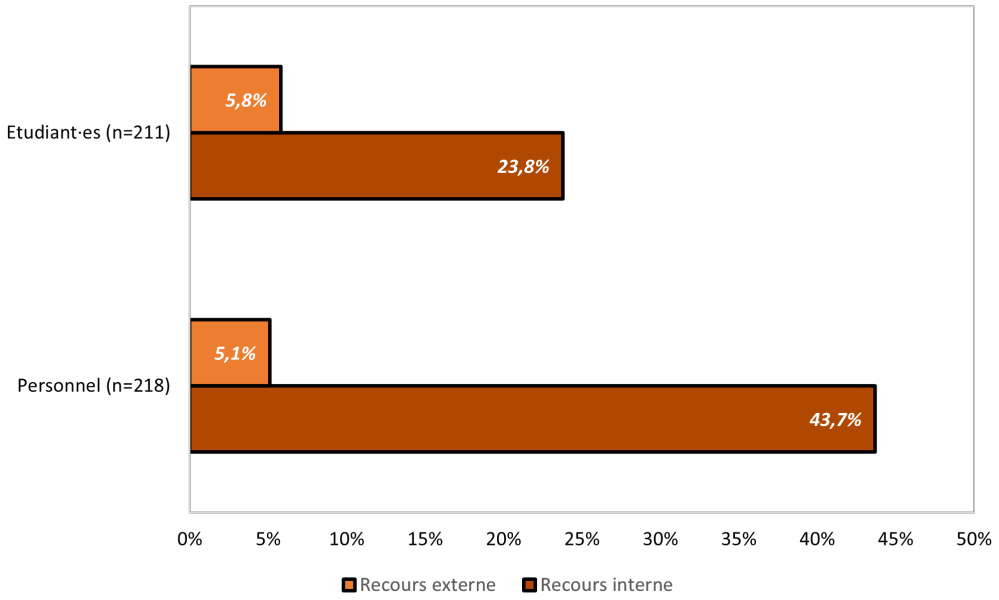
Champ : Étudiant·es (N=211) et membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

[23] On notera que les « recours hiérarchiques » considérés ici excèdent la notion juridique de « recours à l'autorité hiérarchique », qui fait référence à la procédure formelle par laquelle une personne saisit l'autorité dont dépend l'auteur d'une décision contestée.

Statistiquement, la fréquence et la nature de ces signalements institutionnels varient considérablement selon la population considérée. Les résultats issus des deux questions sur les signalements (internes et externes) montrent que **l'absence déclarée de recours domine largement parmi les étudiant·es** (Figure 27) : **à peine un quart (25,5 %) d'entre eux·elles signalent les traitements discriminatoires subis auprès de services et/ou d'interlocuteur·rices institutionnel·les**[24]. **À l'inverse, près de la moitié des salarié·es victimes (45,9 %) sollicite un·e ou plusieurs de ces interlocuteur·rices ou services**.

Les membres du personnel et les étudiant·es se distinguent également par le type de signalements effectués. **Une proportion importante des victimes salarié·es signalent les faits au sein de l'université (43,7 %), tandis que les recours externes sont rares (5,1 % des victimes)** (Figure 28). Au sein de la population étudiante, si les signalements internes sont quasiment cinq fois plus nombreux (23,8 %) que ceux effectués à l'extérieur de l'établissement (5,8%), ils restent beaucoup moins fréquents que chez les membres du personnel.

Figure 28. Sollicitation des recours internes et externes (%)



Champ : Étudiant·es (N=211) et membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

La majorité des victimes qui ont engagé un recours, tant parmi les étudiant·es que parmi les membres du personnel, déclarent avoir fait appel uniquement à des dispositifs internes : 89 personnes sur 101 au sein personnel et 38 étudiant·es sur 49. Le recours combiné à des dispositifs internes et externes est moins fréquent, avec seulement 9 étudiant·es et 7 membres du personnel concernés. Enfin, **les personnes ayant eu exclusivement recours à des dispositifs externes sont très rares** : 2 étudiant·es et 5 membres du personnel

[24] Soit, en interne, les services ou dispositifs dédiés aux questions d'égalité — égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, mission handicap… —, le CHSCT ou le CSE, la médecine préventive, la hiérarchie ou le service des ressources humaines, la direction ou la présidence de l'établissement, les syndicats ; en externe, les associations d'aides aux victimes, les associations spécialisées — contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie…, le Défenseur des droits, la police ou gendarmerie, le tribunal administratif ou le procureur de la République.

(Tableau 25). Ces résultats suggèrent une **forte prédominance des dispositifs internes dans les démarches engagées**, tandis que le recours strictement externe demeure exceptionnel.

Tableau 25. Recours sollicités par les victimes de traitements discriminatoires graves ayant déclaré un recours (Effectifs)

Recours contactés, par catégorie	Étudiant·es	Personnel
Recours internes seulement	38	89
Recours externes seulement	2	5
Recours internes et externes	9	7
Ensemble	49	101

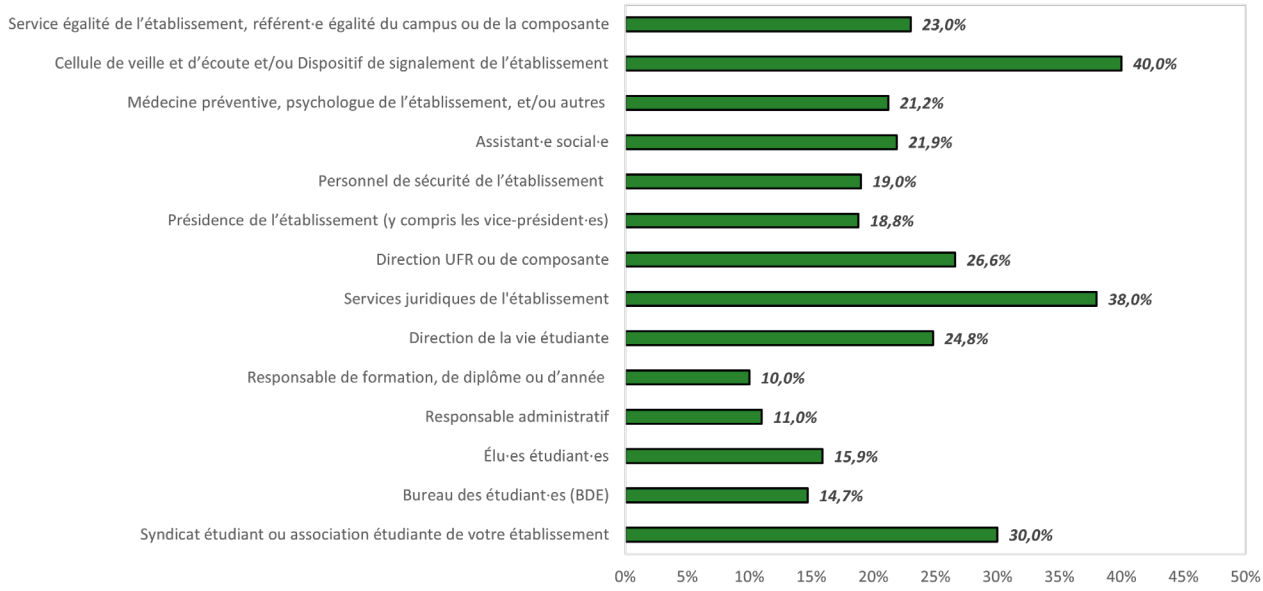
Champ : Étudiant·es (N=49) et membres du personnel (N=101) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave et ayant fait appel à au moins un recours, effectifs non pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Cette tendance peut s'expliquer, au moins en partie, par le développement significatif, ces dernières années, des politiques universitaires de lutte contre les discriminations et par la structuration progressive des dispositifs internes. Le renforcement de ces dispositifs semble ainsi favoriser la sollicitation des services au sein de l'université, tandis que les recours externes restent rares. Il convient toutefois de nuancer ces observations, étant donné la taille limitée des échantillons (49 étudiant·es et 101 membres du personnel), ce qui appelle à une certaine prudence dans l'interprétation.

Si l'on analyse de manière détaillée les types de services sollicités, on relève que tous restent rares **chez les étudiant·es .** Seuls **les responsables de formation, de diplôme ou d'année sont mobilisés par plus de 10 % des répondant·es** (12,4 % au total), avec 5,2 % ayant mené la procédure à son terme (Tableau 26). Il est toutefois intéressant de noter qu'**une proportion encore plus élevée (14,4 %) déclare avoir parlé de la situation à un·e enseignant·e**. Cela suggère que, pour une partie des victimes étudiant·es, le premier réflexe est de se tourner vers une personne identifiée et accessible, sans pour autant passer par les dispositifs institutionnels formels. Les **responsables administratifs** (8,5 %) ainsi que la **médecine préventive, les psychologues de l'établissement et autres professionnel·les de santé** (8,1 %) constituent les deux catégories les plus sollicitées après les responsables pédagogiques, bien qu'ils restent en deçà du seuil des 10 %. Pour les autres dispositifs, **les taux de recours internes (procédure terminée, toujours en cours ou dont la personne ignore l'état d'avancement) oscillent entre 0,9 % et 4,8 %,** la plupart se situant autour de 1 à 2 %.

Les niveaux de connaissance des dispositifs internes varient fortement. Les **services juridiques** (38 %) et la **cellule de veille ou le dispositif de signalement** (40 %) **restent largement méconnus des étudiant·es** (Figure 29). À l'inverse, les **élu·es étudiant·es** et le **bureau des étudiant·es** sont davantage identifiés, avec seulement 15 % des victimes déclarant n'en avoir jamais entendu parler. Toutefois, ces instances sont très peu sollicitées : moins de 5 % des répondant·es déclarent y avoir eu recours. Par ailleurs, un tiers des étudiant·es victimes (30 %) ne connaissent pas leurs **syndicats étudiants**, et près d'un quart déclarent ne pas connaître le **service égalité de l'établissement** (23 %), la **direction UFR ou de composante** (26,6 %) ou encore la **direction de la vie étudiante** (24,8 %). Ces résultats montrent qu'une part importante des étudiant·es ne savent pas vers qui se tourner en cas de problème, ce qui pourrait refléter une **faible accessibilité et visibilité** des dispositifs et services censés les accompagner.

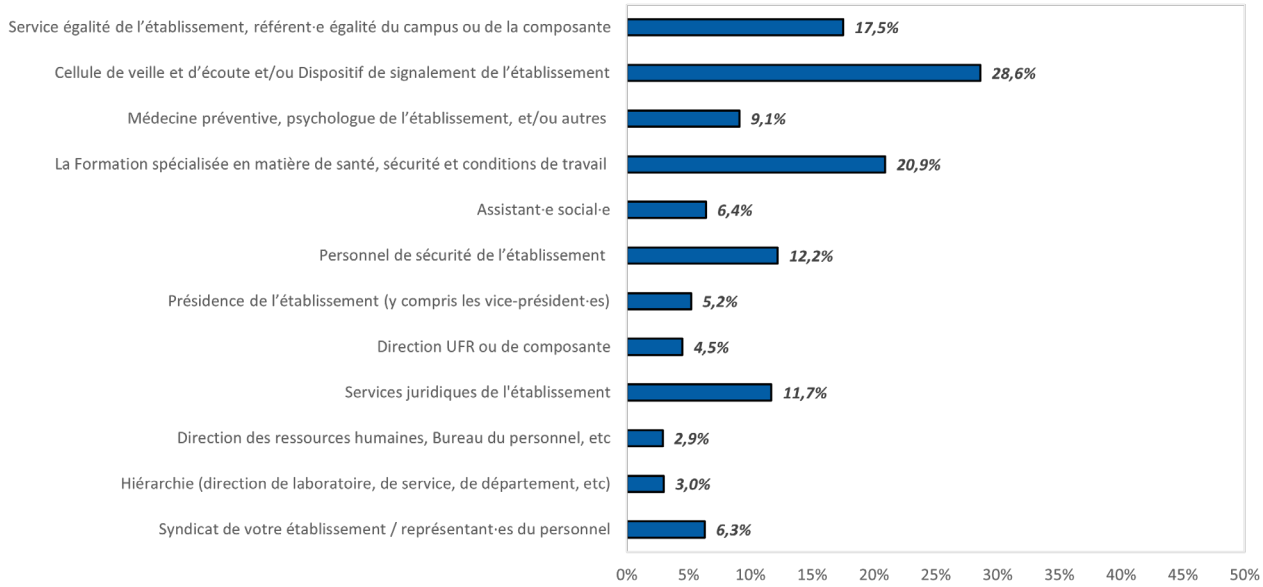
Figure 29. Non-connaissance des dispositifs internes (étudiant·es)



Note : Graphique construit à partir de la colonne « Non, n'a jamais entendu parler » du tableau 26.
Champ : Étudiant·es (N=211) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Chez les membres du personnel, le recours aux dispositifs internes est significativement plus élevé que chez les étudiant·es. Certains services sont mobilisés par une proportion importante de victimes : **la hiérarchie (23,8 % au total), la direction des ressources humaines (19,9 % au total), ou encore la médecine préventive, les psychologues de l'établissement et autres professionnel·les de santé (19,3 % au total)** (Tableau 27). Pour les autres dispositifs, **les taux de recours internes (procédure terminée, toujours en cours ou dont la personne ignore l'état d'avancement) oscillent entre 2,7 % et 15,1 %.** Les procédures terminées sont les plus fréquentes parmi ceux qui ont sollicité un dispositif interne : 13,5 % des répondant·es ont mené à terme une procédure auprès des Ressources humaines, 17,6 % auprès de leur hiérarchie.

