



le mois de
L'INCLUSIVITÉ

université
de **BORDEAUX**

Une traversée du mois de l'inclusivité

Par Christophe Dabitch
Auteur et scénariste

Avec environ 52 000 étudiants, 6 000 membres du personnel et 37 sites et campus en Nouvelle-Aquitaine, de Bordeaux au Lot-et-Garonne et de la Dordogne aux Pyrénées-Atlantiques, l'université de Bordeaux est autant un ensemble de villages qu'un monde ouvert sur l'ailleurs.

Comment savoir, à l'intérieur même de l'université, pour les membres de la communauté universitaire, ce que font dans tel ou tel domaine les enseignants, chercheurs, personnels administratifs, référents égalité, ambassadeurs handicap, associations d'étudiants ? Comment créer du lien et de l'échange entre toutes ces personnes sur les différents territoires ? Comment communiquer et atteindre chacune et chacun ?

Souvent perçu négativement, l'entre-soi est parfois nécessaire pour que devienne palpable ce qui se pratique au sein même de l'université, notamment en termes d'inclusivité et de lutte contre toutes les discriminations. Tel était l'un des objectifs essentiels de ce premier Mois de l'inclusivité : rendre visible le travail des chercheurs, provoquer les rencontres, favoriser

la communication et le travail commun pour réfléchir ensemble. Prenant appui sur des journées internationales, conférences, tables rondes, talks et spectacles se sont succédé en mars 2024 à travers un programme co-construit avec les participants et centré sur quatre thématiques essentielles :

- › Égalité femme-homme, violences sexistes et sexuelles
- › Handicaps visibles et invisibles
- › Lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme
- › Identités de genre

Plutôt qu'un compte-rendu exhaustif, voici une traversée subjective de ces temps de réflexion et de partage qui incarnent une volonté d'agir et de poursuivre les changements en cours. ♦

Jour 1

Soirée de lancement

7 mars 2024

📍 Agora du Haut-Carré
Talence

Illuminer les ombres

➤ Inclusivité : Chacun(e) s'intègre selon ses moyens et est inclu(e) selon ses besoins

En ouvrant le Mois de l'inclusivité, le président de l'université, Dean Lewis, a précisé que « l'ambition d'une politique en faveur d'une inclusivité systématique et d'une transition sociétale » existe institutionnellement depuis dix ans à Bordeaux. D'abord avec le Schéma directeur pour l'égalité femme-homme en 2014, puis l'année suivante pour les handicaps visibles et invisibles avec la nomination du Chargé de mission Éric Dugas, des violences sexistes et sexuelles avec la création de la cellule de veille par la première Chargée de mission Marion Paoletti. Obligations légales, conventions et labels : le changement continue et devra de plus en plus prendre en compte et inclure la parole et le point de vue de toutes les personnes concernées.

Yamina Meziani, chargée de mission « Parité, égalité, diversité » à l'université de Bordeaux et initiatrice de ce Mois de l'inclusivité, a partagé lors de ce lancement des questions essentielles au sein même de l'université :

« La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femme-homme est une tâche immense. L'enjeu est de poser un regard sur la réalité en se disant que le mieux est toujours possible. Comment on vous parle, à chacune et à chacun ? Comment on se parle ? Comment considère-t-on l'autre ? L'inégalité a pris du temps, l'égalité en prendra. Le monde universitaire n'est pas épargné par le racisme et d'autres formes de discriminations. Je souhaite que l'on se méfie d'un entre-soi stérile, que l'on mette en valeur la légitimité de la parole de chacun. Le climat de l'égalité ne dépend que de nous. »

Plusieurs chercheurs de l'université ont illustré durant la soirée de lancement ces questions avec des **talks aussi brillants que divers** pour évoquer l'articulation entre les concepts d'inclusivité et de civilisation en archéologie, de discriminations et d'identités culturelles aux États-Unis, du poids des discriminations sur l'état de santé des populations en situation d'exclusion sociale ou encore de la discrimination positive dans les universités américaines.

Une soirée, animée par Zoé Verwaerde, présidente de l'association La Tribune Montesquieu, qui s'est conclue avec la présentation d'un étonnant outil, inventé par Jean Haury, du Scrim, le « *metapiano* », qui permet à chacune et chacun, sans formation musicale, de jouer Mozart (par exemple) sur un clavier d'ordinateur avec une réelle dimension d'interprétation.

Les orateurs et oratrices des Talks de l'inclusivité :

- › **Solange Rigaud**, archéologue au CNRS, UMR PACEA
- › **David Diallo**, professeur des universités, Civilisations américaines
- › **Stéphanie Vandentorren**, épidémiologiste, Docteur en médecine et en sciences, HDR
- › **Marie Padilla**, maître de conférences, Droit public, CERCCLE
- › **Joseph Larralde**, ingénieur d'étude au SCRIME ◆

› Comprendre l'autre dans sa spécificité

Deux tables rondes ont ouvert le Mois de l'inclusivité. L'une évoquait **l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité** en discutant des rôles de la Cellule d'écoute, de veille et de signalement, de l'Espace Santé Étudiants et des 34 personnels Ambassadeurs handicap de l'université. L'autre présentait **la place et la richesse des étudiants internationaux**. Rencontre avec Aboubakhar Bah, président de l'association guinéenne des étudiants et élèves, et Charlotte Mumba, présidente de l'association des étudiants congolais.

inclusivité et interculturalité

Avec Aboubakhar Bah et Charlotte Mumba
association étudiantes guinéennes et congolaise de Bordeaux

Que signifie l'inclusivité pour vous ?

Charlotte Mumba : Pour moi, c'est un concept dont le message essentiel est de comprendre l'autre dans sa spécificité.

