



amidex Aix
Marseille
Université



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ARCHERIF SUR LE RACISME DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE EN FRANCE

Rapport n° 02-26



FIDELIA IBEKWE et CELIA KAMEL

Mars 2026

Résultats de l'enquête ARCHERIF sur le racisme dans l'Enseignement Supérieur et Recherche en France

FIDELIA IBEKWE

CELIA KAMEL

Rapport n° 02-26

Mars 2026

*Ce travail a bénéficié d'une aide du Gouvernement Français au titre de France 2030, dans le cadre de l'Initiative d'Excellence d'Aix-Marseille Université – A*MIDEX " Les opinions mentionnées dans cette publication n'engagent que ses autrices et auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position d'A*MIDEX ou d'Aix-Marseille Université.
Pour plus d'informations sur le projet ARCHERIF, aller à <https://www.archerif.fr/>*

Edito

Le projet ARCHERIF (*Anti-Racist Certification for Higher Education and Research Institutions in France*) est constitué de deux phases d'activités. La phase 1 (2024-26) a consisté en une revue internationale des meilleures pratiques et des politiques de lutte contre le racisme dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) au niveau mondial (Objectif 1). Ce travail de revue de la littérature a été suivi d'une enquête de terrain auprès d'universités françaises pour identifier les formes de racisme affectant les étudiants, le personnel enseignant, administratif et technique (Objectif 2). Ce sont les principaux résultats de cette enquête de terrain (Objectif 2) que nous livrons dans la présente synthèse. Les résultats plus complets et détaillés de ces deux premières tâches feront l'objet de communications et de publications via d'autres canaux.

Les sites de l'enquête

L'enquête ARCHERIF a adopté une méthodologie mixte : une enquête quantitative par questionnaire auto-administré et un volet qualitatif par entretien individuel permettant d'obtenir une compréhension plus fine des mécanismes plus ou moins tacites qui permettent au racisme de se perpétuer dans l'Enseignement supérieur et la recherche (ESR). L'enquête s'est déroulée entre janvier et juillet 2025 et a concerné sept établissements : Sciences Po Lille, ENS de Lyon, Université de Nouvelle Calédonie, Université de Haute Alsace, Université Claude Bernard Lyon 1, ISARA (École d'ingénieurs agronomes Lyon & Avignon) et Aix-Marseille Université.

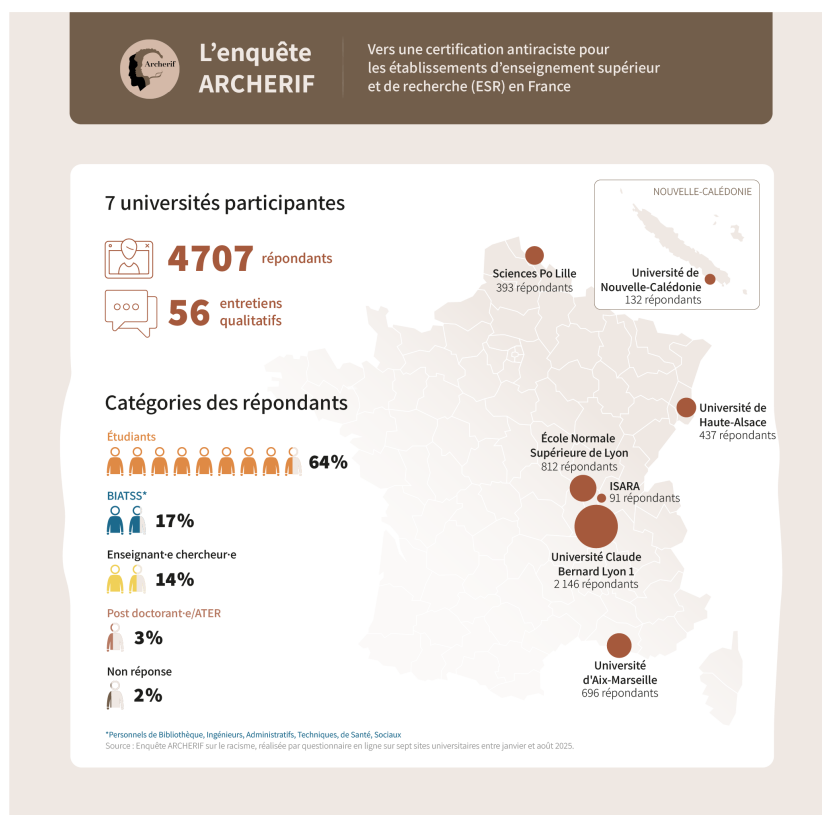
Dans sa phase quantitative (QUANT), 4707 personnes ont répondu au questionnaire sur les sept sites, dont 3274 réponses complètes et 1433 réponses partielles.