Figure 30. Non-connaissance des dispositifs internes (salarié·es)



Note : Graphique construit à partir de la colonne « Non, n'a jamais entendu parler » du tableau 28.
Champ : Membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Les services sont aussi globalement mieux connus : les taux de non-connaissance sont beaucoup plus faibles que chez les étudiant·es, ce qui reflète une meilleure information ou intégration dans les circuits administratifs. Pour autant, l'on observe une méconnaissance persistante de certains dispositifs internes parmi les membres du personnel. Deux dispositifs en particulier se démarquent : **la cellule de veille et/ou le dispositif de signalement** (28,6 %) et **la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (26,9 %), qui restent largement ignorés par une part importante du personnel, malgré leur rôle central dans le traitement des situations de discrimination (Figure 30). Suivent le **service égalité** (17,5 %) et les **services juridiques** (11,7 %), dont la visibilité reste insuffisante. En effet, **seulement 5,8 %** des victimes salariées ont eu recours au premier, et **3,7 %** au second. Cette disparité de notoriété entre dispositifs peut avoir des effets directs sur les démarches de recours : plus un service est perçu comme lointain, peu lisible ou plus il est méconnu, moins il tend à être mobilisé, même lorsqu'il est censé jouer un rôle clé dans la prise en charge institutionnelle. Le fait que les structures les plus spécialisées (services juridiques, mission égalité, dispositif de signalement) restent en grand proportion ignorées par une part significative du personnel questionne l'efficacité des efforts de communication interne et de formation. Il ne suffit donc pas que ces dispositifs existent : encore faut-il qu'ils soient visibles, accessibles et perçus comme légitimes et fonctionnels par celle·eux à qui ils s'adressent.

Le recours aux dispositifs externes à l'établissement reste marginal, tant chez les étudiant·es que chez les membres du personnel. Aucun des dispositifs proposés n'est sollicité par plus de 4 % des répondant·es dans les deux populations. **Chez les étudiant·es, seule la police atteint un taux légèrement plus élevé que d'autres services,** avec 3,7 % qui ont fait appel à ce dispositif, tandis que la majorité des autres dispositifs (associations d'aide aux victimes, Défenseur des droits, médiateur·rice, etc.) sont mobilisés par moins de 1 % des répondant·es (Tableau 27). **Du côté du personnel, les taux de recours à des services externes à l'université sont également très faibles.** La police/gendarmerie est là aussi la plus fréquemment sollicitée (2,8 %), suivie

par les associations (autour de 2 %), tandis que le recours aux autres instances, s'il est plus élevé que chez les étudiant·es, reste très marginal : 1,1 % pour le tribunal administratif par exemple (0,5% chez les étudiant·es) et 1 % pour le Procureur de la République (0,9 % en population étudiante) (Tableau 29).

Les étudiant·es sont beaucoup plus nombreux à ne pas avoir connaissance de ces services externes que les membres du personnel. Par exemple, les étudiant·es sont 35,1 % à n'avoir « jamais entendu parler » d'associations d'aide aux victimes (contre 15,1 % des salarié·es), 41,2 % du·de la médiateur·rice de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (contre 28,6 %) et 25 % du Défenseur des droits (contre 6 %). La méconnaissance de ces dispositifs externes est un des facteurs, parmi d'autres, du non-recours, particulièrement chez les étudiant·es.

Tableau 26. Sollicitation des dispositifs internes à l'établissement parmi les étudiant·es (%)

Avez-vous sollicité ces dispositifs internes à l'établissement ?	Oui, Procédure terminée	Oui, procédure en cours	Oui, mais ne sait pas où en est la procédure	*TOTAL OUI*	Non mais connait et sait trouver leurs coordonnées	Non mais connait de nom	Non, n'a jamais entendu parler	*TOTAL NON*	Ne sait pas	Non réponse
Dispositifs d'appui, de santé et de protection institutionnels										
Service égalité de l'établissement (égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, etc.), référent·e égalité du campus ou de la composante	1,3	1,4	1,3	***4,0***	22,9	29,1	23,0	***75,0***	9,2	11,8
Cellule de veille et d'écoute et/ou Dispositif de signalement de l'établissement	0,5	2,5	2,0	***3,1***	14,5	23,9	40,0	***78,5***	4,7	13,8
Médecine préventive, psychologue de l'établissement, et/ou autres professionnel·les de santé de l'établissement	4,1	2,3	1,7	***8,1***	24,8	31,5	21,2	***77,5***	0,9	13,5
Assistant·e social·e	0,7	1,5	0	***2,2***	21,0	40,7	21,9	***83,7***	1,3	12,8
Personnel de sécurité de l'établissement	0,9	0	0	***0,9***	20,9	42,4	19,0	***82,3***	3,6	13,1
Présidence de l'établissement (y compris les vice-président·es)	1,2	0,3	0	***1,5***	22,4	40,7	18,8	***81,9***	3,0	13,6
Direction UFR ou de composante	1,4	2,1	1,3	***4,8***	21,2	31,1	26,6	***78,9***	3,2	13,2
Services juridiques de l'établissement	0,9	0,3	0	***1,2***	13,1	31,2	38,0	***82,3***	3,6	13,0
Direction de la vie étudiante	0,9	0,2	0,9	***2,0***	22,6	34,2	24,8	***81,7***	3,2	13,2
Responsable de formation, de diplôme ou d'année	5,2	2,6	4,7	***12,4***	32,8	28,1	10,0	***70,8***	1,5	15,2
Responsable administratif	2,5	2,3	3,7	***8,5***	26,5	35,4	11,0	***73,0***	4,3	14,2
Élu·es étudiant·es	2,2	1,2	0,3	***3,7***	22,4	40,2	15,9	***78,5***	3,8	14
Bureau des étudiant·es (BDE)	2	0	0	***2,0***	32,2	35,0	14,7	***81,9***	3,5	12,7
Syndicat étudiant ou association étudiante de votre établissement	1,1	0	0,3	***1,4***	18,8	33,0	30,0	***81,9***	3,2	13,5

Champ : Étudiant·es (N= 211) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Tableau 27. Sollicitation des dispositifs externes à l'établissement parmi les étudiant·es (%)

Avez-vous sollicité ces autres dispositifs ?	Oui, Procédure terminée	Oui, procédure en cours	Oui, mais ne sait pas où en est la procédure	*TOTAL OUI*	Non mais connait et sait trouver leurs coordonnées	Non mais connait de nom	Non, n'a jamais entendu parler	*TOTAL NON*	Ne sait pas	Non réponse
Association spécialisée (contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie…)	0,5	0,3	1,5	***2,2***	17,9	38,6	23,7	***80,3***	2,1	15,4
Association d'aide aux victimes, de médiation ou d'information judiciaire	0,5	0,2	0	***0,6***	15,9	29,8	35,1	***80,8***	1,4	17,2
Médiateur·rice de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	0,7	0	0	***0,7***	11,4	26,0	41,2	***78,7***	4,0	16,6
Police ou gendarmerie	3,3	0	0,3	***3,7***	38,9	27,6	9,3	***75,8***	2,0	18,6
Procureur de la République	0,9	0	0	***0,9***	20,3	39,4	17,2	***76,9***	3,8	18,5
Défenseur des droits	0,5	0	0	***0,5***	18,5	34,7	25,0	***78,2***	2,4	18,9
Tribunal administratif	0,5	0	0	***0,5***	17,4	39,5	19,5	***76,4***	4,2	18,9

Champ : Étudiant·es (N= 211) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Tableau 28. Sollicitation des dispositifs internes à l'établissement parmi les membres du personnel (%)

Avez-vous sollicité ces dispositifs internes à l'établissement ?	Oui, Procédure terminée	Oui, procédure en cours	Oui, mais ne sait pas où en est la procédure	*TOTAL OUI*	Non mais connait et sait trouver leurs coordonnées	Non mais connait de nom	Non, n'a jamais entendu parler	*TOTAL NON*	Ne sait pas	Non réponse
Dispositifs d'appui, de santé et de protection institutionnels										
Service égalité de l'établissement (égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, etc.), référent·e égalité du campus ou de la composante	4,3	0,3	1,2	***5,8***	29,7	29,2	17,5	***76,4***	1,7	16,1
Cellule de veille et d'écoute et/ou Dispositif de signalement de l'établissement	3,6	0	0,6	***4,3***	24,1	23,2	28,6	***76,0***	1,3	18,4
Médecine préventive, psychologue de l'établissement, et/ou autres professionnel·les de santé de l'établissement	10,5	7,6	1,2	***19,3***	30,9	24,3	9,1	***64,3***	1,8	14,5
Assistant·e social·e La Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (ex-CHSCT)	3,6	2	0,3	***5,9***	25,0	28,0	20,9	***73,9***	3,8	16,4
Assistant·e social·e	4,9	2,2	0,4	***7,5***	35,1	31,9	6,4	***73,5***	1,8	17,3
Personnel de sécurité de l'établissement	1,5	0,8	0,4	***2,7***	34,7	27,4	12,2	***74,2***	2,7	20,4
Présidence de l'établissement (y compris les vice-président·es)	8,3	1,3	1,5	***11,1***	32,7	29,8	5,2	***67,7***	3,2	18,1
Direction UFR ou de composante	6,2	2,2	1,6	***10,0***	33	22,9	4,5	***60,5***	8,6	20,9
Services juridiques de l'établissement	2,9	0,8	0	***3,7***	32,1	27,7	11,8	***71,6***	3,9	20,7
Direction des ressources humaines, Bureau du personnel, etc	13,5	3,3	3,2	***19,9***	32,9	26,8	2,9	***62,6***	2,0	15,5
Hiérarchie (direction de laboratoire, de service, de département, etc)	17,6	2,9	3,3	***23,8***	34,9	15,7	3,0	***53,6***	3,8	18,8
Représentation syndicale										
Syndicat de votre établissement / représentant·es du personnel	10,6	3	1,5	***15,1***	33,9	28	6,3	***68,2***	1,5	15,1

Champ : Membres du personnel (N= 218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Tableau 29. Sollicitation des dispositifs externes à l'établissement parmi les membres du personnel (%)

Avez-vous sollicité ces autres dispositifs ?	Oui, Procédure terminée	Oui, procédure en cours	Oui, mais ne sait pas où en est la procédure	*TOTAL OUI*	Non mais connait et sait trouver leurs coordonnées	Non mais connait de nom	Non, n'a jamais entendu parler	*TOTAL NON*	Ne sait pas	Non réponse
Association spécialisée (contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie…)	1,0	0	1,2	***2,2***	24,8	40,0	11,2	***76,0***	3,1	18,7
Association d'aide aux victimes, de médiation ou d'information judiciaire	1,6	0	0,7	***2,3***	23,6	37,1	15,1	***75,8***	3,7	18,1
Médiateur·rice de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	0	0	0,6	***0,6***	20,2	28,1	28,6	***76,9***	3,7	18,8
Police ou gendarmerie	2,2	0,7	0	***2,8***	41,8	29,9	5,3	***76,9***	2,1	18,1
Tribunal administratif	0,3	0,8	0	***1,1***	29,5	43,4	3,8	***76,7***	3,8	18,5
Défenseur des droits	0	0	0	***0,0***	32,0	40,1	6,0	***78,1***	3,8	18,1
Procureur de la République	0,3	0,7	0	***1,0***	26,8	45,1	5,6	***77,5***	3,4	18,1

Champ : Membres du personnel (N= 218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

11.3. La divulgation publique

La dernière forme de divulgation prise en compte dans notre analyse renvoie aux démarches de publicisation des faits sur divers types d'arènes, externes à l'université (dans les médias) ou plus spécifiques au monde universitaire (listes de diffusion, « bouche-à-oreille »). Les victimes répondant·es ont **très rarement donné publicité à leurs expériences discriminatoires vécues à l'université** (Tableau 30)**,** qu'il s'agisse d'une divulgation des faits *via* les réseaux sociaux au moment où ils se produisent (2,1 % des étudiant·es, 1,9 % du personnel) ou *via* des médias d'information — presse, TV, radio… (0,0 % des étudiant·es, 0,3 % du personnel).

