

Précarité et micro-agressions : le personnel universitaire face aux discriminations racistes en France

Precarity and Microaggressions :
University Staff Facing Racist
Discrimination in France

Christelle Hamel*

Résumé

Quelle est l'expérience du racisme et des discriminations des salariés racisés dans les universités françaises ? L'enquête quantitative ACADISCRI, conduite dans quatre établissements universitaires entre 2020 et 2022, examine comment le racisme institutionnel se conjugue au racisme quotidien dans les interactions des salariés racisés avec leur environnement de travail. On observe un double processus de concentration de ces agents dans les divers statuts de contractuel et dans les emplois d'exécution des postes de titulaires. Ce tableau résulte des politiques nationales de démantèlement du statut de fonctionnaire, très protecteur pour les salariés. À l'échelle des interactions de travail, ces politiques s'incarnent dans des relations de travail dégradées où le racisme quotidien se traduit par des micro-agressions dont la fréquence et la diversité des manifestations engendrent une dégradation des conditions de travail. Elles se manifestent par l'imposition de multiples petites humiliations et mises à l'écart, ainsi que par l'imposition d'horaires de travail dégradés.

Abstract

What is the experience of racism and discrimination among racialized employees in French universities? The quantitative survey ACADISCRI, conducted in four universities between 2020 and 2022, examines how institutional racism combines with everyday racism in the interactions of racialized employees with their work environment. One observes a dual process of concentration of these agents in the various contractual statuses and the execution jobs of permanent staff. This is the result of national policies aimed at dismantling the highly protective status of civil servants. At the level of workplace interactions, these policies are embodied in deteriorated labor relationships, where everyday racism takes the form of micro-aggressions whose frequency and diversity lead to a degradation in working conditions. They take the form of multiple minor humiliations and sidelining, as well as the imposition of degraded working hours.

Mots-clés :

racisme, discriminations, université, stratification
ethnoraciale, emploi public

Keywords :

racism, discrimination, university, ethnoracial stratification, public employment

* Sociologue, chargée de recherches à l'Institut national d'études démographiques, Unité de recherches Migrations internationales et minorités, et Genre, sexualités, inégalités, christelle.hamel@ined.fr

Au début des années 2000, plusieurs directives visant à prévenir les discriminations, notamment à caractère raciste ou sexiste, ont été adoptées par le Parlement européen¹. Les États membres se doivent alors de les transposer dans leur droit national pour les rendre effectives. Le délai de transposition est généralement de deux années, mais la France tarde à s'y conformer. Les seules inégalités qu'elle reconnaît sont relatives aux classes sociales. Même les inégalités fondées sur le sexe, pourtant largement documentées, peinent à être reconnues. Quant à l'idée de mettre en place des dispositifs visant à les faire réellement disparaître, elle se heurte à de fortes réticences, comme en témoigne le difficile débat sur la parité en politique (Bereni et Lépinard 2003) qui aboutit néanmoins à l'adoption de plusieurs lois visant la correction de la sous-représentation des femmes dans les fonctions d'élues ou de direction².

Les discriminations héritées du passé esclavagiste et colonial de la France sont quant à elles restées très fortement refoulées. Le terme de discrimination n'était d'ailleurs utilisé que par un cercle restreint de militant·es et spécialistes du sujet. Le récit républicain de l'universalité des droits et la croyance en une « égalité-déjà-là » dominant la société française et ses politiques publiques qui ne pensent la situation des personnes immigrées et de leurs descendant·es qu'en termes d'intégration ou d'assimilation (De Rudder, Poirot et Vourc'h 2000). L'action des organisations syndicales, notamment la Confédération générale du travail (CGT) et la Confédération française démocratique du travail (CFDT), dans la seconde moitié des années 1990 (De Rudder, Tersigni et Vourc'h 2005) et la publication de travaux universitaires attestaient déjà pourtant de l'aveuglement français en matière de racisme et discriminations au travail (De Rudder, Tripier et Vourc'h 1995 ; Sabeg et Méhaignerie 2004 ; Meurs, Pailhé et Simon 2005 ; Noel 2008 ; Dhume 2025).

Mais c'est bien le droit européen qui oblige le Parlement français à se saisir de la question au début des années 2000 (Borillo 2003 ; Fassin et Fassin 2006 ; Calvès [1999] 2024). Un vif débat s'engage alors sur la

façon de transposer les directives, débat qui peine à masquer la résistance, voire la franche hostilité, aux mesures actives de correction des discriminations (Calvès 2024 [1999] ; Sabeg et Méhaignerie 2004 ; Fassin et Fassin 2006). La farouche opposition au développement de statistiques, qui permettraient non seulement de mesurer l'ampleur du problème (Héran et al. 2010), mais aussi de mettre en place des dispositifs d'*affirmative action*, dont l'objectif serait de corriger ces inégalités, témoigne de l'ampleur des réticences. La France met donc huit ans à transposer pleinement les directives³ et ne le fait que sous la pression de deux procédures d'action en manquement, par lesquelles la Commission européenne lui a rappelé ses obligations (Hummel 2008).

Les directives ont apporté une définition précise de la discrimination et élargi ses domaines d'application, au-delà de l'emploi, à l'accès aux biens, aux services, à la protection sociale, à l'éducation et à la formation. Les discriminations y sont conçues comme « un traitement défavorable » fondé sur un motif illégitime : le sexisme, le racisme, les LGBT-phobies, etc. Deux formes de discrimination sont distinguées : les « discriminations directes » et les « discriminations indirectes ». La seconde notion est d'importance car elle considère comme discriminatoires des mesures « neutres en apparence », dont « les effets » concrets défavorisent une population particulière (les femmes, les immigrés, les handicapés, un groupe religieux...) au-delà de l'intention de nuire de la personne (ou de l'institution) mise en cause, alors que l'intention était dans le droit français un critère incontournable pour attester de l'existence d'une discrimination. Elle aménage également la charge de la preuve : celle-ci ne repose plus seulement sur la victime, mais aussi sur l'employeur qui doit démontrer qu'il n'a pas discriminé.

Ces nouvelles définitions, ainsi entrées dans le droit pénal et le droit du travail, sont cependant restées difficiles à mobiliser par les justiciables, en raison du délai de prescription qui fut fixé à cinq ans (au lieu de trente auparavant), ce qui a véritablement neutralisé la portée de cette nouvelle législation (Hamel 2020). Alors que les démarches judiciaires antérieures pouvaient se fonder sur des écarts de situation professionnelle entre salarié·es, en prenant en considération l'ensemble de la carrière, la prescription des

¹ Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

² Les lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 31 janvier 2007, du 28 février 2008 et du 17 mai 2013 tendent à promouvoir la parité entre femmes et hommes pour les mandats électoraux et les fonctions électives.

³ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. En 2001, une première loi de transposition fut adoptée mais elle n'intégrait pas la définition européenne de la discrimination dans le droit français. Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

faits cinq années après leur commission a rendu la saisine de la justice beaucoup plus difficile, ce qui a conduit les syndicats à mener jusqu'à récemment des batailles juridiques jusqu'en Cour de cassation⁴ en arguant que des faits discriminatoires datant de plus de cinq années peuvent avoir des effets discriminatoires qui perdurent au-delà des cinq années. Mais force est de constater que la portée du droit européen a été tellement réduite par le législateur français qu'il en résulte un nombre très limité de plaintes (FRA 2012).

Outre les nouvelles définitions de la discrimination, les directives européennes comprenaient aussi un volet obligeant les employeurs à mettre en place des dispositifs de prévention. Ceux-ci prirent la forme de « label » ou « charte de la diversité », ainsi que d'actions de sensibilisation sur les stéréotypes et représentations stigmatisantes, sans que de réels outils, ni de diagnostic, ni de corrections des discriminations ne soient véritablement envisagés. Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et administrations, dont le contenu est prévu par la loi de 2008, fait exception : il doit être discuté entre l'employeur et les représentants syndicaux en vue d'atteindre l'égalité. Il est aujourd'hui l'outil le plus avancé et, comme le souligne Michel Miné (2020), spécialiste du droit du travail, des bilans similaires sur le critère de l'origine pourraient être réalisés et donner lieu à négociations mais la législation ne l'impose pas.

Un effort d'harmonisation des dispositifs de prévention des discriminations selon les différents motifs discriminatoires paraît indispensable pour se conformer au droit européen. Cela serait d'autant plus pertinent que les entreprises comme les établissements publics sont parfaitement autorisés à recueillir des informations sur l'origine pour établir des bilans statistiques et documenter les discriminations ethnoraciales, dès lors que l'objectif est précisément de les dévoiler et de les corriger. Pourtant, cette possibilité reste non seulement ignorée, mais la rumeur selon laquelle de telles statistiques seraient interdites résiste aux démentis de la Commission nationale Informatique et Libertés (CNIL 2007) ou du Défenseur des droits (2024). Si le sexe est une donnée figurant dans tous les fichiers administratifs et bilans sociaux des entreprises et des employeurs publics, l'information concernant l'origine y est en revanche partielle (seuls le pays de naissance et la nationalité sont présents, sans possibilité de repérer

les descendant·es d'immigré·es). Elles pourraient déjà être analysées et éventuellement complétées. C'est à cet objectif de pallier les limites des données administratives que répond précisément l'enquête ACADISCRi, dans son volet dédié au personnel des universités.

Existe-t-il des discriminations à caractère raciste envers les salarié·es racisé·es dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ? Le milieu académique échappe-t-il aux constats faits dans le secteur privé ? L'enquête ACADISCRi, initiée en 2016 et véritablement engagée à partir de 2018⁵, a été conçue avec le double objectif de produire un savoir scientifique sur les discriminations (tous motifs confondus) et de constituer un outil de pilotage et de dialogue social pour les établissements ayant accepté d'en accueillir le déploiement auprès de leurs agents.

LES OBJECTIFS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIGINE À L'UNIVERSITÉ

Avant de présenter les résultats de l'enquête, il importe de retracer comment les politiques de lutte contre les discriminations se sont déclinées dans l'enseignement supérieur. Au moment de la transposition des directives, le Code de la fonction publique et le Code de l'éducation dont relèvent les universités, n'ont pas été modifiés aussi fortement que le Code du travail, restant en retrait de ces nouveaux changements⁶. Aucun dispositif de prévention ne fut pensé pour la fonction publique. Le mode de recrutement par concours et les grilles de rémunération indiciaires ont laissé penser qu'elle était à l'écart de cette problématique. Pourtant, les recherches qualitatives sur les « travailleurs immigrés » dans les entreprises publiques attestaient de faits de racisme au travail : par exemple les travaux de Véronique de

5 L'enquête ACADISCRi a été initiée par des sociologues spécialisés dans l'étude des discriminations, en particulier du racisme : Marguerite Cognet (Université Paris Cité, URMIS), Fabrice Dhume (coopérative de recherche CRISIS, puis Université catholique de Louvain, ESPO / IACS – GIRSEF), Abdellali Hajjat (Université Paris Nanterre, puis Université libre de Bruxelles, GERME). Elle s'est ensuite étoffée avec la participation de Géraldine Bozec (Université Côte d'Azur, URMIS), Christelle Hamel (INED), Hanane Karimi (Université de Strasbourg, SAGE), Cécile Rodrigues (CNRS, CERAPS), Romane Blassel (Université Côte d'Azur, URMIS), Pierre-Olivier Weiss (Université Côte d'Azur, URMIS), Tana Bao (IRD, URMIS).

6 L'article L131-1 du Code de la fonction publique, indiquant qu'aucune « distinction, directe ou indirecte » ne peut être faite entre les agents en raison d'un motif prohibé, a été introduit par ordonnance le 24 novembre 2021 seulement, mais cet article ne reprend pas les définitions inscrites dans le Code du travail.

4 Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 31 mars 2021, 19-22.557, publié au bulletin.

Rudder, Maryse Tripiet et François Vour'ch (1995) ou ceux de Phillipe Bataille (1997) dans les entreprises nationalisées (SNCF, RATP, Air France), mais aussi dans l'armée ou la police (Calvès 2005).

Les recherches quantitatives sur la mesure des discriminations, apparues au moment du vote de la loi de 2008, se sont d'abord intéressées aux entreprises du secteur privé en mettant en place des opérations de *testing*⁷ pour évaluer les discriminations dans l'accès à l'emploi (Cédiey et Foroni 2006), ou dans l'accès aux services dont certains sont gérés par l'administration publique (Cédiey, Desprès et L'Horty 2017). Ce mode d'enquête ne convient guère à la mesure de l'accès à l'emploi public qui se réalise par voie de concours, le plus souvent par des épreuves écrites anonymisées. L'enquête menée par Mireille Eberhard et Patrick Simon sur la ville de Paris (2014) semble être la seule enquête quantitative à s'être intéressée aux discriminations subies par les salariés de la fonction publique (ici territoriale) et à leur perception des discriminations. Elle met au jour la concentration des personnes immigrées dans certains secteurs, comme celui de la propreté.

Il faut dire qu'au cours des années 1990, l'actualité politique réoriente l'attention sur l'islam comme problème public, ce qui efface l'enjeu de la discrimination dans la fonction publique, et dans l'éducation (secondaire et supérieure) en particulier. Le débat sur l'interdiction du port du voile par les élèves musulmanes à l'école aboutit à la loi l'interdisant en 2004⁸. La revendication du principe de laïcité devient alors le support d'une forme d'expression du racisme anti-maghrébin et antimusulman (Delphy 2006 ; Hajjat et Mohammed 2022 [2013]). L'omniprésence de ce débat fait écran à la question des discriminations racistes qui visent précisément cette population, à l'école comme ailleurs (Dhume 2025). Les attentats survenus en 2015 contre le journal satirique *Charlie Hebdo* et contre la supérette juive « Hyper Cacher » ont accentué cette tendance : après la sidération générale provoquée par ces attentats, l'expression du racisme, prenant la forme de l'islamophobie s'est exacerbée, de même que l'antisémitisme.

7 Les premiers *testings* ont été effectués par SOS racisme au cours des années 1990, pour démontrer l'existence de discriminations à l'entrée des discothèques, avant d'étendre cette technique aux annonces d'embauche. Les chercheurs n'ont fait ici que systématiser cette méthode pour quantifier le risque d'être discriminé, à CV identique ou similaire.

8 Loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics.

Dans la suite de ces événements, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), relayé par la Conférence des présidents d'universités, a en 2017 invité les établissements à désigner un « référent laïcité »⁹, chargé de faire remonter au ministère les « manquements aux principes de la République ». L'accent est mis sur le degré de religiosité des étudiant·es ou des agent·es, en ce qu'il pourrait représenter un risque de radicalisation et de terrorisme, alors même que les auteurs des attentats n'étaient ni étudiants, ni fonctionnaires. Puis en mars 2018, le Premier ministre présente un plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, piloté par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRA), dans lequel il annonce la généralisation des « référents racisme et antisémitisme » dans la fonction publique. Ce plan se décline dans l'enseignement supérieur par la publication en 2019 d'un guide (MESRI 2019), dont le contenu ne fait que rappeler les termes du Code pénal en matière de sanction des injures, des discriminations et des violences à caractère raciste ou antisémite. Les actions liées à ces référents sont centrées sur un travail mémoriel au sein des établissements, notamment du génocide des Juif·es. La politique du ministère s'articule donc sur la prévention de l'antisémitisme et la surveillance de la « radicalisation musulmane ».