Les 1433 réponses partielles correspondent à des répondants ayant abandonné le questionnaire sans l'avoir terminé. Néanmoins, ce taux d'achèvement (69,53 %) reste satisfaisant pour une enquête traitant d'un sujet classé comme sensible au sens de la CNIL et du RGPD.



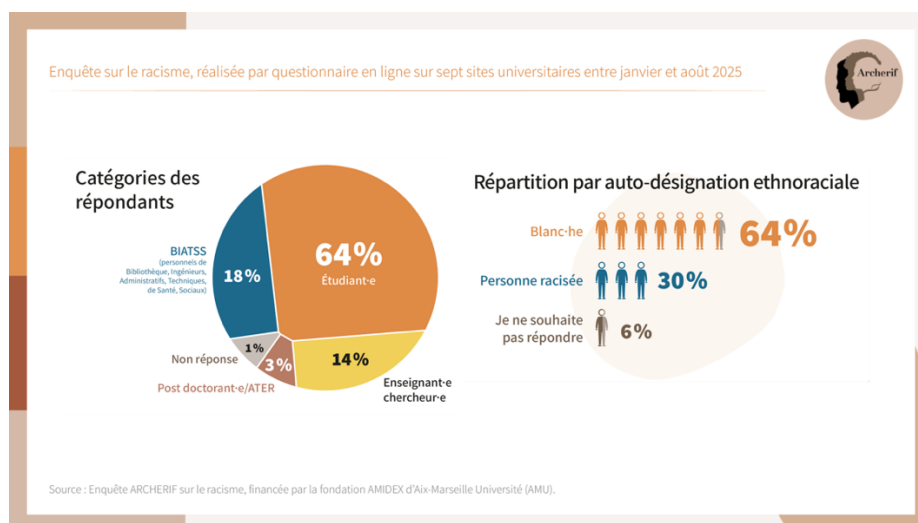
La carte ci-dessous donne quelques chiffres clés de la participation à cette enquête.

01. Chiffres clés de l'enquête sur le racisme dans l'enseignement supérieur et la recherche en France

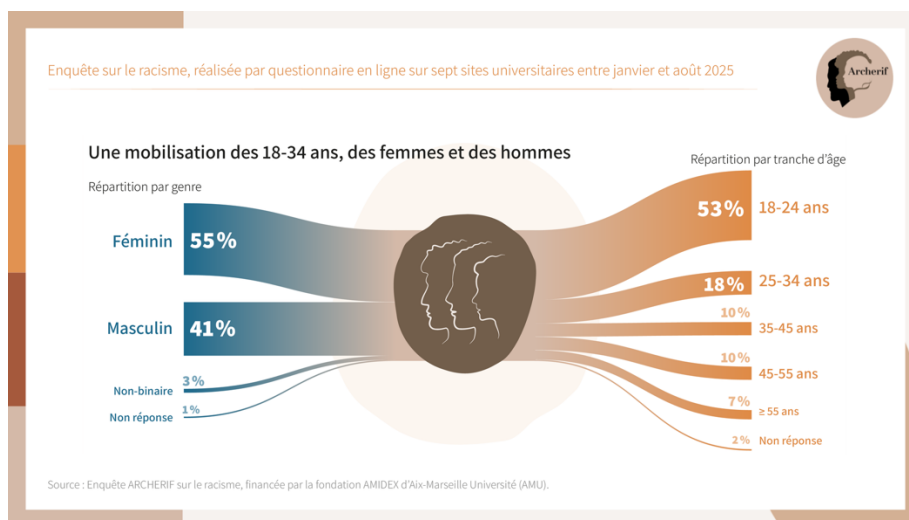


👁️ Profil des répondants

Les étudiants représentent 64% des répondants, le personnel BIATTS 17%, les enseignants-chercheurs 14% et les doctorants/ATER 3%. En termes de composition ethnoraciale, les personnes s'auto-définissant comme « *blanches* » constituent 64% des répondants tandis que 30% de répondants s'auto-définissent comme « *personnes racisées* ». 6% n'ont pas souhaité répondre à cette question