En revanche, le partage par voie informelle, notamment « par le bouche-à-oreille », est bien plus fréquent : environ 10 % des étudiant·es et près d'un quart des victimes membres du personnel déclarent avoir parlé de leur expérience à d'autres personnes, sans pour autant la rendre « publique » au sens médiatisé du terme. La parole circule donc, mais dans des espaces plus contrôlés ou de relative intimité, marquant une préférence nette pour les réseaux de proximité plutôt que pour une mise en visibilité élargie.

Tableau 30. Divulgation publique des traitements discriminatoires (%)

Type de divulgation publique	Étudiant·es		Personnel	
	% pondéré	*Eff. non pondéré*	*% pondéré*	*Eff. non pondéré*
Par le bouche-à-oreille	11,5	28	25,0	56
A rendu le fait public *via* les réseaux sociaux	2,1	5	1,9	5
A contacté les médias (presse, tv, radio…)	0	0	0,3	1
Sur la liste de diffusion	0	0	0,9	2

Champ : Étudiant·es (N=211) et membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

11.4. Variations des recours selon les types et motifs de traitements inégalitaires

Statistiquement, la fréquence des recours varie à la fois en fonction des formes prises par les traitements discriminatoires (micro-agressions, insultes/injures, discriminations, etc.) et des motifs associés aux faits.

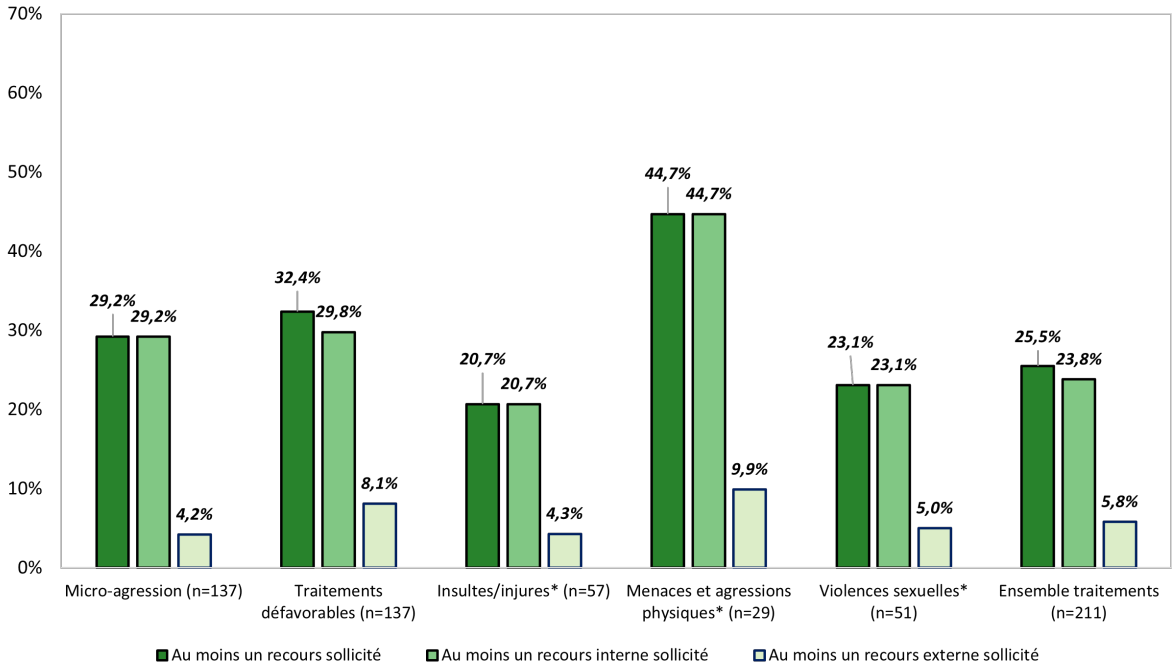
Tout d'abord, **les signalements institutionnels tendent globalement à augmenter avec le niveau de violence** des faits (tel qu'il est couramment reconnu, distinguant par exemple une simple remarque d'une menace de coups ou d'une agression physique, ou bien encore un regard connoté sexuellement d'une agression sexuelle).

Ainsi, chez les étudiant·es, 29,2 % des victimes signalent des micro-agressions (jugées graves) à des interlocuteur·rices et des services au sein de l'université et au-dehors (Figure 31), mais **cette proportion monte à 44,7 % des victimes dans le cas des menaces et violences physiques.**

Les violences sexuelles jugées graves (toutes formes confondues, incluant des propos à connotation sexuelle) sont signalées dans 23,1 % des cas. Si l'on se concentre sur les seules agressions sexuelles et/ou viols (n=17)**,** ce taux atteint 33 %**,** soit 10 points de plus. Néanmoins, dans l'ensemble, **la sous-déclaration des violences sexuelles par rapport à d'autres formes de faits est notable, révélant à la fois le tabou persistant** autour de ces violences, un possible **manque de connaissance ou de confiance** envers les dispositifs de signalement

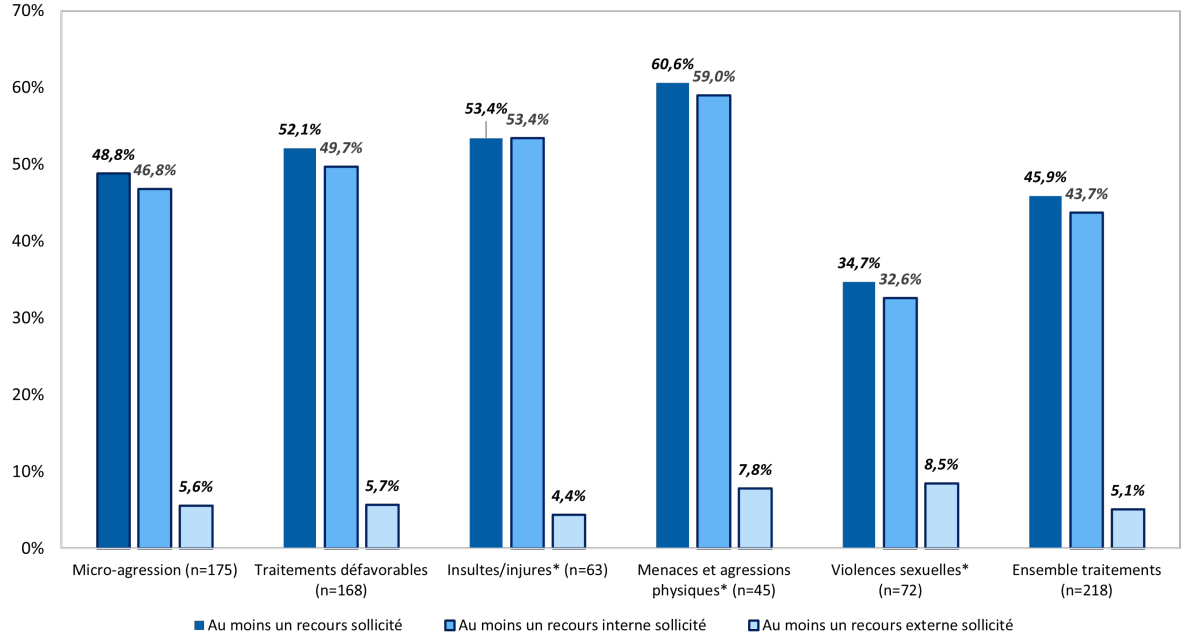
ainsi que **les coûts associés à la dénonciation des faits**. **Les agressions sexuelles, en particulier, restent bien moins signalées** (33 %) que les menaces et les autres types violences physiques (44,7 %).

Figure 31. Proportion de recours global, de recours internes et de recours externes selon les formes de traitements discriminatoires chez les étudiant·es (%)



Champ : Étudiant·es (N=211) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Figure 32. Proportion de recours global, de recours internes et de recours externes selon les formes de traitements discriminatoires chez les membres du personnel (%)



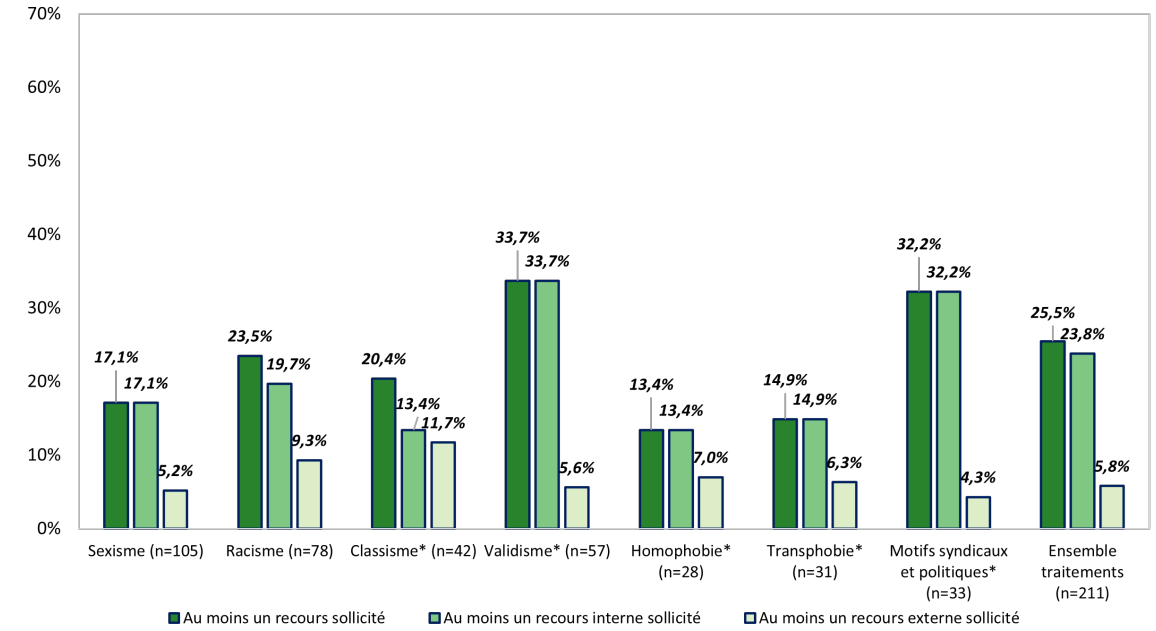
Champ : Membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Au sein du personnel (Figure 32)**, les taux de déclaration sont nettement plus élevés, avec près de deux fois plus de signalements que chez les étudiant·es, et les écarts entre les formes de faits un peu moins marqués. Mais là aussi, les signalements augmentent avec le niveau de violence des faits :** les micro-agressions sont signalées par 48,8 % des victimes, les insultes et injures par 53,4 %, les menaces et violences physiques par 60,6 % de cette population. On constate par ailleurs que, comme dans la population étudiante, les **violences sexuelles demeurent parmi les moins souvent signalées**, avec seulement **34,7 %** des victimes ayant eu recours à un dispositif. En se concentrant exclusivement sur les **victimes d'agressions sexuelles** (n = 20), ce taux s'établit à **41 %**, ce qui reste **minoritaire au regard de la gravité des faits concernés et beaucoup moins fréquent comparativement aux menaces et agressions physiques** (60,6 %).