Parallèlement, durant l'année 2017, le mouvement #MeToo remet à l'agenda politique le problème des violences sexistes et sexuelles dans le champ académique, qui avaient été dénoncées vingt ans plus tôt par le Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES). Pour renforcer les Missions égalité femmes-hommes déjà présentes dans la fonction publique, la ministre demande que soient mises en place des cellules d'accueil et d'écoute permettant d'accompagner les victimes vers la formulation d'un recours hiérarchique auprès de la présidence des établissements universitaires, afin que des sanctions disciplinaires puissent être engagées contre les mis en cause. La loi de transformation de la fonction publique¹⁰ porte effectivement obligation aux employeurs publics de se doter de dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements à caractère sexiste. C'est donc à partir de la dénonciation des agressions sexuelles que ces cellules

9 Ses missions sont précisées par le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique.

10 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

d'écoute ont été mises en place dans les universités. Leur personnel est d'abord formé à ces questions, nullement à celle du racisme.

Au moment où l'enquête ACADISCRI s'élabore (entre 2016 et 2019), il n'existe donc aucun outil de politique publique invitant à mesurer les discriminations à caractère raciste dans la fonction publique en général, ni à l'université en particulier, tandis que les rares enquêtes quantitatives conduites par des équipes de recherche sur l'université ne portent que sur les étudiants¹¹. Il n'existe pas non plus de cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de racisme dans les établissements. Il faut attendre le Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations 2023-2026 pour que leur mesure se trouve posée comme un objectif clairement adressé aux établissements de l'enseignement supérieur. Malgré ce contexte favorable, les demandes de soutien financier adressées à ce ministère entre 2020 et 2023 par l'équipe ACADISCRI n'ont obtenu aucun retour positif¹².

L'ENQUÊTE ACADISCRI

En préparation dès 2016, et véritablement engagé fin 2018, le projet de recherche ACADISCRI¹³ anticipait le besoin de connaissances en cherchant à construire un outil permettant d'évaluer l'ampleur du phénomène. Le projet a démarré avec l'organisation en 2018 du colloque « Racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université »¹⁴ qui s'est tenu à l'Université Paris-Cité. Pour penser l'expérience du racisme et des discriminations, la sociologue néerlandaise Philomena Essed fut conviée. Sa réflexion sur le « racisme quotidien » dans le milieu académique (Essed 2023 [1991]) a servi de support à la conception du questionnaire. Pour Essed, le racisme est la fabrique d'une « hiérarchie du degré d'humanité des individus », qui constitue une « violation du droit de vivre dans la dignité » (Essed 2023 [1991]). Il s'adapte à la position sociale de l'individu et peut survenir à

tout moment. Il s'appuie sur trois mécanismes : la marginalisation, voire l'exclusion ; la construction de la différence en problème, qui induit la préférence pour le semblable ; et la répression, mêlée d'humiliation et de déni du racisme. Ces forces permettent d'assurer la reproduction de l'organisation ethnoraciale de la société, en l'occurrence d'assurer « le clonage du monde universitaire ».

Son travail invite à centrer l'attention sur la façon dont le racisme s'incarne dans les interactions quotidiennes. C'est pourquoi le questionnaire enregistre une large gamme de comportements hostiles, allant des micro-agressions ayant ce caractère ordinaire et banal aux situations plus rares que sont les violences physiques ou sexuelles, en passant par les tensions enkystées relevant alors du harcèlement moral, ou les discriminations plus manifestes. Pour Essed, centrer l'attention sur la multitude de ces agissements permet de dévoiler les mécanismes au cœur du racisme institutionnel qui aboutit à la production d'une hiérarchisation non seulement sociale mais aussi ethnoraciale des individus sur l'échelle des emplois au sein du monde académique. Ainsi, le questionnaire relève le statut et l'activité professionnelle des enquêtés. Il ne permet en revanche pas de mesurer la discrimination à l'embauche, ce qui aurait nécessité un tout autre protocole, comme le *testing*, qui jusqu'à ce jour est resté impossible à mettre en place puisque les recrutements de la fonction publique se font sur concours.

Le questionnaire de l'enquête ACADISCRI enregistre également le lien entre ces comportements hostiles et les motifs de discrimination reconnus par le droit français : appartenance ethnoraciale supposée, nationalité, origines migratoires, couleur de peau, religion, patronyme, mais aussi sexe, identité de genre, orientation sexuelle, grossesse, situation de famille (divorce, parent isolé), état de santé et handicap, opinions politiques ou encore l'activité syndicale.

Après une enquête pilote dans une première université en 2020, la collecte des données a été réalisée dans quatre autres établissements publics d'enseignement supérieur sur la période en 2021-2022¹⁵, avec un questionnaire fortement modifié par rapport à l'université pilote, si bien que l'analyse proposée dans cet article ne concerne que ces quatre établissements. Ces universités ayant fait preuve d'un engagement

¹¹ Enquête nationale sur les conditions de vie des étudiants de l'OVE (depuis 2017), l'enquête Virage-Université (2015) et l'enquête RACUNIV (2019 ; voir Hajjat et Zoubir, 2025).

¹² L'enquête ACADISCRI a reçu le concours financier du Défenseur des Droits (DDD), de l'Institut Convergences Migrations (ICM), de l'Institut national de la jeunesse et des sports (INJEP), des laboratoires URMIS-CNRS et MINEA, Université de Guyane.

¹³ Pour plus d'informations sur l'enquête ACADISCRI : <https://acadiscri.hypotheses.org/5>

¹⁴ Les vidéos du colloque sont disponibles sur ce lien, notamment l'intervention de Philomena Essed : <https://www.canal-u.tv/chaines/univcotedazur/colloque-racisme-et-discrimination-raciale-de-l-ecole-a-l-universite>

¹⁵ Une autre seconde vague d'opération de collecte a été faite en 2023-2024 sur cinq autres universités. Le présent article ne porte que sur la première vague de collecte.

Tableau 1 : Caractéristiques des opérations de collecte par université

Pseudonyme des établissements	Nombre de questionnaires terminés	Taux de participation (%)	Nombre de salariés représentés
Pilote	278	13,9	2 009
Bropolis	467	23,9	1 957
Celestis	440	30,4	1 448
Andora	913	13,9	6 552
Gayader	579	19,8	2 920

Source : Enquête ACADISCRI, 2020 et 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataires.

Lecture : Dans l'université Bropolis, 2 486 salariés (hors vacataires) ont été sollicités, 467 ont rempli le questionnaire en intégralité, ce qui constitue un taux de participation de 23,9 %.

fort pour faire exister le projet (à la différence de beaucoup d'autres, dont la frilosité masquait mal le refus de savoir), nous avons choisi pour nos publications de masquer leur nom de façon à ne pas attirer l'opprobre sur leur réputation. Un rapport leur a néanmoins été remis qu'ils ont généralement rendu public¹⁶. Tous ces établissements se situent en région, à l'exclusion de l'Île-de-France où les démarches pour réaliser l'enquête n'ont pas abouti, alors que la population immigrée et issue de l'immigration y est plus importante.

L'enquête repose sur l'administration d'un questionnaire en ligne, d'une durée moyenne de 45 minutes. Tous les agent·es ont reçu sur leur courriel professionnel une invitation à participer, suivie de quatre relances. La page d'accueil présentait l'enquête comme une recherche sur les « conditions de travail et les traitements inégalitaires » de façon à inciter tant les personnes victimes que non-victimes à participer et ainsi limiter les biais de participation. Compte tenu du recueil de données dites « sensibles » au regard du Règlement général à la protection des données (RGPD), les enquêtés devaient cocher un accord de consentement électronique pour accéder au contenu du questionnaire.

La collecte de l'établissement Pilote a démarré en février 2020, quelques jours avant l'annonce du premier confinement contre l'épidémie de Covid-19, d'une durée de trois mois, obligeant le personnel à s'adapter au télétravail, dans un contexte où l'équipement informatique était fort inégal parmi les agents. Si les enseignant·es étaient déjà dotés d'ordinateurs portables, tel n'était pas le cas des agent·es

des services administratifs, ce qui a engendré un faible taux de participation de 13,9 %. Les collectes opérées en 2021 et 2022 ont connu des scores nettement améliorés (jusqu'à 30 %), mais sont restées influencées par la surcharge et la désorganisation du travail durablement induites par l'épidémie.

Ces taux de participation peuvent paraître bas au regard d'enquêtes réalisées par téléphone ou en face à face, mais ils sont relativement classiques pour des enquêtes en ligne avec des questionnaires aussi conséquents. Par ailleurs, si un taux de participation élevé est important pour la qualité statistique d'une enquête réalisée auprès d'un échantillon tiré aléatoirement au sein de la population cible, il l'est beaucoup moins quand la totalité de la population cible est effectivement sollicitée. Or dans le cas d'ACADISCRI, c'est bien la totalité de la population cible qui fut contactée. Que le taux de participation soit faible n'est plus en soi un signe de mauvaise qualité statistique, car tous les individus de la population cible ont eu la même chance de participer à l'enquête, à la différence de ce qui se produit dans les enquêtes par sondage préalable. De plus, la population cible est ici assez limitée en taille, si bien que le poids moyen de chaque répondant·e est de 5,3, ce qui signifie que chaque enquêté·e représente en moyenne 5,3 salarié·es. À titre de comparaison, notons que dans une enquête comme Trajectoires et Origines réalisée par l'INSEE et l'INED en 2009, dont la qualité statistique ne fait pas de doute, le poids moyen de chaque enquêté·e est de 1 594, autrement dit, chaque enquêté·e représente plus de 1 500 individus¹⁷. Au terme de la collecte sur quatre établissements (hors enquête Pilote),

¹⁶ Toutes les publications issues de l'enquête sont consultables sur son site : <https://acadiscrri.hypotheses.org/5>

¹⁷ Voir la documentation de l'enquête Trajectoires et Origines de 2009, page 408 : https://teoi.site.ined.fr/fichier/s_rubrique/20242/guide.utilisationrt.dictionnaire.des.codes.teo.fr.pdf

un total de 2 399 personnes ont répondu intégralement au questionnaire, représentant un ensemble de 12 886 salariés. L'inconvénient de ce faible taux de participation est principalement qu'il en résulte un nombre peu important de répondant·es pour étudier les groupes minoritaires, ce qui limite les analyses possibles.

Ce qui compte en second lieu pour obtenir une bonne qualité statistique est que les personnes répondantes ne soient pas foncièrement différentes de l'ensemble des salariés de l'établissement. Pour éviter les biais de collecte, les courriels de relance contenaient des messages différents, visant à intéresser le plus de personnes possible. Ils évoquaient tantôt les « conditions de travail » en général, tantôt « les traitements inégalitaires » et « tensions au travail », tantôt « les discriminations », quel qu'en soit le motif, de façon à ne pas attirer seulement les personnes s'identifiant déjà comme des personnes discriminées, mais bien l'ensemble des salariés. Une campagne de communication par affiche, refaite ensuite par courriel et via les réseaux sociaux des établissements (lettre interne, listes de diffusion), avec un lien vers le site web de l'enquête permettait de découvrir le projet. Un rappel a été fait par les chefs de service et par les composantes indiquant que l'enquête concernait tous les salariés, sans exception. Si ce travail de communication en amont des opérations de collecte a pu être mené avec dynamisme et efficacité dans certains établissements, mais le manque de moyens humains pour le porter dans d'autres explique l'hétérogénéité des taux de participation (variant de 13,9 % à 30 %).

Malgré cela, comme dans toute enquête quantitative, certaines catégories d'enquêtés ont mieux participé que d'autres, ce que nous avons pu établir en comparant les caractéristiques des répondant·es avec les données administratives, auxquelles les établissements nous ont donné accès. Nous avons recueilli dans le questionnaire toutes les informations accessibles dans les données administratives. Ainsi, on observe une moins bonne participation des hommes comparativement aux femmes (ce qui est très classique), des personnes de nationalité étrangère comparativement aux Françaises, des personnes nées à l'étranger comparativement à celles nées en France, des enseignant·es-chercheurs comparativement aux BIATSS, des contractuels comparativement aux titulaires, des catégories A comparativement aux catégories B et C, des personnes à temps partiel comparativement à celles à temps plein, des personnes les plus jeunes comparativement aux plus âgées, des salariés célibataires comparativement aux personnes en couple.

En revanche, avoir des enfants ou ne pas en avoir ne déforme pas le taux de participation.

Pour corriger ces biais de participation, une pondération a été créée à partir des informations suivantes : sexe, âge, nationalité (française ou étrangère), pays de naissance (regroupés en grandes régions : France, Maghreb, Europe, Autre), corps de métier (enseignant ou BIATSS), statut (contractuel ou titulaire), catégorie (A, B, C), quotité de travail (temps partiel ou temps plein), période d'entrée dans l'université (regroupée en décennies), mais aussi statut matrimonial (célibataire, marié ou divorcé/séparé) et nombre d'enfants. Ce redressement assure une très bonne représentativité des répondant·es en corrigeant les biais de participation et confère une qualité statistique élevée aux résultats produits. Les pourcentages pondérés de cet article utilisant les variables ayant servi à construire la pondération sont de ce fait strictement identiques à ceux observés dans les données administratives. Nous attirons l'attention du lectorat sur l'importance de cette qualité statistique, car ces dernières années de nombreuses enquêtes ont été conduites dans les universités, par les établissements eux-mêmes ou par des associations étudiantes, sans possibilité de corriger ni les biais de collecte, ni de contrôler qui pouvait répondre au sein de la population ciblée, si bien que les résultats produits sont sujets à caution.

Cela étant, l'enquête souffre d'un travers fort regrettable. En effet, nous avons dû procéder à l'exclusion des vacataires à l'issue de la collecte après avoir constaté que ces derniers – dont le courriel universitaire s'est souvent avéré invalide ou renvoyant un message de non-distribution pour « boîte pleine » –, n'avaient quasiment pas répondu au questionnaire. Notons que les établissements universitaires comme le MESRI peinent eux-aussi à dénombrer les vacataires avec exactitude. À l'échelle nationale, cette catégorie de personnel était estimée à 140 000 personnes en 2021 (Adedokun et Tourbeaux 2022), effectif à mettre en regard avec les quelque 19 000 ATER (attachés temporaires de l'enseignement et de la recherche). En nombre toujours croissant, ils assurent une part conséquente des volumes d'enseignement, que le ministère ne parvient toutefois pas à quantifier. Mais, individuellement, chacun effectue un faible volume horaire en comparaison des titulaires ou des autres contractuels.

Les données administratives, locales comme nationales, sur cette population sont très lacunaires (Adedokun et Tourbeaux 2022). L'enquête

ACADISCRI s'étant heurtée à leur très faible participation et à la difficulté de les caractériser correctement via les données administratives, nous avons décidé, une fois la collecte terminée, de retirer de la base de données les rares vacataires ayant participé, car il était impossible de leur attribuer un poids et leur effectif s'avérait insuffisant. C'est un autre dispositif d'enquête qu'il faudrait mettre en place pour étudier cette population qui reste invisible tant dans les statistiques nationales que dans l'enquête ACADISCRI.