Aboubakhar Bah : C'est un double mouvement. J'ai quitté mon pays à des milliers de kilomètres pour venir étudier en France. Je ne l'ai pas fait que pour apprendre, c'est aussi pour

partager ce que j'ai. On est tous riches de quelque chose, d'une culture, d'un savoir. J'aimerais le partager avec mes camarades de classe, peut-être que cela pourrait aussi les aider, eux-mêmes et leur culture. Nous venons ici de l'étranger pour un échange, pas que pour prendre. Nous ne venons pas les bras ballants.

Est-ce que vos associations pourraient encore plus faciliter les rencontres, la connaissance interculturelle mais aussi agir, en tant qu'intermédiaires, entre les étudiants et l'université ?

Aboubakhar Bah : Il y a un manque de communication. Dans les événements que nous organisons tous, les Guinéens restent avec les Guinéens, les Sénégalais avec les Sénégalais, les Français avec les Français etc. On doit se rencontrer ! Si on ne fait pas attention, des étudiants viennent étrangers, et ils repartent étrangers. Je me suis rendu compte que ce n'est pas parce qu'on parle la même langue que l'on se comprend. Je viens de l'autre bout du

monde et je suis façonné par une culture et des codes sociaux. Je suis aussi modelé par tout ce que j'ai entendu de l'Europe avant de venir, pas forcément que du bon, notamment sur l'histoire de la colonisation. Je viens avec ces a priori dans mon subconscient, même si ensuite je vais me dire que ceci ou cela n'est pas vrai. Mais cela constitue une sorte de barrière culturelle. Peut-être que, sans le vouloir, j'ai du mal à venir vers une personne blanche comme vous, directement, et cela peut aussi être le cas pour vous dans le sens contraire. Il y a un préjugé sur nous, on croit que l'on vient de plus bas, que l'on est démuné de culture.

C'est en menant des opérations de communication que l'on pourrait briser ces barrières culturelles, dépasser les jugements et les idées premières, apprendre à se connaître. En communication, quand on crée un site Internet et qu'on y met tout, ces informations peuvent ne pas atteindre un étudiant qui vient d'un pays comme la Guinée, qui n'a pas forcément un ordinateur et peut-être un accès à Internet qu'une fois par semaine. Il faut trouver d'autres moyens plus humains.

Charlotte Mumba : Les associations d'étudiants internationaux peuvent servir de relai, ne serait-ce que pour la communication. La communication telle qu'elle est dite ou faite n'est pas forcément telle qu'elle arrive aux destinataires. Les intermédiaires culturels sont très importants pour faciliter.

Par exemple, on nous dit que l'espace étudiant a un psychologue. Dans les pays d'où l'on vient, on n'a pas vraiment recours aux psychologues. Moi, en tant que présidente d'association, si j'ai été en contact avec cet espace santé et si j'ai compris certaines problématiques qui m'ont été expliquées directement, je pourrai dire aux étudiants de l'association qu'il existe ceci ou cela dans l'espace santé, que l'idée n'est pas forcément d'entrer dans leurs cerveaux mais de se confier et de parler parce que l'isolement de l'étudiant international est un problème essentiel. ♦

Les participantes et participants des tables rondes :

› **Anna Gerykova, Marie-Christine Messana, Isabelle Knight, Charlotte Mumba, Aboubacar Bah, Camille Nau, Maelle Ochoa, Nathalie Constant, Marthe Bonamy, Virginie Busignies, Denis Clanet, Valérie Bergua, Cédric Terret, Anne Moreau.** ♦



Une définition de l'inclusivité

par **Éric Dugas**, professeur des universités, chargé de mission handicap, université de Bordeaux



Jour 2

Égalité femme-homme

8 mars 2024

📍 Campus Montesquieu
Pessac

**Table-ronde sur les enjeux des
violences intra-couples**

Briser le silence

Selon Laurent Bloch, professeur de droit privé, Bordeaux a été en avance pour la prise en charge des victimes de violence grâce à la création en 1999, par la professeure et médecin légiste Sophie Gromb-Monnayeur, du CAUVA (Centre d'accueil d'urgence des victimes de violence). Il s'agissait du premier service créé en France, il est devenu en 2011 une unité médico-judiciaire et qui a servi de modèle.

Sophie Gromb-Monnayeur est également responsable d'un DU, créé en 2011, que Laurent Bloch a présenté durant la table ronde.

Ce diplôme s'adresse à toute personne pouvant être en présence d'une victime de violences (professionnels de santé, juristes, avocats, policiers, gendarmes, secteur associatif...) afin de l'aider à détecter une situation de danger et à développer ses compétences pour agir, entrer en relation, trouver une justesse dans les mots et les actes. Avec 4 modules, 90 heures sur trois semaines durant une année scolaire, des intervenants professionnels des différents secteurs, le DU propose une vision globale, théorique, juridique, psychologique et médicale. ♦

La recherche Genvipart : la dimension genrée
des violences contre les partenaires intimes

avec Éric Macé, sociologue

« Une étude genrée est inhabituelle en France » »

Cette étude bouleverse certaines pensées communes. Si les auteurs considèrent bien sûr que les violences masculines ont toujours existé dans un système patriarcal qui les légitimait ou les minorait, elles ont selon eux changé de sens car elles sont entretemps devenues déviantes dans une société se voulant égalitariste : « Le « crime de propriété » à propos du féminicide reste lié au modèle patriarcal, mais il ne s'agit plus d'un homme qui exerce son droit de propriété. Il s'agit d'un homme qui ne peut plus se définir comme propriétaire, soit exactement l'inverse ».

Il existerait ainsi une tension entre la façon dont l'homme se représente sa masculinité, en lien avec une éducation qui persiste à en valoriser certains aspects, et une évolution des normes sociales et de genre. Cette contradiction et

Sous la direction du sociologue Éric Macé, du Centre Émile-Durkheim, la recherche Genvipart a été menée par des chercheurs de l'université de Bordeaux (sociologie, démographie, droit pénal) et publiée en janvier 2024. Elle propose une nouvelle approche des violences contre partenaires intimes

une incapacité à gérer cette nouvelle donne peuvent aboutir à la violence : « C'est en raison de masculinités débordées, contrariées, blessées, impuissantes que des hommes, ainsi mis en situation de vulnérabilité, mobilisent la toute-puissance de leur violence psychologique et/ou physique pour tenter de rétablir un semblant de contrôle sur eux-mêmes et sur autrui », une « puissance de l'impuissance ». Telle est l'hypothèse centrale de l'étude Genvipart.

