

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

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



**L'OBSERVATOIRE
DES FORMATIONS
CITOYENNES**

P.1 L'ESSENTIEL

P.6 CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

**P.10 PARTIE 1 – LE MILIEU ASSOCIATIF
ÉTUDIANT**

**P.20 PARTIE 2 – LES ENJEUX
ORGANISATIONNELS D'ISF**

**P.27 Recommandations sur la forme du
protocole**

**P.31 PARTIE 3 – LA JUSTICE
TRANSFORMATRICE**

**P.42 Recommandations sur la prise en
charge des victimes et des agresseurs**

P.44 CONCLUSION

P.45 BIBLIOGRAPHIE

P.49 MÉTHODES D'ENQUÊTES

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 de s 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, qui invite également à remettre en question l'approche pénale classique, 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.

Résumé des recommandations

L'ensemble de ces recommandations sont développées et explicitées dans le contenu du rapport (voir p.29 et p.44).

- 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.

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/>

Comment ISF et l'OFC travaillent ensemble ?

ISF et l'OFC nourrissent des liens étroits, tant par l'histoire respective des deux structures, que sur le plan partenarial et leurs valeurs communes. Cette proximité doit être prise en compte dans l'interprétation des résultats de l'enquête, puisqu'elle est susceptible d'avoir influencé à la fois les conditions de production des données, d'orienter les discours recueillis et d'introduire des biais dans les analyses produites. Cette relation entre les deux organisations a également été une condition de possibilité de l'étude elle-même, notamment en termes d'accès au terrain et de l'acceptabilité sociale du dispositif d'enquête mis en place.

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**. Cette mission comprend la mise en œuvre d'une méthodologie articulant des outils quantitatifs et qualitatifs, d'une revue bibliographique permettant de situer les résultats dans un cadre théorique et empirique plus large, ainsi qu'une analyse critique des dispositifs et outils déjà existants au sein d'ISF en matière de prévention et de prise en charge des VSS. L'ensemble des méthodes d'enquête déployées sont détaillées dans les annexes du rapport.

Cette enquête a été effectuée dans une perspective de recherche-action, 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 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.

Sur le plan méthodologique, 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 est venue compléter l'enquête. *L'ensemble de ces méthodes d'enquêtes sont détaillées en annexe du rapport p.51, ainsi que dans le rapport intermédiaire rendu en mars 2026.*

La première phase de l'enquête s'est inscrite dans la continuité directe du travail réalisé en 2021 au sein d'ISF, au cours duquel un **premier état des lieux des violences sexistes et sexuelles** (VSS) avait été mené. L'objectif est de prolonger cette démarche tout en l'élargissant de manière significative, en intégrant une réflexion plus globale sur les discriminations et les comportements racistes, classistes, validistes, homophobes, transphobes, ou encore fondées sur la religion réelle ou supposée, susceptibles de se manifester au sein des associations locales et thématiques de la fédération. L'enjeu est double : **mieux documenter les expériences vécues par les membres** de l'association et **interroger l'adéquation des dispositifs existants** face à la diversité des situations

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.

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.

rencontrées.

Dans cette perspective, l'**intégration d'une démarche de justice restauratrice / réparatrice** constitue un axe de réflexion majeur. Issue notamment des travaux en criminologie et en sociologie de la justice⁵, la justice restauratrice vise à dépasser une approche strictement punitive ou procédurale pour se centrer sur la reconnaissance des torts, la réparation des préjudices, la responsabilisation des auteurs et la restauration des relations sociales lorsque cela est possible et souhaité par les personnes concernées. Appliquée au milieu associatif étudiant, une telle approche pourrait offrir des **outils complémentaires** pour traiter les situations de discriminations de manière plus inclusive, pédagogique et cohérente avec les valeurs portées par l'association, tout en respectant les impératifs de sécurité et de protection des victimes. De nombreux flous conceptuels demeurent quant à l'application concrète de cette démarche⁶, et l'un des enjeux de cette enquête est de parvenir à en **clarifier les applications possibles en contexte organisationnel**.

Cette étude vise ainsi à **interroger les pratiques existantes**, à **identifier les attentes et les besoins** des membres d'ISF, et à explorer les conditions de possibilité d'une gestion des VSS et des discriminations articulant **prévention, reconnaissance et justice restauratrice** dans un cadre associatif étudiant engagé sur les problématiques sociales. Une attention particulière est portée aux initiatives, aux outils et aux propositions émanant des groupes locaux eux-mêmes, afin de documenter les réponses déjà expérimentées sur le terrain et d'identifier les leviers d'action existants ou potentiels. Afin de garantir des conditions de mise en place de pratiques unifiées à l'échelle de la fédération, l'enjeu est de concilier la **diversité des contextes locaux** avec la nécessité de référentiels communs, offrant un socle partagé en matière de prévention, de signalement et d'accompagnement des personnes concernées.

Cette phase de travail intègre également une **prise en compte des spécificités du milieu étudiant ingénieur**, dont sont issus l'ensemble des bénévoles d'ISF. Les normes professionnelles, les modes de socialisation propres à ce milieu, ainsi que les mécanismes de reproduction sociale qui le traversent constituent des éléments d'analyse essentiels pour comprendre à la fois l'émergence de certaines situations de discrimination et les modalités de leur prise en charge.