Ainsi, les salariés qui figurent dans la base de données de l'enquête sont les fonctionnaires et, parmi les contractuels, les ATER, les personnes en contrat à durée déterminée (CDD), les personnes en contrat à durée indéterminée (CDI institués par la loi LRU de 2016), les enseignant·es du second degré, les enseignant·es invités et les maître·sses de lecture¹⁸.

COMMENT CIRCONSCRIRE LES MINORITÉS EXPOSÉES AU RACISME DANS UNE ENQUÊTE QUANTITATIVE ?

Afin d'identifier les personnes exposées aux discriminations racistes, la nationalité et le pays de naissance des enquêtés et de leurs parents sont recueillis. Ces informations permettent classiquement de distinguer les personnes immigrées et les personnes nées en France dont l'un ou les deux parents sont immigrés. Pour repérer les petits-enfants d'immigrés, dont certains sont aujourd'hui en âge de travailler, en particulier dans les vagues migratoires anciennes (Europe du Sud et Maghreb), il aurait fallu questionner les enquêtés sur leurs quatre grands-parents, ce qui aurait été répétitif et fastidieux, raison pour laquelle nous n'avons pas retenu cette option. Le choix d'une question sur l'assignation ethnoraciale met l'accent sur le repérage des seules personnes racisées. La question proposée invite les enquêtés à préciser la façon dont ils ou elles sont catégorisés du point de vue de leurs origines au cours de leurs interactions quotidiennes : « Comment pensez-vous que les autres vous voient en général ? » Il s'agit donc d'une perception de la façon dont les autres les catégorisent et non d'une catégorisation effectuée par un enquêteur. L'ordre des réponses possibles variait à chaque questionnaire et les enquêtés pouvaient cocher plusieurs réponses : « Arabe ou Maghrébin », « Rom, Tsigane », « Latin·e », « Indien·ne », « Musulman », « Juif·e », « Asiatique », « Méti·se », « Blanc·e »,

« Noir·e », « Autre, précisez... », « Vous ne savez pas », « Refuse de répondre ». La catégorie « Latin·e » a été adoptée lors de la conception du questionnaire en pensant d'abord aux étudiant·es, pour qui les échanges internationaux avec l'Amérique latine sont nombreux, mais elle n'est sans doute pas très adaptée pour cerner parmi les salariés les descendant·es des immigrés venus d'Europe du Sud (enfants et petits-enfants d'immigrés venus d'Espagne ou d'Italie). Les catégories « méditerranéen·ne·s » ou « sud-européen·ne·s » auraient probablement été plus adéquates.

Une première classification a été opérée en utilisant les informations administratives sur les pays de naissance et la nationalité. Elle permet de distinguer trois profils : 1) les Français de naissance sur deux générations, nés sur le territoire hexagonal avec la nationalité française, et dont les deux parents sont également nés Français (dans l'Hexagone ou à l'étranger) ; 2) les fils ou filles d'immigrés, nés sur le territoire hexagonal, dont l'un ou les deux parents sont nés à l'étranger avec une nationalité étrangère ; 3) les immigrés, nés à l'étranger avec une nationalité étrangère.

Les groupes « immigré » et « fils ou fille d'immigrés » ont ensuite été scindés en deux sous-groupes chacun, en prenant en considération les pays d'origine. Mais la faiblesse des effectifs ne permet ici de distinguer que deux grands ensembles géographiques : l'Europe et les Autres pays. Le premier est majoritairement composé des pays limitrophes de la France, le second des pays du Maghreb et d'Afrique francophone (tableau 2). Habituellement, les enquêtes sur les migrations distinguent les personnes originaires d'un DROM (département et région d'outre-mer), mais dans la base ACADISCRI-personnel, on ne dénombre que onze personnes natives d'un DROM ou nées sur le territoire hexagonal en ayant un ou deux parents originaires d'un DROM. C'est pourquoi elles ont été regroupées avec les filles et fils d'immigrés originaires d'Autres pays, étant considéré que l'histoire coloniale et esclavagiste dans les DROM crée une proximité de situation entre les originaires des DROM et les enfants d'immigrés.

Le groupe des personnes nés français sur deux générations est en toute logique le plus important numériquement. Les analyses les concernant ayant révélé un taux non négligeable de réponses positives aux questions sur les discriminations raciales, nous avons cherché à identifier si les individus ayant formulé ces réponses positives étaient des personnes racisées, correspondant à des petits-enfants

¹⁸ Pour des précisions sur les statuts de contractuels dans la fonction publique universitaire, voir le Focus sur les statuts de la note de la Direction générale des ressources humaines du MESRI (Adedokun et Tourbeaux 2022).

Tableau 2 : Classification de la population enquêtée selon l'origine migratoire et l'assignation ethnoraciale

	Effectif non pondéré	Effectif pondéré ramené à la taille de l'échantillon	Effectif pondéré ramené à la taille de la population salariée des universités enquêtées	Pourcentage pondéré, calculé sur l'ensemble des salariés des universités enquêtées
Française de naissance sur deux générations, perçue comme blanche (ou NR ou Latinæ)	1905	1826,1	9 721,20	76,2
Française de naissance sur deux générations perçue comme arabe, noire ou asiatique	92	84,4	449,2	3,5
Fils ou fille d'immigrés originaires d'Europe (ou USA et Australie)	117	123,5	657,6	5,1
Fils ou fille d'immigrés originaires d'un autre pays ou d'un DROM	84	86,6	4460,9	3,6
Immigré originaire d'Europe	97	146,2	778,6	6,1
Immigré originaire d'un autre pays	104	132,4	704,9	5,5
Total	2399	2399,3	12 772,30	100

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UGA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : La base de données ACADISCRI 2021-2022 comprend 2 399 répondant·es. Parmi eux, on compte 1 905 Français de naissance perçus comme blancs, qui représentent 9 721 personnes ayant les mêmes caractéristiques d'origine dans les universités enquêtées, soit 76,2 % de l'ensemble des salariés (hors vacataires).

d'immigrés ou de natifs d'un DROM. Le croisement avec les réponses aux questions sur la perception de l'assignation ethnoraciale a fait apparaître, comme nous l'avions anticipé, que ces dernières se déclarent majoritairement perçues comme Arabes, Maghrébines ou Noires, ce qui nous a conduit à isoler ces personnes en un groupe distinct, leur effectif étant par ailleurs suffisant (N=92) (tableau 2 et tableau 3, colonne 3).

Parmi les Françaises sur deux générations, les personnes se déclarant « latinæ » correspondent à des personnes dont les grands-parents sont originaires d'Italie et d'Espagne. Elles ne déclarent pas davantage de discrimination que celles se disant perçues comme blanches, et se révèlent peu nombreuses (N=40). Nous les avons donc maintenues dans le groupe constitué des Françaises sur deux générations perçues comme blancs (tableau 2 et tableau 3, colonne 2) où ils ne représentent que 1,7 % des individus.

Lorsque les « Françaises de naissance sur deux générations » n'avaient pas répondu à la question sur l'assignation ethnoraciale, le choix a été fait de les classer dans le groupe « Françaises sur deux générations, perçues comme blancs (ou NR ou Latinæ) ». Les recherches sur la blanchité (ou *critical white studies*) ont effectivement montré que l'invisibilité de la blanchité comme catégorie ethnoraciale et la perception du blanc comme absence de couleur sont caractéristiques des représentations sociales du groupe majoritaire (Sandeau et Kac-Vergne 2022). Les Blancs se perçoivent de préférence dans les catégories de l'universalisme et rejettent davantage la notion de race, c'est pourquoi nous avons fait l'hypothèse que ne pas savoir ou ne pas vouloir répondre à cette question concernait (au sein des Français sur deux générations) plus probablement des personnes blanches que des personnes racisées. Notons que cette question a rencontré davantage de réticence chez les salariés de l'université (21,9 % n'y ont pas répondu ; tableau 3), que chez les étudiant·es (12 % ; hors tableau), ce

qui indique une meilleure acceptation des catégories ethnoraciales chez les jeunes générations. Il est également notable que parmi les immigrés et enfants d'immigrés, ceux originaires d'Europe soient les plus circonspectés face à cette question, avec respectivement des taux de non-réponses s'élevant à 25,3 % et 29 % contre seulement 19,4 % et 21,8 % chez ceux originaires d'un pays non-européens, anciennement colonisés (tableau 3).

Ainsi constitué, ce dernier groupe s'approche du « groupe majoritaire », entendu comme groupe dominant, non-discriminé dans les rapports sociaux de race et agent potentiel de la discrimination raciale, tel que le définit Colette Guillaumin dans ses travaux sur le racisme (Guillaumin 1972). Cependant, il est impossible de finement retirer de ce groupe toutes les personnes qui, par leurs caractéristiques d'origine, de couleur de peau ou de religion, appartiennent à une minorité exposée au racisme. Notons par exemple que 0,7 % des personnes de ce groupe déclarent avoir une affiliation juive, soit en se déclarant « croyantes », soit juives « par héritage familial », tandis qu'un pourcentage un peu plus élevé (1,4 %) se déclarent « perçues comme juives » (tableau 4). L'écart entre ces deux pourcentages est probablement dû à la part plus importante de personnes ayant refusé de répondre à la question sur la pratique religieuse (33 %), comparativement à la question sur l'assignation ethnoraciale qui rencontre moins de réticence (21,4 %).

Au terme de ce travail de classification, le groupe des Français sur deux générations, perçus comme blancs (ou NR ou Latinø) – que nous nommerons aussi groupe majoritaire – représente 76,2 % des salariés de l'université, tandis que les différents groupes minoritaires totalisent chacun entre 3,5 % et 6 % des salariés avec un effectif non pondéré pour chaque groupe allant de 84 à 117 personnes (tableau 2). Ensemble, ils représentent un quart du personnel.

Le groupe des Français de naissance sur deux générations perçus comme arabes, noirs ou asiatiques (3,5 % de l'ensemble des salariés, tableau 2) est dominé par les personnes d'origine maghrébine (60,7 %). Celles perçues comme noires, métisses ou asiatiques représentent respectivement 5,9 %, 16,1 % et 16,7 % du groupe (tableau 3). Un peu plus d'un quart des personnes de ce groupe se déclarent aussi parfois perçues comme blancs (27,4 %). Mais globalement, 83,6 % signalent qu'on les questionne régulièrement sur leurs origines, taux qui s'avère nettement supérieur à celui du groupe majoritaire

(24,8 %), et se révèle assez similaire à celui déclaré par les immigrés et enfants d'immigrés des pays non-européens (90,2 % et 71,3 % ; tableau 3).

Parmi les immigrés originaires des Autres pays (hors-Europe), 45 % des individus viennent du Maghreb, 20,3 % d'Afrique subsaharienne, 19,5 % d'Asie, et 15 % du reste du globe (résultats hors tableaux, calculés sur les pays de naissance). Comparativement aux autres groupes minoritaires, les individus de ce groupe ont le taux de non-réponse le plus faible à la question sur l'assignation ethnoraciale (19,4 %). Plus du tiers (37,9 %) se déclarent perçus comme arabes et 15,9 % comme noirs, tandis que 15,2 % se disent aussi perçus comme blancs. Les personnes indiquant qu'on les questionne sur leurs origines s'élèvent à 90,2 %, dont 18,1 % très souvent ou tout le temps.

Les fils et filles d'immigrés originaires d'Autre pays et les natifs d'un DROM sont majoritairement issus de couples mixtes : 58 % (résultats hors tableaux). Sur cet ensemble, 61,6 % ont un parent originaire du Maghreb, 12,8 % d'Afrique subsaharienne, 7 % d'Asie du Sud-Est (Vietnam, Laos, Cambodge), 5,8 % d'un DROM et encore 5,8 % du Moyen-Orient, en particulier des pays anciennement sous mandat français, à savoir le Liban et la Syrie (résultats hors tableaux). Au sein de ce groupe, alors que les personnes d'origine maghrébine sont très majoritaires, seulement 34 % des individus se disent perçus comme arabes et 22,1 % comme métisses, tandis que 23 % se disent perçus comme blancs et que 21,8 % refusent de répondre à la question (tableau 3). On peut voir là un effet de la prégnance de la mixité de leur ascendance parentale, ainsi qu'une réticence à répondre à la question. Une grande majorité d'entre eux (71,3 %) sont questionnés sur leurs origines lors d'interactions avec les autres, dont 9,2 % souvent ou très souvent.

Ces trois groupes de petits-enfants d'immigrés, d'enfants d'immigrés et d'immigrés d'Autres pays sont issus des migrations en provenance des anciennes colonies françaises. C'est pourquoi dans la suite du texte, nous les désignerons fréquemment en faisant référence à ce passé colonial : les immigrés post-coloniaux ou descendant·es d'immigrés post-coloniaux.

Parmi les fils et filles d'immigrés originaires d'Europe, la part des personnes issues de couples mixtes est encore plus élevée que chez les enfants d'immigrés post-coloniaux : elle s'élève à 69 %, soit 11 points de pourcentage supplémentaires (hors tableau). Les deux tiers des personnes de ce groupe ont un parent

Tableau 3 : Composition ethnoraciale et altérisation des groupes définis selon le lien à la migration et la région d'origine (en %, lecture en colonne)

	Française de naissance sur deux générations (a)	Française de naissance sur deux générations, perçue comme blanche (ou NR ou latine)	Française de naissance sur deux générations perçue comme arabe, noire, métisse ou asiatique	Fils ou fille d'immigrés originaires d'Europe	Fils ou fille d'immigrés originaires d'un autre pays ou d'un DROM	Immigré originaire d'Europe	Immigré originaire d'un autre pays	Ensemble du personnel des universités enquêtées
Assignation ethnoraciale (plusieurs réponses possibles) (p=0,000)								
Blanche	74,1	76,3	27,4	55,3	23	70,5	15,2	67,8
Arabe ou Maghrébin	2,7	0 (c)	60,7	3,2	34,9	0,7	37,9	5,7
Latine	2,8	1,9	22,6	15,4	6,9	5,5	8,3	4
Métisse	1,2	0,5	16,5	0	22,1	2,1	7,6	2,3
Noire	0,3	0 (c)	5,9	0	8	0,7	15,9	1,4
Asiatique	0,7	0 (c)	16,7	0	3,5	0,7	8,3	1,2
Indien	0,3	0 (c)	7,1	0	6,9	1,4	2,3	0,7
Rom, Tsigane	0,1	0	1,2	1,6	0	0	0	0,1
NSP ou NR	21,4	21,5	0, 0 (d)	29,3	21,8	25,3	19,4	21,9
A quelle fréquence vous demande-t-on vos origines ? (p=0,000)								
Parfois	23,7	22	58,8	46,8	43,7	37,7	57,1	28,3
Souvent	2,6	1,8	20	7,3	18,4	27,4	15	5,6
Très souvent	0,7	0,6	2,4	6,5	4,6	14,4	12,8	2,6
Tout le temps	0,4	0,4	2,4	0	4,6	8,2	5,3	1,3
Total des réponses positives (b)	27,4	24,8	83,6	60,6	71,3	87,7	90,2	37,8
Effectifs non pondérés de répondants	1997	1905	92	117	84	97	104	2399

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les personnes françaises de naissance sur deux générations, se déclarant perçues comme arabe, noire ou asiatique, 27,4 % se déclarent aussi perçues comme blanches.