Dans l'esprit de ces chercheurs, il s'agit bien de comprendre un possible changement contemporain du sens de cette violence pour mieux la prévenir et la réduire. Cette recherche s'est appuyée sur l'étude de 167 dossiers du Service d'insertion et de probation d'un département,

sur 72 dossiers d'alternatives aux poursuites ainsi que sur 22 entretiens avec des auteurs de violences contre partenaires intimes. Constatant que nombre d'études s'attachent à d'abord définir des « profils » psychologiques d'auteurs de violence, les chercheurs ont préféré retenir des « logiques d'action » en constatant qu'il s'agit massivement d'une pratique sociale masculine qui concerne toutes les classes d'âges et tous les milieux avec des facteurs de risque identifiés : être peu diplômé, connaître des difficultés sociales permanentes ou conjoncturelles, boire ou se droguer, même de façon festive, être un migrant ayant raté une intégration sociale et économique.

Une dimension reconnue dans d'autres pays

L'étude souligne qu'une telle approche genrée est reconnue en Espagne, Suède ou au Canada, mais encore peu en France où l'approche subjective et psychologique dominant. Les « *logiques d'actions* » des auteurs de violence sont ainsi définies selon quatre grands axes. Une violence est « *anémique* » en réaction à des contrariétés, des émotions ou du stress. L'autre est dite « *oppressive* », organisée voire ritualisée et correspondant à une identification rigide la masculinité dans ses attentes

vis-à-vis du partenaire féminin. Les deux autres axes croisent les deux premiers en créant des « *combinatoires* ». Il s'agit de « *violences relationnelles* », avec une construction asymétrique de la relation, et de « *violences conjoncturelles* », en lien avec des événements biographiques, tout particulièrement une séparation. En fonction de ces logiques d'actions, quatre comportements violents sont conceptualisés : « *Violences habituelles* », « *Perte de contrôle de soi* », « *Emprise* » et « *Reprise de contrôle sur autrui* ». Les ressorts de l'action violente masculine se croisent différemment en

fonction des personnes et des situations, et ne sont pas selon les auteurs réductibles à un « *type psychologique* » (à réguler/soigner), ou au processus connu du « *cycle des violences* ». Comme le soutient Éric Macé : « *Potentiellement, tous les hommes portent en eux un ou plusieurs de ces ressorts* ». Une affirmation confirmée par les chiffres des féminicides en France en 2022. Sur 118 femmes assassinées, seules 30 % avaient déjà été victimes de violences par leurs partenaires. Même s'il faudrait savoir avec exactitude l'existence ou non de violences psychologiques préalables voire de violences physiques, la question de la prédictibilité est ainsi posée.

Allant contre certaines idées reçues, cette étude préconise entre autres une meilleure protection des victimes, notamment durant

le traitement judiciaire, quand le temps long des poursuites pénales n'écarte pas le danger. D'autre part, afin de lutter contre la récidive, elle propose d'appliquer la notion de « *care* » aux auteurs de violences. Soit une prise en charge globale : sanctions, soins contre les addictions, soutien social, questionnement sur les représentations individuelles de la masculinité.

De façon plus large, ils mettent en cause une éducation persistant à socialiser les garçons sur la base d'un « *égocentrisme légitime* » et les filles sur celui d'un « *altruisme obligatoire* ». Ils suggèrent de visibiliser les « *ressorts de la masculinité* » et de dégenrer l'éducation afin que personne ne soit assigné à des modèles « porteurs de rigidité identitaires, d'asymétrie de genre et au final de violence de genre ». ♦



Un diplôme universitaire
Prise en charge des victimes

Avec Laurent Bloch, professeur de droit privé,
université de Bordeaux



« nous rassemblons les associations étudiantes
pour lutter contre les discriminations »

Avec Valentine Rodrigues, Aténa, Fédération des associations
territoriales des étudiants de Nouvelle-Aquitaine

Jour 3

Handicaps visibles et invisibles

18 mars 2024

📍 Campus Arts et métiers, Pessac
📍 Campus Victoire, Bordeaux

Tables-rondes sur la déstigmatisation des formes de handicap et sur un projet de recherche pour favoriser l'inclusion des sourds et malentendants à l'école

Dépasser les barrières

C'est un combat pour se faire accepter tel qu'on est » ; « Ceux qui ont reçu un diagnostic ont quelque chose à dire sur la maladie, ce sont des experts d'usage » ; « Les profs ne doivent plus nous demander si on prend un médicament » ; « Ce qui sert à une minorité sert à tous ». « Entre 2015 et 2024, le nombre d'étudiants en situation de handicap à l'université de Bordeaux a doublé ». Ces phrases entendues lors de la table ronde sur la déstigmatisation des formes de handicap ont rythmé les conversations avec une question centrale : comment faire, mieux ?


La réglementation qui se doit d'être respectée et qui poursuivra son évolution ; les labels de qualité qui obligent l'institution ; la lutte contre les stéréotypes ; la connaissance, la rencontre, la formation d'étudiants et de personnels qui deviennent ainsi des « *ambassadeurs* » dans le monde universitaire et désamorcent des situations de discrimination ; la co-construction, la pair-aidance et l'inclusion d'associations d'étudiants comme Bord'autisme qui connaissent de l'intérieur les besoins des jeunes ; les protestations, les stigmatisations positives (le terme d'action positive serait plus juste) et les dispositifs permettant des formes d'empathie : autant de leviers d'actions possibles pour cet immense chantier. Avec un terme qui est souvent revenu durant ces tables rondes : « *bienveillance* ». ♦

« On dirait
pas que
t'es fou »

Grâce à la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (Rqth), un statut qu'il avait jusqu'alors refusé, Thierry Rebollo a été titularisé en tant qu'agent administratif à l'université de Bordeaux en 2019. La même année, il s'est lancé dans l'écriture d'un spectacle pour se raconter sur scène.