Si l'on s'intéresse maintenant aux variations en fonction des motifs de traitements discriminatoires, on constate, chez **les étudiant·es** (Figure 33), que **les traitements homophobes et transphobes sont les moins signalés** (respectivement 13,4 % et 14,9 % des victimes déclarent l'avoir fait), alors que les situations validistes (33,7 %) **et celles liées à des motifs syndicaux et politiques (32,2%) le sont deux fois plus**. **Quant aux traitements discriminatoires liés à des motifs classistes (20,4 %), ils sont ceux qui font le plus l'objet de recours externes (11,7%)**. Par ailleurs, bien que **le racisme et le sexisme soient les motifs discriminatoires les plus fréquents, ils restent peu signalés relativement à d'autres**. En effet, seulement 17,1% de victimes de traitements sexistes graves et 23,5% de victimes de traitements racistes graves déclarent avoir fait appel à un dispositif interne ou externe à l'université dans ce cas. Ce faible taux de signalement **soulève des questions importantes quant à la manière dont ces faits sont perçus et traités au sein des établissements**. Il peut aussi traduire une **banalisation de ces violences**, un **manque de connaissance et de confiance à l'égard des dispositifs existants**, ou encore la **crainte de ne pas être pris·e au sérieux**, en particulier face à des formes de discriminations systémiques (cf. Tableau 31).

Figure 33. Recours parmi les victimes étudiant·es, selon le motif du fait (%)

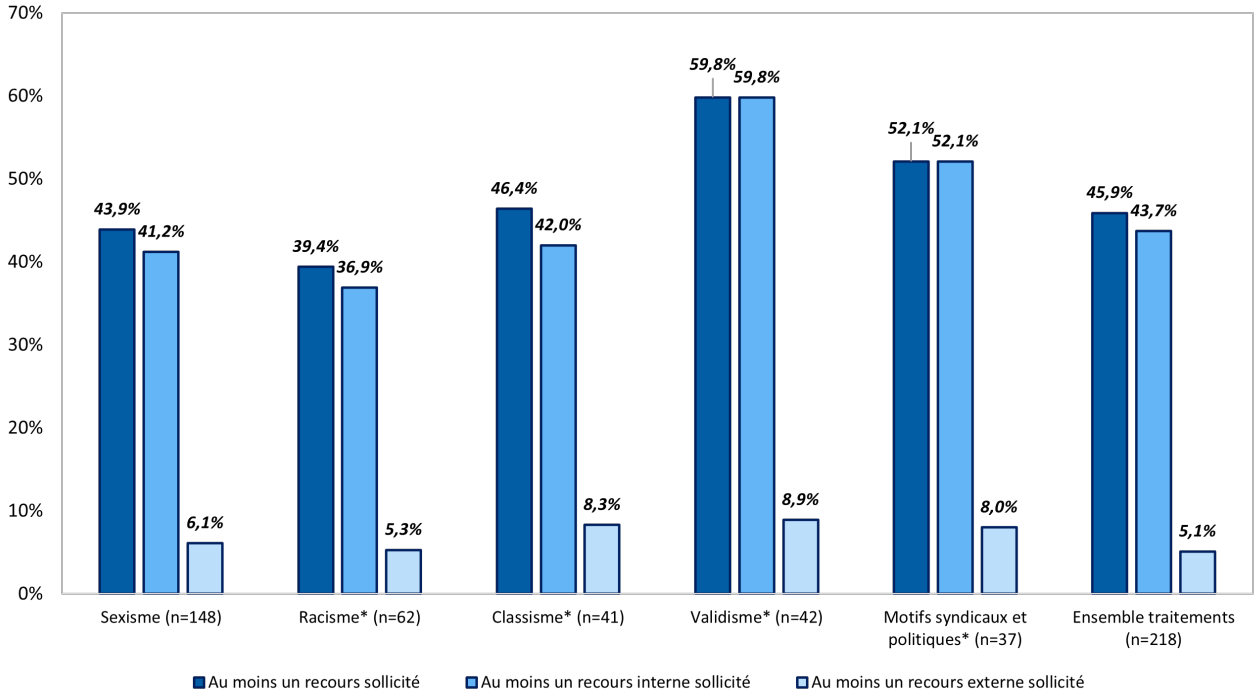
Champ : Étudiant·es (N=211) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés



Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Chez les **membres du personnel**, **les recours sont plus fréquemment mobilisés que chez les étudiant·es,** en **particulier par les personnes victimes de validisme ou de discriminations liées à des motifs syndicaux et politiques** : plus de 50 % des personnes concernées ont eu recours à au moins un dispositif dans ces cas (Figure 34). Comme dans la population étudiante, le **sexisme** et surtout le **racisme** demeurent les **motifs les moins souvent associés à un recours (39,4 % et 43,9% respectivement)**, qu'il soit interne ou externe. Toutefois, les écarts entre motifs sont ici **plus resserrés**. Le recours aux dispositifs externes reste, lui aussi, **très marginal**, avec **moins de 10 %** des victimes en ont sollicités. Il convient néanmoins de **manier ces pourcentages avec prudence**, les effectifs étant **très faibles** dans la majorité des catégories concernées, tant chez les étudiant·es que chez les membres du personnel.

Figure 34. Recours parmi les victimes membres du personnel, selon le motif du fait (%)



Champ : Membres du personnel (N=218) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

11.5. Conditions et freins pesant sur les signalements

La **faible connaissance** qu'ont de nombreux·ses étudiant·es à l'égard des dispositifs d'aide, et plus largement la **méconnaissance de leurs droits**, apparaissent comme des freins majeurs aux démarches de signalement et de recours face aux discriminations vécues (Tableau 26, 27 ; Figure 28, 29). Chez les **membres du personnel**, les dispositifs sont **globalement mieux connus**, ce qui reflète une meilleure intégration dans les circuits administratifs et une familiarité accrue avec l'institution.

Pour autant, si les recours sont **plus fréquents** chez le personnel que chez les étudiant·es, leur **mobilisation reste partielle** : de nombreuses personnes renoncent à entamer une démarche plus formelle, évoquant la **complexité perçue des procédures**, un **manque d'accompagnement**, la **peur de représailles**, ou encore un **sentiment d'inefficacité** des dispositifs existants.

Tableau 31. Motifs déclarés de non-recours

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas engagé de recours auprès l'une de ces institutions ?	Étudiant·es		Personnel	
	% pondérés	*Eff. Non pondérés*	*% pondérés*	*Eff. Non pondérés*
Ce n'était pas assez grave, cela n'en valait pas la peine	65,5	105	34,5	45
Vous n'avez pas eu le temps	8,4	18	8,6	10
Vous n'y avez pas pensé sur le moment	18	24	13,6	20
Vous n'en avez pas vu l'utilité, cela n'aurait servi à rien	41,9	69	42,7	45
Vous pensiez que l'auteur·e était intouchable	7,2	17	27,7	29
Vous pensiez ne pas avoir assez de preuves	15,1	21	25,1	28
Vous craigniez qu'on ne vous croie pas	10,7	18	16,9	16
Par peur de représailles	11	18	27,6	26
Vous ne saviez pas comment saisir une des institutions	3,3	9	2,7	3
Vous préféreriez ne pas avoir affaire à une institution	19,2	30	16	18
Vous ne savez pas	4,8	7	4,3	6

Champ : Étudiant·es (N=162) et membres du personnel (N=117) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave et n'ayant pas fait appel à au moins recours, effectifs non pondérés, pourcentages pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

D'après les résultats du questionnaire à l'Université Gustave-Eiffel, parmi les motifs les plus souvent évoqués pour expliquer l'absence de recours, deux se démarquent nettement chez les étudiant·es : 65,5 % estiment que « ce n'était pas assez grave » et 41,9 % déclarent qu'« il n'y aurait eu aucune utilité à faire appel à une institution » (Tableau 31). Du côté des membres du personnel, la part qui déclare que le fait n'était pas assez grave est près de deux fois moins élevée (34,5 %), tandis que le manque d'utilité est évoqué dans une proportion similaire (42,7 %) à celle observée chez les étudiant·es. **Ces résultats illustrent l'existence, dans les deux sous-populations, d'une faible croyance en l'efficacité des dispositifs disponibles. Et, dans le cas des étudiant·es, ils suggèrent une plus grande propension à normaliser les violences ou discriminations subies ainsi qu'un moindre sentiment de légitimité pour les dénoncer**.

Certains motifs apparaissent plus marqués chez le personnel. 27,7 % considèrent que l'auteur·e était « intouchable » (contre 7,2 % des étudiant·es), 27,6 % craignent des représailles (contre 11 % des étudiant·es), 25,1% pensent ne pas avoir assez de preuves (contre 15,1% des étudiant·es), et 16,9 % ont peur de ne pas être cru·es (contre 10,7 % des étudiant·es). **La question du pouvoir et des relations hiérarchiques semble donc peser davantage dans les contextes professionnels.** Quelques motifs sont relativement partagés entre les deux groupes, comme l'absence de temps (8,4 % chez les étudiant·es, 8,6 % chez le personnel) ou le fait de ne pas avoir pensé à engager un recours sur le moment (18 % des étudiant·es et 13,6 % du personnel).

11.6. Suites et résultats des signalements

L'analyse suivante est consacrée aux conséquences **des signalements internes** ainsi qu'aux **résultats finaux de l'ensemble des démarches effectuées au sein et en dehors de l'établissement**. Il n'est pas possible ici de produire une analyse statistique spécifique à l'Université Gustave-Eiffel, compte tenu du petit nombre de victimes ayant sollicité des services et instances pour signaler les faits vécus (moins de 50 étudiant·es et une

centaine de salarié·es). Les résultats sont donc présentés sous forme d'effectifs bruts de l'échantillon (Tableau 32 et 33).

Les conséquences **des signalements effectués au sein de l'établissement** mettent en évidence **quelques écarts entre étudiant·es et membres du personnel concernant les suites données**. Chez les **salarié·es, les solutions concrètes semblent un peu plus fréquentes**. Par exemple, près de **3 répondant·es sur 10** (soit 27 membres du personnel sur 96 ayant effectué un recours interne) indiquent qu'un **arrangement pratique** a été mis en place pour éviter les contacts avec l'auteur·rice des faits, alors que seul·e un·e étudiant·e sur 5 (10 personnes interrogées sur 48) le mentionne (Tableau 32). De même, un **entretien avec l'auteur·rice pour recadrage** est mentionné par **18** membres du personnel sur 96, tandis que seulement **7** étudiant·es sur 48 déclarent ce résultat. Ces chiffres suggèrent que les signalements émanant du personnel génèrent légèrement plus souvent ce type de réactions de la part de l'administration. Il faut toutefois souligner que **les arrangements pratiques peuvent dans les faits représenter un coût pour les victimes, notamment quand ils consistent à les éloigner** (plutôt que les auteurs), via un changement de poste ou de service par exemple. Comme on le verra, chez le personnel, le départ des victimes est bien plus fréquent que celui des auteurs.

Tableau 32. Conséquences du signalement effectué au sein de l'établissement

Le signalement que vous avez effectué au sein de votre établissement a-t-il enclenché (de votre part ou de la part de l'administration)… ?	**Étudiant·es**	**Personnel**
Arrangement pratique décidé par les responsables que vous avez informés pour éviter les contacts avec l'auteur·rice des faits	10	27
Procédure officielle de médiation	3	11
Action de sensibilisation collective auprès des potentiel·les victimes et auteur·rices	4	2
Entretien de l'administration avec l'auteur·rice pour recadrer son comportement et rappeler la législation	7	18
Mesures de protection (interdiction des locaux, suspension, mise en demeure de l'auteur·rice, etc…)	4	3
Enquête administrative interne préalable à une procédure disciplinaire	0	9
Procédure disciplinaire	1	5
Enquête par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR)	0	2
Recours écrit de votre part auprès de la présidence/direction de votre établissement	0	5
Vous n'êtes pas informé·e des suites données à votre signalement	12	26
L'établissement a refusé de prendre en compte votre signalement	7	19
Au moins une procédure/action enclenchée par le signalement interne	***17***	***49***
Pas d'information sur la suite ou refus de prise en compte	***17***	***42***

Champ : Étudiant·es (N=487) et membres du personnel (N=96) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave et ayant effectué au moins un signalement interne, effectifs non pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

Concernant les **procédures formelles**, on relève aussi des écarts entre personnel et étudiant·es. Une **enquête administrative interne préalable à une procédure disciplinaire** est rapportée par **9** membres du personnel, et 5 salarié·es évoquent **un recours écrit** de leur part auprès de la présidence, alors que ces procédures sont **inexistantes** chez les étudiant·es. De même, une **procédure disciplinaire** a été enclenchée par 5 victimes salariées, tandis que cela reste marginal chez les étudiant·es (1 seul cas déclaré).