(a) La colonne 1 agrège les populations des colonnes 2 et 3. Elle n'est donc pas incluse dans la colonne finale. Elle réunit les Françaises de naissance sur deux générations, quelle que soit leur assignation ethnoraciale.

(b) Les réponses « jamais » n'ont pas été reportées dans le tableau. Le total correspond ici à la somme des réponses positives.

(c) Dans cette colonne les catégories « Arabe ou Maghrébin », « Noire », « Métisse », « Asiatique », « Indien » prennent la valeur zéro car elles servent à classer les individus dans la colonne 3, ce qui les exclut du groupe Françaises de naissance sur deux générations perçues comme blanches (ou NR ou latine).

(d) Dans cette colonne, la part des personnes n'ayant pas répondu à la question sur l'assignation ethnoraciale est nulle, car il faut avoir répondu noire ou métisse ou arabe ou asiatique pour être classé dans ce groupe, ce qui exclut la non-réponse.

originaires d'Espagne, d'Italie ou du Portugal, et 20,3 % un parent originaire d'Europe de l'Ouest ou du Nord (principalement Belgique, Suisse, Angleterre et Allemagne) tandis que 9,8 % viennent d'Europe de l'Est ou de Russie (résultats hors tableaux). Quelques personnes ayant un parent originaire d'Amérique du Nord ou du Sud, ainsi que d'Australie ont été incluses dans ce groupe (4,5 %). Plus de la majorité (55,3 %) se déclarent perçus comme blancs et seulement 15,4 % comme latins. Alors que les personnes issues de couples mixtes sont très nombreuses, personne ne se déclare métisse, ce qui rappelle combien cette notion s'appuie sur une frontière raciale et non pas nationale. Bien que majoritairement associés à la blancheur, 60,6 % se déclarent confrontés à des questions sur leurs origines, mais à une bien moindre fréquence que les groupes post-coloniaux. Ainsi, personne ne signale dans ce groupe que cela arriverait « tout le temps ».

Parmi les immigrés originaires d'Europe, 38,1 % viennent des pays francophones (Belgique, Suisse) ainsi que d'Angleterre et d'Allemagne, tandis que 31,3 % viennent de l'Europe du Sud (essentiellement Espagne, Italie et dans une moindre mesure Portugal). 20 % viennent d'Europe de l'Est ou de Russie. Les personnes venues d'Amérique du Nord (dont les Québécois) ou d'Australie formant les 10 % restant ont été placées dans ce groupe (résultats hors tableaux). Si ses membres sont 25 % à refuser de répondre à la question sur l'assignation ethnoraciale, 70,5 % d'entre eux se déclarent perçus comme blancs. Cette assignation massive à la catégorie blancs n'empêche pas les questions sur leurs origines, puisque 87,7 % déclarent y être confrontés, dont 23,8 % souvent ou très souvent. Cet indicateur laisse entrevoir que leur patronyme et leur accent sont certainement source de curiosité, voire d'altérisation.

Pour terminer cette présentation de la classification des enquêtés, il faut souligner la difficulté à prendre en compte la religion comme critère de classification. Ce point est important en raison des fortes attentes relatives à la mesure de l'antisémitisme et de l'islamophobie. La question sur l'assignation ethnoraciale par les autres permettait de se déclarer perçu comme juif ou comme musulman, tandis que d'autres questions abordaient l'affiliation religieuse des individus en les interrogeant sur leur religion et sur celle de leurs parents s'ils se déclaraient athées ou agnostiques (tableau 4).

Seules 44 personnes se sont déclarées perçues comme

juives, effectif deux fois supérieur à celui des individus déclarant être de religion juive ou être athées mais descendant d'un parent juif. Cette discordance vient probablement de la plus grande difficulté observée à dire réellement sa religion et celle de ses parents qu'à déclarer être perçu comme membre de cette religion. En effet, les taux de non réponses aux questions posées sur la religion de l'enquêté et de ses parents (dans le tableau 4) sont supérieurs à ceux sur l'assignation ethnoraciale (du tableau 3), quels que soient les groupes d'origine : un tiers contre un cinquième. Cette difficulté est peut-être d'autant plus vraie pour la population juive dont la déportation s'est organisée en France en demandant aux Juifs de se déclarer à l'administration et par la constitution de fichiers de personnes juives via le recensement de la population.

Plus de la moitié des personnes perçues comme juives se situent parmi les Françaises sur deux générations perçues comme blancs, et la quasi-totalité de l'autre moitié ont un lien avec le Maghreb, soit qu'elles y sont nées, soit que leurs parents ou grands-parents en soient originaires. Ces personnes perçues comme juives en ayant un lien avec le Maghreb se déclarent également perçues comme musulmans, ce qui indique qu'elles font face à une multiplicité de formes de stigmatisation du fait de leur religion réelle ou supposée et de leur apparence physique : antisémitisme, arabophobie et islamophobie se conjuguent probablement ici. Au sein de la population se déclarant perçue comme arabe ou maghrébine, ces personnes qui se déclarent aussi perçues comme juives représentent 6,5 % de l'effectif.

Quels que soient les groupes d'origine, la question sur la religion a suscité une forte réticence, puisqu'un tiers des répondants se sont abstenus de répondre (tableau 4). Les personnes musulmanes, par leur croyance ou par héritage familial, sont présentes essentiellement dans les groupes post-coloniaux, et représentent 4,4 % de l'ensemble des salariés de l'université (résultats hors tableaux). C'est dans ce groupe que la part des personnes se déclarant croyantes et pratiquantes est la plus élevée (33 %) contre 3,4 % parmi les catholiques, mais rares sont les personnes portant parfois ou régulièrement un signe religieux perceptible en public (5,7 %) contre 4,2 % chez les catholiques. La question ne portait toutefois pas sur le cadre spécifique du travail, mais sur « la vie quotidienne ». Les personnes musulmanes mentionnent plutôt un vêtement, tandis que les catholiques mentionnent plutôt un bijou.

Tableau 4 : Religiosité, religion et assignation religieuse des groupes définis selon le lien à la migration et la région d'origine (en %)

	Française de naissance sur deux générations, perçue comme blanche (ou NR ou latine)	Française de naissance sur deux générations perçue comme arabe, noire ou asiatique	Fils ou fille d'immigrés originaires d'Europe	Fils ou fille d'immigrés originaires d'un autre pays ou d'un DROM	Immigré originaire d'Europe	Immigré originaire d'un autre pays	Ensemble du personnel des universités enquêtées
Aujourd'hui, avez-vous une religion ?							
Oui, croyant ^e et pratiquant ^e	2,6	6	0,8	17,4	4,1	18,9	4,1
Oui, croyant ^e	15,2	19	26,6	20,9	23,8	26,6	17,3
Non, mais héritage familial	23,4	21,4	24,2	16,3	17,7	18,2	22,5
Non (y compris athée, agnostique)	48,4	47,6	33,1	34,9	40,8	18,9	45
NSP ou NR	10,4	6	15,3	10,5	13,6	17,4	11,1
Total	100	100	100	100	100	100	100
Religion de l'enquêté ou de ses parents s'il se déclare athée							
Catholique	61,7	48,8	62,6	18,6	40,5	16,7	56,1
Protestante	0,2	9,5	0	40,7	0,7	43,9	4,4
Musulmane	2,4	1,2	2,4	3,5	13,7	8,3	3,4
Orthodoxe	0,1	0	4,9	2,3	12,3	0	1,1
Juive	0,7	3,6	0,8	5,8	0	2,3	1
Autre	1,1	2,4	0	4,7	2,7	5,3	1,5
NSP ou NR	33,8	34,5	29,3	24,4	30,1	23,5	32,5
Total	100	100	100	100	100	100	100
Déclare être perçue comme...							
Musulmans	0,3	11,9	0,8	14	0	15	2
Juifs	1,4	8,3	0,8	3,4	1,4	3	1,8
A quelle fréquence vous demande-t-on vos origines ?							
Parfois	23,7	22	58,8	46,8	43,7	37,7	57,1
Souvent	2,6	1,8	20	7,3	18,4	27,4	15
Très souvent	0,7	0,6	2,4	6,5	4,6	14,4	12,8
Tout le temps	0,4	0,4	2,4	0	4,6	8,2	5,3
Total	27,4	24,8	83,6	60,6	71,3	87,7	90,2
Effectifs non pondérés de répondant ^{es}	1997	1905	92	117	84	97	104

Source : Enquête ACADISCR1, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les salariés français de naissance sur deux générations, perçus comme blancs, 2,6 % se déclarent croyant^{es} et pratiquant^{es}.

MICRO-AGRESSIONS ET INJURES

Comme indiqué *supra*, la construction du questionnaire s'est inspirée des réflexions de Philomena Essed, dont les recherches sur le racisme à l'université invitent à porter une attention particulière à la façon dont il prend place dans les interactions interindividuelles. Nous avons donc cherché à mesurer les comportements qui, dans le quotidien des relations de travail, produisent cette hiérarchisation en dignité que fabrique le racisme, comme les autres formes d'inégalité.

Le concept de micro-agression a été forgé dans les années 1970 par des psychologues états-unien^{es}, puis repris par la sociologie des groupes minoritaires. Il désigne des comportements et propos dévalorisants qui agissent comme autant de rappels à l'ordre social (genre, ethnoracial, hétéronormé, économique, validiste, etc.). L'enregistrement des micro-agressions proposait aux enquêtés d'indiquer s'ils ou elles avaient déjà été confrontés aux comportements suivants depuis leur premier emploi dans l'ESR :

- 1) Humour déplacé, blagues lourdes sur vous ou sur des personnes auxquelles vous êtes assimilé (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 ou appelé par votre prénom (ou au contraire par votre nom ou statut) à la différence des autres

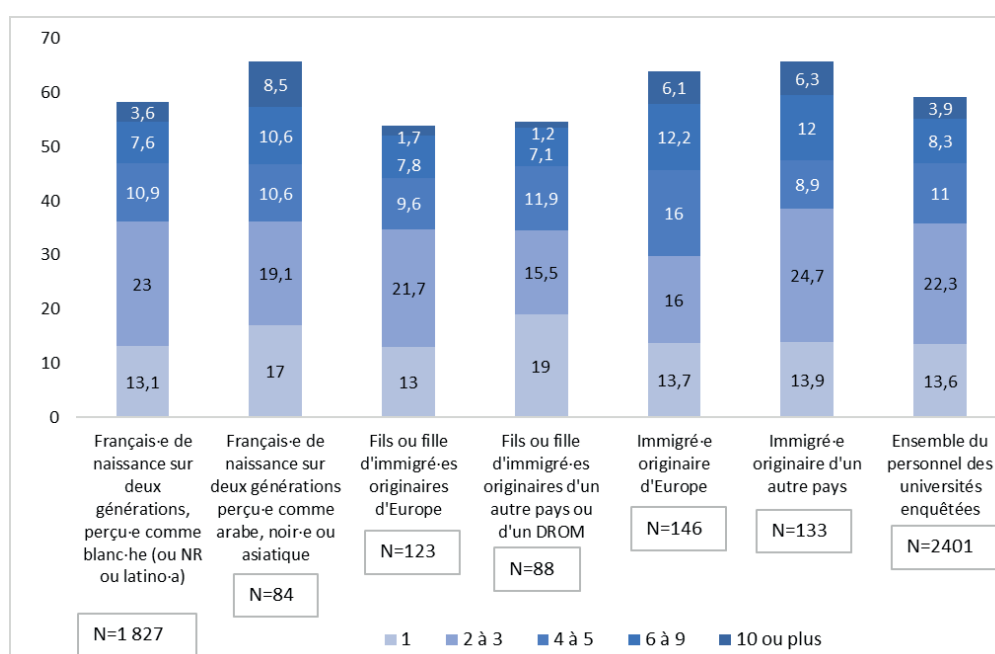
6) Une ou plusieurs personnes se trompent ou écorchent sciemment votre prénom ou votre nom

7) Des affichages, tags, graffitis, slogans qui vous visent directement ou indirectement

8) Autre forme de mépris, moqueries

Les enquêtés étaient invités à répondre par « jamais », « parfois », « assez souvent » ou « souvent ». À partir de ces réponses, nous avons construit un score en attribuant une valeur numérique aux modalités allant de 0 à 4. Le score maximal total s'élève donc à 32 (figure 1). Le score 1 correspond à une seule réponse « parfois » et correspond déjà à une situation de répétition des faits, le score 4 correspond à au moins une réponse « souvent » ou au minimum à quatre réponses « parfois ». La confrontation aux micro-agressions concerne 60 % des salariés des universités enquêtées, sans grandes variations entre les groupes d'origine, ce qui témoigne de relations de travail globalement dégradées dans les universités.

Figure 1 : Score de micro-agressions selon le lien à la migration et la région d'origine



Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les Français de naissance sur deux générations, perçus comme blancs, 23 % ont un score de 2 ou 3 au cumul des réponses aux questions sur les micro-agressions depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur, ce qui correspond à trois réponses « parfois » ou une réponse « très souvent ».

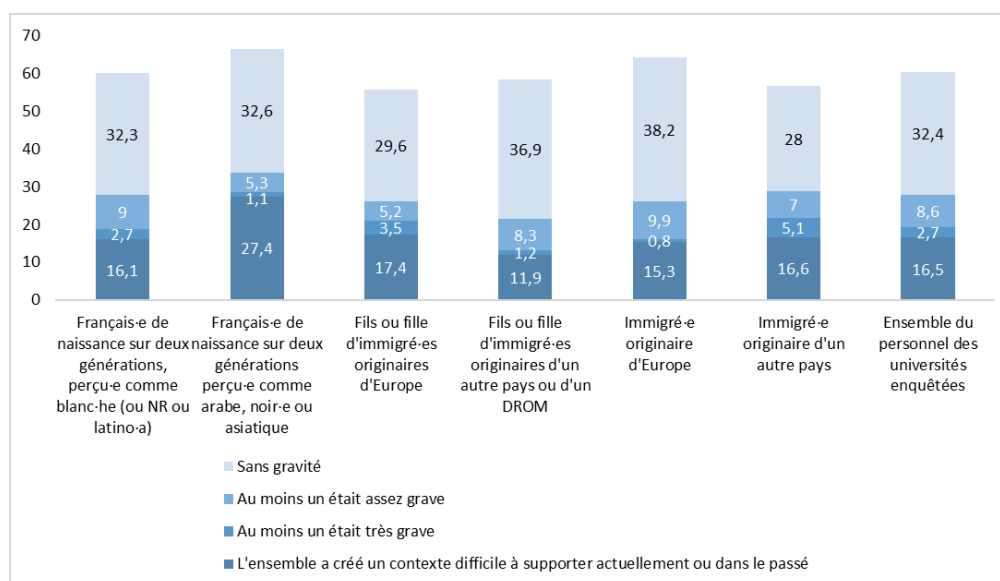
Si l'on se focalise sur les scores les plus élevés (4 ou plus), on constate que les immigrés, européens ou non, et surtout les petits-enfants d'immigrés post-coloniaux ont des scores plus importants que le groupe majoritaire, d'une part, et que les enfants d'immigrés européens et post-coloniaux, d'autre part. Ce résultat indique l'existence d'une certaine xénophobie qui vise davantage les immigrés, car les erreurs sur les noms et prénoms sont massivement déclarées dans ces deux groupes. Cependant, on est surpris par le moindre pourcentage de micro-agressions déclarées par les enfants d'immigrés. Nous verrons que ce résultat est lié à leur moindre ancienneté dans l'ESR.