« Bipolaire, Be Happy! »

Un « Confestacle » de Thierry Rebollo
adjoint administratif à l'université et comédien

 *Pouvez-vous raconter cette
année décisive où vous
avez accédé à votre emploi tout en
commençant l'écriture d'un spectacle ?*

Thierry Rebollo : Il y a vingt ans de cela, j'ai été diagnostiqué bipolaire lors d'un voyage en Australie. Quand je suis revenu en France, je n'arrivais pas à parler à mes proches de mon voyage et de ce que j'avais vécu. Rien ne sortait. J'étais dans un mutisme total. Aujourd'hui, je raconte cela sur scène devant pas mal de monde. Pour moi, ce passage au spectacle a été une claque très positive ! J'ai toujours aimé le théâtre. Dans une autre vie, j'étais responsable d'animation dans un centre de vacances, j'ai expérimenté la scène mais pas comme cela. Je raconte dans le spectacle comment,

lors de ce voyage en Australie en 2001, j'ai décompensé pour la première fois de ma vie. Je me suis pris pour Jésus ! J'ai aussi cru que j'étais filmé et que je faisais partie d'une télé-réalité. Cela aurait fait un joli film, mais c'était ma vie et sur le moment cela a été très douloureux. J'ai vécu une hospitalisation en Australie et d'autres par la suite. Quand le diagnostic a vraiment été posé, j'ai finalement été stabilisé par un traitement et j'ai compris que j'étais rétabli grâce à des examens. On m'a même dit que j'étais devenu médecin expert et que je pouvais faire de la pair-aidance !

Est-ce qu'un spectacle comme le vôtre participe à la déstigmatisation du handicap visible ou invisible ?

TR: Bien sûr ! Le spectacle s'appelle « Bipolaire, Be Happy ! ». Ce qui veut dire que l'on peut vivre avec des troubles bipolaires et être heureux. Je parle de ma bipolarité avec humour et détachement. J'ai appelé ça un « Confestacle », un terme que j'ai inventé ! Ma mère n'arrive pas à le dire, « un con quoi... ? » Pourtant je lui ai expliqué que c'était un mixte entre conférence-spectacle et confession-spectacle. Ce mot de confession-spectacle m'a été suggéré par une personne bipolaire qui est venue me voir en spectacle. Au départ, je l'ai fait pour moi. Cela m'a fait du bien, il y avait un côté ego aussi. On se met sur scène pour être regardé et aimé. J'ai compris que cela aurait un impact quand j'ai vu les

réactions de gens qui venaient me voir, certains étaient en pleurs alors que c'était censé être drôle. Enfin ce n'est pas que drôle, c'est aussi pour ça. Après avoir vu et aimé le spectacle, un super copain m'a dit : « quand on te connaît, on dirait pas que t'es fou ». J'ai cru qu'il faisait une blague ! Mais non. Il s'est demandé comment je faisais pour avoir l'air normal. Cela veut dire qu'il y a encore du travail pour parler de la maladie et du handicap sans stéréotypes. Je fais toujours des échanges avec le public après le spectacle et on en parle, justement pour déstigmatiser toutes les formes de handicap. ♦



le soutien à la reconversion au sein de l'université

Avec Laura Brouard, adjointe technique,
université de Bordeaux, site Carreire



« Ce n'est pas pour faire communauté et s'y enfermer, mais pour créer du lien »

Avec Romane Drapier et Gonzague de Castelbajac,
association Bord'autisme

« Quand il me rencontre, le prof rencontre un monde » »

DINCLUES

Un projet de recherche-action participatif pour favoriser la réussite et l'épanouissement scolaire des enfants sourds

Lenny et Evan, deux étudiants à l'université de Bordeaux, observent avec attention les deux interprètes en Langue des signes (LSF) de l'association Signe. Fiona Smythe, Docteure en éducation comparée au sein du LACES, expose le projet de recherche DINCLUES : « Nous cherchons d'abord ce qui favorise ou entrave l'inclusion des enfants sourds à l'école avec les élèves concernés, les familles, les professionnels de l'éducation et de la santé et les chercheurs académiques. C'est une recherche participative car nous savons que les personnes concernées sont riches d'une expérience, elles sont les mieux placées pour penser ce qui doit être mis en œuvre. Nous envisageons les bénéficiaires et les chercheurs comme des co-auteurs de l'étude ». Lenny et Evan, qui ont créé l'association d'entraide pour les étudiants sourds Bord'Étudiants, ne peuvent qu'approuver. Cette recherche qui devrait prendre fin en avril 2026 se fait en collaboration entre le Laboratoire Cultures, Éducation et Société (LACES), l'unité de recherche Éducation, Cultures, Politiques (ECP) de Lyon 2, le Pôle surdité de l'Institut supérieur de formation et de recherche pour

l'éducation inclusive (INSEI) et des chercheurs de Bruxelles pour une dimension comparative. Une étude concernera les étudiants et l'autre 180 élèves sourds en inclusion scolaire. Il ne s'agit pas seulement pour Fiona Smythe de faire un état des lieux afin de savoir comment ces enfants et ces jeunes vivent leur expérience scolaire, mais également de proposer des outils pratiques dont les premiers envisagés, en plus des recommandations à destination des professionnels, sont un serious-game, un guide, des formations pour les enseignants, une promotion de la pair-aidance, des capsules e-learning... Lenny pose une question : « Nous allons nourrir une recherche avec nos idées et notre expérience, mais seuls les chercheurs entendants seront financés ? » Le budget initial prévoit effectivement de financer entre autres le temps de travail des chercheurs, non pris en charge par l'université, mais Éric Dugas, Chargé de mission handicap à l'université de Bordeaux, précise justement que dans ce genre de recherche-action participative, des lignes peuvent être dégagées en direction de ceux qui y participent activement.

