

**« AGIR VERS
L'INCLUSIVITÉ »
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS ET
JUSTICE RÉPARATRICE
RECHERCHE-ACTION POUR
INGÉNIEURS SANS FRONTIÈRES**

**APPEL À PROJET FDVA
SYNTHÈSE DU RAPPORT FINAL – SEPTEMBRE 2026**



**L'OBSERVATOIRE
DES FORMATIONS
CITOYENNES**

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

L'Observatoire des Formations Citoyennes (OFC)

L'Observatoire des Formations Citoyennes (OFC) est une association réunissant ingénieur·es, élèves ingénieur·es, enseignant·es-chercheur·es et doctorant·es en sciences sociales pour la production et l'accompagnement d'études participatives au sein des écoles d'ingénieur·es, autour des enjeux sociaux et écologiques. Les travaux de l'OFC consistent en des études participatives, visant à impliquer les publics concernés dans la conduite des enquêtes et la production des recommandations qui en découlent.

Ingénieurs Sans Frontières (ISF)

Ingénieurs Sans Frontières (ISF) occupe une place singulière dans le paysage associatif des écoles d'ingénieurs en France. Forte d'un historique ancien et d'un réseau structuré au sein de multiples campus sur l'ensemble du territoire français, la fédération se définit par une identité explicitement engagée autour des enjeux de solidarité internationale, de justice sociale, de responsabilité sociale et environnementale des ingénieur·es, et de critique des modèles de développement dominants. ISF revendique des valeurs de transformation sociale, d'esprit critique et de cohérence entre pratiques professionnelles, engagement citoyen et éthique¹. ISF est une fédération, et est ainsi composé d'une coordination nationale, disposant de son propre bureau et de deux salariées, ainsi que de dix-neuf groupes locaux, associations autonomes rattachées à des campus sur l'ensemble du territoire.

Cette organisation fédérative implique une grande diversité de contextes locaux, de publics et de pratiques associatives, constituant à la fois une richesse et un enjeu méthodologique pour la conduite d'une enquête à l'échelle du réseau. Cette position particulière confère à l'association un rôle structurant dans la socialisation militante de nombreux étudiant·es ingénieur·es, tout en la plaçant face à des exigences élevées en matière de cohérence interne. Les valeurs portées publiquement par ISF impliquent en effet une vigilance accrue quant aux rapports sociaux qui s'y déploient, notamment en matière de VSS et de discriminations.

¹ Site internet d'Ingénieurs Sans Frontières, consulté le 19 février 2026, <https://www.isf-france.org/>

L'enquête « Agir vers l'inclusivité »

Pour « Agir vers l'inclusivité » (AVI), ISF a bénéficié d'un financement de la part du FDVA (Fond de Développement de la Vie Associative) dans le cadre d'un appel à projet visant à soutenir des **démarches d'expérimentation et d'étude au sein du tissu associatif français**. Les outils et protocoles issus d'AVI ont ainsi vocation à pouvoir être partagés auprès de l'ensemble du secteur associatif national.

Dans ce cadre, ISF a mandaté l'OFC pour mener une enquête de terrain visant à **produire un état des lieux objectivé des situations de VSS et de discriminations au sein de la fédération**. L'enquête s'est déroulée en deux temps : une première phase quantitative, avec la diffusion de deux questionnaires durant l'année 2025, et une seconde phase qualitative, avec la réalisation de dix entretiens avec des bénévoles d'ISF, et la rencontre de deux associations spécialisées. En complément, une consultation des documents produits par ISF sur la prévention et le traitement des VSS a été effectuée.

Cette enquête s'inscrit dans une démarche de **recherche-action et d'expérimentation**, dans le but à la fois de produire de nouvelles connaissances sur les phénomènes de perpétuation des discriminations dans le milieu associatif étudiant ingénieur, et de contribuer à l'élaboration de nouveaux protocoles permettant de prendre en charge les VSS dans ces milieux et dans l'ensemble du milieu associatif.

Repenser les protocoles internes d'ISF

Sur la base des analyses produites par l'enquête, ISF a vocation à **faire évoluer ses outils, ses protocoles et ses actions** de prévention et de traitement des situations de discriminations. Au-delà d'une attention portée à la cohérence des valeurs de la fédération, il s'agit également d'être attentif à son fonctionnement, en articulant échelle nationale et locale.