5 Lecomte, J. (2014). Les multiples effets de la justice restauratrice. *Journal du droit des jeunes*, 334(4), 17-23. <https://doi.org/10.3917/jdj.334.0017>.

6 Van de Kerchove, M. (2015). La justice restauratrice au cœur du conflit des paradigmes de la peine. *Histoire de la justice*, 25(1), 123-133. <https://doi.org/10.3917/rhj.025.0123>

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

Pour comprendre comment les bénévoles d'ISF se représentent la fédération et la façon dont des phénomènes de discriminations peuvent y prendre forme, une interrogation sur la façon dont ces dynamiques se manifestent plus largement dans les écoles d'ingénieur·es est nécessaire. Les écoles d'ingénieur·es sont particulièrement étudiées ces dernières années comme lieux porteurs de nombreuses dynamiques de domination : inégalités de genre, racisme, validisme, classisme... En particulier, le milieu associatif étudiant semble cristalliser ces différentes formes de discriminations. Que nous apprend la littérature scientifique sur ces phénomènes de domination ? En quoi cela se reflète, ou non, dans le vécu des bénévoles d'ISF ? Est-ce que la fédération reproduit ces phénomènes, ou est-ce qu'elle s'en distingue ?

Les écoles d'ingénieur·es : des contextes propices aux discriminations, en particulier dans le milieu associatif festif

Pour mieux comprendre la perception qu'ont les bénévoles d'ISF de la fédération, il convient d'abord de regarder le contexte plus large dans lequel iels évoluent au sein de leur campus. Aussi, en tant qu'associations étudiantes, les groupes locaux d'ISF comportent également des dynamiques spécifiques, dont les mécanismes discriminatoires sont interrogés par la littérature scientifique.

En effet, les phénomènes de discriminations et de violences sexistes et sexuelles

au sein des milieux associatifs festifs dans l'enseignement supérieur sont largement documentés dans la littérature académique et les enquêtes institutionnelles. L'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'enseignement supérieur établit dans son rapport de 2023 que 70% des élèves ingénieur·es déclarent avoir été victimes ou témoins d'actes relevant de VSS. L'Observatoire identifie une « zone rouge » autour de la période de rentrée, notamment les week-ends d'intégration, où les étudiant·es sont particulièrement susceptibles de subir des VSS⁷.

Parmi l'ensemble des établissements, les écoles d'ingénieur·es constituent un lieu où ces violences se révèlent particulièrement présentes. Dans son article de référence en la matière, publié en 2019 dans *Cahiers du Genre*, la sociologue Coline Briquet expose son enquête menée auprès d'élèves-ingénieur·es, et montre une corrélation entre le taux de féminisation d'un établissement et l'exposition aux violences. Les élèves scolarisé·es dans des écoles comptant moins de 10% de filles apparaissent particulièrement vulnérables et plus susceptibles d'abandonner leur formation que dans les écoles plus mixtes. Coline Briquet met également en évidence les mécanismes de déni et d'euphémisation par lesquelles les étudiantes minimisent ces violences.

Plus largement, la forte homogénéité des profils dans les écoles d'ingénieur·es est un phénomène bien identifié, en particulier au sein des plus grandes écoles⁸, dénotant une faible ouverture sociale et un manque de diversité ethnique⁹.

Cette homogénéité des profils s'articule à une histoire particulière des écoles d'ingénieur·es en France, retracée notamment par l'historien André Grelon. Issues dès le XVIIIe siècle pour les plus anciennes des besoins de l'Etat en matière de génie militaire et de maîtrise de ressources stratégiques, elles conservent pour beaucoup d'entre elles des valeurs issues du monde militaire, telles que la hiérarchie, la discipline et la valorisation des rites d'initiation. Une

7 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>

8 Beaud, S. et Convert, B. (2010). « 30 % de boursiers » en grande école... et après ? Actes de la recherche en sciences sociales, 183(3), 4-13. <https://doi.org/10.3917/arss.183.0004>

9 Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aime, Yannick l'Horty. Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances Mars 2025. TEPP – Théorie et Evaluation des Politiques Publiques - FR CNRS 2042. 2025.

<https://shs.hal.science/halshs-05533167>

culture de l'entre soi peut être amenée à être sagement entretenue, telle que ce que l'on peut retrouver par exemple dans « l'usinage » des « gadzarts » à l'école des Arts et Métiers, où la socialisation entre pairs joue un rôle déterminant de transmission, autant que les savoirs formels qui sont enseignés.

Cette culture de l'entre soi constitue un terreau propice à des rites d'intégration, dont la violence a été amplement documentée¹⁰. La consommation d'alcool et de cannabis sont identifiés comme des facteurs de risques par l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'enseignement supérieur, s'inscrivant dans une vie festive qui repose sur la surenchère de consommation et de mise en scène dégradante des corps.

Pour pallier à ces dérives du milieu associatif festif, les politiques dédiées à la prévention des VSS sont mises en place au sein des écoles d'ingénieur·es. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à chaque établissement public de se doter d'un dispositif de signalement des violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes. Cette obligation a été renforcée par le plan national de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche 2021-2025, doté de 21 mesures et de 7 millions d'euros, qui a accéléré la création de cellules d'écoute. Celles-ci concernaient une cinquantaine d'écoles sur 204 en 2024.

