

---

## GT DISCRIMINATIONS

---

Partant des constats suivants :

Parmi toutes les formes de violences, la discrimination est l'une des moins visibles ;

La mesure directe sur des bases de données pré-existantes est quasi-impossible ;

Observer les discriminations suppose un appareillage spécifique ;

Dans l'ESR comme ailleurs, le fait discriminatoire est a priori difficile à concevoir ;

Pourtant, il n'y a guère de raison a priori de supposer que l'ESR soit par nature imperméable à tout risque discriminatoire.

L'Université Gustave Eiffel et France Universités ont exprimé leur volonté, formalisée par une convention, de créer l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES). Cet Observatoire comprend un comité de pilotage, un comité scientifique et ce groupe de travail, co-piloté par Yannick L'Horty, directeur de l'ONDES, Caroline Trotot, VP Égalité de l'Université Gustave Eiffel et Déborah Lévy, chargée de mission de France Universités.

Objectifs de cet observatoire et de son groupe de travail associé :

### **1) Soutien et valorisation de la recherche sur l'égalité et les discriminations**

- Promouvoir la réalisation de recherches, quantitatives et qualitatives, sur les thématiques de l'égalité et des discriminations dans, et en lien avec, l'enseignement supérieur ;
- Valoriser ces travaux de recherche en les diffusant dans la société et le débat public, et en organisant des opérations de communication et des actions de sensibilisation sur les thématiques des discriminations et de l'égalité dans l'enseignement supérieur.

## 2) Co-construction d'une politique de lutte contre les discriminations, adossée aux résultats scientifiques des recherches conduites et accompagnées par l'Observatoire.

- ❑ Agir à des fins de pilotage d'une politique de lutte contre les discriminations dans les universités et établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
- ❑ Élaborer des préconisations concrètes d'actions rendant effective cette politique.

Sachant qu'il existe trois sortes de dispositifs d'observation des discriminations, de portée systématique (Deux reposent sur l'expérience des personnes discriminées... Le troisième consiste à observer directement le comportement des discriminants), l'ONDES encourage, accompagne et valorise les recherches dans toutes les disciplines sur la thématique de l'égalité et des discriminations dans le domaine de l'ESR :

- Testing dans l'accès aux formations sélectives : MASTER1, MASTER2, ...
  - Testing dans l'accès à l'emploi dans l'ESR : DESPERADO-ES
  - Enquêtes de victimation : ACADISCR1 ;
  - LGBT+ et harcèlement scolaire : étude nationale en cours (Mickael Jardin)
  - Comparaison Testing/enquêtes : ESTRADES (ANR), (équipes GEODE et ACADISCR1)
  - Écarts de rémunération femmes –hommes : Étude de Rahma Bensalem
  - Évaluation des labels Égalité et Diversité dans l'ESR
- + autres projets portés par les chercheurs et chercheuses participants à l'Observatoire

### Une première réunion le 9 juin 2022 a permis de présenter l'Observatoire, ses objectifs et de solliciter les établissements volontaires à intégrer ce GT.

L'ONDES a également présenté les résultats de sa 1e étude sur « Discriminations dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale »

- ❑ Le test qui repose sur de simples demandes d'informations met en évidence des différences de traitement dans l'accès aux formations de master, selon l'origine des candidats, mais pas selon une situation de handicap.
- ❑ La pénalité subie par un candidat présumé français qui signale son origine par un prénom et un nom d'Afrique du Nord est de 8,6 points, soit 12,3 % de chances en moins de recevoir une réponse positive à une simple demande d'information.
- ❑ 17 % des responsables de formation donnent une réponse défavorable au candidat d'origine maghrébine et favorable au candidat d'origine française
- ❑ Ces pénalités sont plus fréquentes en Droit et en Science et technologie, plus rares en lettres et SHS
- ❑ Mais une analyse toutes choses égales par ailleurs indique qu'il n'y pas vraiment de différence entre disciplines dès lors que l'on prend en compte le degré de tension, la sélectivité et les débouchés professionnels de chaque filière : les filières les plus discriminantes sont les plus attractives
- ❑ Ces discriminations sont principalement statistiques, liées au manque d'informations sur la qualité des candidats. Elles sont aggravées par l'organisation du recrutement (le responsable qui décide seul) et par les tensions dans les filières

Cette étude gagnera à être répétée, sur un échantillon encore plus large de formations et sur d'autres critères de discriminations. C'est l'une des missions de l'Observatoire.

**Une deuxième réunion sera positionnée fin septembre et a pour objectif d'évaluer les dispositifs déjà existants ou actions déjà menées.**

**Il est demandé au représentant de chaque établissement volontaire de nous indiquer une action, un dispositif ou une étude relative aux discriminations menée dans son établissement (ayant réussi-e ou échoué-e).** Les actions, dispositifs, études similaires seront présentés et débattus lors de la même séance afin de pouvoir dresser un tableau des dispositifs, et progressivement recouper les résultats ainsi que les méthodologies efficaces.

Plusieurs séances seront nécessaires à cet effet. Ce GT se réunira tous les 2 mois pour répondre aux 4 axes que nous avons collectivement envisagés :

- Établir un état des lieux : quels outils ? (axe 1)
- Construire un ou des outils de mesure des discriminations (axe 2)
- Accompagner les établissements le cas échéant dans la mise en place de dispositifs avec groupe d'échanges sur les bonnes pratiques (axe 3)
- Élaborer des préconisations en termes de politiques publiques, après avoir passé en revue les différents instruments de l'action publique dans la lutte contre les discriminations dans l'ESR : rappel du cadre légal, actions de formation et de sensibilisation (axe 4)

**Contacts :**

yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

caroline.trotot@univ-eiffel.fr

deborah.levy@franceuniversites.fr