Examinons d'abord la fréquence et la gravité estimée de ces micro-agressions (figure 2). La répétition de ces actes, relativement anodins au premier abord, peut se traduire par des dynamiques relevant du harcèlement moral lorsqu'ils ont engendré une situation « difficile à supporter ». Les petits-enfants d'immigrés post-coloniaux ont davantage rencontré de telles difficultés : ils sont 27,4 % dans ce cas contre 16,1 % des individus du groupe majoritaire, tandis que les autres groupes affichent des taux similaires au groupe majoritaire. À nouveau, on s'étonne que les autres groupes minoritaires, en particulier les enfants d'immigrés post-coloniaux, n'apparaissent

pas davantage concernés.

Pour comprendre la moindre déclaration de micro-agressions chez ces derniers, une série de régressions logistiques (non montrées) a été réalisée pour estimer le risque d'avoir été confronté à une de ces « situations difficiles à supporter ». Elles révèlent que plus la carrière des individus est longue, plus ces situations sont fréquentes. L'ancienneté augmente le risque d'avoir vécu une situation de travail enkystée dans une situation de harcèlement moral, car les relations entre collègues ont eu le temps de s'enliser dans des tensions inextricables. En toute logique, ces situations graves touchent donc davantage des titulaires de la fonction publique, dont l'ancienneté est *a fortiori* plus longue que celle des contractuels, qui par définition ont moins de six ans d'ancienneté. Parmi les titulaires, ce sont surtout des femmes qui sont concernées. Pour ces dernières, le risque d'être harcelée moralement, toutes choses égales par ailleurs, est multiplié par 1,7 (à ancienneté, statut dans l'emploi, corps de métier et origine identiques). La surreprésentation des groupes minoritaires dans le statut de contractuel, ainsi que la sous-représentation des femmes dans les groupes de personnes immigrées expliquent l'absence d'effet significatif de l'origine. Si les statistiques descriptives montrent

Figure 2. Degré de gravité des micro-agressions selon le lien à la migration



Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : 27,4 % des Françaises de naissance sur deux générations, perçues comme arabes, noires ou asiatiques, ont subi des micro-agressions ayant créé un « contexte difficile à supporter » dans leur emploi à l'université depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur.

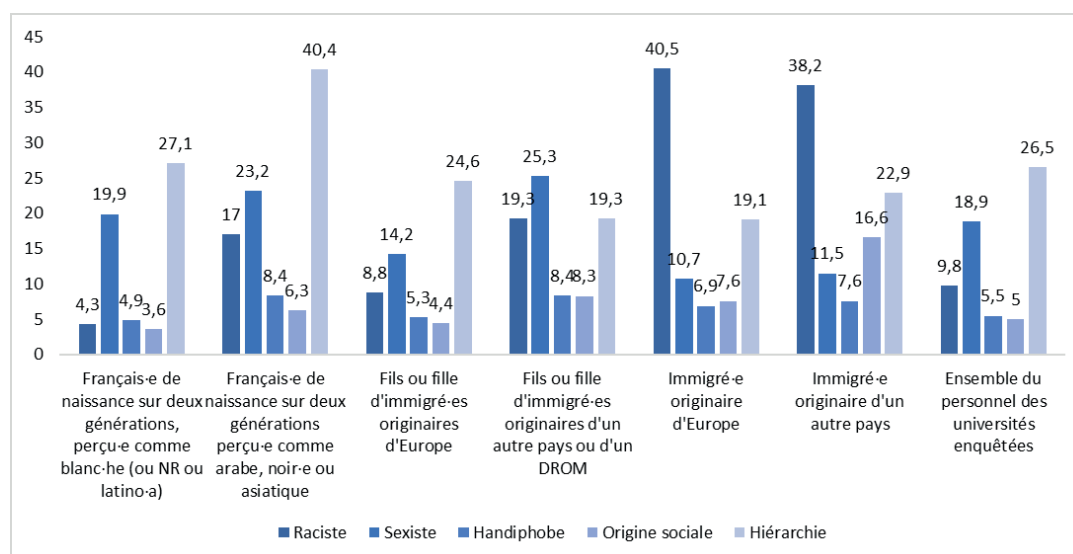
NB : Les effectifs sont similaires à ceux de la figure 7.

que les immigrés et les petits-enfants d'immigrés post-coloniaux sont plus nombreux en proportion à être la cible de micro-agressions, le modèle de régression indique que ces micro-agressions n'ont pas le temps de se cristalliser en situations jugées « difficiles à supporter » du fait de la durée limitée de leurs contrats. Cela étant, on peut légitimement imaginer que cette expérience des micro-agressions en tant que contractuel puisse déjà décourager les personnes qui en sont la cible et les détourner du projet de tenter les concours, en générant le sentiment de ne pas pouvoir « y faire sa place ». Le corps de métier (enseignant ou BIATSS) ne laisse apparaître aucune différence dans cette exposition au harcèlement moral.

À la suite du questionnement sur la gravité des actes déclarés, une autre interrogation permettait de préciser si l'auteur des faits avait été motivé par un comportement sexiste, raciste, classiste, LGBTphobe, handiphobe ou par une « autre raison », plusieurs réponses étant possibles. Les enquêtés ayant coché la réponse « autre raison » et précisé dans la rubrique « en clair » l'existence d'une relation hiérarchique compliquée se sont révélés très nombreux, c'est pourquoi nous avons procédé à un recodage et fait de cette réponse une catégorie

à part entière. Au sein du groupe majoritaire, ces relations hiérarchiques empreintes de micro-agressions sont le premier motif mentionné (27 % des enquêtés), suivi du sexisme (19 %), alors que les autres motifs discriminatoires ne sont déclarés que par une minorité d'individus (moins de 5 %). Les salariés immigrés, qu'ils soient originaires d'Europe ou d'un pays anciennement colonisé, sont les plus nombreux à déclarer un motif raciste (respectivement 40,8 % et 38,2 %), et c'est le premier motif mentionné par ces deux groupes. L'importance de ces pourcentages indique qu'il s'agit là d'une expérience massive. Les enfants et petits-enfants d'immigrés post-coloniaux sont respectivement 19,3 % et 17 % à citer le racisme, tandis que les enfants d'immigrés européens présentent des déclarations nettement moins fréquentes, avec un taux de 8,8 %, qui les rapproche du groupe majoritaire (4,3 %). Autrement dit, les micro-agressions subies par les groupes racisés ont pour caractéristique d'être une expérience largement partagée par les immigrés. Elle touche une proportion d'individus réduite de moitié quand il s'agit des enfants et petits-enfants d'immigrés racisés. Elle a pour spécificité de porter atteinte à la dignité des personnes, en critiquant ou dévalorisant ce qu'elles sont, tandis que les micro-agressions subies par le groupe majoritaire s'ancrent surtout dans des relations hiérarchiques

Figure 3 : Motifs discriminatoires liés aux micro-agressions selon le lien à la migration et la région d'origine (en %)

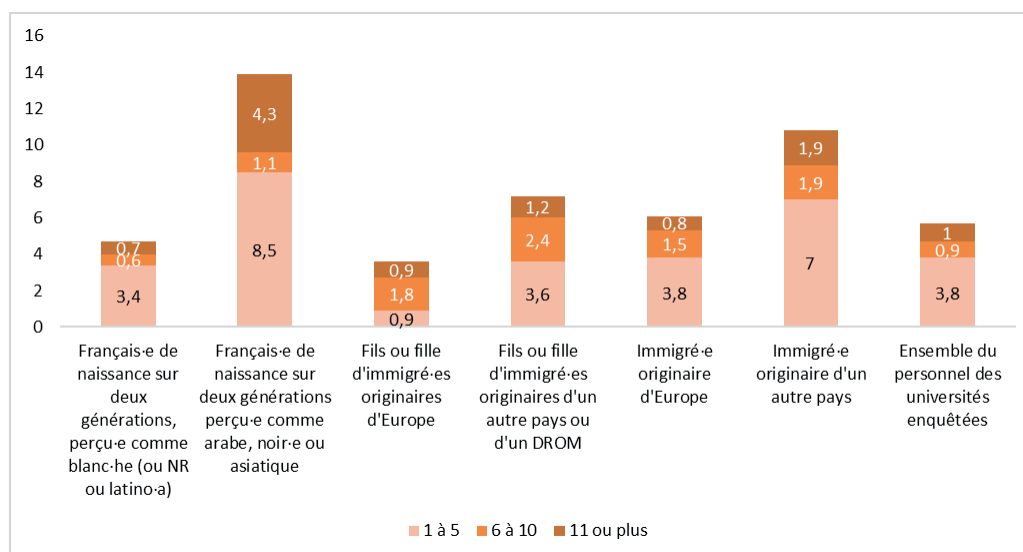


Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : 17 % des Françaises de naissance sur deux générations, perçues comme arabes, noires ou asiatiques, ont subi des micro-agressions à caractère raciste dans leur emploi à l'université.

NB : Les effectifs sont similaires à ceux de la figure 7.

Figure 4 : Injures subies selon le lien à la migration et la région d'origine (en %)

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRISIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : 4,3 % des Français de naissance sur deux générations, perçus comme arabes, noirs ou asiatiques, ont subi plus de onze injures dans le cadre de leur travail à l'université.

NB : Les effectifs sont similaires à ceux de la figure 7.

où s'expriment des tensions, sans que les caractéristiques de couleur ou d'origine soient mises en cause.

L'examen des autres motifs déclarés laisse entrevoir que le sexisme est mentionné dans des proportions relativement similaires par les enfants d'immigrés et le groupe majoritaire, mais qu'il est beaucoup plus bas chez les personnes immigrées, ce qui n'est pas dû à une moindre exposition des femmes immigrées, mais au fait que les femmes sont moins nombreuses parmi les personnes immigrées que dans les autres groupes. Il apparaît également que les autres motifs discriminatoires sont un peu plus souvent déclarés par les groupes racisés et par les immigrés, que par le groupe majoritaire. Cette pluralité des déclarations de motifs discriminatoires met au jour le caractère intersectionnel des faits subis, ainsi que le caractère humiliant qu'ils comportent. Les relations hiérarchiques tendues sont, elles aussi, fortement déclarées par les groupes qui subissent le racisme. Au sein de ce panorama, les enfants d'immigrés européens se révèlent nettement moins exposés à ces comportements hostiles à caractère raciste.

Le questionnement sur les micro-agressions était suivi par l'enregistrement des situations d'insultes (figure 4). Alors que les micro-agressions ont un caractère insidieux, l'hostilité est ici explicite, et entre dans le champ de la violence verbale. Près de 5 % des salariés ont déclaré avoir été ouvertement injuriés. Mais la comparaison par origine fait

apparaître une très nette surexposition des groupes minoritaires à ces comportements, à l'exception à nouveau des descendantes d'immigrés européens. En particulier, 14 % des petits-enfants d'immigrés post-coloniaux ont été insultés, un taux 3 fois plus élevé que celui du groupe majoritaire (4,7 %), et c'est aussi le cas de 10,8 % des immigrés postcoloniaux. De surcroît, ces insultes à leur rencontre sont préférées à une fréquence plus élevée : 4,3 % des premiers et 3,8 % des seconds ont été insultés plus de six fois, quand ce taux est de 1,3 % dans le groupe majoritaire.

En suivant le raisonnement de Philomena Essed, il s'agit désormais de regarder si ces comportements hostiles se superposent, pour les groupes ainsi confrontés au racisme, à une difficulté accrue d'accès aux emplois de titulaires, et en particulier aux plus prestigieux d'entre eux, dans l'espace universitaire.

LA PRÉCARISATION ACCRUE DES MINORITÉS RACISÉES DANS L'EMPLOI UNIVERSITAIRE

En 2021, la fonction publique représentait un peu moins de 20 % de l'emploi en France (INSEE 2023). S'il est établi qu'à qualification équivalente, les fonctionnaires sont plutôt moins bien rémunérés que les salariés du privé (Godet et Tran 2025), il n'en reste pas moins que le statut de fonctionnaire repose sur un contrat de travail très protecteur, qui garantit un emploi à vie sans licenciement possible. La tentation,

si ce n'est de le supprimer, tout au moins d'en réduire l'amplitude, se manifeste depuis plusieurs décennies par la réduction du nombre de postes, notamment via le non-remplacement des départs à la retraite, avec pour objectif de transférer vers le secteur privé de larges pans d'activité jusqu'alors largement assurés par le secteur public. Si la suppression pure et simple du statut de fonctionnaire par un texte de loi unique semble improbable, les atteintes répétées visant sa réduction progressive se multiplient au fil des gouvernements, avec des effets désormais manifestes. Ainsi, d'après la Cour des comptes (2020), le nombre d'agents contractuels dans la fonction publique a connu entre 2010 et 2017 une hausse globale de 15,8 %, soit un taux de croissance annuel de 2,1 %, alors même que l'effectif total des salariés de la fonction publique n'a crû que de 5,9 %. En 2021, la fonction publique d'État (dont relève l'université) ne compte plus désormais que 72,6 % de fonctionnaires, contre 20,6 % de contractuels (CDD et CDI) ainsi que 6,7 % de salariés ayant un autre statut, tels que des contrats aidés (INSEE 2023).

Pour ce qui est du domaine de l'éducation, les mesures préconisées par le rapport Aghion-Cohen (2004) étaient présentées comme une nécessité de « diversifier l'offre de formation » et de « l'adapter à l'objectif de croissance économique ». Conscients qu'elles étaient de nature à rencontrer la révolte massive des universitaires, les auteurs de ce rapport recommandaient leur étalement dans le temps. Incarnées par la loi « Liberté et responsabilité des universités » (LRU)¹⁹ de 2007 ou encore par la loi de programmation de la recherche de 2020²⁰, les mesures mises en place sont visibles à deux niveaux : l'augmentation du nombre d'établissements d'enseignement supérieur relevant du secteur privé (qui accueillent désormais quasiment toutes les écoles d'ingénieurs) et la réorganisation profonde des établissements du public.

Ainsi, s'ils sont encore loin de dépasser les effectifs d'étudiant·es pris en charge par le secteur public, les effectifs des établissements privés sont en très forte croissance : + 62 % entre 2000 et 2015, versus + 12 % dans le public (Algava 2017). Ces réformes ont aussi induit la concentration des budgets sur certains établissements dits « d'excellence » au détriment d'une répartition plus égalitaire, ainsi que des fusions d'établissements, accompagnées d'« économies de

moyens », c'est-à-dire la suppression de postes et la sous-traitance de nombreuses missions (comme l'entretien des locaux, la gestion du matériel informatique, la restauration et désormais aussi l'enseignement) auparavant effectuées par des fonctionnaires (Jeantet et Le Lay 2023). Les contrats précaires y sont ainsi en très forte augmentation.

Dans ce paysage général, quel est le statut des groupes minoritaires au sein des quatre établissements étudiés ? Les travailleur·s précaires sont beaucoup plus nombreux parmi les salariés immigrés et les enfants d'immigrés post-coloniaux, que dans les autres groupes : près de 50 % au sein des deux premiers, contre 23,3 % dans le groupe majoritaire (figure 5). Les salariés nés dans un pays européen ou dont les parents en sont originaires sont environ 30 % à avoir un emploi contractuel, mais ils bénéficient un peu plus souvent d'un CDI que leurs homologues issus des immigrations post-coloniales. La sécurité offerte par le statut de fonctionnaire ou par le CDI est ainsi très inégalement distribuée selon l'origine. Le régime de précarisation sociale auquel l'université se trouve soumise depuis plusieurs décennies touche ainsi d'abord et avant tout les personnes racisées, immigrées ou descendant·es d'immigrées, originaires des anciennes colonies françaises.