Hypothèse de départ : ISF, un espace se distinguant des autres associations étudiantes et du milieu festif

Cette grille de lecture du milieu associatif étudiant dans les écoles d'ingénieur·es nous permet de comprendre le cadre dans lequel évoluent les bénévoles d'ISF au sein de leur campus, et nous permet d'avoir un point de comparaison pour établir les spécificités de la fédération. ISF s'inscrit dans des causes engagées sur les enjeux sociaux et écologiques, parmi lesquels le genre et la lutte contre les discriminations dans leur ensemble. Par l'objet même d'ISF, les valeurs de solidarité et de tolérance introduisent un biais de sélection dans les profils de ses adhérent·es, et la plupart des membres de la fédération ont à cœur de se distinguer du reste du milieu ingénieur et des phénomènes de discrimination qui peuvent s'y dérouler décrits ci-dessus. Si la plupart intègrent initialement ISF par intérêt pour la solidarité internationale, l'attachement à l'éducation populaire et

10 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>.

les nombreux événements et formations proposés par la fédération permettent une sensibilisation progressive de ses membres à de nombreux enjeux sociaux.

Dans cette perspective, ISF constitue en tant qu'association engagée, non-festive, un lieu de lutte contre les discriminations, au contraire du milieu festif qui tend à être, aujourd'hui, un lieu de reproduction de ces discriminations.

Cet enjeu de lutte contre les discriminations au sein de la fédération est également un élément de distinction par rapport à d'autres structures associatives sur les campus, pouvant attirer de nouveaux adhérent·es.

Pour autant, comme tout collectif, des dynamiques de pouvoir et de domination peuvent s'y dérouler. Il s'agit de pouvoir préciser leur degré et la façon dont elles peuvent se manifester, afin de considérer des protocoles de prévention et de prise en charge adaptés à ce que les bénévoles expérimentent.

Afin de vérifier cette hypothèse, plusieurs questions de recherche sont venues guider l'enquête de terrain : les bénévoles sont-ils victimes ou témoins de discriminations au sein de leur école ? Au sein d'ISF ? Si oui, de quels types ? La fédération se situe-t-elle en continuité ou au contraire en rupture avec ce qu'ils peuvent expérimenter par ailleurs au sein de leur campus ?

Une perception critique des écoles d'ingénieur·es chez les bénévoles d'ISF

Dans le second questionnaire qui a été diffusé auprès des bénévoles durant l'année 2025, auquel 42 personnes ont répondu, sur la base d'une définition proposée décrivant les discriminations comme « *Toute distinction, exclusion ou restriction alimentée par des stéréotypes et des préjugés conscients ou non, qui disqualifie ou stigmatise des individus en raison de : race, couleur, sexe, expression genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, conviction politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition Sociale, handicap* », près de trois répondant·es sur quatre ont déclaré penser que des discriminations sont présentes dans leur école d'ingénieur.

Ce sentiment se retrouve dans plusieurs des entretiens individuels menés avec des bénévoles d'ISF à propos de la façon dont ils perçoivent l'ambiance qui peut parfois régner au sein de leur école. Une bénévole d'un groupe local explique : « J'ai déjà eu des groupes de mecs dans ma classe avec des discours masculinistes, ça met pas un climat chouette quoi, pas un profond respect pour les femmes ». En particulier, étaient désignés les espaces de la vie étudiante

festive, tels que les BDE, où une autre bénévole de groupe local raconte : « Moi je suis pas trop dans les délires de la vie étudiante en école d'ingé, c'est quand je fais du covoit' pour aller à l'école que les gens en parlent, ça me choque. [...] Il y a des propos déplacés, pas forcément envers les femmes, mais envers une personne homosexuelle. Envers les femmes, des gestes, le mec qui essaye de l'enlacer, alors que la fille ne voulait pas de contact ». Le milieu festif est perçu comme un prétexte utilisé par certain·es élèves pour justifier des comportements à risques. Un autre bénévole de groupe local ajoute ainsi : « La mentalité ingé, je vois surtout d'autres écoles où il y en a plein qui s'en battent les couilles, même dans notre école il y a certains groupes comme ça. Ça va avec l'école, ça amène une notion de je m'en fous et je fais ce que je veux. C'est la fête, il faut que je profite avant de travailler ».

Pour autant, des politiques au sein des écoles ont été mises en place depuis 2019 pour lutter contre ces phénomènes, et sont souvent bien identifiés par les membres de la fédération. Les bénévoles interrogé·es encore en études énoncent ainsi spontanément en entretien tout ce qui est mis en place sur leurs campus. D'autres bénévoles ayant quitté le milieu étudiant depuis plusieurs années font part du sentiment d'une évolution du vécu des adhérent·es récent·es par rapport à ce qu'elleux-mêmes ont pu vivre. L'un d'entre eux, bénévole à la coordination nationale, explique : « en discutant avec d'autres membres récents d'ISF, j'ai l'impression qu'il y a de la prévention un peu systématique dans les écoles, j'ai l'impression que ça a finit par moins devenir un enjeu ».