Certaines procédures sont absentes ou très rares des deux côtés, comme l'**enquête par l'Inspection générale** (aucun étudiant, **2 salarié·es**) ou les mesures de protection (moins de 5 répondant·es dans les deux sous-populations).

Quant aux **actions de sensibilisation**, elles **restent** elles aussi **très rares, en particulier du côté du personnel**, ce qui soulève la question de **la portée préventive** des dispositifs institutionnels en place.

S'agissant des situations où les victimes ne reçoivent aucune réponse suite à leur signalement interne**,** 26 salarié·es (sur 96) déclarent ne pas avoir été informé·es des suites données à leur signalement, et 19 indiquent que l'établissement a refusé de le prendre en compte. Il en est de même du côté des étudiant·es, qui sont 12 à ne pas avoir reçu d'information et 7 à avoir vu leur demande refusée. **Au total, du côté de la population étudiante, les signalements internes débouchent aussi souvent sur une action institutionnelle (17) que sur un refus de prise en compte ou une absence d'information (17)**. **Si la situation est inverse au sein du personnel, les différences entre les deux types d'issues restent limitées : 49 salarié·es reçoivent une réponse (quelle que soit sa forme) tandis que 42 enregistrent un refus ou n'ont pas d'information sur la suite donnée à leur signalement.** Malgré les écarts relatifs qui existent entre étudiant·es et salarié·es, **la part de personnes n'ayant pas eu de retour ou subissant un refus reste importante dans les deux cas.**

Concernant **le résultat final de l'ensemble des démarches effectuées, aussi bien au sein qu'en dehors de l'établissement**, **les chiffres suggèrent également la faiblesse (perçue) de la réponse institutionnelle – du moins aux yeux des victimes –, et même les coûts des signalements pour les personnes qui les effectuent**. On relève en effet l'importance, dans les deux sous-populations, des situations restées sans réponse et/ou vis-à-vis desquelles les victimes ont fini par abandonner, ou encore, dans le cas du personnel, les cas où la victime a d'elle-même quitté le service ou l'établissement afin de fuir la situation pathogène. **Le fait qu'aucune suite ne soit donnée** – que la victime abandonne d'elle-même ou n'ait aucun retour – **est le cas majoritaire**, chez les étudiant·es (20 sur 49) comme chez le personnel (44 sur 109) [Tableau 33 ci-dessous].

Tableau 33. Résultat final de l'ensemble de démarches (effectifs)

Résultat final de l'ensemble des démarches	Étudiant·es	Personnel
Vous avez obtenu une réparation (quelle que soit la forme de la reconnaissance du préjudice)	6	10
L'auteur·e a été sanctionné·e administrativement (avertissement, blâme, mise à pied…)	3	5
L'auteur·e a été sanctionné·e par la justice	0	1
L'auteur a changé de service ou d'établissement	5	11
Au moins une suite positive	***12***	***25***
Votre affaire est restée sans suite	15	35
Vous avez abandonné	8	17
Pas de suites	***20***	***44***
Vous avez reçu une sanction	0	4
L'accusation s'est retournée contre vous	2	13
Vous avez été victime de représailles	1	11
Vous avez été débouté·e	0	3
Vous avez changé de service ou d'établissement	NA	27
Vous avez changé de filière, de groupe ou d'établissement	4	NA
Au moins une suite négative	***7***	***40***
Vous ne savez pas	10	17

Champ : Étudiant·es (N=49) et membres du personnel (N=101) de l'Université Gustave-Eiffel ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave et ayant effectué au moins un signalement, effectifs non pondérés
Source : Enquête Acadiscri pour l'Université Gustave-Eiffel, 2024, ANR Estrades

À l'opposé, **les signalements ont débouché sur une réponse en faveur de la victime dans près d'un quart des cas dans les deux sous-populations** : 12 cas sur 49 chez les étudiant·es et 25 sur 101 au sein du personnel. Plus spécifiquement, les personnes interrogées déclarent avoir obtenu une réparation (6 étudiant·es et 10 salarié·es), indiquent que l'auteur des faits a changé de service ou d'établissement (5 étudiant·es et 11 salarié·es), et parfois même, mais plus rarement, la sanction des auteur·ices par l'administration (3 étudiant·es, 5 salarié·es) voire par la justice (seulement 1 cas rapporté par un·e salarié·e).

Toutefois, **la situation inverse est bien plus courante s'agissant du personnel :** les signalements aboutissent **souvent à un renversement de la situation d'incrimination, entraînant des conséquences négatives pour les personnes ayant signalé des faits discriminatoires, particulièrement du côté du salarié·es** : 13 personnes interrogées au sein du personnel rapportent ainsi que l'accusation s'est retournée contre elles et 11 qu'elles ont subi des représailles. **Au total, des suites négatives — le fait de voir sa demande déboutée, de subir une sanction, des représailles, de voir l'accusation se retourner contre soi ou de quitter sa filière/son service ou son établissement — sont rapportées par près de la moitié des salarié·es interrogé·es** (40 sur 101), **ce qui est beaucoup moins fréquent dans le contexte des études (7 étudiant·es sur 49).**

Le choix fait, ici, d'appréhender le changement de service comme une sanction, soit de l'auteur, soit de la victime, selon la personne incitée au départ, se réfère au débat concernant la violence domestique : l'éloignement de l'auteur signifie généralement la reconnaissance de sa responsabilité dans le tort subi, en même temps qu'une mesure de protection de la victime qui ne conduit pas à la

pénaliser par la perte de son domicile et de ses ressources, par exemple. À l'inverse, le départ de la victime signifie qu'elle porte la charge de se protéger, sans nécessairement que le tort ni la responsabilité de l'auteur soient institutionnellement reconnus, et ce départ se fait souvent au détriment de ses conditions matérielles de vie. Ce schéma binaire a bien sûr des limites : le départ peut être un choix des victimes et représenter un soulagement du fait de l'éloignement de la cause de la violence subie. Ensuite, et à l'inverse, les victimes peuvent parfois avoir le sentiment que le changement de service profite à l'auteur, à la manière d'une promotion, et cela ne signifie pas nécessairement que la faute soit reconnue. C'est ici toute l'ambiguïté des (non-) réponses institutionnelles, souvent centrées sur la « légitimation sociale de la victime de discrimination relativement dissociée de sa légitimation juridique par une condamnation ou une réparation[25] ». Enfin, l'issue constituée par le départ de la victime ou de l'auteur pose la question de la régulation en amont des relations et des conditions concrètes, quotidiennes, d'étude ou de travail.

[25] Fassin D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique, vol. 52, n° 4,* p. 419.

Conclusion

L'enquête Acadiscri à l'Université Gustave-Eiffel a permis de recueillir 871 questionnaires complets côté personnel (soit un taux de réponse de 25,6%), et 1 062 côté étudiant (soit 7,2%). Les données collectées permettent d'appréhender l'ampleur et la configuration des discriminations vécues dans l'établissement. Elles montrent que, tous faits confondus, plus d'un tiers des étudiant·es et du personnel rapporte avoir vécu des traitements inégalitaires à caractère discriminatoire. Ces faits sont en outre estimés graves dans près des deux tiers des cas. Assez logiquement, le volume des faits déclarés décroît globalement avec la hiérarchie juridique de gravité des faits. Les formes de traitements discriminatoires vécus relèvent d'abord de micro-agressions, déclarées par environ 1 personne interrogée sur 3. Environ un·e répondant·e sur 6 rapporte avoir vécu des traitements défavorables à caractère discriminatoire. Les insultes et injures ayant une connotation discriminatoire concernent environ 6 % des étudiant·es et du personnel. Enfin, 2 % des étudiant·es et 3 % des salarié·es rapportent des menaces et des agressions physiques liées à un motif discriminatoire.

Par ailleurs, si l'on considère l'ensemble des violences sexuelles déclarées, quels que soient les motifs que les répondant·es y associent (discriminatoires ou non), on relève des taux de déclaration particulièrement élevés : 12 % des étudiant·es et 16 % des salarié·es disent avoir été confronté·es à ce type de situations (incluant des regards ou des propos ayant une connotation sexuelle). Parmi ces violences sexuelles, les agressions sexuelles et/ou viols (tous motifs confondus là aussi) concernent un peu moins de 3 % des répondant·es au sein de la population étudiante et du personnel.

Les motifs de traitements discriminatoires déclarés varient quelque peu selon les sous-populations, étudiante ou salariée. Le sexisme arrive en tête chez le personnel (près de 20 %), suivi le racisme (14 %). Chez les étudiant·es, le racisme est le motif le plus fréquemment rapporté (16 %), juste avant le sexisme (14 %). L'homophobie et les discriminations liées à l'identité de genre sont plus souvent déclarées par les étudiant·es (autour de 5 % dans les deux cas) que par le personnel (2,3 % pour l'homophobie et 3,6 % pour les traitements inégalitaires liés à l'identité de genre). Ces différences entre personnel et étudiant·es renvoient probablement, pour partie, aux différences de structure entre les populations, les minorités racialisées et religieuses d'une part, et les minorités sexuelles (notamment les personnes bisexuelles), d'autre part, étant plus nombreuses dans la population étudiante, ce qui explique l'importance du racisme et des faits LGBTQIAphobes parmi les étudiant·es. Pour ce qui est du validisme, il concerne légèrement plus souvent les étudiant·es (8 % contre 7 % du personnel), de même que le classisme (8 % contre 7 %). En revanche, les traitements discriminatoires liés à des raisons syndicales ou politiques touchent bien plus souvent les salarié·es (7 %) que les étudiant·es (4 %).

Si l'on se concentre maintenant sur les groupes sociaux plus spécifiquement cibles des différents types de traitements discriminatoires, les taux de déclaration apparaissent particulièrement élevés. S'agissant du racisme, 1 personne sur 3 des minorités racialisées ou religieuses dit avoir été victime de situations associées à un motif raciste, la moitié les jugeant graves. Le sexisme touche très fortement les femmes salariées (38%, dont les deux tiers estiment graves les situations rencontrées), mais est aussi souvent déclaré par les étudiantes (28 %, dont la moitié juge les faits graves). On relève également l'ampleur des situations de harcèlement sexuel (tous motifs confondus) dans les deux sous-populations (autour de 4 %) de même que des agressions sexuelles et/ou viols (autour de 4% également). Par ailleurs, l'homophobie est répandue dans

le contexte universitaire, touchant un quart des minorités sexuelles étudiantes comme salariées. Les étudiant·es trans et non binaires sont quant à eux·elles fortement concerné·es par des traitements inégalitaires de toutes sortes, liés non seulement à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, mais aussi au sexisme. Le classisme affecte surtout les étudiant·es d'origine sociale défavorisée (23 %), tandis qu'il est rarement évoqué par le personnel issu de milieu défavorisé (10 %). Le validisme constitue une réalité fréquente parmi les étudiant·es et le personnel ayant un problème de santé avec un fort impact sur leurs activités habituelles (près d'une personne sur 3 en déclare dans les deux sous-populations). Enfin, les traitements discriminatoires pour motifs politiques et syndicaux sont davantage rapportés par les salarié·es engagé·es politiquement (27 %) que par les étudiant·es également engagé·es (16 %).