Inclure les associations d'étudiants

L'université de Bordeaux ne dispose pas d'un pôle handicap mais du service PHASE qui est dédié à l'accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (étudiants en situation de handicap, à besoins spécifiques, artistes, sportifs de haut niveau), soit environ 1800 étudiants par an. Historiquement, le fondateur de ce service à l'université, lui-même en situation de handicap, n'avait pas souhaité accoler ce terme qu'il jugeait alors péjoratif au service. L'université n'a donc pas de « pôle handicap », mais PHASE. Chaque année, 1400 étudiants en situation de handicap (ce qui représente 2,3 % de l'ensemble des étudiants) demandent un accompagnement spécifique à PHASE, mais tous ne peuvent l'obtenir. Sur l'année scolaire 2022-2023, PHASE a soutenu 35 étudiants ayant des troubles des fonctions auditives : accès à une prise de notes sur le site de l'université, tutorat, présence ponctuelle d'interprètes et accompagnement individuel. L'université collabore avec l'association Signe depuis 2011 et environ 500 étudiants travaillent sous contrat avec le service pour aider les étudiants à besoins spécifiques. La difficulté pour PHASE, même s'il s'agit d'une question de droit depuis la loi pour l'Égalité des chances de 2005, est budgétaire et

pratique (par exemple des TD en anglais à traduire en LSF). Il faut également identifier les étudiants concernés. Comme le reconnaît Karine Verdeau, responsable du service : « C'est difficile pour un jeune adulte de dire ses besoins et de connaître ses droits, mais c'est également difficile pour nous de le trouver s'il ne vient pas vers PHASE. Un de nos problèmes, notamment avec les étudiants ayant des troubles des fonctions auditives, est l'isolement. Une association est parfaite de ce point de vue, pour nous mettre en lien avec eux. » Encore une fois, Lenny et Evan ne peuvent qu'approuver et prennent rendez-vous à l'issue de la table ronde : ils ont précisément créé cette association en juin 2023 pour améliorer l'accessibilité pour les étudiants sourds, résoudre

des problèmes entre l'étudiant et l'université, échanger des idées, jouer un rôle social dans et en dehors du cadre universitaire. Lenny, qui est en Licence, dit ainsi : « J'étais un peu noyé en arrivant à Bordeaux, je trouvais qu'il manquait quelque chose pour nous. La création de l'association vient de là : nous voulons aider, clarifier, être des intermédiaires. » Evan qui est en Master, ajoute : « Je connais bien l'université maintenant et je sais qu'elle a besoin de nous. Ce n'est pas évident pour les profs. Quand il me rencontre, le prof rencontre un monde et une langue. » Cette volonté de collaboration de la part d'une association d'élèves et l'utilité d'une telle démarche compteront sans doute parmi les conclusions de l'étude DINCLUES. ♦



des référents,
intervenant pairs
et participants

Préparation à la
diffusion des
résultats

Séminaires / journées
d'études organisés par
CESDA-LACES

Publications d'articles
dans des revues à
l'interface et
professionnelles

Le Serious Game +
livre blanc

Capsule E-Learning +
Guide, Site web du
projet



PHASE

Le service pour les étudiants à besoins spécifiques
Avec Karine Verdeau, responsable de PHASE
à l'université de Bordeaux



Rencontre avec l'association Bord'étudiants

Association pour les étudiant sourds et malentendants
Avec ses fondateurs, Lenny Hoareau et Evan Grégoire

Happenings artistiques

Lutte contre le racisme et l'antisémitisme

21 mars 2024

📍 Campus de l'Institut Evering, Mérignac
Campus Victoire, Bordeaux

Spectacle hip-hop et table ronde sur les trajectoires et les discriminations

Explorer - 1

En parallèle des rencontres et débats, le Collectif hip-hop Kiff-Kidz Crew est intervenu sur différents campus de l'université de Bordeaux, de Périgueux et Agen, en proposant un spectacle de danse créé à l'occasion du Mois de l'inclusivité.

Leurs shows ont été pensés comme des interventions spontanées, les performances venaient briser le cadre et la réalité quotidienne pour interpeller par le geste. Pas de paroles, mais des mouvements intenses qui incarnent des idées par l'émotion et l'énergie.

Par ailleurs, les orateurs et oratrices de l'association Les Débatteurs ont écrit des textes engagés et intimes sur les expériences de discrimination. Ils et elles en ont livré des déclamations saisissantes et interprétées avec émotion. ♦

« Partager, c'est nos valeurs »

Non loin des pistes de l'aéroport de Mérignac, sur le campus de l'Institut Evering qui accueille environ 350 étudiants en maintenance aéronautique (Licence, Master, Master pro), le Collectif Kiff-Kidz Crew monte le son dans l'un des halls pour l'instant désert. Ils s'échauffent, se donnent des conseils, enchaînent les mouvements. Le personnel du Campus les accueille et les observe. Il ne manque plus que les étudiants, le spectacle est annoncé dans une dizaine de minutes. Thomas Lafargue, dit « Tommy Rock » pour la scène, est l'un des cofondateurs du collectif avec Jérémy Paoletti, dit « Benin ». Créé il y a cinq ans, basé au centre social Bergonié à Bordeaux et sur le bassin d'Arcachon, Kiff-Kidz rassemble environ une trentaine de personnes (danseurs et danseuses,

musiciens, DJ, sérigraphes...). En plus d'entraîner des jeunes pour les battles, de créer des spectacles, ils interviennent partout où on les demande. Ils ont tous des parcours de danseurs et de pédagogues. Pour Thomas Lafargue : « *Nous sommes dans la transmission et le partage, on travaille beaucoup sur la confiance en soi, le corps et l'esprit. Le hip hop est un art social du partage, presque un art thérapie. Il nous a sortis de nos problèmes pour aller vers l'autre, pour nous élever, cela peut être le cas pour d'autres. La danse hip hop vient des quartiers défavorisés de New-York, c'est une culture populaire qui a donné la chance à des jeunes venant de ces milieux de pouvoir en sortir. Avec cette culture, on peut exister avec rien, juste avec un endroit où danser et mettre du son. Le hip hop est forcément lié à l'inclusion et aux discriminations.* »