ISF, un « espace globalement préservé », mais pas entièrement épargné par les discriminations

La façon dont les bénévoles perçoivent les discriminations au sein de leur école contraste avec leur perception de ces enjeux au sein d'ISF. Parmi les répondant·es au questionnaire, deux bénévoles sur trois ne savent pas trancher sur la présence ou non de discriminations au sein de la fédération. Plus d'un quart d'entre elleux (29%) considèrent tout de même que des discriminations sont bien présentes au sein de la fédération. À la question suivante, « As-tu été victime / témoin de ces discriminations ? », quatre personnes ont déclaré avoir été témoins (dont un homme et trois femmes), et trois autres ont déclaré avoir été victimes (deux femmes et une personne non-binaire). S'il apparaît que les femmes sont majoritaires dans ces réponses, ces données sont insuffisantes pour conclure si un segment spécifique des bénévoles est plus exposé que les autres à des discriminations. Au regard de la littérature scientifique sur le sujet, cela

constitue tout de même une hypothèse plausible.

Le questionnaire ne comportait pas de questions pour spécifier le type d'agression dont il s'agissait. Les entretiens individuels ont donc inclus une interrogation des bénévoles sur ce dont ils ont pu être témoin au sein de la fédération. Sur les dix personnes interrogées lors des entretiens individuels, regroupant des profils militants variés, avec de nouveaux arrivants à ISF et d'autres plus expérimentés, un consensus apparaît sur le fait que « nos espaces sont plutôt préservés », formulation revenant presque mot pour mot chez plusieurs interlocuteurs et interlocutrices, avec le sentiment que « l'on se sent protégé à ISF ».

Au cours des entretiens, si ISF leur apparaît épargné par ces phénomènes, c'est en comparaison d'autres espaces plus ouvertement traversés par ces dynamiques, mais cela ne signifie pas que la fédération en est totalement épargnée. Un bénévole de la coordination nationale nous partage son constat : « Les gens qui viennent à ISF sont sensibilisés, mais ça reste très blanc, très hétéro, très valide, très masculin ». Si ISF ne produit pas de données chiffrées sur le genre de ses adhérent·es, nous pouvons néanmoins constater par exemple à l'échelle des groupes locaux, que les instances dirigeantes sont composées à près de deux tiers de femmes (en janvier 2026, les bureaux de l'ensemble des groupes locaux comptent 27 hommes pour 51 femmes). Compter plus systématiquement permettrait de venir confirmer ou infirmer ce sentiment régulièrement ressenti par les bénévoles.

Une bénévole de groupe local vient préciser : « L'identité ingénieur, patriarcale, imprègne quand même ISF. Instinctivement, il y a des hommes qui vont prendre plus de place ». Cette même personne explique : « Ça se ressent dans les discussions, notamment où les hommes prennent plus la parole. Les problèmes d'égo j'ai pas l'impression que ce soient les femmes qui soient concernées, les gens qui veulent défendre à tout prix leur point de vue ».

Aussi, les membres de la coordination nationale interrogés n'ont rapporté qu'un seul cas de signalement qui a eu lieu depuis que la cellule a été mise en place, pour un cas de harcèlement moral, sans dimension particulière liée au genre, et pour lequel la procédure n'est pas allée jusqu'au bout. Cela pourrait soutenir la représentation d'ISF comme d'un espace préservé par ces dynamiques.

Néanmoins, il est à noter que cette rareté des signalements pourrait être interprétée autrement, bien que cela n'ait pas été évoqué lors des entretiens, et un point d'attention peut être ici soulevé : cela pourrait être un indicateur de

difficultés à identifier les situations problématiques, par manque de formation sur le sujet, ou bien encore révéler un manque de confiance dans le dispositif de signalement, ou un manque d'informations sur la marche à suivre et de compréhension de son utilité.

Une homogénéité des profils engendrant des angles morts sur la perception et l'identification des discriminations

D'autres convergences apparaissent dans les entretiens sur les facteurs pouvant expliquer la rareté des phénomènes de discrimination dans la fédération. Tout d'abord, il existe un biais de composition inhérent aux écoles d'ingénieur·es dans leur ensemble. En particulier, malgré des progrès notables en la matière, cela reste inégal en fonction des filières, et il persiste au sein de certaines une faible proportion de femmes. Il ressort des entretiens et des représentations des bénévoles de la fédération qu'une homogénéité générale des profils des élèves ingénieur·es, plutôt blancs, valides et issus de milieux aisés, se retrouverait ensuite en toute logique dans les profils des adhérent·es à ISF. Comme le formule ici un bénévole de groupe local, « Un truc qui est certain, c'est que tout ce qui est racisme ou validisme c'est assez peu pris en compte, les personnes racisées ou qui ont un handicap sont très peu représentées à ISF comme elles sont peu représentées en écoles d'ingénieur·es ».

Cette faible diversité, par ailleurs considérée par les personnes interrogées comme un problème en soi, expliquerait en partie la faible occurrence de dynamiques de discrimination au sein de la fédération, par manque d'opportunité pour qu'elles se produisent, au contraire des dynamiques de genre, plus visibles. Un bénévole de la coordination nationale nous dit : « il y a un gros travail sur les VSS, c'est l'angle le plus évident pour ce groupe, car c'est la discrimination la plus représentée car les profils sont très homogènes ». Il est à noter que la fédération ne produit pas de données sur le genre de ses adhérent·es, ce qui ne permet pas de chiffrer exactement la part des hommes, femmes et personnes non-binaires dans la fédération.

