Discrimination ethno-raciale et enseignement supérieur

De récents programmes de recherche documentent les discriminations dans le champ de l'enseignement et montrent que l'enseignement supérieur n'est pas épargné. S'il est reconnu que le racisme et les discriminations raciales structurent divers secteurs de la société française (emploi, logement, etc.), le constat posé par la dernière enquête de l'Ondes¹ montre que les discriminations ethno-raciales existent avant l'insertion professionnelle, dans l'accès même à la formation, au niveau du master².

Par **LAURENCE MAUREL**,
coresponsable du secteur Formations supérieures

Une discrimination est un délit³ défini juridiquement comme un traitement défavorable envers une personne ou un groupe de personnes, elle est fondée sur un critère illicite déterminé par la loi (sexe, handicap, origine, religion, orientation sexuelle, etc.), dans un domaine prévu par la loi (emploi, éducation et formation, logement, etc.) et entraînant un préjudice. Pendant longtemps, la question des discriminations dans l'enseignement a été invisibilisée au profit de celle de l'égalité des chances, de l'égalité femmes-hommes et des inégalités selon l'origine sociale, minimisant de fait la dimension ethno-raciale des inégalités. Les faits de discrimination raciale sont encore perçus comme relevant d'une idéologie d'extrême droite ou de comportements individuels et rares. Pourtant, l'enquête Acadiscri⁴, en 2024, montrait déjà que 14 % des étudiant-es et 11 % du personnel des universités déclaraient avoir subi des faits de racisme (38 % du personnel et 42 % des étudiant-es déclarant une identité musulmane), dont plus de la moitié étaient estimés graves. Une autre enquête de 2022⁵ montrait que les phénomènes de discrimination selon le statut social des personnes sont déterminés en partie par l'enjeu des rapports de pouvoir dans l'enseignement supérieur. La fragilité statutaire de certains membres du personnel (contractuel-le, vacataire, étudiant-e, doctorant-e, personnel administratif) peut être illustrée par le cas des doctorant-es, qui déclaraient entre trois et quatre fois plus de discriminations que les autres catégories de personnel et presque deux fois plus que les étudiant-es.

INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

L'étude de 2025, dernière vague du programme Master⁶, est consacrée à la mesure des discriminations ethno-raciales dans l'accès à une formation sélective de niveau master. Elle utilise la méthode du testing en comparant le traitement de simples demandes d'information ne se distinguant que par un critère discriminatoire, celui de l'origine,

auprès des responsables de formation. Elle examine cinq profils : origine française, asiatique, juive, d'Afrique du Nord et d'Afrique de l'Ouest⁷.

Les résultats (taux de réponses positives) montrent une pénalisation pour toutes les origines relativement à la candidate d'origine française. Les origines africaines sont les plus pénalisées⁸, avec une baisse de 8,5 % des chances de succès, qui dépasse même 15 % dans le domaine des sciences, technologie et santé, seul domaine où la discrimination ethnique apparaît de manière significative. Il apparaît donc une inégalité de traitement dans l'accès même aux formations de master selon l'origine perçue des étudiant-es qui pourrait « ne pas refléter l'ampleur effective des discriminations à toutes les étapes du processus d'accès aux diplômes ». Les candidat-es discriminé-es auront plus de difficulté pour accéder à une bonne formation et obtiendront des formations offrant moins de débouchés professionnels.

OBLIGATION MORALE

Les discours sont à cet égard toujours édifiants. Il est davantage question d'« inclusion », ou de « diversité » que de « racisme ». D'une obligation légale, les universités font de la lutte contre les discriminations une obligation morale, elles proposent par exemple des chartes qui segmentent les catégories de populations (les personnes en situation de handicap, les femmes, etc.). Afficher un engagement pour la diversité par des campagnes de communication fait office de politique sans réduire les discriminations. La focale sur les « différences » élude le problème des discriminations comme produit des rapports de domination et du fonctionnement habituel des institutions. Une politique antidiscriminatoire devrait s'emparer du problème des inégalités, des rapports de pouvoir et des hiérarchisations sociales comme de l'accélération de la concurrence et de la sélection dans l'enseignement supérieur, et de l'individualisation des carrières et des rémunérations. Le SNESUP-FSU doit continuer à prendre toute sa place dans ce travail d'accompagnement des collègues victimes de discriminations et de construction de revendications. ■

1. « Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances », Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (Ondes), 2025 : ondes.univ-gustave-eiffel.fr/publications.
2. Chareyron S., Fils-Aimé B. D., L'Horty Y., « Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances », rapport d'étude n° 25-01, Ondes, 2025 : ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/Publications/WP-25-01_MASTER-4.pdf.
3. Art. 225-1 du Code pénal : www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391831.
4. Bozec G., Blassel R., Rodrigues C., Schuft L., Hamel C., Karimi H., Weiss P.-O., Morand L., Cognet M. et Dhume F., « Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement », document de travail Acadiscri n° 3, 2024, consortium UPN-CRISIS-UCA : juridique. defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22182.
5. Hamel C., Bozec G., Cognet M., Hajjat A., Dhume F., Rodrigues C., Weiss P.-O., Blassel R., Bao T., Karimi H., Gillet C., Longuet L., « Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France », Éclairages, Défenseur des droits : [www.defenseurdesdroits.fr/eclairages-experience-des-discriminations-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-acadiscri](https://defenseurdesdroits.fr/eclairages-experience-des-discriminations-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-acadiscri).
6. Programme Master (Mesurer l'accès au supérieur par testing sur échantillon représentatif) : la première vague (2021) a porté sur les critères de l'origine et du handicap, la deuxième (2022) sur ceux de l'origine et du genre, la troisième (2023) sur ceux de l'origine et de la religion.
7. L'enquête a porté sur 1 908 responsables de formation, 84 établissements dont 59 universités et établissements expérimentaux. Les demandes d'information, exclusivement de candidates, portent sur certains aspects de la nouvelle procédure (étape d'audition et dates, date de la rentrée de la formation, etc.), informations indisponibles sur le site Monmaster.com. L'indication de l'origine ne se lit qu'à travers le prénom et le nom de la candidate.
8. Les taux de réponses positives sont de 60,8 % pour la candidate d'origine française, 59,48 % pour la candidate d'origine asiatique, 58,44 % pour la candidate d'origine juive ; ils sont inférieurs pour la candidate d'origine maghrébine, à 55,72 %, et pour celle originaire d'Afrique de l'Ouest, à 55,71 %.