



Discussion académique sur les questions raciales

À la suite de la sortie du numéro de *Marronnages*. *Les questions raciales au crible des sciences sociales* consacré au « racisme à l'université »*, Abdellali Hajjat, cofondateur de la revue, sociologue à l'Université libre de Bruxelles et membre du Groupe de recherche sur les relations ethniques, les migrations et l'égalité, livre une analyse de la question ethnoraciale au sein de l'enseignement supérieur.

Propos recueillis par **HUGO HARARI-KERMADEC**,
membre du bureau national

Tu as coordonné le dossier du dernier numéro de la revue *Marronnages*. *Les questions raciales au crible des sciences sociales*, consacré au « racisme à l'université ». Peux-tu nous présenter la revue, qui paraît depuis 2022 ?

La revue *Marronnages* propose d'ouvrir un espace de discussion académique sur les questions raciales, articulées aux rapports sociaux de classe, de genre, de sexualité, etc. Elle se situe au croisement de plusieurs disciplines en sciences sociales et souhaite faire émerger de nouvelles questions et/ou de nouveaux champs de recherche. Les premiers numéros ont porté sur le racisme en procès, les conditions raciales de l'enquête en sciences sociales, le capitalisme racial, le racisme à l'université, la race et les racismes au Maroc, etc.

Le premier article du dossier porte sur l'histoire de l'accès des groupes racisés dans les universités occidentales. L'université n'est-elle que le reflet de la situation politique générale, ou y a-t-il des spécificités au champ académique ?

Les deux à la fois. L'introduction propose une histoire globale de la présence des minorités ethnoraciales dans l'enseignement supérieur et la recherche, puisque l'expérience des Africain-es-Américain-es aux États-Unis fait écho à celle des juif-ves en France ou des Asiatiques au Royaume-Uni. Si chaque formation raciale nationale a des spécificités historiques, l'université est de manière générale une organisation racialisée comme une autre et structurée par une hiérarchie

ethnoraciale. Il s'agit d'un espace social relativement autonome, obéissant à ses propres règles de fonctionnement, mais cette autonomie est conditionnée par les contraintes législatives et budgétaires. L'autonomie s'est historiquement construite au travers des logiques contradictoires d'inclusion et d'exclusion des minorités ethnoraciales. Selon les contextes historiques et nationaux, l'université est un espace plus ou moins accessible aux groupes racisés, mais, quelle que soit la période, on observe une réaction raciste lorsque ceux-ci commencent à occuper des positions de pouvoir. La réaction antisémite des XIX^e et XX^e siècles est à la fois portée en interne, par les universitaires et étudiant-es plus ou moins ouvertement antisémites, et, en externe, par les diverses mobilisations contre la présence juive à l'université.

Dans la période contemporaine, les formes du racisme à l'université se distinguent de celles d'autres espaces sociaux, puisqu'il s'agit surtout d'un racisme quotidien, discret et indirect (micro-agressions, discriminations) et moins d'un racisme ouvert et direct (injures, violences). L'expérience du racisme est donc différente à l'université, mais plus on s'élève dans la hiérarchie académique, plus la réaction raciste est forte. Les personnes racisées sont perçues comme des « *space invaders* », selon l'expression de Nirmal Puwar, menaçant la blancheur de l'institution et la reproduction des élites. De nos jours, la construction de la menace minoritaire passe par diverses formes de disqualification sociale et professionnelle, voire politique avec les campagnes contre

« Selon les contextes historiques et nationaux, l'université est un espace plus ou moins accessible aux groupes racisés. »

* *Marronnages*. *Les questions raciales au crible des sciences sociales*, « Racisme à l'université » : marronnages.org/index.php/revue/issue/view/5.

l'« islamo-gauchisme », le « décolonialisme » ou le « wokisme ».

On connaît bien la chute progressive de la part des femmes à mesure que l'on monte dans la hiérarchie universitaire. En France, contrairement à d'autres pays, il n'existe pas de telles statistiques pour l'égalité ethnoraciale. Comment as-tu contourné ce problème pour mettre en évidence l'attrition ethnoraciale (que tu croises d'ailleurs avec le genre) à partir du doctorat en France ? Quelles sont les principales conclusions ?

L'inexistence de statistiques sur l'ethnicité conduit à utiliser des indicateurs indirects, en l'occurrence la catégorisation du nom et du prénom selon l'origine nationale, puis l'origine ethnoraciale. Cette méthode est imparfaite parce qu'elle occulte certains groupes racisés, notamment les Antillais, Réunionnais et Guyanais ayant un nom français, mais elle donne tout de même des indications intéressantes.

Le phénomène d'attrition ethnoraciale et genrée a été mesuré à partir des données statistiques sur les doctor·es, les directeur·rices de thèse, les qualifié·s MCF et PR par le CNU et les chercheur·ses CNRS. Parmi les doctor·es ayant soutenu entre 1965 et 2023, on constate une hiérarchie des présences selon le genre et l'ethnicité :

- 1) hommes européens (40 %) ;
- 2) femmes européennes (31 %) ;
- 3) hommes arabes (9 %) ;
- 4) hommes asiatiques (5 %) ;
- 5) femmes arabes (5 %) ;
- 6) femmes asiatiques (3 %) ;
- 7) hommes africains subsahariens (3 %) ;
- 8) femmes africaines subsahariennes (1 %).

Après le doctorat, la proportion des personnes racisées diminue fortement chez les qualifié·es CNU et les chercheur·ses CNRS. On observe aussi des différences notables

selon les institutions (présence racisée plus faible au CNRS qu'à l'université), les disciplines (présence plus forte en gestion ou en électronique qu'en médecine ou en histoire), les périodes historiques (augmentation graduelle de la part des personnes asiatiques), etc.

Pour les inégalités de genre, il existe quelques politiques insuffisantes mais volontaristes (COS paritaires, repyramidage priorisant les femmes pour réduire l'écart dans le passage à professeur·e, objectif de parité dans l'attribution

des financements de recherche).

Est-ce qu'il faudrait s'en inspirer pour réduire les inégalités ethnoraciales, ou s'y prendre complètement différemment ?

Les dispositifs pour l'égalité de genre peuvent en effet servir de sources d'inspiration pour mener une politique antiraciste dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les dispositifs existants, tels que

les « référent·es discrimination », sont le plus souvent insuffisants. En tout cas, plusieurs domaines d'action mériteraient d'être discutés : la production de données statistiques mesurant les inégalités ethnoraciales, l'action positive pour le recrutement des étudiant·es et du personnel (administratif et enseignant·es-chercheur·ses), les formations sur les diverses manifestations du racisme quotidien, les sanctions contre le racisme, le soutien institutionnel à l'enseignement et à la recherche sur les questions raciales, etc. Mais la question de la politique de l'égalité ne peut, à mon sens, faire l'économie d'une réflexion plus large sur le fonctionnement (non) démocratique, la répartition (inégalitaire) des pouvoirs et le (sous)-financement des institutions académiques. ■



Abdellali Hajjat, sociologue,
cofondateur de la revue *Marronnages*.

« Le phénomène d'attrition ethnoraciale et genrée a été mesuré à partir des données statistiques. »