« Le racisme, on sait ce que c'est »

Carole Di Franco, danseuse et interprète du collectif vient de la danse classique et contemporaine. Elle a constaté l'état d'esprit véhiculé et incarné par le hip-hop : *« Avec cette danse, on apprivoise la différence pour créer de la richesse. Peu importe cette différence, elle n'exclut pas, elle inclut. Il y a un mouvement qui nous unit pour partager le moment. La danse enlève les barrières entre les classes et les âges. On évacue aussi la colère par l'émotion et le geste, et on peut aborder*

tous les sujets, la femme, l'homme, la sexualité, les discriminations, le racisme... ». Quand on crée un spectacle de danse sur ces sujets, il n'est pas question de discours mais précisément d'incarner des idées. Comme le dit Jérémie Paoletti, cofondateur : « Le but de cette représentation est de sensibiliser sur le racisme et l'exclusion. On essaie d'interpréter des situations où il y a toutes les facettes, c'est un ensemble. Cela se traduit dans les corps. Le mouvement du spectacle est de tous se ressouder, de retrouver une dignité. » Le groupe a accepté l'invitation de l'université pour participer à ce temps d'éveil des consciences car, comme le dit Thomas Lafargue, « Dans les quartiers défavorisés, il y a beaucoup de gens issus de l'immigration, de la diversité.

Le racisme a toujours été un thème d'actualité mais pendant un temps, c'était moins banalisé, c'était mal vu. Aujourd'hui, avec ce qui se passe politiquement, on voit bien que l'on fait tout pour nous diviser. Le communautarisme revient en force, et le racisme aussi. Quand on nous a contactés pour traiter ce sujet et intervenir, on s'est sentis concernés. Partager, c'est nos valeurs. » Les étudiants sont arrivés, ils sont attentifs, au même niveau que les danseurs. Ils entourent le collectif. Il est temps de laisser la place à la danse et à l'énergie pour incarner un combat contre la division qui cheminera sans doute en chacune et chacun. ◆



« Ils font de la dénonciation du racisme une force »

Avec Angéles et Théo
étudiants à l'Institut Evering, Mérignac



« On a été agréablement surprises ! »

Avec Aurore Berthomieu
secrétaire pédagogique à l'Institut Evering, Mérignac

Explorer - 2

Pourquoi mesure-t-on à intervalles réguliers aux États-Unis les crânes de Samuel Georges Morton (des crânes venus du monde entier qu'il avait initialement mesurés en 1839) afin d'expliquer les inégalités sociales alors que les sociologues, chercheurs et militants ont depuis longtemps montré l'ineptie de ce concept de race au sens génétique ?

Pourquoi les chercheurs français n'utilisent-ils presque pas le concept de race en sciences sociales, sinon entre guillemets ? En raison du mot exprimant l'idéologie raciste conceptualisée en France dès la fin du XVIII^e siècle ?

Il faut, pour répondre à toutes ces questions, plonger dans l'histoire du mot et de ses usages et, comme la Maîtresse de conférences et chercheuse au Centre Émile-Durkheim Christine Larrazet, comparer les constructions

et déconstructions à l'œuvre aux États-Unis et en France depuis deux siècles. Pour comprendre l'histoire de la mesure et de la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes racisées, il faut également, comme le chercheur et doctorant en sciences politiques Djamel Sellah, remonter dans l'histoire, à la loi Pleven de 1972. Après ce texte luttant contre l'idéologie raciste, presque trente ans passeront avant que la loi du 16 novembre 2001 fasse de la discrimination directe ou indirecte un délit. Alors que, pour expliquer entre autres les inégalités sociales, il ne peut être fait appel en France à des statistiques prenant en compte les origines. Ce qui force les chercheurs, comme le dira en conclusion de cette passionnante table ronde Djamel Sellah, à « bricoler », pour toucher une vérité sociale : dire ce qui n'est pas dit mais vécu. ♦

› Une étude de cas

La thèse d'Hachem Benissa, soutenue en 2023 (université de Bordeaux et de Laval au Québec), est une étude comparée de la différence ethnoculturelle des étudiants en mobilité internationale. Une part de ce travail concerne les discriminations subies par les étudiants étrangers, et leurs conséquences.

L'université de Bordeaux accueille chaque année de 13 à 15 % d'étudiants étrangers en mobilité internationale. Pour l'année 2022-2023, cela correspond à environ 7000 étudiants. Un étudiant sur deux vient d'Afrique, 52 % sont des femmes et les trois pays d'origine les plus représentés sont le Maroc, l'Algérie et le Sénégal. L'étude d'Hachem Benissa repose dans les deux universités sur 2824 réponses à un questionnaire, 82 entretiens avec des étudiants et 23 avec des responsables universitaires. Il a par ailleurs mené des observations et analysé des documents institutionnels (plans d'action, rapports, sites numériques etc.).