Ce manque de diversité interroge les bénévoles en particulier sur ce que vivent les personnes racisées et celles qui ont un handicap. Ce constat semble traverser l'ensemble de la fédération, depuis l'échelle du groupe local, où une bénévole explique : « On a une seule personne handicapée visible dans ISF, juste sa présence incite à prendre en main le sujet. Tu sens qu'il y a un besoin d'étendre

la démarche PVSS aux discriminations » ; et à la coordination nationale, un bénévole ajoute également : « Ce qui me chagrine toujours un peu c'est l'hétérogénéité au niveau de l'ethnicité, je me demande le vécu des personnes racisées vis-à-vis de ça, est-ce qu'il y a des choses qu'on pourrait améliorer, est-ce qu'il y a des besoins, je me rends compte ne pas être assez renseigné, surtout dans ce contexte spécifique où elles sont peu nombreuses ». La question du racisme néanmoins est considérée par certain·es comme étant tout de même traitée indirectement, par l'objet même d'ISF autour de la coopération internationale. Ainsi, pour un bénévole de la coordination nationale, « C'est abordé indirectement dans les formations à l'interculturalité, sur comment on reproduit pas de schémas de violence quand on parle, comment on se positionne de manière ouverte par rapport aux cultures des autres... ». Cette façon d'aborder la thématique ne permet pas en revanche d'aborder plus explicitement les dynamiques racistes structurelles du contexte français.

Enfin, dans un contexte où les étudiant·es issus de milieux favorisés sont surreprésentés dans les grandes écoles, et alors même que l'augmentation des frais d'inscription fait aujourd'hui l'objet de vifs débats dont ISF se saisit, le classisme n'a été cité qu'une seule fois durant les entretiens. Les activités associatives représentent des coûts qui peuvent rapidement s'ajouter au reste des dépenses de la vie étudiante courante. Si une prise en charge est rendue possible par ISF sur une partie des coûts pour ses événements, cela ne couvre pas nécessairement l'entièreté de ce qu'implique une participation régulière aux activités de la fédération, avec des frais pouvant rapidement s'ajouter sur les repas etc., ce qui peut être excluant.

Garantir l'inclusivité au sein d'ISF : un enjeu qui ne fait pas débat auprès des bénévoles

L'importance de prendre en compte les discriminations dans leur ensemble, au-delà du genre uniquement, semble faire consensus au sein de la fédération. Dans les dernières productions importantes portées par ISF, tel que le Cahier de revendications pour Former l'ingénieur·e citoyen·ne, la première section est entièrement dédiée à la question de l'inclusivité. Une position claire y est exprimée, présentant conjointement les VSS et les discriminations comme des problématiques structurelles majeures, incluant également un refus du tout-punitif, en insistant sur la nécessaire sensibilisation et éducation à ces sujets qui doit se faire en continu.

Ce consensus ressort également dans l'enquête de terrain, à commencer par les

réponses aux questionnaires, où l'ensemble des répondant·es déclaraient nécessaire qu'ISF ait des protocoles dédiés à l'ensemble des discriminations. Durant les entretiens, des réserves ont été exprimées sous l'angle d'un manque d'intérêt personnel, mais la nécessité pour l'ensemble de la fédération de se positionner sur le sujet n'est pas remise en question. Un bénévole de la coordination nationale explique : « C'est pas un sujet sur lequel je mets du temps, c'est pas central dans mon action à ISF. Mise à part favoriser que des gens puissent s'en emparer, ce sont pas les sujets moteurs de mon engagement ».

Aussi, si ce n'est pas la nécessité d'agir qui peut poser des difficultés, les modalités de la mise en action peuvent quant à elle rencontrer des formes de résistance. Notamment, ne pas être concerné·e par une discrimination apparaît comme une limite souvent évoquée pour justifier un manque de mobilisation. Cela était notamment l'un des motifs régulièrement mobilisé pour participer ou non aux entretiens individuels pour cette enquête, requalifié par les bénévoles en sentiment d'illégitimité et d'incompétence, pour justifier ne pas souhaiter s'exprimer sur le sujet. Ces difficultés à se rendre disponible pour échanger sur ces sujets soulève un questionnement sur l'engagement effectif derrière les valeurs affichées.

Distinguer l'adhésion de principe de l'engagement effectif

Le second questionnaire fait apparaître au premier abord un engagement très élevé chez les bénévoles, aussi bien sur les VSS où 88% d'entre eux déclarent être sensibles à la cause, que sur les discriminations, où 83% d'entre eux cette fois-ci se déclarent sensibles à ces enjeux. Seulement, 38% déclarent avoir suivi la formation dédiée d'ISF sur les VSS, qui est répétée d'année en année auprès de l'ensemble de la fédération. Il apparaît ainsi un décalage entre l'importance que ces enjeux ont aux yeux des bénévoles et leur sentiment de compétence et de légitimité nécessaire pour lutter efficacement contre.