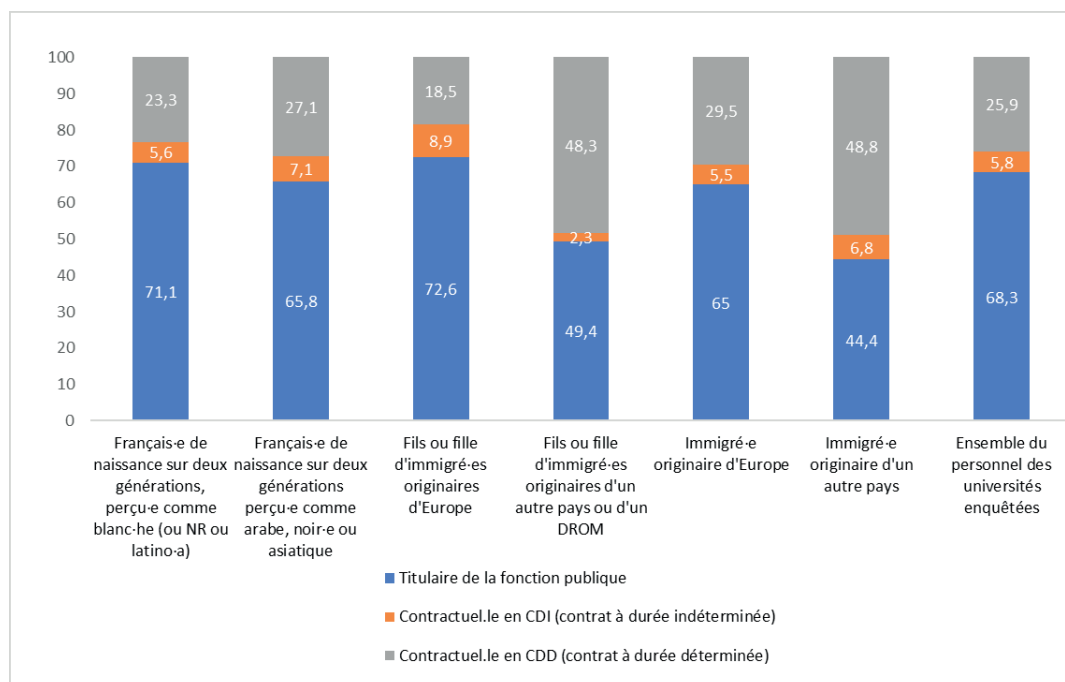
Si la précarité dans la fonction publique constitue désormais une étape préalable au passage des concours, qui parfois aboutit à une titularisation au-delà de six années d'exercice, elle se transforme en précarité durable pour certains : un quart des contractuels des établissements enquêtés travaillent dans l'ESR depuis plus de sept ans, dont 7 % depuis plus de 15 ans, enchaînant des contrats de façon discontinue, ce qui a certainement empêché leur CDI-sation, normalement obligatoire au terme de six années de travail continu dans la fonction publique sur le même poste. Selon nos observations, cette situation, fruit d'une politique institutionnelle conçue pour éviter leur titularisation, se traduit forcément par une mobilité imposée d'un établissement universitaire à un autre, impliquant des périodes sans contrat (sans doute pendant les congés d'été) entre chaque changement, ce qui les cantonne aux niveaux de salaires les plus bas, sans quoi on ne pourrait expliquer de telles durées d'ancienneté, bien au-delà des six années réglementaires.

Cette différence de statut est certainement ce qui a le plus fort impact en matière de conditions de travail dans l'ESR, notamment en termes de rémunération au fil d'une carrière professionnelle. Il est toutefois

¹⁹ Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

²⁰ Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur.

Figure 5 : Part des fonctionnaires et des contractuels selon le lien à la migration et la région d'origine (en %)

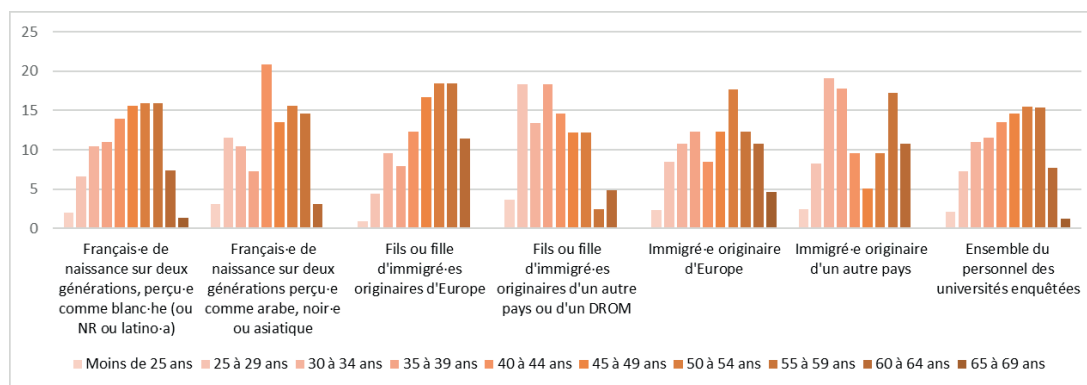


Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture: 71,1% des Français.es de naissance sur deux génération, perçu.es comme blancs.es, ont le statut de fonctionnaires.

Figure 6 : Répartition par âge selon le lien à la migration et la région d'origine (en %)



Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les Français.es de naissance sur deux générations, perçus comme blancs, 16 % ont entre 45 et 49 ans.

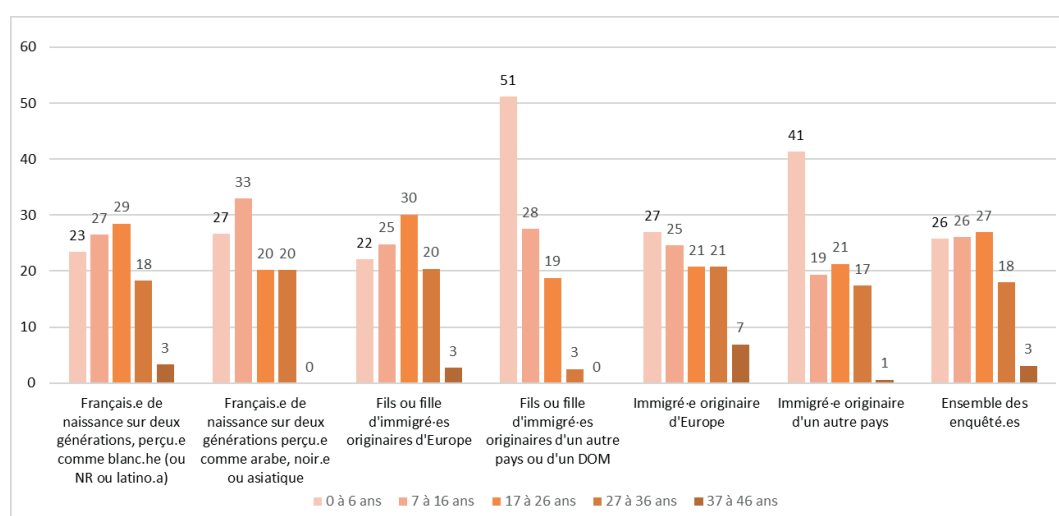
difficile d'établir si les groupes minoritaires restent plus durablement dans ce statut que les individus du groupe majoritaire. La raison principale de cette difficulté tient à la structure par âge des groupes d'origine (figure 6). Dans son ensemble, la population des salariés de l'université est vieillissante, ce qui témoigne de la baisse des recrutements. Tel est le cas en particulier du groupe majoritaire, mais aussi des fils et filles d'immigrés européens. Cela est beaucoup moins vrai pour les immigrés, qu'ils viennent d'Europe ou d'un autre pays, dont la répartition par âge est plus équilibrée entre les plus jeunes et les plus

âgés. Les fils et filles d'immigrés post-coloniaux sont en revanche massivement plus jeunes. Ces dernières, ainsi que les immigrés d'autres pays, ont également une ancienneté dans l'ESR massivement inférieure à sept années, ce qui est dû également à leur statut de contractuel (figure 7a). Ici les effets d'âge se superposent aux effets de statut. L'analyse de l'ancienneté des seuls contractuels révèle que celle-ci est assez considérable pour un peu plus d'un quart d'entre eux, quelle que soit l'origine, ce qui confirme l'existence d'un fort *turnover* dans les établissements de l'ESR (figure 7b).

Pour contrôler ces effets d'âge, nous avons utilisé une régression logistique qui permet d'estimer le risque d'être contractuel plutôt que de ne pas l'être, à âge, sexe, diplôme et origine contrôlés (tableau 5). Cette analyse révèle qu'à caractéristiques identiques, le risque d'être contractuel est significativement plus élevé pour les immigrés et enfants d'immigrés post-coloniaux que pour le groupe majoritaire. Il est multiplié par 4,8 pour les premiers et par 2,3 pour les seconds. Il est aussi plus élevé pour les immigrés européens, pour qui le risque est multiplié par 1,6. En revanche, pour les petits-enfants d'immigrés post-coloniaux, l'écart par rapport aux individus du

groupe majoritaire disparaît. Une autre régression a été menée (hors tableau) en ajoutant le corps de métier dans les variables explicatives. À l'université, les emplois se répartissent entre le corps enseignant et le corps des BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et personnels sociaux et de santé). Le risque d'être contractuel se révèle similaire dans le corps enseignant et dans le corps des BIATSS, mais l'effet du corps de métier absorbe une part de l'effet de l'origine, en réduisant sans le faire disparaître l'écart entre les immigrés d'origine européenne et le groupe majoritaire, plus présent dans le corps enseignant. L'introduction

Figure 7a : Ancienneté selon le lien à la migration et la région d'origine

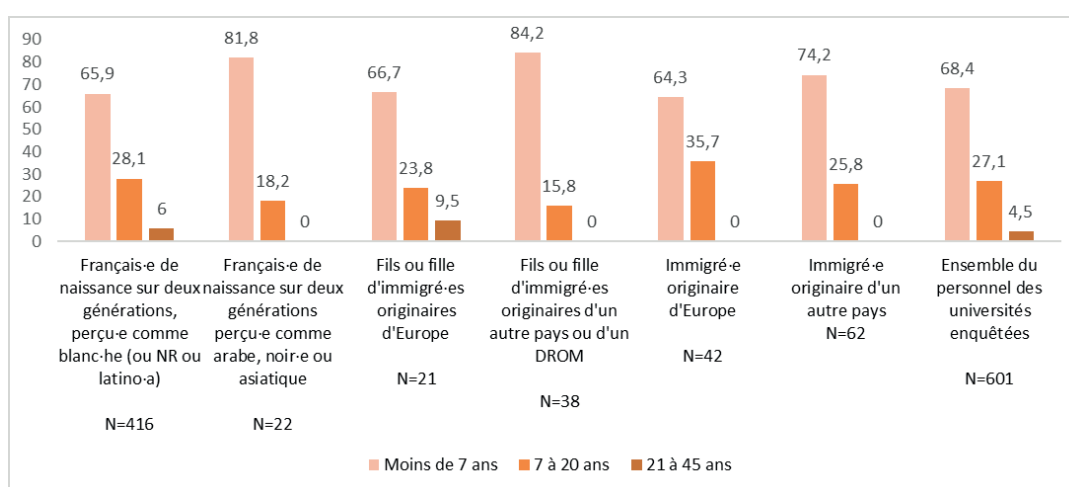


Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRISIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les Français de naissance sur deux générations, perçus comme blancs, 23 % ont moins de 7 ans d'ancienneté dans l'ESR.

Figure 7b : Ancienneté des contractuels selon le lien à la migration et la région d'origine



Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRISIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les salariés contractuels, français de naissance sur deux générations et perçus comme blancs, 65,9 %.

Tableau 5 : Risque relatif d'être contractuel plutôt que d'être fonctionnaire

Caractéristiques sociodémographiques	OR _i	95 % IC _i	p-value
Lien à la migration et origine			<0,001
Française de naissance sur deux générations, perçue comme blanche (ou NR ou Latino)	Réf.	–	
Française de naissance sur deux générations, perçue comme arabe, noir ou asiatique	0,96	0,51 - 1,72	ns
Fils ou fille d'immigrés originaires d'Europe	0,99	0,55 - 1,67	ns
Fils ou fille d'immigrés originaires d'un autre pays ou d'un DROM	2,29	1,32 - 3,92	***
Immigré originaire d'Europe	1,57	0,91 - 2,62	*
Immigré originaire d'un autre pays	4,78	2,85 - 7,99	***
Sexe			ns
Homme	Réf.	–	
Femme	0,97	0,76 - 1,24	ns
Âge			***
Moins de 30 ans	Réf.	–	
30 à 39 ans	0,17	0,11 - 0,25	***
40 à 49 ans	0,04	0,03 - 0,07	***
50 à 59 ans	0,02	0,01 - 0,04	***
60 à 69 ans	0,01	0,01 - 0,03	***
Diplôme le plus élevé			***
Inférieur au bac	Réf.	–	
Bac (ou équivalent étranger)	1,01	0,50 - 2,15	ns
Bac +2	0,60	0,30 - 1,25	ns
Bac +3	0,60	0,30 - 1,24	ns
Bac +4	1,09	0,54 - 2,29	ns
Bac +5	0,93	0,50 - 1,84	ns
Doctorat	0,43	0,23 - 0,85	*
1 OR = Odds Ratio, IC = Intervalle de confiance			

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

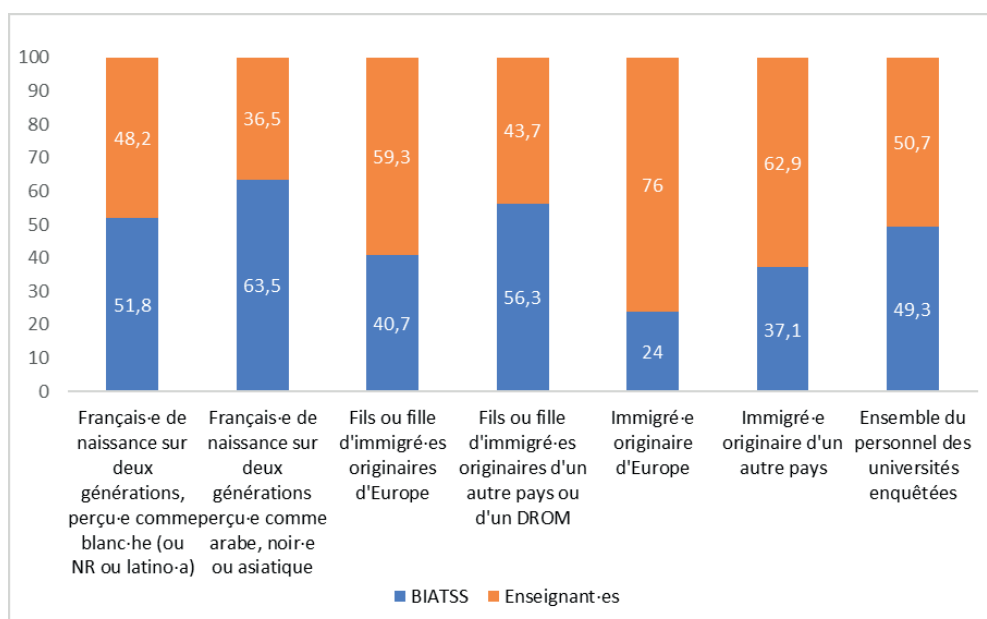
Lecture : A âge, sexe et diplôme identiques, les immigrés originaires d'un autre pays ont un risque 4,78 fois plus élevé d'être contractuels, comparativement aux Françaises de naissance sur deux générations, perçue comme blanche (ou NR ou Latino.a). Cet écart est très significatif car $p < 0,001$.