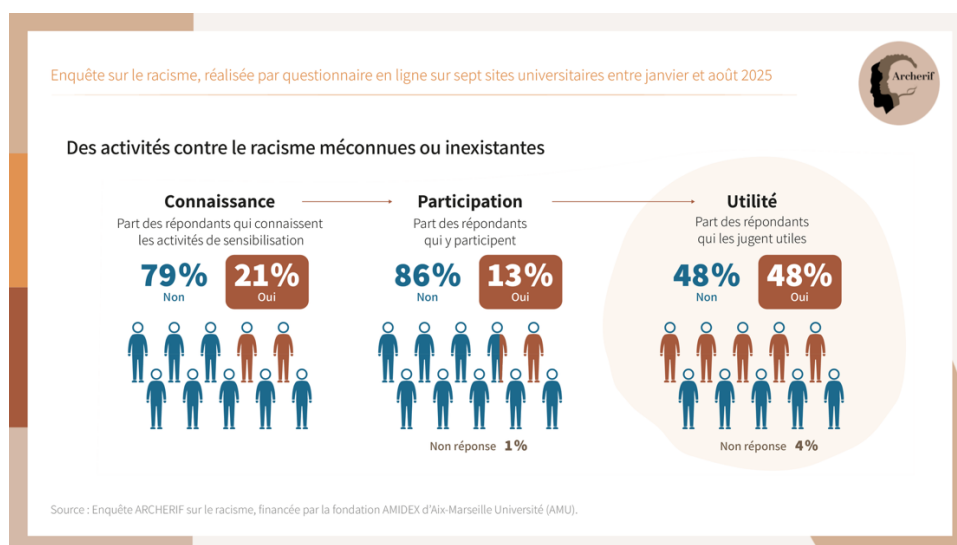


Les femmes représentent 55% des répondants contre 41% d'hommes. Les personnes non binaires représentent 3% des répondants.



👁️ L'invisibilisation du racisme par rapport aux autres types de discriminations dans l'ESR

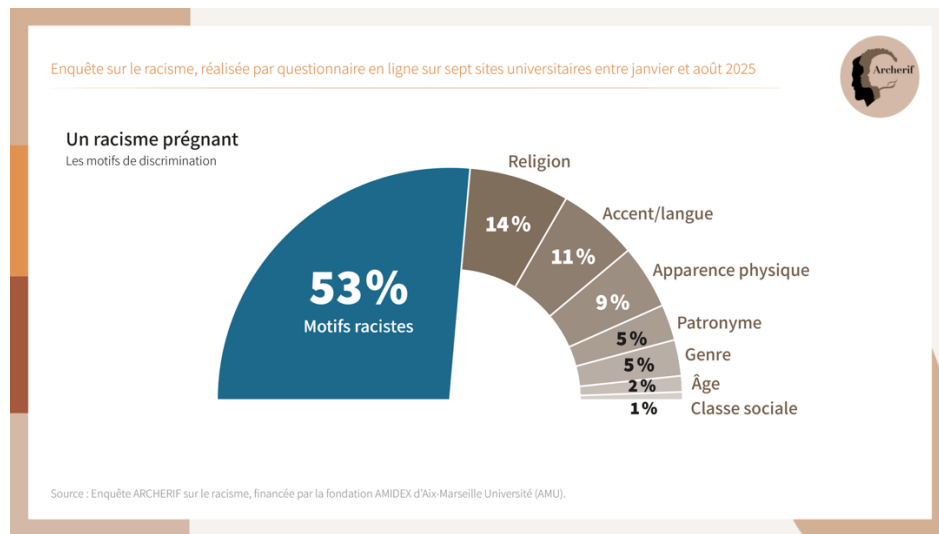
La grande majorité des répondants (79%) n'étaient pas au courant des activités ou de formations proposées par leur établissement sur le racisme et 53% de répondants ne savaient pas vers qui se tourner en cas d'incidents racistes.



Cette invisibilisation du racisme produit un effet domino : elle entraîne un manque de confiance dans les dispositifs institutionnels de signalement des discriminations, résultant mécaniquement en un taux de signalement bien plus faible par rapport aux autres motifs de discrimination. Cela entraîne à son tour la minimisation de la prégnance du racisme par les équipes dirigeantes des établissements d'ESR et par conséquent, à peu d'actions, peu de formations et peu de sanctions.



Le racisme est le premier motif de discrimination pour les personnes racisées dans l'ESR