Le décalage entre les valeurs et les actions est bien documenté dans la littérature scientifique, par exemple pour expliquer les difficultés à mettre en œuvre des actions en faveur de l'écologie, malgré une préoccupation déclarée de plus en plus importante au sein de l'ensemble de la population. Dans une enquête publiée en 2019 par la chercheuse en psychologie sociale Isabelle Régner sur les jurys de promotion du CNRS¹¹, montre que la croyance sincère en l'égalité, voire

¹¹ Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A. *et al.* Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav* **3**, 1171–1179 (2019). <https://doi.org/10.1038/s41562->

le fait de l'aller jusqu'à la défendre au sein de l'ensemble de l'institution, ne suffit pas à neutraliser les biais implicites lorsqu'il s'agit de prendre des décisions concrètes. En effet, ce sont précisément les jurys qui nient ou minimisent l'existence possible de leurs propres biais qui se montrent le plus souvent discriminants dans les faits, alors que ceux qui admettent cette possibilité parviennent à les neutraliser. L'adhésion déclarée à des valeurs d'égalité n'immunise pas contre la reproduction de discriminations. Il est nécessaire d'avoir une connaissance concrète des mécanismes en jeu, ainsi que d'un espace pour interroger ses propres pratiques. Être sensible à la cause ne suffit pas, il apparaît indispensable pour lutter efficacement contre les discriminations d'outiller à leur reconnaissance. La formation apparaît comme un outil privilégié pour venir réduire ces biais.

Si le milieu étudiant ingénieur est traversé par de multiples phénomènes de domination, bien souvent exacerbés dans le cadre associatif et en particulier dans le milieu festif, ISF semble épargnée par ces tendances. Les bénévoles ont une vision positive de la fédération en la matière, et se sentent en sécurité. Malgré une sensibilité de principe à la lutte contre les discriminations dans leur ensemble, un besoin de formation pour les reconnaître et agir effectivement se fait ressentir. Ce besoin de formation est explicitement déclaré par les bénévoles durant toute l'enquête de terrain. Le manque de formation peut empêcher la prise en charge des discriminations lorsqu'elles surviennent, en les rendant plus difficiles à repérer et en générant plus largement un retrait de la plupart des bénévoles lorsqu'il s'agit de prendre la parole sur le sujet.

Après avoir positionné ISF par rapport au contexte dans lequel ses bénévoles évoluent, il convient à présent de se pencher sur le fonctionnement interne de la fédération, et de voir ce qui, à l'échelle organisationnelle, doit être pris en compte pour penser des protocoles réalistes et adaptés à ce que vivent les bénévoles dans leurs activités associatives.

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

Cette seconde partie du rapport vise à interroger les enjeux organisationnels d'ISF. Il s'agit de se pencher sur la façon dont les membres d'ISF perçoivent la lutte contre les discriminations sur le plan opérationnel, et comment les protocoles existants sont compris. Tensions budgétaires, baisse du nombre d'adhérent·es, structure fédérative impliquant de valoriser l'autonomie des groupes locaux... Autant de contraintes qui traversent de nombreuses associations, et qui peuvent entrer en tension avec un plan de lutte ambitieux contre les discriminations. Comment les enjeux organisationnels actuels que rencontre ISF se répercutent sur la façon dont les bénévoles perçoivent la mise en application de protocoles contre les discriminations ? Est-ce que ce qui est perçu à l'échelle de la coordination nationale correspond à ce que vivent les groupes locaux ? Comment penser des protocoles à la fois cohérents avec les valeurs d'ISF, et suffisamment adaptables au cas par cas pour chaque groupe local ?

Un contexte associatif contraint

Les débuts de cette enquête ont coïncidé avec une période d'instabilité toute particulière au sein d'ISF. La fédération a perdu une subvention majeure de l'AFD, qui a entraîné une réduction de son équipe salariée. Ce choc financier a engendré des difficultés à transmettre la mémoire institutionnelle et à assurer la continuité des projets en cours. Par ailleurs, l'OFC a également connu un changement de salariée, venant limiter les relais possibles d'une équipe à l'autre.

En parallèle de l'enquête AVI, une autre enquête dédiée à la stratégie genre et

intersectionnelle de la fédération a été démarrée avec Quartiers du monde et le F3E, dans l'optique de la définition d'un nouveau plan sur le genre au sein de la fédération. Cette autre enquête vient traiter un enjeu stratégique majeur pour le futur de la fédération, pouvant ouvrir d'autres perspectives de financements, en cette période de tension budgétaire.

Durant ce temps, en raison du changement d'équipe salariée de part et d'autre, l'enquête AVI a pris du retard par rapport au calendrier prévisionnel initial. Aussi, le déroulement des deux enquêtes s'est finalement fait en simultané, avec chacune d'entre elle prise en charge de manière autonome par les deux salariées d'ISF.

Cette configuration a créé au départ des difficultés de coordination entre ces deux enquêtes. bien qu'ayant des approches et objets complémentaires, ont des objets très similaires, elles auraient pu être traitées plus étroitement ensemble. Une fois le problème relevé, la communication a pu s'établir entre les deux structures d'études, et elles peuvent s'achever en ayant respectivement connaissance des données produites par l'autre.