L'enquête ACADISCRI confirme par ailleurs à quel point les expériences discriminatoires constituent souvent une épreuve humiliante et douloureuse pour les personnes visées. Ces expériences contribuent à dégrader l'image qu'ont les personnes d'elles-mêmes : plus de 4 répondant·es sur 10 rapportent ainsi par exemple une perte de confiance en soi. Un cinquième déclare avoir connu une dépression ou un *burn-out* suite à ces expériences. D'un autre côté, les personnes concernées tirent également de ces épreuves des ressources pour pouvoir « poser des limites vis-à-vis des autres » (1 étudiant·e sur 5 et 1 salarié·e sur 3) ou « développer des compétences pour défendre leurs droits » (1 étudiant·e sur 7 et 1 salarié·e sur 5).

Les expériences discriminatoires contribuent aussi bien souvent à modifier le rapport aux autres : 40 % des étudiant·es et 48 % des salarié·es victimes déclarent s'être « mis·es à se méfier des autres », et près d'1/3 des membres personnel et 1/8 des étudiant·es a déclaré avoir « changé de lieu d'études ou de travail ou envisagé de le faire ». Outre les conséquences directes sur les études (baisse de notes pour un quart des étudiant·es, échec aux examens pour un cinquième, mais aussi interruptions d'études ou réorientation…) et les carrières (moindre progression déclarée par plus d'un quart des salarié·es victimes), c'est plus globalement la confiance dans l'institution universitaire qui s'effrite.

Face aux discriminations vécues, l'enquête montre que les signalements institutionnels tendent globalement à augmenter avec le niveau de violence des faits (tel qu'il est couramment reconnu, distinguant par exemple une simple remarque d'une menace de coups), au sein de la population étudiante comme du personnel. Mais les violences sexuelles, et en particulier les agressions sexuelles et/ou viols, malgré leur gravité, restent relativement moins signalées que d'autres types de faits, tels que les menaces et agressions physiques, et ce dans les deux sous-groupes. Ce constat soulève la question du degré de conscientisation et/ou de politisation du problème, malgré l'impact d'un mouvement comme *#Metoo*, de même qu'il souligne les risques et les coûts associés à la dénonciation des faits vécus.

De manière générale, les étudiant·es déclarent proportionnellement moins connaître et nettement moins saisir que les membres du personnel les dispositifs et les services (en particulier internes à l'université) pour signaler les faits subis. Dans les deux sous-populations, une forme de réparation est obtenue dans un quart des cas suite à des signalements internes et externes. Mais la situation la plus fréquente reste l'absence de suites (4 personnes sur 10 ayant effectué un signalement interne et/ou externe), que la victime abandonne elle-même ou qu'il n'y ait pas de retour suite à son signalement. Les membres du personnel, qui mobilisent bien plus fréquemment les dispositifs et les services (notamment au sein de l'université), subissent plus souvent que les étudiant·es des conséquences négatives, telles que des changements de

service/d'établissement, un retournement de l'accusation contre elle·eux, ou des formes de représailles (4 salarié·es sur 10).

* * *

Ces chiffres reposent bien sûr sur la victimation déclarée, avec d'inévitables écarts découlant l'appréhension subjective des situations, ainsi qu'une probable sur-représentation des personnes victimes qui ont pu se sentir plus concernées par l'enquête, malgré la pondération statistique des résultats. Néanmoins, l'ampleur de la réalité qu'ils dévoilent devrait pouvoir aider l'établissement à prendre la mesure des faits tels que vécus par les étudiant·es et les membres du personnel, afin d'estimer notamment la part « invisible » du phénomène au regard des cas portés à connaissance de l'administration. Sur ce plan, l'enquête contribue aussi à comprendre l'écart entre la victimation (ici déclarée) et celle susceptible d'être visibilisée par les dispositifs de signalement. La confiance dans l'institution est une condition fondamentale pour que les personnes victimes s'engagent dans une demande formelle de reconnaissance du tort qu'elles ont subi, et de ce point de vue les institutions de l'ESR sont confrontées au défi de susciter, voire de réparer une telle confiance. De façon générale, l'importance du problème public que l'enquête Acadiscri contribue à mettre en lumière invite les établissements de l'ESR à intensifier et adapter leur action pour, à la fois pouvoir apporter des réponses aux personnes victimes, mais également faire progresser la prise de conscience, tant par les auteurs que plus largement par l'ensemble de la communauté universitaire, d'un enjeu structurel et institutionnel, et d'une responsabilité collective pour faire cesser les discriminations.

Annexes

Annexe 1. Plans de redressement des réponses

La collecte n'a pas fait l'objet d'un échantillonnage *a priori*, l'ensemble des membres de la population-cible a été invité à répondre au questionnaire Acadiscri. Les réponses ont été redressées *a posteriori* selon la méthode de calage sur marges et à l'aide de la fonction Calibration du package R Icarus. Suite à l'évaluation de plusieurs *scenarii*, les *scenarii* suivants ont été retenus :

Personnel : Le calage est réalisé par sous-population selon les statuts, enseignant·es chercheur·es et doctorant·es d'une part et personnel BIATSS d'autre part. Les variables de calage sont le sexe, l'âge, la nationalité, le pays de naissance, la quotité de travail, le contrat de travail, le statut pour les enseignant·es-chercheur·es et doctorant·es et la catégorie (ou équivalent) de la fonction publique (pour les BIATSS).

Répartition des variables de calage - Personnel :

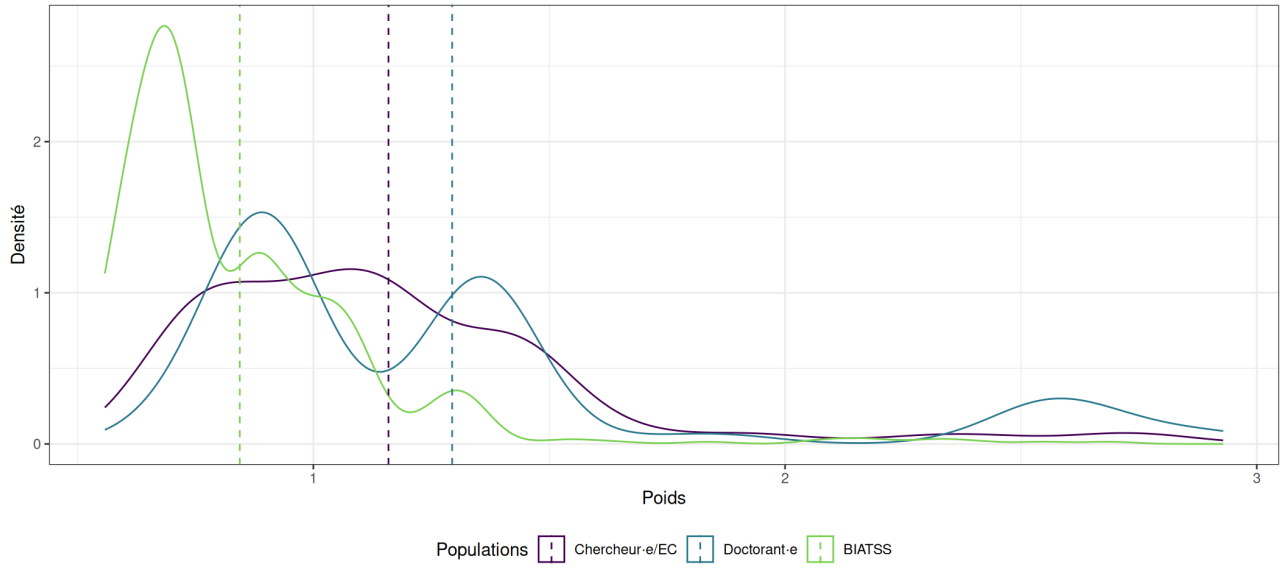
		BIATSS		Enseignant·es-chercheur·ses/doctorant·es	
		Etablissement (%)	Estrades (%)	Etablissement (%)	Estrades (%)
Sexe	Femme	60,6	71,1	38,5	50
	Homme	39,4	28,9	61,5	50
Âge	29 ans et moins	13,5	8,3	21,5	21,8
	30-34 ans	9,8	8,6	11,9	8,6
	35-39 ans	12,7	14,2	10,6	10,5
	40-44 ans	13,4	14,4	11,4	13
	45-49 ans	14	15,3	10,2	11
	50-54 ans	14,2	14,4	12,2	10,8
	55 ans ou plus	22,6	24,7	22,3	24,3
Nationalité	Nationalité française	93,6	97,8	75,7	89,5
	Nationalité étrangère	6,4	2,2	24,3	10,5
Pays de naissance	Afrique subsaharienne	2,4	1,4	2,9	1,7
	Autres pays	5,8	3,3	15,8	10,5
	Europe	3,4	1,7	7,6	4,2
	France	84,4	90,8	64,6	78,4
	Maghreb	4	2,8	9,1	5,1
	Temps partiel	8,1	6,7	7,7	11,8

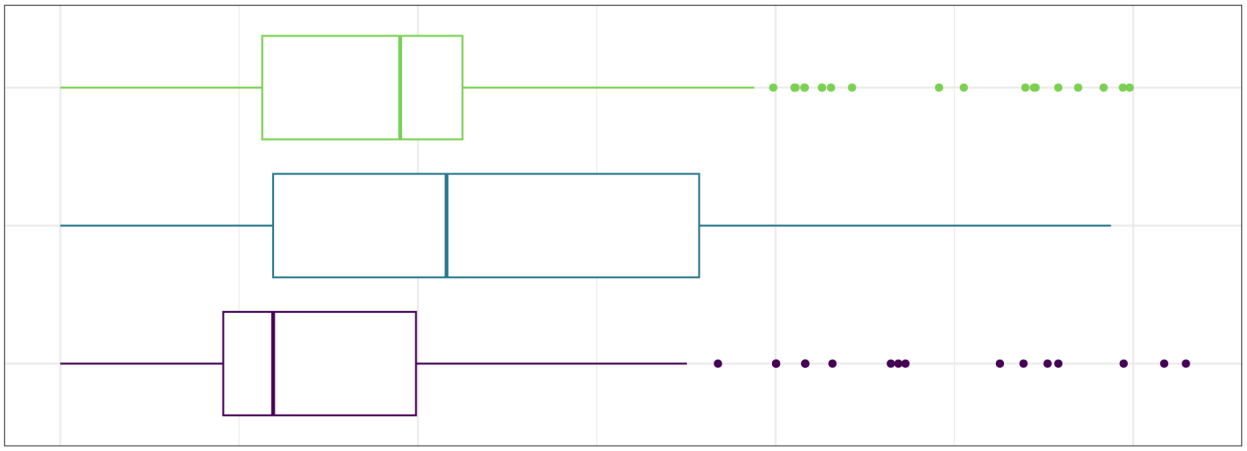
Quotité de travail	**Temps-plein**	91,9	93,3	92,3	88,2
Contrat de travail	**Contractuel·le**	41,2	38,9	49,3	38,7
	Titulaire	58,8	61,1	50,7	61,3
Catégorie (ou équivalent) de la fonction pulique	**A**	50,6	63,9	-	-
	B	38,2	30	-	-
	C	11,2	6,1	-	-
Statut	**Enseignant·es-chercheur·e**	-	-	71,7	78,7
	Doctorant·e	-	-	28,3	21,3

Répartition des poids - Personnel :

	N	Moyenne	Médiane	Écart-type	Minimum	Maximum	Max/Min
BIATSS	524	0,84	0,72	0,29	0,56	2,69	4,82
Doctorant·e	116	1,29	1,12	0,58	0,68	2,93	4,29
Chercheur·e/EC	299	1,16	1,12	0,42	0,68	2,85	4,18

Distribution des poids - Personnel (moyennes en pointillés)





Source : Enquête Acadiscri/Estrades pour l'Université Gustave Eiffel, 2025

Étudiant·es : Le calage est réalisé par sous-population selon le sexe, étudiantes d'une part et étudiants d'autre part. Les variables de calage sont l'âge, la nationalité, le pays de naissance, le domaine d'études, le niveau d'études et le fait d'être boursièr·e.