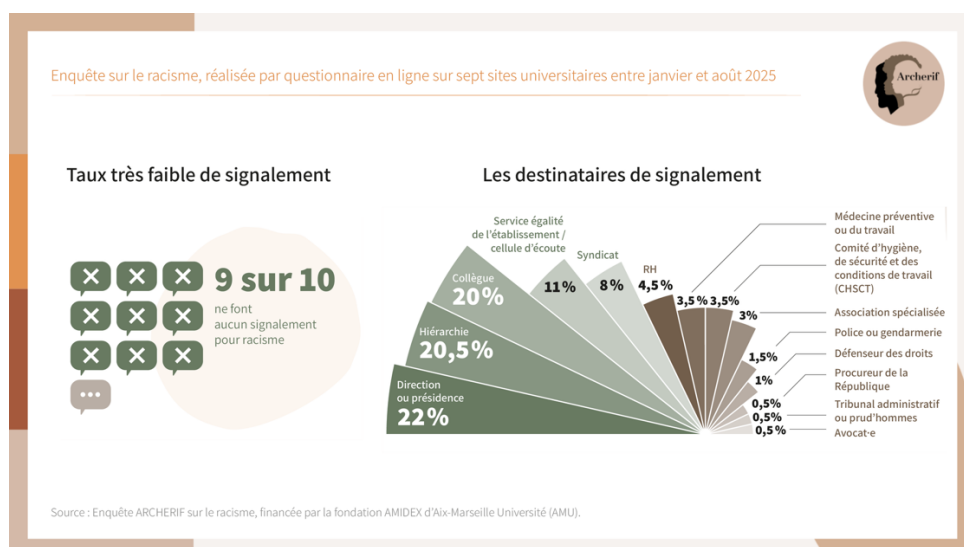


Le racisme apparaît comme le premier motif de discrimination cité par les répondants. 42% de personnes racisées ont été victimes directes, ou témoins de racisme. Ce résultat converge avec des études précédentes qui montrent qu'environ 45% de personnes racisées déclarent subir du racisme en France presque constamment, quel que soit le secteur ou le contexte de l'étude (Druez, 2016), (Weiss & Blassel, 2023), (Défenseur des droits, 2026).



Il y a une chance sur deux qu'une personne racisée soit confrontée au racisme à un moment dans sa trajectoire dans l'ESR.

Cette expérience de racisme latent se conjugue avec d'autres formes de discriminations, confirmant la pertinence de la théorie de l'intersectionnalité (Crenshaw, 1989) selon laquelle les discriminations ne s'additionnent pas mécaniquement mais se croisent et se renforcent mutuellement selon les positions sociales (genre, race, classe, etc.). Ainsi, les femmes racisées font l'objet de stéréotypes et de micro-agressions à l'intersection du sexisme et du racisme. De même, les personnes LGBTQ+ racisées sont sujettes à des formes de marginalisation plus diffuses, qui combinent préjugés racistes et la transphobie.

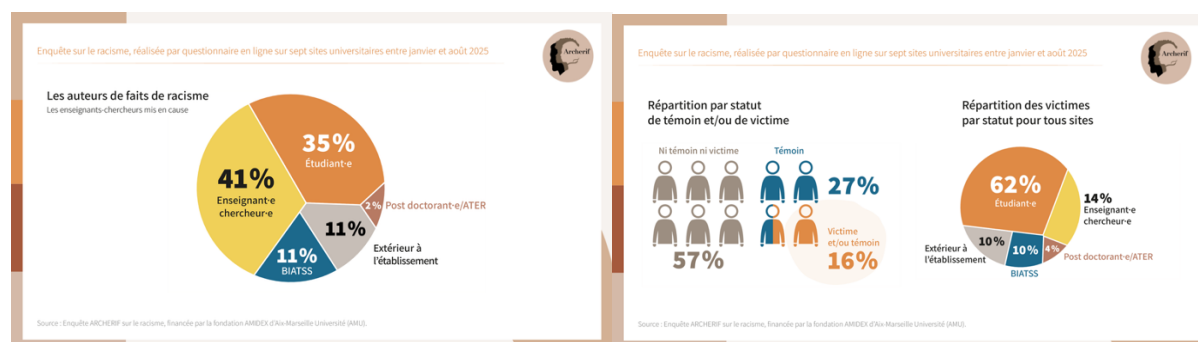


👁️ Seul 1 victime ou témoin sur 9 effectue un signalement pour racisme aux autorités de leur établissement.

Ce faible taux de signalement est conforme aux résultats des études précédentes, lesquelles montrent que les canaux de plainte et de recours officiels sont largement inefficaces et que les victimes n'ont aucune confiance dans le fait d'être entendues, comprises ou protégées contre des représailles insidieuses auxquelles elles s'exposent en dénonçant les auteurs de propos ou de comportements racistes. Comme l'enquête Cadre de Vie et Sécurité (CVS) le montre, les violences et discriminations racistes sont souvent sous-estimées dans les déclarations officielles, d'où l'importance d'entendre les personnes concernées pour mieux saisir l'ampleur de ce phénomène (CNCDH, 2024).

? Qui est affecté par le racisme dans l'enseignement supérieur et la recherche ?