Seuil de significativité : *** $p < 1\%$, ** $p < 5\%$, * $p < 10\%$, ns=non significatif.

du corps de métier dans le modèle ne modifie en revanche pas le surrisque d'être contractuel pour les individus des autres origines. Une dernière information a été testée dans le modèle, à savoir le milieu social des parents de l'enquêté, mais cette information n'apporte aucune modification aux effets de l'origine. Elle est très corrélée au corps de métier et au diplôme des enquêtés, ce qui nous a conduits à ne pas la conserver de façon à éviter les effets de colinéarité. Un dernier modèle a été réalisé, en remplaçant l'âge par l'ancienneté. Ces deux variables étant très corrélées, il était impossible de les conserver dans la même régression en raison de leur colinéarité.

Comparativement à l'âge, l'ancienneté réduit légèrement l'effet de l'origine, sans la faire disparaître. Nous avons préféré présenter le modèle avec l'âge, plutôt que celui avec l'ancienneté, car il a l'avantage de prendre en considération les difficultés à entrer dans l'ESR, y compris en tant que contractuel.

Déterminer si la surreprésentation des groupes minoritaires dans l'emploi contractuel est le résultat de processus discriminatoires lors des concours de recrutement de la fonction publique est rendu délicat car nous ignorons dans le questionnaire si ces personnes ont tenté ces concours, mais il est certain

Figure 8. Part des corps de métier (en %) au sein des groupes migratoires

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les salariés français de naissance sur deux générations, perçus comme blancs, 48,2 % sont enseignants.

que la réduction du nombre de postes de fonctionnaires entraîne une sélectivité accrue des concours, qui peut favoriser la discrimination dans l'accès à la fonction publique. Outre le fait que la pénurie de postes favorise le recrutement de personnes surqualifiées au regard des compétences requises, il est probable que cela favorise aussi la tendance à privilégier l'entre-soi, autrement dit à préférer le profil du candidat qui ressemble le plus à celui des personnes en charge du recrutement. Seule une étude sur les taux de réussite aux concours en fonction des caractéristiques sociodémographiques des candidat·es permettrait véritablement d'objectiver ce phénomène. Il n'en demeure pas moins que le constat établi laisse penser qu'il pourrait y avoir des biais de recrutement fondés sur l'origine, ainsi que des attitudes en amont susceptibles de décourager les personnes racisées de se présenter aux concours.

LA POSITION DES MINORITÉS RACISÉES DANS LES CORPS DE MÉTIER : ENSEIGNANT ET BIATSS

Les travaux sur l'emploi des immigrés et de leurs descendant·es ont largement documenté la ségrégation horizontale, c'est-à-dire les phénomènes de concentration dans certains types de métiers (Meurs, Pailhé et Simon, 2010). Dans quels corps de métier (enseignements ou BIATSS) les groupes minoritaires exercent-ils majoritairement leur activité ?

Les membres du groupe majoritaire se répartissent de façon relativement équivalente entre le corps enseignant (51,8 %) et le corps des BIATSS (48,2 %) (figure 8). Parmi les immigrés, on constate une surreprésentation du corps enseignant, ce qui est dû à la valorisation des profils internationaux dans le recrutement de ces dernières. Ainsi, les salariés immigrés, qu'ils/elles soient d'origine européenne ou d'autres pays, sont majoritairement enseignants : 76 % pour les Européen·es et 62,9 % pour les non-Européen·es. C'est aussi le cas pour les salariés ayant un parent venu d'un pays européen, mais dans une moindre mesure (59,3 %). En revanche, parmi les enfants et petits-enfants d'immigrés post-coloniaux, c'est le corps des BIATSS qui domine, avec respectivement 56,3 % et 63,5 %.

Le tableau 6 met en évidence la composition ethnoraciale différenciée des deux grands corps de métier de l'université. Les personnes nées en France depuis au moins deux générations et perçues comme blanches constituent logiquement la majorité du personnel dans les deux corps, mais leur part est plus élevée parmi les BIATSS (79,9 %) que parmi les enseignants (72,4 %). Ce différentiel s'explique par la plus grande diversité du corps enseignant, liée à la présence de personnels étrangers. Les immigrés sont en effet surreprésentés parmi les enseignants : ils constituent 15,9 % de ce corps (dont 9,1 % d'origine européenne et 6,8 % venant d'autres régions du

Tableau 6 : Répartition des groupes d'origine dans les corps de métier

	Français de naissance sur deux générations, perçus comme blancs (ou NR ou latins)	Français de naissance sur deux générations perçus comme arabe, noir ou asiatique	Fils ou fille d'immigrés originaires d'Europe	Fils ou fille d'immigrés originaires d'un autre pays ou d'un DROM	Immigré originaire d'Europe	Immigré originaire d'un autre pays	Ensemble du personnel des universités enquêtées
BIATSS	79,9	4,6	4,2	4,1	3	4,1	100
Enseignant·es	72,4	2,5	6	3,1	9,1	6,8	100
Total	76,1	3,5	5,1	3,6	6,1	5,5	100

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : Parmi les salariés appartenant au corps des BIATSS, 79,9 % sont français de naissance sur deux générations et perçus comme blancs, tandis que 4,6 % sont également français de naissance sur deux générations mais perçus comme arabes, noirs ou asiatiques.

monde), contre 7,1 % parmi les BIATSS.

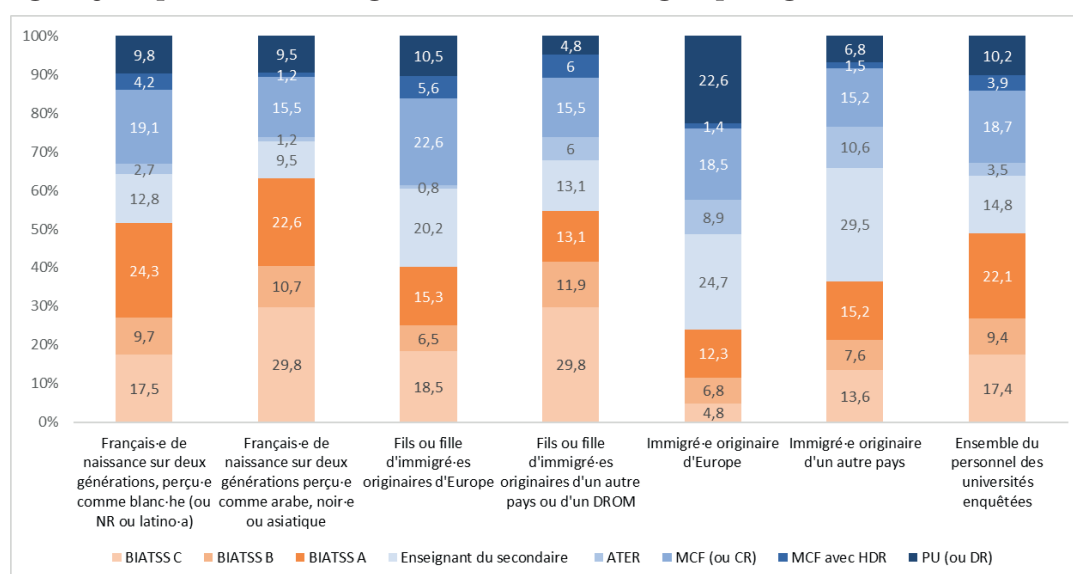
Ces résultats mettent en lumière l'existence de logiques de répartition différenciée selon l'origine et l'assignation ethnoraciale, dont les dynamiques suivent des logiques propres à chaque corps de métier. Si les immigrés européens bénéficient d'une insertion très favorable dans le corps enseignant, les descendants de l'immigration post-coloniale se concentrent dans les fonctions administratives, techniques et logistiques. La diversification des origines au sein de l'université suit ainsi deux logiques distinctes : une insertion au sein du corps enseignant, qui valorise prioritairement la mobilité internationale européenne, au détriment des autres origines, et une insertion dans les « fonctions support » de l'enseignement pour les descendants d'immigrés maghrébins et africains, dont les parents ou grands-parents se sont installés en France il y a 50 à 70 ans. D'un côté, les dispositifs intra-européens de mobilité internationale favorisent une insertion sociale très rapide de diplômés européens et, de l'autre, on constate les effets durables sur plusieurs générations de la reproduction des inégalités sociales et ethnoraciales, qui frappent les personnes racisées issues des anciennes colonies françaises.

LES MINORITÉS RACISÉES DANS LA HIÉRARCHIE DES EMPLOIS : CATÉGORIES A, B ET C

Voyons maintenant comment les groupes d'origine se répartissent au sein de ces corps de métiers.

Observe-t-on un recouvrement des origines avec les fonctions d'encadrement ou d'exécution ? La hiérarchisation des emplois dans l'université repose sur les catégories administratives A, B et C, qui correspondent à des grilles de rémunération (les catégories A étant les mieux rémunérées), ainsi qu'à une échelle de qualification et de prestige, fondées sur le fait d'assurer ou non des fonctions de direction, d'encadrement ou de formation auprès des autres agents. Si l'ensemble des fonctions d'enseignement relève de la catégorie A (en bleu dans la figure 9), les professeurs d'université culminent en haut de la pyramide, devant les maîtresses de conférences, les ATER et les enseignant·es du second degré, assez nombreux à intervenir à l'université. Parmi les BIATSS (en orange sur la figure 9), les agents de catégorie A, bien moins nombreux, exercent les fonctions de direction et d'encadrement, réservées aux chefs de service. Les contractuels sont classés dans ces catégories en fonction de leur diplôme, mais sont rémunérés sur des grilles de salaire différentes de celle des fonctionnaires, moins favorables en termes de rémunération.

Les écarts de position dans l'établissement mettent ainsi au jour une surreprésentation des Français sur deux générations perçus comme arabe, noire ou asiatique dans le bas de la stratification des emplois universitaires, puisque 29,8 % sont en catégorie C. Il en est de même pour les fils et filles d'immigrés originaires des anciennes colonies (28,7 %). On constate ainsi clairement qu'il existe un recouvrement partiel de la hiérarchisation des emplois avec l'origine des personnes. Cette situation n'est pas propre à

Figure 9 : Répartition des catégories A, B et C selon le groupe migratoire

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel de l'Université, hors vacataire.

Lecture : 29,8 % des Français de naissance sur deux générations, perçus comme arabes, noirs ou asiatiques et salariés de l'université, ont un emploi dans le corps des BIATSS en catégorie C.

l'université, mais s'observe dans d'autres secteurs de la fonction publique, comme au sein des emplois de la ville de Paris (Eberhard et Simon 2014). C'est parmi les immigrés originaires d'Europe que la part des catégories A est la plus élevée, ce qui découle du poids des enseignantes, plus important dans ce groupe que dans le groupe majoritaire.

Pour comprendre si ce recouvrement partiel du bas de la hiérarchie des emplois avec la population racisée relève de discriminations ou de différences de qualification ou d'âge, nous avons procédé à deux régressions logistiques, en distinguant les corps de métier et en menant l'analyse sur le personnel titulaire uniquement. La faiblesse des effectifs nous a contraints concernant les BIATSS à regrouper les immigrés avec les enfants et petits-enfants d'immigrés de même origine (N=40 pour l'origine européenne et N=70 pour Autre pays).

Parmi les BIATSS, 43 % des salariés des universités enquêtées sont en catégorie A, 22 % en catégorie B et 35 % en catégorie C. La part des catégories A est supérieure de 10 points à la moyenne nationale de la fonction publique (Dallochio 2022), ce qui témoigne de l'hétérogénéité des universités entre elles en matière de progression dans l'emploi de ses salariés, et indique que les universités enquêtées se placent plus favorablement de ce point de vue.

Pour ce corps de métiers dans les universités

d'ACADISCRI, la probabilité (précisément le « risque relatif ») d'être en catégorie A, plutôt que de ne pas l'être, à âge, sexe et diplômes équivalents, est significativement plus basse pour les immigrés et les descendantes d'immigrés du Maghreb (tableau 7). Cette probabilité est réduite de moitié (OR=0,52). En revanche, l'origine européenne n'a pas d'influence : elle n'est ni un avantage, ni un désavantage. Les personnes originaires d'Europe ont les mêmes chances d'être en catégorie A que les personnes du groupe majoritaire, à caractéristiques identiques. Le modèle de régression montre également qu'être une femme, toutes choses égales par ailleurs, diminue considérablement les chances d'être en catégorie A : l'effet du sexe est encore plus prononcé que celui de l'origine et se révèle statistiquement très significatif (OR=0,37). Les chances de devenir professeure sont réduites de 70 %.

Concernant le personnel enseignant, nous avons également procédé à une régression logistique estimant la probabilité (le « risque relatif ») d'être professeur d'université plutôt que de ne pas l'être, en sélectionnant le personnel titulaire, y compris les enseignantes du secondaire ayant un doctorat ou une habilitation à diriger des recherches (HDR), soit un ensemble de 701 enquêtés (tableau 8). Parmi les enseignantes titulaires d'un doctorat dans les universités enquêtées, 29 % sont professeurs, 64 % MCF et 7 % enseignantes du secondaire. À âge, sexe et filière identiques, la probabilité d'être professeur

Tableau 7 : Risque relatif pour le personnel BIATSS d'être en catégorie A, plutôt que de ne pas l'être

Caractéristiques sociodémographiques	OR ₁	95 % IC ₁	p-value	N
Lien à la migration et origine			0,11	
Française de naissance sur deux générations, perçue comme blanche (ou NR ou Latine)	Réf.	–		719
Immigrés et enfant ou petits-enfants d'immigrés originaires d'Autre Pays	0,51	0,26 - 0,98	*	70
Immigrés et enfant ou petits-enfants d'immigrés originaires d'Europe	1,19	0,54 - 2,58	ns	40
Sexe			***	
Homme	Réf.	–		248
Femme	0,38	0,26 - 0,55	***	581
Diplôme le plus élevé			***	
Bac +5 ou doctorat	Réf.	–		252
Bac +4	0,32	0,18 - 0,56	***	89
Bac +3	0,21	0,13 - 0,33	***	131
Bac +2	0,08	0,05 - 0,12	***	160
BAC ou moins	0,02	0,01 - 0,04	***	197
Âge			***	
55 ans ou plus	Réf.	–		179
50-54 ans	0,57	0,32 - 1,01	ns	157
45-49 ans	0,46	0,26 - 0,80	**	172
40-44 ans	0,51	0,28 - 0,91	**	142
35-39 ans	0,41	0,21 - 0,79	***	91
34 ans ou moins	0,2	0,10 - 0,40	***	88
1 OR = Odds Ratio, IC = Intervalle de confiance				829

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel BIATSS de l'Université, hors vacataire.