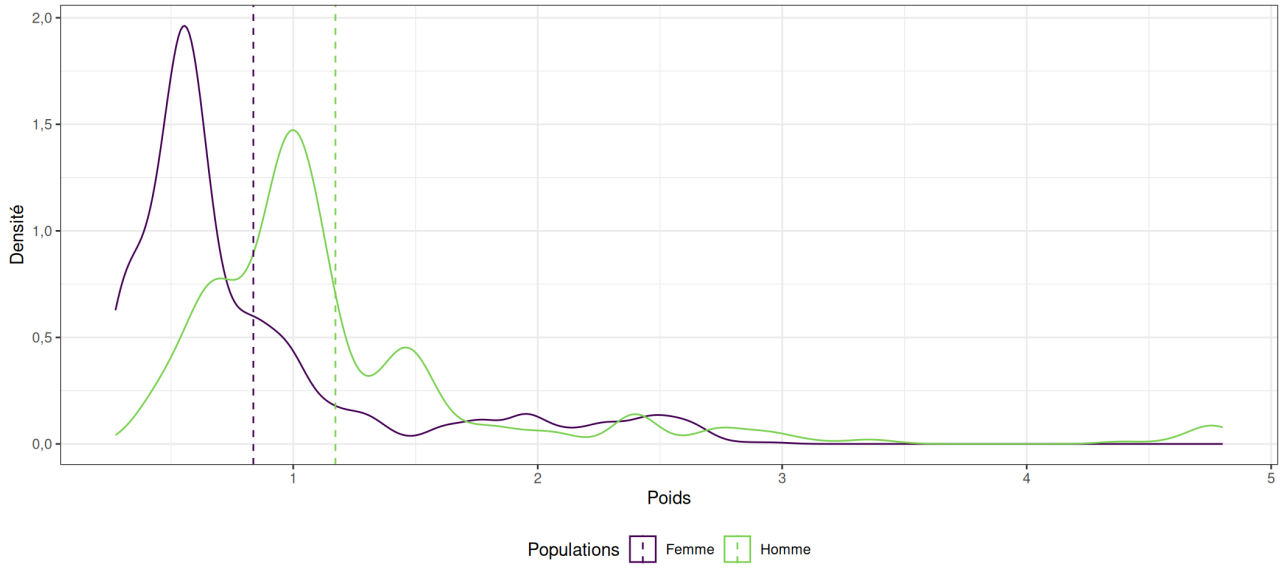
Répartition des variables de calage - Étudiant·es :

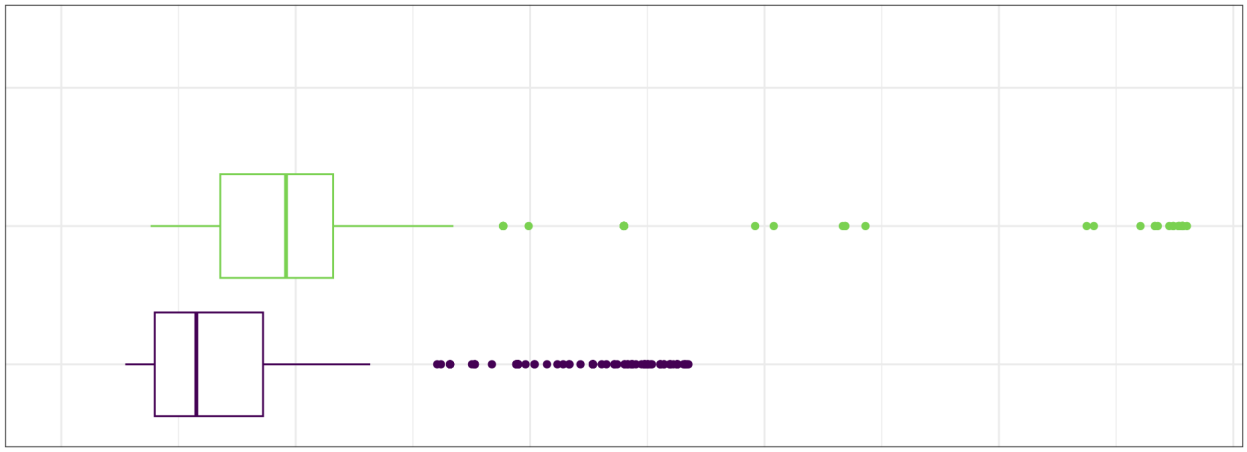
		Femmes		Hommes	
		Établissement (%)	Estrades (%)	Établissement (%)	Estrades (%)
Âge	18 ans	15,9	11,9	16	9,2
	19 ans	14,5	17	14,7	13,4
	20 ans	16,9	18,3	17,6	20,6
	21 ans	14,7	21,1	16,1	17,6
	22 ans	12,5	12,5	13,6	15,6
	23/24 ans	13	13	12,3	15,6
	25-29 ans	7,1	4,3	6,2	7
	30 ans ou plus	5,5	1,9	3,5	1,2
Nationalité	Nationalité française	83,5	92,6	86,6	88
	Nationalité étrangère	16,5	7,4	13,4	12
Pays de naissance	France	81,1	91,5	84,2	84
	À l'étranger	18,9	8,5	15,8	16
Domaine d'études	Arts, lettres et langues	21,6	30,4	8	10,8
	Droit, économie et gestion	25,9	9,4	15,3	3,8
	Sciences et technologies	32,6	36,4	63	63,5
	Sciences humaines et sociales	19,8	23,8	13,8	22
Niveau d'études	Licence	64,2	68,9	63,9	62,1
	Master/doctorat (santé)	35,8	31,1	36,1	37,9
Bourse	Boursièr·e	23,4	29,1	20,7	24,4
	Non-boursièr·e	76,6	70,9	79,3	75,6

Répartition des poids - Étudiant·es :

	N	Moyenne	Médiane	Écart-type	Minimum	Maximum	Max/Min
Femme	530	0,8	0,6	0,7	0,3	2,7	9,8
Homme	501	1,2	1,0	0,9	0,4	4,8	12,6

Densité des poids - Étudiant·es (moyennes en pointillés) :





Source : Enquête Acadiscri/Estrades pour l'Université Gustave Eiffel, 2025

Annexe 2. Extraits du questionnaire : traitements inégalitaires et recours

Questions sur les traitements inégalitaires, leur gravité et leur(s) motif(s)

Micro-agressions
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté·e aux situations suivantes ? Jamais / Parfois / Assez souvent / Souvent / Très souvent / Vous ne savez pas / Refus de répondre
1/ Humour déplacé, blagues lourdes sur vous ou sur des personnes auxquelles vous êtes assimilé·e (sur les femmes, les noirs, les homosexuels…)
2/ Remarques déplacées sur vos caractéristiques personnelles (personnalité, apparence physique, façon d'être, de s'habiller…
3/ Propos ou ton dévalorisant, infantilisant ou méprisant
4/ Remarques vous conseillant d'être plus conforme à certaines normes
5/ Être tutoyé·e ou appelé·e par votre prénom (ou au contraire par votre nom ou statut) à la différence des autres
6/ Une ou plusieurs personnes vous attribuent un surnom ou un sobriquet désobligeant ou moqueur
7/ Une ou plusieurs personnes se trompent ou écorchent sciemment votre prénom ou votre nom
8/ Des affichages, tags, graffitis, slogans qui vous visent directement ou indirectement
9/ Sentiment de ne pas être à votre place en tant que minoritaire dans un groupe (en tant que femme, immigré·e, homosexuel·le…)
10/ Autre forme de mépris, moqueries

Insultes
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été insulté·e ou injurié·e ? Indiquez le nombre de fois. Si vous ne savez plus exactement, mettez un nombre approximatif. Jamais / Une fois / Deux fois / Trois fois / Quatre fois / Cinq fois ou plus souvent / Vous ne savez pas / Refus de répondre
1/ Insultes avec connotation sexiste, raciste, homophobe, handiphobe, classiste…
2/ Insultes sans connotation spécifique

Pourriez-vous nous indiquer quels ont été les propos insultants qui vous ont été adressés ? (question ouverte)

Traitements défavorables (étudiant·es)
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté·e aux situations suivantes, pendant une certaine période ? Oui, actuellement / Oui, par le passé / Non, jamais / Vous ne savez pas / Refus de répondreOui, actuellement/Oui, par le passé/Non, jamais/NSP/Refus de répondre
1/ Des remarques laissant entendre que la filière que vous aviez choisie n'était pas faite pour vous ou « pour les gens comme vous »
2/ Inversement, des remarques laissant entendre qu'une autre filière serait mieux pour vous ou « pour les gens comme vous », alors que vous n'en vouliez pas
3/ L'inscription dans une formation vous a été refusée pour des motifs injustes ou illégitimes
4/ Vous cherchiez un stage et vous n'avez pas trouvé malgré vos recherches ou vous avez dû chercher beaucoup plus que les autres
5/ Vous vous êtes senti·e moins bien traité·e dans les conditions de stage (gratification, conditions d'accueil, tâches confiées…) que les autres étudiant·es
6/ Votre travail et votre avis sont régulièrement passés sous silence, non reconnus dans des travaux de groupe
7/ Votre travail et vos compétences sont régulièrement mis en cause ou dénigrés par un·e enseignant·e ou d'autres étudiant·es
8/ Vous ne vous êtes pas senti·e aidé·e, ou pas suffisamment, par les enseignant·es ou l'administration, en comparaison des autres étudiant·es
9/ Vous êtes tenu·e à distance du collectif, vous vous retrouvez souvent seul·e ou isolé·e
10/ Votre travail ou vos outils de travail a/ont été détruit·s ou détérioré·s volontairement
11/ Accomplir votre travail dans les travaux de groupe est souvent rendu difficile car les autres ne vous communiquent pas toutes les informations ou outils nécessaires, etc.
12/ Vous avez l'impression que votre travail est (ou a été) sous-noté
13/ Vous avez le sentiment que les enseignant·es vous demandent d'en faire plus que les autres ou au contraire que l'on n'attend rien de vous
14/ Votre situation personnelle (maladie, handicap, situation familiale…) ou besoins particuliers (pas d'accès à internet, pas d'ordinateur…) n'ont pas été pris en compte par l'administration ou les enseignant·es

Traitements défavorables (personnel)
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté·e aux situations suivantes, pendant une certaine période ? Oui, actuellement / Oui, par le passé / Non, jamais /NSP Vous ne savez pas / Refus de répondre
1/ Votre travail et votre avis sont régulièrement passés sous silence, non reconnus, non pris en compte
2/ Votre travail, vos compétences sont régulièrement mis en doute, dénigrés ou critiqués, vos erreurs sont systématiquement relevées
3/ Votre travail est davantage contrôlé que celui des autres
4/ Vos conditions de travail (lieu, horaires, matériels…) sont les moins pratiques, les plus pénibles ou les moins performants
5/ On vous attribue régulièrement les périodes de congés peu arrangeantes
6/ Les tâches qui vous reviennent sont les moins intéressantes, les moins valorisantes ou les plus ingrates
7/ Votre situation personnelle (maladie, situation familiale…) ou besoins particuliers n'ont pas été pris en compte
8/ Vous êtes tenu.e à distance du collectif, vous vous êtes souvent retrouvé.e isolé.e

9/ Accomplir votre travail est (ou a été) rendu difficile car on ne vous communique pas les informations ou outils nécessaires, les objectifs à atteindre sont/étaient trop difficiles, etc.
10/Vous vous retrouvez souvent avec beaucoup plus de travail que les autres 11/ Vous vous retrouvez souvent sans travail, car on ne vous fait pas confiance
12/ D'autres personnes s'approprient systématiquement le mérite de votre travail
13/ Votre travail ou vos outils de travail ont été détruit(s) ou détérioré(s) volontairement
14/ Vous n'avez pas obtenu les formations dont vous aviez besoin
15/Vous ne vous êtes pas senti·.e encouragé·.e à progresser dans votre carrière (postuler pour des promotions)
16/ Vous n'avez pas obtenu le poste ou concours que vous visiez, et vous avez l'impression que la décision a été prise de façon injuste et inégalitaire
17/Vos relations de travail se sont dégradées au point de devenir hostiles et vous avez pensé partir
18/Vos objets de recherche sont dévalorisés et critiqués 19/Vous avez reçu des menaces de l'extérieur du fait de vos objets de recherche