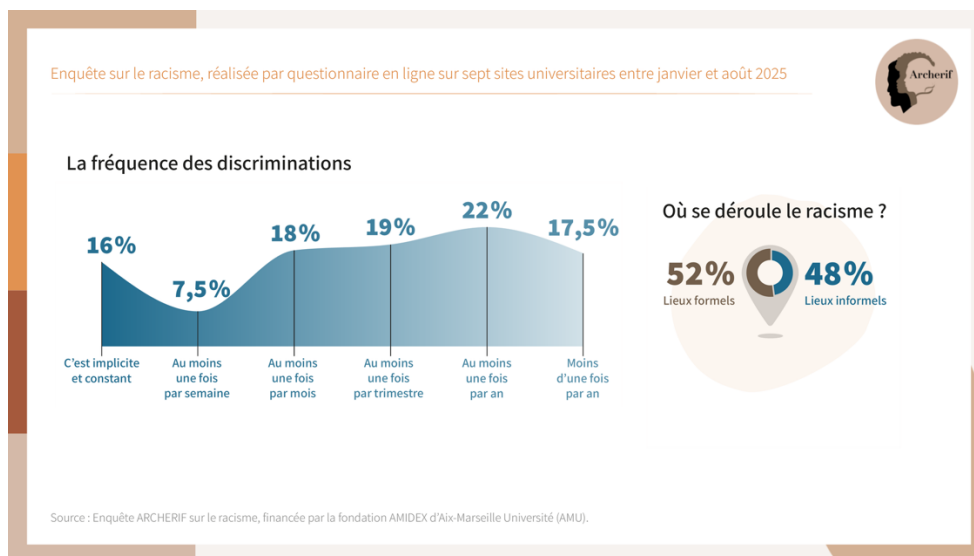
👁️ Si aucune catégorie n'est épargnée par le racisme dans l'ESR, y compris des personnes extérieures à l'établissement, les **enseignants-chercheurs ont été désignés comme les premiers auteurs de propos ou de comportements racistes à 41%**, tandis que **les étudiants sont surreprésentés chez les victimes (61%)**. Ce constat fait sur tous nos sites d'enquête, indépendamment de la taille et de la composition de l'échantillon renforce la robustesse de l'observation. Ce résultat est d'autant plus préoccupant que les enseignants-chercheurs jouissent d'une autorité certaine dans la structure de l'ESR. Ils sont censés garantir l'équité des procédures institutionnelles et donner l'exemple aux étudiants qu'ils forment. Cela suggère qu'il faut des mesures institutionnelles, des formations et des sanctions ciblant cette catégorie de personnes et non uniquement les étudiants. Le manque de fermeté des établissements d'ESR qui sont réticents à appliquer les sanctions prévues par la loi est un facteur supplémentaire qui explique la persistance du racisme et confère un sentiment d'impunité aux auteurs.



📍 Les espaces où se déroulent les propos ou des comportements racistes à l'université

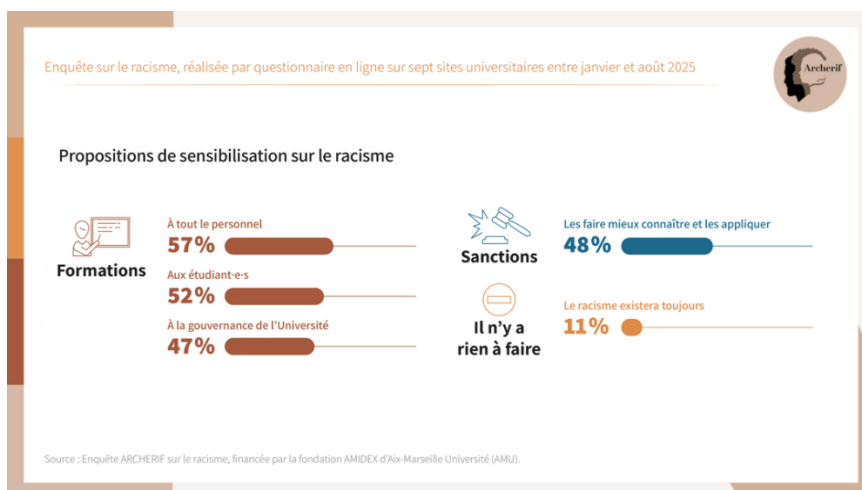
👁️ **Les propos et comportements racistes ont plutôt lieu dans les lieux formels** qui sont des lieux d'exercice de pouvoir discrétionnaire des enseignants-chercheurs (salle de cours, réunions de jurys, commissions et instances de gouvernance, comités de sélection, etc.). Ainsi, il y a une plus grande probabilité d'être victime ou témoin de comportements ou de propos discriminatoires dans

des lieux fermés, intimes ou secrets, à l'abri des regards. C'est également le constat des enquêtes précédentes sur les discriminations dans l'ESR (Weiss & Blassel, 2023).