Sa thèse repose sur deux constats : le « vaste mouvement de massification des universités et d'internationalisation du recrutement de leurs publics fait, de nos jours, des mondes étudiants des communautés marquées par le pluralisme

ethnoculturel » et le fait que « cette recomposition interne s'établit, en outre, dans un contexte marqué par une polarisation des sociétés fondée sur l'identité culturelle ». Faisant appel au concept de frontière (en soi et pour soi), le chercheur tente d'établir si l'expérience en situation de minoration de ces étudiants les pousse, ou non, à s'engager dans des réseaux communautaires ; si les discriminations qu'ils vivent les entraînent avec ces réseaux à un « usage de la culture d'origine et de la croyance religieuse comme leviers de socialisation, d'enracinement et de promotion des particularismes dans la société d'accueil. » Autrement dit : est-ce que « ces réseaux deviennent ainsi un lieu d'affirmation identitaire et participent à l'établissement, au renforcement ou à l'affaiblissement des frontières

ethnoculturelles dans les mondes étudiants » ? Dans le cas bordelais, 66 % des étudiants rencontrés disent être venus à Bordeaux pour l'excellence académique, 12 % en raison de la proximité géographique, et plus minoritairement pour la présence de membres de la famille ou de la diaspora. Selon cette étude, 13 % de ces étudiants se disent déçus en raison des difficultés d'intégration ou économiques qu'ils rencontrent. L'accès au territoire et les conditions particulières en matière de séjour aboutissent à une forme de précarité, de même qu'une plus grande difficulté que les autres étudiants pour accéder aux logements du Crous. Une part d'entre eux envisage de quitter la France pour des pays, notamment anglo-saxons, dont les universités ont la réputation de proposer un système plus accueillant et inclusif.

Couleur de peau, apparence physique, religion, langue

En lien direct avec les thèmes du mois de l'inclusivité, les étudiants rencontrés à l'université de Bordeaux disent subir des formes de discriminations pour différents motifs.

Pour 27 % d'entre eux, ils sont en lien avec la couleur de leur peau, un constat concernant majoritairement les étudiants venant d'Afrique sub-saharienne. Pour 23 % avec l'apparence physique. Pour 30 % avec la religion, les étudiants concernés provenant majoritairement du Maghreb. Et enfin pour 25 % avec l'accent ou la pratique de la langue. Ce sont les étudiants d'Amérique du Sud qui se disent le plus concernés par la glottophobie

Pour ne pas s'arrêter aux chiffres, un des enjeux de la thèse de Hachem Benissa était d'étudier les conséquences de ces discriminations et traitements inégalitaires sur la personne. Une autre enquête ayant montré que 50 % des étudiants étrangers se sentent en position de vulnérabilité (contre 27 % des étudiants français), ce travail le confirme et montre que les conséquences principales sont la dépression,

la colère et la fragilisation. Une grande majorité des étudiants ne réagissent pas face à ces situations de discrimination, ils ne font pas appel à une aide institutionnelle ou sociale.

Ils mettent en place des stratégies de contournement et d'évitement des lieux de risque et de certaines personnes ; ils participent peu en classe voire ne vont pas à certains cours ; ils échangent moins avec des étudiants ou des enseignants ; ils cherchent à vivre avec ces traitements inégalitaires, notamment en essayant de cacher certains marqueurs comme la religion ou l'apparence physique. L'autre grande tendance notée par Hachem - qui est au cœur de sa thèse - est précisément la

tendance pour ses étudiants, en réaction, à se tourner vers les associations communautaires. Cette orientation ne va pas en soi « renforcer les frontières ethnoculturelles entre les mondes étudiants », mais elle peut avoir cette conséquence, notamment quand ces associations ne sont pas enregistrées à l'université. Ce qui est le cas à Bordeaux selon le chercheur pour vingt de ces associations communautaires locales. Le Mois de l'inclusivité a entre autres pour vocation de réfléchir à l'amélioration constante de la lutte contre les discriminations au sein même de l'université : cette thèse soulève certains points essentiels pour favoriser l'inclusion des étudiants étrangers. ◆

Jour 5

Identités de genre

25 mars 2024

📍 Campus Carreire,
Talence

Safeplace : identité sexuelle et de genre/monde professionnel

Faut-il passer par l'affirmation de la différence pour un jour espérer parvenir à l'indifférence ?

C'est l'une des questions posées par un jeune homme dans le documentaire Safeplace, qui a lui justement choisi de taire son orientation sexuelle dans son milieu professionnel par crainte des conséquences. D'autres ne disent rien en attendant un CDI. D'autres encore quittent leur emploi pour trouver un cadre différent où ils pourront dire leur identité de genre ou affirmer une volonté de ne pas se définir.

Safeplace éclaire un aspect peu abordé - l'insertion professionnelle - de la vie des minorités sexuelles et de genre auxquelles le sigle LGBTQIA+, quand il est affiché dans un lieu, propose justement un espace de sécurité. Entre stratégies de contournement et besoin d'affirmation pour vivre une normalité, les propos des jeunes de Safeplace s'adressent à toutes et tous pour modifier peu à peu des rapports sociaux qui produisent de la discrimination.

« Un endroit sûr où je peux être qui je suis »

Mêlant esprit documentaire et approche sociologique, le film *Safeplace* part à la rencontre de jeunes queer qui abordent la question de leur place dans l'univers professionnel, entre stratégies de contournement et identité de genre assumée lorsque le contexte le permet.

Entretien avec Valentin Riboule, sociologue

Directeur d'études associé et co-producteur du documentaire *Safeplace* d'Olivia Fégar

Dans quel cadre le film *Safeplace* a-t-il été produit et réalisé ?

Valentin Riboule : N- clique est une agence d'études en sociologie appliquée, nous ne sommes pas producteurs de documentaires. Nous réalisons des enquêtes et des études très différentes. Nous travaillons par exemple en ce moment pour un observatoire sur le cybersexisme et l'hyperviolence chez les jeunes, ou encore avec le Secours populaire sur l'évaluation

d'un dispositif de départ en vacances chez les jeunes de familles en grande précarité. En parallèle, nous développons chaque année, depuis la création de l'agence il y a douze ans, des projets indépendants et autofinancés que nous choisissons en interne : la pratique du vote des Français, la gentrification d'un quartier du 18e arrondissement parisien, la vie de famille durant le confinement... Nous cherchons toujours des nouvelles manières de restituer les études. En 2021, nous avons commencé à travailler sur la thématique de la diversité et de l'inclusion, notamment en entreprise.