Violences sexuelles
Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous déjà été confronté aux situations suivantes ? Jamais / Une fois / Deux fois / Trois fois / Quatre fois / Cinq fois ou plus souvent / Vous ne savez pas / Refus de répondre
1/ Propositions sexuelles dérangeantes sous couvert d'humour
2/ Pression ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles » 3/ Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré un refus
4/ Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous
5/ Regards lubriques, libidineux, être déshabillée du regard
6/ Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées
7/ Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires…)
8/ Coincée pour vous embrasser
9/ Attouchement des seins ou des fesses
10/ Autres actes sexuels imposés contre votre volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, autres actes sexuels forcés…)

Des précisions sont nécessaires pour définir la catégorie juridique des faits que vous avez subis. Pouvez-vous préciser s'il s'agissait des faits suivants ? Jamais / Une fois / Deux fois / Trois fois / Quatre fois / Cinq fois ou plus souvent / Vous ne savez pas / Refus de répondre
1/ On a touché votre sexe
2/ On vous a forcé·e à toucher le sexe d'une autre personne
4/ On vous a forcé·e à faire une fellation
5/ On a tenté de pénétrer votre vagin ou votre anus avec le sexe, les doigts ou un objet
6/ On a pénétré votre vagin ou votre anus avec le sexe, les doigts ou un objet
7/ Autres
Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez contacter le Collectif contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur. https://clasches.fr/ Les coordonnées de structures d'aide et d'information internes à l'établis-sement sont disponibles en fin de questionnaire. Vous pouvez aussi joindre SOS VIOL au 0 800 05 95 95

Catégorisation a posteriori des violences sexuelles
Sexisme sexualisé
1/ Propositions sexuelles dérangeantes sous couvert d'humour
2/ Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous
3/ Regards lubriques, libidineux, être déshabillée du regard
4/ Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires…)
Harcèlement sexuel
5/ Pression ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »
6/ Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré un refus
7/ Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées
Agressions sexuelles
9/ Coincée pour vous embrasser
10/ Attouchement des seins ou des fesses
11/ Autres actes sexuels imposés contre votre volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, autres actes sexuels forcés…)

Menaces et agressions physiques
Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous déjà été confronté aux situations suivantes ? Jamais / Une fois / Deux fois / Trois fois / Quatre fois / Cinq fois ou plus souvent / Vous ne savez pas / Refus de répondre
1/ Menace de s'en prendre à vous, de vous frapper
2/ Agression physique sans arme (gifle, cheveux tirés, coup de pied, de poing, brutalement bousculé·e…)
3/ Agression physique avec un objet et une arme
4/ Être enfermé·e dans une salle, un bureau, des toilettes, un vestiaire…
5/ Être empêché·e d'entrer dans une salle, un bureau, des toilettes, un vestiaire…
6/ Dégradation ou destruction de vos biens
7/ Vous ne savez pas
8/ Refus de répondre

Questions sur la gravité
Diriez-vous que ces faits étaient :
1/ Sans gravité
2/ Au moins un était assez grave
3/ Au moins un était très grave
4/ L'ensemble a créé un contexte difficile à supporter dans le passé
5/ L'ensemble crée un contexte difficile à supporter actuellement
6/ Dégradation ou destruction de vos biens
7/ Vous ne savez pas
8/ Refus de répondre

Enregistrement et catégorisation des motifs des faits			
L'un ou plusieurs des faits que vous venez de déclarer s'est-il produit en raison de …		**Regroupements**	
Votre sexe, mépris à l'encontre des femmes…		**Sexisme**	Motifs discriminatoires pris en compte dans le rapport
Votre grossesse, un divorce, monoparentalité…			
Votre orientation sexuelle (homosexuel·le, gay ou lesbienne, bisexuel·l·le…)	Orientation sexuelle	**LGBTQIAphobie**	
Votre identité de genre (intersexe, transgenre, non-binaire, queer, gender-fluide…)	Identité de genre		
Rejet des hommes différents ou non conformes aux critères de virilité			
Votre état de santé, un handicap, y compris problème d'alcool ou de drogue ou obésité		**Validisme**	
Vos origines ou votre nationalité (réelles ou supposées)		**Racisme**	
Votre accent ou votre maîtrise de la langue française			
Votre couleur de peau			
Votre religion (réelle ou supposée)			
Vos activités syndicales ou politiques		**Motifs politiques et syndicaux**	
Votre lieu de résidence ou votre origine sociale		**Classisme**	
Votre âge : vous êtes/paraissez plus jeune que les autres		**Agisme**	Autre motif discriminatoire
Votre âge : vous êtes/paraissez plus âgé·e que les autres			
Votre position dans la hiérarchie de l'établissement		**Motif hiérarchique**	Motifs non discriminatoires
Votre statut d'étudiant·e			
Autre raison		**Autre raison**	

Réactions et recours suite aux traitements discriminatoires :

Si vous avez parlé de ce fait à quelqu'un, de qui s'agissait-il ? Oui/Non

- Votre conjoint·e, partenaire, concubin·e ou petit·e ami·e
- Un membre de votre famille
- Un·e ami·e
- Un·e ou plusieurs de vos camarades/collègues
- Un·e ou plusieurs de vos enseignant·es *[pour les étudiant·es]*
- Un ou plusieurs personnel administratif (secrétaire pédagogique, etc.) *[pour les étudiant·es]*
- Un·e médecin ou psychologue hors de l'établissement
- Vous ne savez pas

Avez-vous rendu public ce fait ?

- Oui
- Non
- Vous ne vous en souvenez plus

Où l'avez-vous rendu public ? Oui/Non

- Sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Whatsapp, Instagram, Snapchat, Tumblr, blogs, etc.)
- Dans les médias (presse, TV, radio…)
- Sur des listes de diffusion
- Par le bouche-à-oreille

Suites immédiates

Quelles ont été les suites ? Oui/Non

- Vous êtes senti·e soutenu·e
- Vous avez eu un arrêt maladie
- On vous a conseillé de ne pas faire de vagues
- Vous avez été invité·e à passer à autre chose, à ne pas accorder trop d'importance au fait
- Vous avez obtenu des informations pour entamer une procédure de plainte ou un recours interne
- Vous vous êtes senti·e légitime à déposer une plainte ou un recours interne
- Vous avez été accompagné·e pour dénoncer le fait dont vous êtes victime
- Vous avez démissionné, été muté·e ou licencié·e
- Il n'y pas eu de suites, personne n'a rien fait pour vous
- Vous ne savez pas
- Autre, précisez : ……..

Connaissance et (non) recours aux différents services au sein et en dehors de l'université

<u>Personnel</u> : Avez-vous sollicité ces dispositifs internes à l'établissement ?

Oui, la procédure est terminée / Oui, la procédure est toujours en cours / Oui, mais vous ne savez pas où en est la procédure / Non mais vous connaissez et vous sauriez trouver leurs coordonnées pour les contacter / Non mais vous connaissez de nom / Non, vous n'en avez jamais entendu parler / Vous ne savez pas / Refus de répondre

- Service égalité de l'établissement (égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, etc.), référent·e égalité du campus ou de la composante
- Cellule de veille et d'écoute et/ou Dispositif de signalement de l'établissement
- La Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (ex-CHSCT)
- Médecine du travail, psychologue de l'établissement, et/ou autres professionnel·les de santé de l'établissement
- Assistant·e social·e
- Présidence de l'établissement (y compris les vice-président·es)
- Direction des ressources humaines, Bureau du personnel, etc.
- Direction d'UFR ou de composante
- Hiérarchie (direction de laboratoire, de service, de département, etc)
- Services juridiques de l'établissement
- Personnel de sécurité de l'établissement
- Syndicat de votre établissement / représentant·es du personnel

<u>Étudiant·es</u> : Avez-vous sollicité ces dispositifs internes à l'établissement ?

Oui, la procédure est terminée / Oui, la procédure est toujours en cours / Oui, mais vous ne savez pas où en est la procédure / Non mais vous connaissez et vous sauriez trouver leurs coordonnées pour les contacter / Non mais vous connaissez de nom / Non, vous n'en avez jamais entendu parler / Vous ne savez pas / Refus de répondre

- Service égalité de l'établissement (égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, etc.), référent·e égalité du campus ou de la composante
- Cellule de veille et d'écoute et/ou Dispositif de signalement de l'établissement
- Médecine préventive, psychologue de l'établissement, et/ou autres professionnel·les de santé de l'établissement
- Assistant·e social·e
- Présidence de l'établissement (y compris les vice-président·es)
- Direction d'UFR ou de composante
- Services juridiques de l'établissement
- Direction de la vie Étudiante
- Responsable de formation, de diplôme ou d'année
- Responsable administratif

- Élu·es étudiant·es
- Bureau des étudiant·es (BDE)
- Personnel de sécurité de l'établissement
- Syndicat étudiant ou association étudiante de votre établissement

Avez-vous sollicité ces autres dispositifs ?

Oui, la procédure est terminée / Oui, la procédure est toujours en cours / Oui, mais vous ne savez pas où en est la procédure / Non mais vous connaissez et vous sauriez trouver leurs coordonnées pour les contacter / Non mais vous connaissez de nom / Non, vous n'en avez jamais entendu parler / Vous ne savez pas / Refus de répondre

- Association spécialisée (contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie…)
- Association d'aide aux victimes, de médiation ou d'information judiciaire
- Médiateur·rice de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- Police ou gendarmerie
- Tribunal administratif
- Défenseur des droits
- Procureur de la République

Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas engagé de recours auprès l'une de ces institutions ? Oui/Non

- Ce n'était pas assez grave, cela n'en valait pas la peine
- Vous n'avez pas eu le temps
- Vous n'y avez pas pensé sur le moment
- Vous n'en avez pas vu l'utilité, cela n'aurait servi à rien
- Vous pensiez que l'auteur·e était intouchable
- Vous pensiez ne pas avoir assez de preuves
- Vous craigniez qu'on ne vous croie pas
- Par peur de représailles
- Vous ne saviez pas comment saisir une des institutions
- Vous préféreriez ne pas avoir affaire à une institution
- Vous ne savez pas

Effets des signalements et suites données

Le signalement que vous avez effectué au sein de votre établissement a-t-il enclenché (de votre part ou de la part de l'administration) : Oui/Non

- Un arrangement pratique décidé par les responsables que vous avez informés pour éviter les contacts avec l'auteur·rice des faits
- Une procédure officielle de médiation
- Une action de sensibilisation collective auprès des potentiel·les victimes et auteur·rices
- Un entretien de l'administration avec l'auteur·rice pour recadrer son comportement et rappeler la législation
- Des mesures de protection (interdiction des locaux, suspension, mise en demeure de l'auteur·rice, etc…)
- Une enquête administrative interne préalable à une procédure disciplinaire
- Une procédure disciplinaire
- Une enquête par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR)
- Un recours écrit de votre part auprès de la présidence/direction de votre établissement
- Vous n'êtes pas informé·e des suites données à votre signalement
- L'établissement a refusé de prendre en compte votre signalement Au poste de police ou à la gendarmerie
- Autre, précisez : ….

Au poste de police ou à la gendarmerie :

- Vous avez déposé une main courante
- Vous avez déposé une plainte
- On vous a dissuadé·e de déposer plainte
- Vous vous êtes découragé·e et avez renoncé au recours
- Refus de répondre

Quelle a été la suite de votre plainte ?

- Poursuite judiciaire
- Classement sans suite
- Alternative aux poursuites (médiation, réparation…)
- Vous ne savez pas
- Refus de répondre
- Autre, précisez

Quel a été le résultat final de l'ensemble de vos démarches ? Oui/Non

- Vous avez obtenu une réparation (quelle que soit la forme de la reconnaissance du préjudice)
- L'auteur·e a été sanctionné·e administrativement (avertissement, blâme, mise à pied…)
- L'auteur·e a été sanctionné·e par la justice
- Votre affaire est restée sans suite
- Vous avez été débouté·e
- Vous avez reçu une sanction
- L'accusation s'est retournée contre vous
- Vous avez été victime de représailles
- Vous avez abandonné
- L'auteur a changé de service ou d'établissement
- Personnel : Vous avez changé de service ou d'établissement
- Étudiant·es : Vous avez changé de filière, de groupe ou d'établissement
- Vous ne savez pas
- Autre, précisez : ….