Dans les perspectives offertes par le soutien du FDVA pour l'enquête AVI, nous considérons le déroulé de ces événements comme le révélateur de difficultés qui peuvent se poser actuellement à l'ensemble du secteur associatif. En particulier, cela se répercute sur les processus de décision, ainsi que sur les modalités de dépôt de demandes de financements ou de réponses à des appels à projets.

La problématique peut se poser ainsi : 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 ? Comment faire, alors même que l'inclusivité d'une organisation est nécessairement quelque chose qui s'effectue sur le temps long et qui demande des ressources importantes et de la disponibilité ?

Un.e bénévole lors d'un entretien a soulevé ainsi un signal d'alarme : « Si on n'a plus le temps de faire de la gestion des VSS et des discriminations, on n'a peut être plus le temps de faire de l'éducation populaire, de la démocratie dans nos instances de décision ». La place accordée au traitement des discriminations peut être envisagée comme un baromètre de bonne santé organisationnelle, au service des missions de fond portées par la fédération.

La « surcharge militante » comme contrainte structurelle

Une « surcharge militante », ou encore « sur-sollicitation militante », a été mentionnée à l'ensemble des niveaux de la fédération, et revenant à chaque étape de l'enquête de terrain, que ce soit pour obtenir des réponses aux questionnaires qui ont été diffusés, ou bien pour trouver des volontaires pour les entretiens individuels. Ce point a également été avancé à de multiples reprises lors des entretiens, en tant que paramètre central devant être pris en compte dans l'élaboration des protocoles de prise en charge des discriminations dans la fédération, qui ne doivent pas peser sur la charge de travail des bénévoles. Cette insistance mérite une attention particulière, car elle vient conditionner ce qu'il sera effectivement possible de mettre en œuvre en matière de prise en charge des discriminations au sein de la fédération.

Qu'entendre ici par « surcharge militante » ? Cette expression a été employée pour décrire le sentiment des bénévoles d'être constamment sur-sollicités : tout d'abord, cela servait à désigner le fait qu'il y a beaucoup de communication interne, d'événements, de formations, sur des thématiques très diverses. Plus largement, cette hyperactivité interne à ISF apparaît s'ajouter à des vies étudiantes bien remplies, avec les cours, les activités sportives, etc. De plus, parmi les bénévoles interrogés en entretiens individuels, la plupart d'entre eux mènent plusieurs activités associatives, voire politiques et/ou syndicales en parallèle de leur investissement dans ISF.

Dans *Burn-out militant, comment s'engager sans se cramer*, paru en 2025, Hélène Balazard et Simon Cottin-Marx traitent précisément de ce phénomène qui touche actuellement ISF, et bien d'autres contextes associatifs. Dans un contexte d'urgence écologique, d'accroissement des inégalités et de montée de l'extrême droite, les objectifs à défendre ne manquent pas, et tendent à devenir de plus en plus ambitieux. À l'échelle individuelle, cela va favoriser des profils très engagés, voire hyperactifs, tentés de vouloir agir sur tous les fronts. Les causes défendues, touchant des enjeux sensibles rencontrant l'hostilité du contexte politique national, impliquent un fort engagement émotionnel, une urgence à agir, rendant difficile de ne pas répondre à toutes les sollicitations. Les auteur·rices ajoutent que le contexte associatif tend à favoriser des logiques pouvant mener au burn-out, en particulier ce que les auteurs qualifie de « valorisation de la culture du sacrifice », où le bien-être individuel passe après la cause à défendre.

La tendance à l'hyperactivité des membres d'ISF peut ainsi provoquer deux types de réactions : un enthousiasme spontané envers la lutte contre les discriminations, dont la nécessité ne fait pas débat, et dans le même temps une forme de résistance et d'inquiétude, face une stratégie associative qui semble se disperser et se distancier de son objet historique, la solidarité internationale. Cela soulève une interrogation sur la place de cette politique de lutte en interne, qui doit être clarifiée auprès des bénévoles en tant qu'enjeu de fonctionnement organisationnel.

Il ne s'agit pas de faire d'ISF une association de lutte contre les discriminations, mais de la doter de protocoles et de moyens de lutte en interne pour éviter qu'elles ne surviennent dans les espaces de la fédération, et les prendre en charge quand elles surviennent. Aucun collectif n'est épargné par les agissements discriminatoires, quand bien même celui-ci défend des valeurs d'inclusion. Prévoir des procédures adaptées à la lutte contre les discriminations permet de sortir du silence et des phénomènes d'invisibilisation. Il s'agit de mettre en cohérence les pratiques internes de l'association avec ses missions et objectifs.

Garantir une continuité des protocoles dans un contexte d'important renouvellement bénévole

Un des aspects spécifiques d'ISF par rapport à ce que peuvent connaître d'autres structures associatives, est que la fédération est implantée dans un contexte étudiant. Cela implique intrinsèquement un fort renouvellement des membres, qui s'engagent intensément mais sur un nombre d'années réduit, avant de complètement cesser de participer pour la plupart d'entre eux. Une partie de celles et ceux qui sont dans les plus engagé·es peuvent rester à la coordination nationale de la fédération, qui impose tout de même une limite d'âge de trente ans pour être au conseil d'administration, par volonté de rester au plus près des problématiques étudiantes.