? Que faire pour mieux lutter contre le racisme dans l'ESR français ?

Concernant les propositions pour mieux sensibiliser contre le racisme, plus de deux tiers des répondants souhaitent que leur établissement entreprenne des campagnes de sensibilisation et propose des **formations sur le racisme, visant non seulement les étudiants mais tout le personnel** (enseignants-chercheurs, personnels administratifs et techniques). Ces propositions rejoignent les recommandations du *Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026* (Borne, 2023) restées largement *lettre morte*. Les formations ciblées s'avèrent d'autant plus pertinentes que deux tiers de répondants méconnaissent les différents niveaux et formes de racisme (racisme structurel, systémique ou institutionnel, micro-agression raciale) qui sont des manifestations insidieuses, tacites et profondément ancrées dans les cultures et pratiques institutionnelles.



Les campagnes de sensibilisation ciblées, couplées à une politique institutionnelle de tolérance zéro (application des sanctions existantes) sont les deux pistes les plus plébiscitées pour mieux lutter contre le racisme, non seulement dans l'ESR mais plus largement dans la société.

02. Résultats de la phase d'enquête qualitative par entretiens

L'enquête quantitative a été suivie d'une phase d'enquête qualitative (QUAL) qui a donné lieu à 56 entretiens individuels et semi-structurés sur les sept sites participants. Ces entretiens ont permis d'approfondir et de mieux contextualiser les réponses apportées dans la partie quantitative. L'analyse thématique de ces 56 entretiens a mis au jour plusieurs thèmes récurrents que nous résumons ci-dessous.

01 La prédominance des femmes chez les participants déjà observée dans la partie quantitative a été reconfirmée dans la phase qualitative.

02 Concernant l'autodésignation ethnoraciale, plusieurs participants combinent des appartenances multiples, se définissant à la fois comme arabes, berbères, métisses ou franco-allemands, tandis que d'autres revendiquent une identité plus contextualisée, liée à la trajectoire migratoire familiale ou à l'expérience professionnelle

03 Une constante traverse les récits de toutes les personnes « racisées » : elles ont une exposition directe aux différentes formes de discrimination liées à leur apparence et origine ethnoraciale réelle ou supposée. En

revanche, les récits des participants s'identifiant comme blancs illustrent la coexistence d'expériences majoritaires où le racisme demeure invisible ou incompris dans toute sa complexité et nuances.

04 Tous les participants ont fait état du malaise et du tabou qui entoure les mots « race » et « racisme » dans le contexte national qui conduit à délégitimer les études sur le racisme. La méconnaissance des concepts autour du racisme participe de cette invisibilisation. Pour les étudiants, doctorants et enseignants-chercheurs travaillant sur ce sujet, ce tabou intellectuel constitue une violence épistémique qui les pousse à l'autocensure et à adopter diverses stratégies de contournement.

05 Les entretiens ont révélé un profond décalage entre le discours d'ouverture affiché par les établissements d'ESR et la réalité du silence persistant autour du racisme. Si des dispositifs de lutte contre les discriminations existent formellement dans tous les établissements d'ESR, les récits des participants montrent que la thématique du racisme est souvent contournée au profit de sujets jugés plus neutres comme la diversité ou l'inclusion. Ce déni symbolique s'accompagne d'un « *silence total sur les violences racistes* », par contraste avec la visibilité donnée aux luttes féministes ou LGBTQ+. La composition majoritairement blanche des personnes chargées des missions d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations dans les établissements d'ESR explique en partie la difficulté ou la réticence des établissements à aborder ce sujet de même que la réticence des victimes à le signaler lorsqu'elles sont confrontées au racisme.

06 Le racisme dans l'ESR se manifeste à travers une constellation de microagressions, de stéréotypes intériorisés et de mécanismes de banalisation. Les formes de racisme vécues ou observées à l'université se situent sur un *continuum* allant des micro-agressions au racisme institutionnel et systémique. Les cas de violences physiques racistes sont plutôt rares. La perméabilité du racisme à toutes les échelles et espaces de l'université a été constatée sur tous les sites.

07 Les victimes sont presque toujours des étudiants ou des membres de personnel racisés, qui sont minoritaires

ou isolés dans leur espace de formation ou de travail.

08 La montée des formes de racisme explicite et décomplexé est liée à l'évolution du contexte politique national qui a basculé vers l'extrême droite : « *Depuis les législatives de 2024, on voit un racisme décomplexé (...) certains se permettent des commentaires à voix haute* » a constaté un de nos participants.