Par « **discrimination** », nous entendons ici le fait de traiter un ou plusieurs individus de façon défavorable, en fonction de caractères illégitimes au regard de normes légales ou sociales (genre, origine, religion, handicap, orientation sexuelle...)². Le **contexte d'implantation d'ISF au sein de campus d'écoles d'ingénieur-es** pose de nombreux enjeux en la matière, dans la mesure où ces milieux sont les archétypes de l'excellence scolaire et académique, où les individus qui y accèdent sont détenteurs de multiples **privilèges**³. Nous abordons également les VSS (Violences Sexistes et

2 Fassin Didier. L'intervention française de la discrimination. In: Revue française de science politique, 52^e année, n°4, 2002. pp. 403-423.

3 Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1964). Les Héritiers : les étudiants et la culture. Paris : Éditions de Minuit.

Sexuelles), expression regroupant propos, contacts, et comportements à caractères sexuel ou sexiste imposés à une personne sans son consentement. Aussi, il s'agit dans une **perspective intersectionnelle**⁴ de prendre également en compte les éventuels croisements entre différentes formes de domination que peuvent rencontrer les individus, dans un environnement aussi uniforme que les écoles d'ingénieurs.

4 Crenshaw, Kimberlé (1991). "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". Stanford Law Review, vol. 43, n° 6, p. 1241-1299.

L'ESSENTIEL

Lorsqu'une discrimination survient dans un cadre associatif, elle ne concerne pas uniquement le binôme victime-agresseur, mais implique l'ensemble du collectif. Aucune organisation n'est à l'abri d'agressions liées à des discriminations, il s'agit donc de cultiver une posture de prévention, avec une vigilance continue, et la formation de ses membres. Lorsqu'une agression est signalée, elle doit servir à révéler ce qui a pu dysfonctionner à l'échelle du collectif dans son ensemble, afin d'éviter que cela ne se reproduise. Si le secteur associatif, en particulier dans un contexte étudiant ingénieur, peut être particulièrement propice à ce genre d'agressions, il peut aussi constituer un lieu sécurisé, de formation et d'éducation populaire sur ces enjeux, ainsi que d'expérimentation privilégié, pour à la fois protéger les victimes et éviter la récurrence des agresseurs.

Cette enquête est née du besoin d'Ingénieurs Sans Frontière d'étendre ses protocoles déjà existants autour des violences sexistes et sexuelles à l'ensemble des discriminations. Ce projet, financé par le FDVA, consiste dans la réalisation d'un état des lieux sur la façon dont sont prises en charge les discriminations au sein de la fédération ISF, et plus largement d'en tirer des protocoles et des outils pratiques pour l'ensemble du secteur associatif. Les méthodes d'enquêtes employées ont été la diffusion de deux questionnaires durant l'année 2025, l'observation d'un atelier avec les bénévoles de la fédération, et la réalisation de dix entretiens individuels.

1. Le milieu associatif étudiant : lieu de reproduction, et lieu de lutte contre les discriminations

Les écoles d'ingénieur·es se caractérisent par une **forte homogénéité des profils des étudiant·es**, plutôt masculins, blancs, hétérosexuels, issus d'un milieu aisé, rarement porteurs de handicap. Sur les campus, le milieu associatif étudiant festif est particulièrement identifié dans la littérature scientifique comme cadre propice à la consommation d'alcool, à divers rites d'intégration violents, et aux VSS. L'enquête au sein de la fédération ISF constitue un **exemple encore peu étudié sur le milieu associatif étudiant non-festif**, portant un engagement social sur les campus des écoles d'ingénieurs, avec des membres sensibles aux questions de genre et d'égalité.

Les membres d'ISF apparaissent dans leur ensemble conscients des différentes formes de discriminations qu'il peut y avoir dans les écoles d'ingénieurs. Ils sont en particuliers **sensibilisés aux inégalités de genre et aux VSS**, à la fois sur leur campus qu'au sein de la fédération. Cela reflète les effets de nombreuses campagnes de prévention et de formation sur le genre, dans les écoles et dans ISF. Aussi, par rapport à ce qu'ils peuvent connaître par ailleurs, la fédération apparaît selon ses membres comme **un lieu « préservé »** de ces dynamiques. Le travail effectué ces dernières années par le groupe interne « Femin'ISF » ressort dans les entretiens, où les questions de genre apparaissent de mieux en mieux identifiées au fil des parcours militants des bénévoles. L'appartenance à ISF représente pour ses bénévoles une source de fierté et leur permet de se distinguer du reste du milieu ingénieur en école. La vision de la responsabilité sociale de l'ingénieur·e défendue à ISF, fondée sur la solidarité internationale, est porteuse d'engagements forts sur l'interculturalité, dont découle une sensibilité sur les discriminations de tous types.