Comme nous avons dans l'équipe une documentariste, Olivia Fégar, nous avons voulu associer le documentaire et la sociologie, une approche artistique et une autre plus scientifique. Le projet est né comme cela. Le film n'est pas destiné aux festivals, il a été créé en respectant ces codes. On est entre le documentaire de sensibilisation et le court-métrage. Il est la plupart du temps utilisé dans le cadre de la sensibilisation en entreprise, dans des projections débats avec des associations LGBT ou dans des universités, comme à Bordeaux durant le Mois de l'inclusivité.

Le rapport au travail et à l'image sociale revient beaucoup dans le film.

Comment définir ce terme, Safeplace ?

V.R. : C'est un terme qui est souvent revenu dans le discours de plusieurs protagonistes du documentaire. Cela évoque un endroit où on se sent en sécurité, où on se sent bien et, en lien avec le thème du film, où on peut vivre pleinement son identité sexuelle et son identité de genre. La safeplace est un endroit sûr où je peux être qui je suis. Cela peut être un bar, un groupe d'amis, la famille, une entreprise, un ami... Chacun le définit

Qui sont les protagonistes du film ?

V.R. : Ce sont des personnes queer dont l'identité de genre n'est pas fixée totalement. Elle peut être à la fois masculine et féminine, mais aussi passer par le fait de vouloir se faire genrer au masculin ou au féminin. Il n'y a que Céleste, la personnage principale du documentaire, qui est dans la transidentité. Les autres ne sont pas forcément dans cette volonté de transitionner.

V.R. : Ce sont des jeunes qui peuvent être dans l'insertion professionnelle, ou d'autres qui sont déjà implantés parce qu'ils sont dans une safeplace professionnelle comme par exemple Diego qui travaille dans une boîte de production de films ne traitant que des sujets liés au LGBTQIA+. Les autres sont plus en question, avec des stratégies de développement et d'identité. C'est le fait de dire ou pas. Il s'agit de ne pas avoir à faire son coming out constamment au travail. Le cadre professionnel peut vite

aboutir à une situation où on est cerné à travers une identité. En sociologie, on appelle cela des carrières d'identité sexuelle au travail avec des stratégies de contournement et d'adaptation, ou pas. On joue avec les règles et nos capacités d'action. Ce sont des calculs incessants. C'est par exemple ne pas donner directement mon identité de genre dans mon CV, mentir sur l'identité sexuelle comme d'autres mentent sur leur âge. Ces jeunes cherchent aussi un CDI : il vaut mieux contourner tant qu'on ne l'a pas.

Est-ce un film militant ?

V.R. : C'est un documentaire sociologique. On est dans le discours des gens mais sans aborder le côté sentimentaliste. On observe et on constate ce qui se passe sans entrer dans l'histoire individuelle. C'est notre rôle de sociologues : le constat et l'évaluation. On a par contre un côté militant quand on projette le film, au moment du débat. On se rend compte que les personnes qui viennent le visionner sont la plupart du temps des militants ou des personnes liées au militantisme. On nous

dit souvent que les seules personnes qui participent à des formations sur ces thèmes sont des gens de la communauté LGBT ou des militants. Pour certains, l'identité sexuelle au travail n'est pas un sujet : une fois que je passe la porte de chez moi, c'est chez moi. Malgré tout, d'autres personnes présentes dans ces formations le sont parce qu'ils ont dans leur équipe ou dans la famille quelqu'un dans cette situation qui leur a fait réfléchir à des questions auxquelles ils ne pensaient pas auparavant.



La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS)
de l'université de Bordeaux

Avec Milia Molinié, chargée de projets responsabilité sociétale

Mois de l'inclusivité : Rendez-vous en 2025 !

Par Yamina Meziani

Sociologue, maîtresse de conférences,
Chargée de mission « Parité, égalité,
diversité » à l'université de Bordeaux
Organisatrice du Mois de l'inclusivité.

Ce Mois de l'Inclusivité a été une expérience profondément émouvante et inspirante qui s'est ouverte avec une soirée de lancement unificatrice, où toute la communauté s'est réellement mobilisée avec de belles performances de Pitch de chercheurs ! Je ne peux que vous remercier pour votre participation et votre énergie.

J'ai été témoin durant les événements de la puissance des dialogues et de la diversité qui caractérisent notre communauté universitaire. La conférence sur les violences intra-couples a été un moment particulièrement poignant. Nous avons pu apprendre sur les auteurs de violence, mais aussi connaître l'existence de formations pour mieux accompagner les victimes. Lors de la conférence sur les situations de handicap, des étudiantes et des étudiants ont brisé le silence en ouvrant la voie à la compréhension des dynamiques quotidiennes auxquelles elles/ils doivent faire face. Durant les tables rondes sur les discriminations raciales, j'ai ressenti une atmosphère chargée d'émotion et de détermination pour encourager de nouvelles perspectives de recherche scientifique.

En tant que Chargée de mission, ces moments ont profondément marqué ma vision de l'engagement pour l'inclusivité. Voir notre université se mobiliser de manière aussi passionnée pour créer un environnement où chacun se sent non seulement accepté, mais aussi célébré pour sa diversité, m'a remplie de fierté et d'espoir pour l'avenir.

En 2025, cet élan se poursuivra ! Nous espérons un Mois de l'Inclusivité encore plus vibrant, où chaque étudiant et chaque membre du personnel se sentira pleinement intégré et soutenu dans sa diversité. C'est en continuant à nourrir ces moments de lien et de compréhension mutuelle que nous pourrons vraiment faire progresser la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles à l'Université de Bordeaux et au-delà. ♦

L'engagement de l'université de Bordeaux

- › Schéma Directeurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020)
- › Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021)
- › Plan pour l'égalité des genres – Gender Equality Plan (2022)
- › Schéma directeur des transitions sociétales et environnementales (à venir fin 2024)
- › Schéma directeur Handicap (à venir en 2024)
- › Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité (à venir en 2025)