09 Alors que les établissements d'ESR se revendiquent comme des espaces inclusifs et ouverts à l'international, les témoignages décrivent une répartition racialisée des fonctions, où les personnes racisées occupent majoritairement des postes d'exécution, rarement des positions de direction. Cette distribution inégale des rôles nourrit une forme d'invisibilité et illégitimité intrinsèque : les minorités sont présentes mais uniquement dans des postes attendus, en bas de l'échelle. Elles ne disposent d'aucun pouvoir de représentation ou de décision.

10 L'absence ou la sous-représentation des minorités racisées dans les champs disciplinaires qui les concernent directement engendre une violence épistémique pour ces personnes, réduites à une posture d'apprenantes sur leur propre histoire, culture ou corps. Des cas de discriminations systémiques de la part d'enseignants blancs envers les étudiants africains et asiatiques sont répandus à l'université. En effet, plusieurs récits d'étudiants de master et de doctorat racisés, contraints de réécrire des parties entières de leur mémoires ou thèses pour se conformer au point de vue hégémonique et eurocentré pour pouvoir les soutenir leurs travaux sont

récurrents. L'absence de diversité dans les figures d'autorité et dans les pairs renforce leur sentiment d'isolement et la difficulté pour eux de trouver une légitimité institutionnelle.


11 Loin de constituer un espace de parole libre, l'université est un univers où la dénonciation du racisme est très coûteuse, tant socialement que professionnellement. La peur des représailles contribue à l'atomisation des expériences : chacun fait face seule à une situation qui relève pourtant de logiques structurelles. Ainsi, victimes et témoins mettent en place différentes stratégies de survie qui oscillent entre le silence, la minimisation, la résistance individuelle et en dernier recours, à des dispositifs officiels de signalement perçus comme inefficaces. Dans certains cas, l'inaction de

l'administration et l'impasse poussent les victimes au départ ou à la démission.

12 L'absence de formations dédiées sur le racisme et le manque de diversité ethnique dans les échelons décisionnels apparaissent comme des symptômes d'un même problème : une institution pour qui le racisme se résume à sa forme inter-individuelle et qui reste aveugle à sa dimension structurelle et systémique.

13 Dans l'ensemble, ces récits mettent en lumière un double effet : d'une part, la **souffrance psychique et professionnelle persistante des victimes, nourrie par la stigmatisation, l'invisibilisation et la stagnation de leurs carrières ; d'autre part, l'absence de réponse institutionnelle capable d'alléger la charge psychologique des souffrances et injustices subies.**

03. Pistes d'actions pour lutter efficacement contre le racisme dans l'ESR

 Trois pistes d'action émergent des entretiens pour agir plus efficacement contre le racisme : développer des formations ciblées sur le racisme et les intégrer dans les enseignements disciplinaires de base ; appliquer les sanctions prévues par la loi ; concevoir une charte antiraciste contraignante pour les établissements d'ESR.

01 Créer des formations ciblées pour lutter contre le racisme

Tous les participants ont exprimé le souhait que leur établissement comble le déficit clair de formation antiraciste, perçu comme une lacune majeure dans les dispositifs de sensibilisation. Ils souhaitent que des contenus antiracistes soient intégrés dans les cursus disciplinaires de toutes les disciplines et que ces formations soient obligatoires, multiscalaires et incarnées, mettant en oeuvre des approches pédagogiques créatives et participatives, afin de toucher non seulement

les étudiants mais également les enseignants, le personnel administratif et les équipes de direction.

02 Application des sanctions

Le deuxième levier d'action suggérée est l'application stricte des sanctions déjà prévues par la loi mais qui sont rarement appliquées par les établissements, laissant ainsi prospérer un sentiment d'impunité et de tolérance.

03 Créer une charte antiraciste pour l'ESR

Rappelons que le *Plan national français de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023-2026)* d'Elisabeth (Borne, 2023) avait recommandé aux établissements d'ESR d'adhérer à un label ou à une charte pour signifier leur engagement en faveur de l'égalité et pour la lutte contre les discriminations. Il leur recommande également de mettre en œuvre des actions significatives et mesurables. Contrairement à des pays anglophones, il n'existe pas de charte sur le racisme dans l'ESR en France. Au Royaume-Uni, la loi **Equality Act** de 2010 intègre un dispositif nommé « positive actionⁱ » qui permet à son secteur public de corriger des inégalités dans la représentation des minorités ethniques au sein d'une organisation. Les universités britanniques disposent de la **Race Equality Charter**ⁱⁱ qui signifie leur engagement fort de lutter contre le racisme avec des moyens dédiés. La *Race Equality Charter* a été signée par plus de 100 universités britanniques. L'adhésion à cette charte s'accompagne d'engagements chiffrables et mesurables dont le niveau d'accomplissement est évalué à chaque demande de renouvellement de l'adhésion.