Mais des angles morts demeurent. Les profils des membres reproduisent mécaniquement la **faible diversité dans les profils** des étudiants ingénieurs, avec peu de personnes racisées ou porteuses de handicap. Être sensible à ces causes ne signifie pas **être formé aux mécanismes de domination** précis qui se jouent derrière chaque type de discrimination. Cela impacte notamment la capacité de chacun·e de les repérer, faute de connaissances sur le sujet.

2. ISF sur les campus : zones de responsabilité et surcharge bénévole

Dans un milieu associatif de plus en plus contraint sur ses moyens financiers et humains, comment parvenir à mettre en place des plans de lutte efficaces contre les discriminations, en leur offrant un traitement de premier plan, sans céder à la tentation d'en faire de simples contraintes réglementaires ?

L'enjeu de la « surcharge » bénévole est revenu tout au long de l'enquête comme point de blocage principal. Les profils des militant·es d'ISF comportent souvent des pratiques d'engagements multiples, s'ajoutant au reste de leur vie étudiante et des enseignements. Par ailleurs, ISF, comme de nombreuses structures associatives, connaît une baisse significative de son nombre d'adhérents. Avec une moindre force bénévole disponible, porter un sujet supplémentaire tel que celui des discriminations peut apparaître d'un point de vue stratégique comme un enjeu secondaire par rapport à la nécessité de maintenir les autres missions de l'association. Pour autant, ces enjeux sont centraux, ils participent activement à une vie associative saine et ne peuvent être laissés de côté.

La structuration d'ISF en tant que fédération engendre des questionnements sur les modalités d'harmonisation possible des protocoles de lutte contre les discriminations. Implantés sur des territoires et des campus différents, les groupes locaux d'ISF ont une autonomie revendiquée vis-à-vis de la coordination nationale. Cela se reflète dans le fait que les différents groupes ont des rapports contrastés au traitement des discriminations, et ne disposent pas de la même énergie motrice pour les porter activement. Ces disparités se retrouvent également au sein de la coordination nationale de la fédération sur la façon dont les discriminations peuvent être traitées en interne, et révèle un besoin d'harmonisation des pratiques. Il s'agit donc d'envisager des protocoles simples, clefs en main pour les groupes locaux, et offrant une marge d'adaptation possible en fonction de ce qui existe déjà sur leurs campus. Aussi, s'inspirer des groupes locaux très engagés sur le sujet peut servir de guide de « bonnes pratiques ».

Le groupe de travail Femin'ISF a une fonction bien identifiée par les bénévoles. Étendre son rôle à la prise en charge de l'ensemble des discriminations risque de créer une hiérarchie avec le sujet des VSS, qui continuera d'apparaître comme central. Un traitement différencié, avec la refonte de l'identité du groupe de travail par exemple, pourrait permettre de répartir la charge bénévole et de rendre visible les autres formes de discriminations.

3. Comment faire justice ? De la prise en charge des victimes à la transformation collective

La problématique initiale de l'enquête invitait à explorer les principes de la justice restaurative, pour intégrer dans les protocoles de traitement des discriminations la question de la prise en charge de l'agresseur, en plus de la victime. Cela répond à la préoccupation d'éviter les risques de récurrence, et d'améliorer l'accompagnement de la victime en répondant autant que possibles à ses demandes et besoins. Seulement, une exploration théorique et historique du concept de justice restaurative a permis d'en clarifier les limites, et en particulier le fait qu'elle est indissociable d'une condamnation pénale. Aussi, son application dans un contexte associatif ne peut être envisagée telle quelle, et une adaptation s'avère nécessaire.

L'enquête au sein de la fédération a révélé une sensibilité de principe des bénévoles à une approche prenant en charge les agresseurs. Cela est lié au contexte spécifique du milieu étudiant : la prise en charge de l'agresseur apparaît nécessaire dans la mesure où la victime peut être amenée à le recroiser régulièrement en dehors du cadre d'ISF, sur le campus de l'école.

Les perspectives offertes par la justice transformatrice, importée en France par Elsa Deck Marsault, permet de considérer l'agression quand elle a lieu comme l'occasion d'un apprentissage collectif : qu'est-ce qui dans le fonctionnement de l'organisation a amené l'agresseur à se sentir légitime d'agir ? Quels mécanismes sont en jeu ? Comment éviter que cela se reproduise ?

La justice transformatrice propose, en cas de VSS ou de discrimination dans un collectif, de responsabiliser l'auteur des faits (reconnaissance, réparation, changement de comportement) plutôt que de se limiter à son exclusion, tout en laissant à la victime le choix du processus et de la voie pénale en parallèle. Elle implique un cercle de responsabilité élargi aux témoins et au fonctionnement collectif, des référent·es formé·es, et un suivi dans la durée plutôt qu'une sanction ponctuelle. Cette approche n'est efficace que si l'auteur reconnaît les faits et suppose une charge bénévole soutenable, ce qui la rend adaptée à des structures avec peu de signalements plutôt qu'à des cas fréquents.