Lecture : A caractéristiques identiques (sexe, âge, et niveau de diplôme), les Françaises de naissance sur deux générations, perçues comme arabes, noires ou asiatiques, ont une chance (ou risque relatif) d'avoir un emploi BIATSS de catégorie A, plutôt que de catégorie B ou C, inférieur de moitié (l'odds ratio=0,51) à celui des Françaises sur deux générations perçues comme blanches.

Seuil de significativité : *** p < 1 %, ** p < 5 %, * p < 10 %, ns = non significatif.

d'université est, comparativement aux Françaises sur deux générations perçues comme blanches, 3,3 fois supérieure pour les immigrés originaires d'Europe. Aucun écart n'est en revanche décelé pour les autres groupes minoritaires. Si la mobilité internationale est un critère hautement valorisé pour la progression de carrière, ce qui pourrait favoriser les personnes immigrées dans leur ensemble, il apparaît ici que les immigrés non-européens ne bénéficient pas des mêmes atouts que ceux d'origine européenne. Pour les femmes, la probabilité d'être professeure est deux fois inférieure à celle de leurs collègues masculins. D'autres caractéristiques ont été introduites dans le modèle (régressions non montrées) révélant qu'il n'y

a pas d'impact du milieu social d'origine (être issu d'un milieu modeste, moyen ou favorisé), ni de différence entre les domaines disciplinaires.

Dans la partie précédente, on a constaté une insertion différenciée dans les corps de métier selon l'origine, favorisant l'insertion des Européens dans l'enseignement et orientant les personnes racisées vers le corps des BIATSS. On observe également une ascension sociale rapide des Européens vers le poste de professeur (en particulier pour les hommes), et le cantonnement des personnes racisées dans les grades les plus défavorables du corps des BIATSS. Au recrutement différencié dans des corps de métiers,

Tableau 8 : Risque relatif pour les enseignant·es titulaires d'un doctorat d'être professeurs d'université, plutôt que de ne pas l'être

Caractéristiques sociodémographiques	OR ₁	95 % IC ₁	p-value	N
Origines			0,017	
Français·e de naissance sur deux générations, perçue comme blanche (ou NR ou Latin·e)	Réf.	–		557
Enfants ou petits-enfants d'immigrés d'un autre pays ou d'un DROM	1,56	0,62 - 3,69	ns	39
Fils ou fille d'immigrés originaires d'Europe	0,89	0,35 - 2,07	ns	39
Immigré originaire d'Europe	3,31	1,62 - 6,86	***	47
Immigré originaire d'un autre pays	0,74	0,18 - 2,53	ns	47
Sexe			***	19
Homme	Réf.	–		353
Femme	0,52	0,35 - 0,77	***	348
Âge			***	
55 ans ou plus	Réf.	–		165
50-54 ans	0,66	0,40 - 1,08	ns	128
45-49 ans	0,42	0,25 - 0,70	***	132
40-44 ans	0,15	0,08 - 0,28	***	151
39 ans ou moins	0,02	0,00 - 0,06	***	127
Filière			ns	
Sciences et techniques, et ingénierie	Réf.	–		278
Santé et STAPS	1,39	0,70 - 2,70	ns	69
Lettres, langues et arts	0,57	0,29 - 1,07	ns	105
Droit, économie et gestion	0,9	0,45 - 1,76	ns	70
Sciences humaines et sociales	0,66	0,40 - 1,07	ns	172

¹ OR = Odds Ratio, IC = Intervalle de confiance

Source : Enquête ACADISCRI, 2021-2022 ; Consortium UPN- CRIIS-UCA.

Champs : Personnel enseignant de l'Université, hors vacataire.

Lecture : A caractéristiques identiques (sexe, âge, et niveau de diplôme), les enseignant·es immigrés originaire d'Europe ont une chance (ou risque relatif) d'être professeurs d'université plutôt que MCF, 3,3 fois supérieure (l'odds ratio=3,31) à celle des Français·es sur deux générations perçus comme blancs·es.

Seuil de significativité : ***p < 1 %, **p < 5 %, *p < 10 %, ns = non significatif.

s'ajoute une progression de carrière accélérée pour les hommes européens et une stagnation pour les personnes racisées.

CONCLUSION

En élaborant l'enquête ACADISCRI, nous avons cherché à penser ensemble le racisme institutionnel qui relève des politiques publiques de l'enseignement supérieur et les responsabilités individuelles des personnes qui, dans les interactions de travail, participent de la reproduction du racisme par l'adoption de comportements hostiles. Deux dynamiques distinctes selon l'origine ont pu être observées

concernant l'entrée et la progression dans l'ESR : d'un côté, une entrée au sein du corps enseignant pour les immigrés européens et, de l'autre, une entrée plutôt dans le corps des BIATSS pour les descendants d'immigrés post-coloniaux. De surcroît, les politiques de compression de l'emploi public orientent les groupes racisés, issus des immigrations post-coloniales, dans les emplois précaires, où ils sont confrontés à des comportements racistes pouvant les dissuader de tenter les concours, alors que ce phénomène ne touche pas les descendant·es d'immigrés originaires des pays européens. Les personnes racisées se trouvent ainsi plus fréquemment absorbées dans le *turnover* des contrats courts et aspirées dans un parcours nomade

d'un établissement à un autre, sans pouvoir accéder aux positions de fonctionnaires titulaires, malgré une ancienneté dans l'ESR qui dépasse parfois les six années réglementaires pour la titularisation. Ils et elles restent plus éloignés des voix d'accès et d'obtention des concours de fonctionnaire. Sur une carrière, il s'ensuit mécaniquement des salaires plus faibles et une trajectoire professionnelle hachée dont l'impact sur les conditions de vie est tout sauf anodin.

Une fois les concours obtenus, on observe une sur-représentation des minoritaires post-coloniaux dans les positions subalternes de la hiérarchie des emplois au sein de l'université. Cela est particulièrement frappant pour les descendant·es d'immigrés racisés pourtant nés et scolarisés en France. La situation des personnels immigrés est légèrement différente, avec au sein de ce groupe, des enseignant·es d'origine européenne dont la mobilité internationale est valorisée, et des salarié·es plutôt d'origine maghrébine et subsaharienne appartenant au corps des BIATSS, concentrés dans les catégories B et C, ainsi que des enseignant·es qui parviennent plus difficilement au grade de professeur d'université.

Au sein des établissements, l'impact des politiques publiques s'incarne dans les interactions entre les salarié·es. L'étude des micro-agressions et des insultes met en lumière l'amplitude du racisme quotidien, mais aussi des autres motifs de discrimination sexiste, validiste ou classiste subis par ces groupes. Ces micro-agressions allient les attitudes de mépris, de dénigrement, d'humiliation et d'ostracisation, qui loin de l'image d'un milieu professionnel d'éducation et de culture, protégé et protecteur, révèlent des relations de travail excluantes. Ces constats mettent au jour la nécessité de mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement des victimes racisées dans la gestion de ces situations, dont nous avons constaté lors des entretiens qualitatifs postérieurs à l'enquête quantitative qu'elles étaient bien isolées, malgré les alertes qu'elles avaient effectuées auprès de leur administration (Bozec et al. 2024). Ce constat invite également à la mise en œuvre de politiques de correction des inégalités de recrutement et de progression dans les carrières, dans la mesure où ces micro-agressions contribuent à maintenir les personnes racisées en dehors de l'institution, en générant le sentiment de ne pouvoir y faire sa place, puis d'y nouer des collaborations sereines.

BIBLIOGRAPHIE

- Adedokun, Falilath et Jérôme Tourbeaux. 2022. « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Année 2022 ». *Note de la DGRH, Enseignement supérieur* n° 8, 1-6.
- Aghion, Philippe et Elie Cohen. 2004. *Éducation et croissance, rapport pour le conseil d'analyse économique*. Paris : La Documentation française.
- Algava, Elizabeth. 2017. « Les étudiants dans les filières de formation depuis 50 ans », Dans *L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France* n° 10. Avril 2017 Fiche n° 9. Sous la direction du MESRI. https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/10/EESR10_ES_09-les_etudiants_dans_les_filières_de_formation_depuis_50_ans.php
- Beauchemin, Cris, Christelle Hamel et Patrick Simon, dir. 2015. *Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France*. Paris : Éditions de l'INED, Grandes enquêtes.
- Bereni, Laure et Eléonore Lépinard. 2023. « La parité, contresens de l'égalité ? Cadrage discursif et pratiques d'une réforme ». *Nouvelles Questions Féministes* 22 (3) : 12-31.
- Borillo, Daniel, dir. 2003. *Lutter contre les discriminations*. Paris : La Découverte, « Recherches ».
- Bozec, Géraldine, Romane Blassel, Cécile Rodrigues et al. 2024. « Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement ». Dans *Eclairages*. Sous la direction du Défenseur des Droits, 1-39.
- Calvès, Gwénaëlle. 2005. « "Refléter la diversité de la population française" : naissance et développement d'un objectif flou ». *Revue internationale des sciences sociales* 183 (1) : 177-186.
- . 2024 [1999]. *La discrimination positive*. Paris : Presses universitaires de France, Que sais-je ?
- Cediey, Éric, Caroline Desprès et Yannick L'Horty. 2017. « Le testing scientifique, problèmes de méthode ». *Horizons stratégiques* n° 5, 75-91.
- Cediey, Éric et Fabrice Foroni (ISM-CORUM). 2006.

- Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT.* Genève : Bureau international du travail. www.ilo.org/migrant/equality.
- CNIL. 2007. *Mesure de la diversité et protection des données personnelles. Les dix recommandations de la CNIL.* <https://cnil.fr/fr/mesure-de-la-diversite-statistiques-ethniques-egalite-des-chances-les-10-recommandations-de-la-cnil>
- Cour des Comptes. 2020. *Les agents contractuels dans la fonction publique. Exercices 2010-2019. Rapport public thématique.* <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/276291.pdf>
- Dalocchio, Clément. 2022. « Les personnels non-enseignants de l'enseignement supérieur public sous tutelle du MESR ». Dans *L'État de l'enseignement supérieur et la recherche*, n° 17. Paris : MESR, Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) - ministère de l'Éducation nationale. https://publicationn-enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T565/les_personnels_non_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesr/
- De Rudder, Véronique, Christian Poiret et François Vourc'h, 2000. *L'Inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve.* Paris : Presses universitaires de France, Pratiques théoriques.
- De Rudder, Véronique, Simona Tersigni et François Vourc'h. 2005. *Les syndicats et le racisme dans le secteur de la grande distribution.* Rapport européen RITU. www.unice.fr/urmis/spip.php?article12.
- Défenseur des droits. 2024. *Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits.* https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-02/DDD_colloque_8-02-2024.pdf
- Delphy, Christine. 2006. « Antiracisme ou antisexisme ? Un faux dilemme », *Nouvelles questions féministes* 25 (1) : 59-83.
- Dhume, Fabrice. 2025. *Les discriminations scolaires. Une mise en perspective des connaissances.* Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Eberhard, Mireille et Patrick Simon. 2014. *Égalité professionnelle et perception des discriminations à la Ville de Paris.* Documents de travail, n° 207. Paris : INED. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/21511/document_travail_2014.207.discrimination_egalite.fr.pdf
- Essed, Philomena. 2023 [1991]. *Comprendre le racisme quotidien.* Traduction de l'anglais par Damien Trawalé et Patricia Baas. Paris : Syllepse, intersection:S.
- Fassin, Éric, et Fassin, Didier, dir. 2006. *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française.* Paris : La Découverte, Cahiers libres.
- FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. 2012. *Impact de la directive sur l'égalité raciale. Le point de vue des syndicats et des employeurs de l'Union Européenne. Renforcement de l'architecture des droits de l'homme au sein de l'UE IV.* https://fraeuropa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1636-FRA-report-racial-equality-directive-FR.pdf
- Godet, Fanny et Tung Anh Tran, 2025. « À volume de travail égal, le salaire net moyen de la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du secteur privé ». *Insee Première*, 1-4. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8386049>.
- Guillaumin, Colette. 1972. *L'Idéologie raciste. Genèse et langage actuel.* Paris : Mouton.
- Hajjat, Abdellali, Fabrice Dhume, Marguerite Cognet et al. 2022. *Enquête nationale sur les discriminations à l'université. Analyses et résultats de l'étude pilote. Rapport de recherche.* <https://hal.science/hal-03731238>
- Hajjat, Abdellali et Marwan Mohammed. 2022 [2013]. *Islamophobie. Comment les élites françaises fabriquent le « problème musulman ».* Paris : La Découverte, Poche / Essais.
- Hajjat, Abdellali et Zacharias Zoubir. 2025. « L'université, une canopée cosmopolite ? Interprétations, formes et spatialisation des expériences estudiantines du racisme quotidien ». *Marronnages : les questions raciales au crible des sciences sociales* 4 (1).

- Hamel, Christelle. 2022. « Discrimination ». Dans *La société qui vient*. Sous la direction de Didier Fassin, 613-632. Paris : Le Seuil.
- Héran, François, Patrick Simon, Anne Debet et al. 2010. *Inégalités et discrimination. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique : rapport du COMEDD*. Paris : Service du Premier ministre.
- Hummel, Christiane. 2008. *Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : lutte contre les discriminations*. Rapport d'information n° 252 (2007-2008).
- INSEE. 2023. « Effectifs dans la fonction publique par versant et ministère. Données annuelles de 2011 à 2021 ». *Chiffres-clés*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2493501>
- Jeantet, Aurélie et Stéphane Le Lay. 2023. « Violences et souffrances académiques : atteintes au service public et à la santé au travail ». *Mouvements* 113 (1) : 7-10.
- Miné, Michel. 2020. « Discrimination raciale dans l'entreprise : le dispositif juridique reste à améliorer ». *The Conversation*, 8 juillet 2020. <https://theconversation.com/discrimination-raciale-dans-lentreprise-le-dispositif-juridique-reste-a-ameliorer-142132>
- Ministère de l'action et des comptes publics, avec la contribution du Défenseur des Droits. 2021. *Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique*. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/ra-diversite-2020.pdf>
- MESRI (Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation). 2019. *Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur*. Paris : MESRI. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/racisme-antisemitisme-comment-agir-dans-l-enseignement-superieur-12374.pdf
- Meurs, Dominique, Arianne Pailhé et Patrick Simon. 2005. « Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ? ».
- Dans *Histoires de familles, histoires familiales* édité par Alexandra Filhon et Cécile Lefèvre, 461-482. Paris : Éditions de l'INED.
- Noël, Olivier, 2011. *Sociologie politique de et dans la lutte contre les discriminations*, Sarrebruck : Éditions Universitaires Européennes.
- Sabeg, Yazid et Laurence Méhaignerie. 2004. *Les oubliés de l'égalité des chances : participation, pluralité, assimilation... ou repli ?* Paris : Institut Montaigne.
- Sandeau, Jules et Marianne Kac-Vergne, dir. 2022. « Représentations de la blancheur dans les fictions audiovisuelles états-uniennes ». *Miranda. Revue pluridisciplinaire du monde anglophone* n° 24, 5-53.