Les universités canadiennes ont mis en place la **Scarborough charter**ⁱⁱⁱ après l'émoi provoqué le meurtre raciste de George Floyd en 2020. Cette charte vise à lutter spécifiquement contre le « *racisme antinoir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada.* »

Si l'idée d'une charte contre le racisme a suscité de l'intérêt chez nos participants, plusieurs étaient partagés sur son adéquation au cadre juridique et culturel français. Des difficultés de sa mise en application, eu égard à l'interdiction de collecter des statistiques ethniques en France, ont été soulevées. D'autres y voient au contraire un signal politique fort : « *Ce serait tout à fait intéressant. Cela permettrait de réaffirmer le*

principe de non-discrimination et d'envoyer un message à l'ensemble des étudiants ».

Or, les universités françaises sont déjà signataires de différentes chartes de non-discrimination liées à d'autres motifs : **Charte d'engagement LGBT+**, **Charte de la diversité**, **Charte pour l'égalité femmes-hommes**. Des participants ont évoqué la possibilité d'étendre la logique de la parité femmes-hommes, puisque déjà implémentée à l'université, à la diversité ethnique. Cette idée est à la fois stimulante mais jugée difficilement transposable au modèle « *républicain* » français. Si les comparaisons avec des dispositifs de lutte contre le racisme dans l'ESR des pays anglophones inspirent intérêt et réflexion, les participants insistent sur les spécificités d'un contexte national français marqué par le déni du racisme structurel et systémique et par la peur de « *faire de la race un critère* ». La crainte exprimée est d'une mise en application qui conduirait à une parité de façade, où la représentation symbolique des minorités racisées primerait sur la transformation réelle des rapports de pouvoir. **La représentativité est jugée nécessaire mais sa mise en œuvre soulève des dilemmes.**

Entre défense de la méritocratie au risque de perpétuer les inégalités *de facto* — car nous ne sommes pas tous égaux devant les opportunités, et la nécessité d'une régulation, une voie médiane se dessine : celle d'un **engagement public contraignant mais non numéraire**. Favoriser l'engagement des établissements pour la lutte contre le racisme, avec des indicateurs mesurables tout en appliquant des sanctions institutionnelles.

04 Phase 2 du projet ARCHERIF

Le projet ARCHERIF rentre dans sa deuxième phase. Il prendra appui des résultats de sa phase 1 pour élaborer des ressources éducatives et poser les fondements d'une charte antiraciste dont les établissements d'ESR français et européens pourraient se saisir. Donc, surveillez cet [espace](#).

Bibliographie

- Borne, E. (2023). *Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026* (p. 52) [Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche]. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-de-lutte-contre-le-racisme-l-antisemitisme-et-les-discriminations-liees-l-origine-2023-89325>
- CNCDH. (2024). *Rapport 2023 sur la lutte contre le Racisme, L'Antisémitisme et la Xénophobie. (Synthèse)* (Les Essentiels, p. 32) [Synthèse]. Commission nationale consultative des droits de l'homme. <https://www.cncdh.fr/actualite/la-cncdh-publie-le-rapport-2023-sur-la-lutte-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-la>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *U. Chi. Legal F.*, 1989, 139.
- Défenseur des droits. (2026). *Jeunesses et discriminations fondées sur l'origine : Répondre à l'impératif d'égalité* (p. 104). Défenseur Des Droits (DDD). <https://www.defenseurdesdroits.fr/jeunesses-et-discriminations-fondees-sur-lorigine-repondre-limperatif-degalite-1070>
- Druez, É. (2016). Un « nigger moment » à la française ? Expérience de la stigmatisation chez les diplômés et étudiants d'origine africaine. *Tracés. Revue de Sciences humaines*, (30), Article 30. <https://doi.org/10.4000/traces.6446>
- Weiss, P.-O., & Blassel, R. (2023). Discrimination in higher education and research in France. Observing, measuring, understanding. *Giornale Italiano Di Educazione Alla Salute, Sport e Didattica Inclusiva, Socio-Anthropological Approaches to Educational Issues: Grounds, Methods and Epistemological Reflections*, 6(4). <https://doi.org/10.32043/gsd.v6i4.673>

Notes

ⁱ <https://www.gov.uk/government/publications/positive-action-in-the-workplace-guidance-for-employers/positive-action-in-the-workplace>

ⁱⁱ <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/race-equality-charter>

ⁱⁱⁱ <https://www.uts.utoronto.ca/principal/scarborough-charter>