Principales recommandations

- Clarifier, auprès des bénévoles, le rôle du protocole interne contre les discriminations au sein d'ISF et ce qui le distingue des dispositifs déjà existants dans leurs écoles ; Avoir une cellule explicitement dédiée à l'ensemble des discriminations
- Miser sur la formation et la sensibilisation en amont ; Envisager des outils complémentaires, avec un suivi statistique via un questionnaire annuel.
- Clarifier le rôle de Femin'ISF dans ce protocole étendu.
- Penser une adaptation au cas par cas pour les groupes locaux, avec une mise à jour annuelle à chaque changement de bureau.
- S'inspirer des bonnes pratiques déjà en place dans les groupes locaux et les partager plus largement.

En cas de recours à la justice transformatrice :

- Adopter une posture d'écoute envers la victime et ne pas imposer la justice transformatrice si cette dernière ne le souhaite pas.
- Avoir des bénévoles formé·es à la médiation et l'écoute, sans que cela ne vienne remplacer des professionnel·les.
- Vérifier si l'agresseur reconnaît les faits et sa responsabilité.
- Identifier un cercle de responsabilité élargi.
- Etablir aux côtés de la victime un plan d'action concret pour l'agresseur, avec reconnaissance à l'échelle collective.
- Faire un suivi dans la durée avec des retours collectifs.

Principales références bibliographiques

- Albenga, V. et Dagorn, J. (2019). Après #MeToo : Réappropriation de la sororité et résistances pratiques d'étudiantes françaises. *Mouvements*, 99(3), 75-84. <https://doi.org/10.3917/mouv.099.0075>
- Bègue-Shankland L., Violences sexuelles dans l'enseignement supérieur en France : un focus sur l'alcool et le cannabis, Université Grenoble Alpes, CNRS, 2024
- Briquet, C. (2019). De la banalisation des violences de genre en école d'ingénieur·e·s. *Cahiers du Genre*, 66, 109-128. <https://doi.org/10.3917/cdge.066.0109>
- Cottin-Marx Simon, Balazard Hélène, *Burn-out militant, comment militer sans se cramer*, Payot, 2025.
- Coutolleau V., Le Gallic-Ach C., Périvier H., Mesurer les violences sexistes et sexuelles en milieu étudiant : Défis méthodologiques et incertitudes juridiques. 2025. <https://sciencespo.hal.science/hal-05008863v1>
- Deck Marsault Elsa, *Faire justice*, La fabrique Eds, 2025.
- Dejours, R. (2017). Alcoolisations massives et débordements collectifs dans les grandes écoles : de la contestation à la soumission. *Topique*, 141(4), 117-130. <https://doi.org/10.3917/top.141.0117>.
- Didier, C. Les femmes ne sont pas (tout à fait) des ingénieurs comme les autres. *AI-Contact*, 2025, 42, pp.4-6.
- Goutagny, E. (2025). Travail graphique, travail militant et travail des données au sein de l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. *Quaderni*, 115(2), 103-118. <https://doi.org/10.3917/quad.115.0103>
- Lebugle A., Dupuis J., et l'équipe de l'enquête Virage, 2018, *Les violences subies dans le cadre des études universitaires*, Paris, INED, Document de travail, 245.
- Richardot, S., Laglenne, L. et Guérin, D. (2025). Violences sexistes et sexuelles en contexte universitaire : victimes, conséquences et (non-)recours aux dispositifs institutionnels d'accompagnement. *Revue française des affaires sociales*, 252(2), 217-243.
- Sénéchal, T. (2008). Dédommagement, réparation, restitution : instruments de « vérité » ? *Topique*, 102(1), 23-39. <https://doi.org/10.3917/top.102.0023>
- Serra C., *La Doctrine du consentement*, La Fabrique, 2025.
- CGE. (2025). 4e édition du Baromètre sur les stéréotypes de genre des étudiant·es des grandes écoles. https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2025/10/AFMD-CGE-CSB_Stereotypes-competences-et-aspirations-professionnelles_2025_version-cge.pdf
- Cartographie des initiatives pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement sup et de recherche [https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/explorer/?q=lutte contre les violences sexistes et sexuelles&sort=modified](https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/explorer/?q=lutte+contre+les+violences+sexistes+et+sexuelles&sort=modified)
- L'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur), Baromètre des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur. <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-detaille-Barometre-2023-des-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-lEnseignement-superieur.pdf>