Cette dynamique particulière implique qu'il y a en permanence de nouveaux membres qui intègrent les différentes instances de la fédération, de l'échelon local au national. Cela engendre le besoin d'être dans une démarche de recrutement et de formation des membres en continu. Cette dynamique de renouvellement d'année en année est déjà bien acquise et comprise par les membres d'ISF, puisque cela fait parti du fonctionnement de la fédération depuis ses origines.

Il peut ainsi exister un décalage dans les préoccupations et les degrés de

politisation des membres, en fonction de s'ils sont dans un groupe local (profil plus jeune car encore en études) ou bien à la coordination nationale (souvent déjà dans le monde du travail, avec des profils militants plus expérimentés).

Par ailleurs, au-delà du contexte étudiant, l'évolution des modes d'engagements militants amène de nouvelles pratiques à se développer, ce qui est documenté depuis plusieurs décennies¹², comme la tendance à avoir des engagements associatifs changeants, et pouvant être dans plusieurs structures en même temps. Le baromètre du bénévolat 2025, par France Bénévolat et l'IFOP¹³, souligne également une tendance à l'engagement ponctuel, autour d'actions clairement circonscrites. S'ajoute à cela, dans le cas d'ISF, une baisse régulière depuis la pandémie de 2020 de son nombre d'adhérent·es.

L'ensemble de ces facteurs combinés peut expliquer les difficultés actuelles pour les membres de la fédération de se projeter dans une stratégie de fond sur un enjeu aussi large que les discriminations.

Cependant, le renouvellement continu des bénévoles favorise également une culture de la formation. Les membres de la fédération affichant une appétence particulière à l'idée de se former sur des sujets nouveaux. Cela est particulièrement visible dans les réponses au second questionnaire où, pour la moitié des répondant·es, les ateliers de sensibilisation et les formations apparaissent comme un moyen d'action à privilégier au sein de la fédération. Dans le second questionnaire et les entretiens, le manque de connaissances sur les discriminations dans leur ensemble est à plusieurs reprises avancé comme étant déterminant dans la capacité à les repérer.

L'autonomie des groupes locaux : une revendication, et une limite opérationnelle

Les groupes locaux d'ISF, implantés sur différentes écoles et différents territoires géographiques, sont présentés comme l'une des forces d'ISF. La fédération parvient ainsi à être implantée dans une grande diversité de contextes étudiants ingénieurs, et reste en lien avec les évolutions des préoccupations écologiques et sociales au sein des écoles, au plus près des étudiant·es et des valeurs qu'ils cherchent à défendre. Chaque groupe local possède ses spécificités propres, en lien avec son/ses écoles d'implantation et aux différents métiers auxquelles elles préparent, et plus largement avec le territoire dans

12 Martinot-Lagarde, P. (2008). De nouvelles formes d'engagement. Revue Projet, 305(4), 48-54.
<https://doi.org/10.3917/pro.305.0048>.

13 <https://www.francebenevolat.org/actualites/barom-tre-du-b-n-volat-2010-2025>, consulté le 24 août 2026

lequel il s'inscrit.

Cette autonomie des groupes locaux et les particularités de chaque contexte local peuvent néanmoins poser des difficultés sur la mise en lien avec l'échelon national, chaque groupe entretenant des relations différentes avec le reste de la fédération. Cela s'est manifesté concrètement durant l'enquête à travers les difficultés à contacter les groupes locaux pour obtenir leurs réponses aux questionnaires ou des entretiens individuels. Quelques groupes furent très réactifs, tandis que d'autres n'ont répondu à aucune sollicitation. Notamment, sur les 19 groupes locaux contactés, seuls 3 ont pu ont des membres de leur bureau qui ont répondu favorablement pour des entretiens.

Sur le fond, cette autonomie des groupes locaux constitue une difficulté régulièrement soulevée par les bénévoles pour penser des protocoles pour la lutte contre les discriminations : « Je pense que c'est important que les outils soient cohérents avec la réalité du terrain, ils ne peuvent pas être développés sans la concertation des groupes locaux ». L'hétérogénéité des contextes dans les écoles où ces groupes locaux sont implantés rend plus complexe la possibilité d'avoir un protocole unique, puisque chaque école a ses propres politiques internes en la matière, avec des cellules d'écoute ou non, des associations spécialisées sur le campus ou non, auxquels les bénévoles peuvent s'adresser en premier lieu. Dans le second questionnaire, quand interrogé·es sur ce qu'ils penseraient à faire en cas de situation relevant de VSS ou d'autre forme de discrimination dans le cadre de leur groupe local, une partie des bénévoles pensent à se rapprocher en premier lieu des référents au sein de leur campus : sur 42 répondant·es, 13 ont indiqué envisager de se référer à un membre de leur école et 15 à un·e autre bénévole de leur groupe local. Cela dénote l'intention de rechercher localement de l'aide pour appréhender la situation, une figure de proximité, avant de considérer la coordination nationale ou l'équipe salariée d'ISF. 77% des répondant·es ont déclaré avoir une personne référente sur les VSS / discriminations bien identifiée au sein de leur école.

Des dispositifs déjà en place mais peu utilisés

Le protocole de signalement des VSS est globalement connu de l'ensemble des bénévoles, mais rarement dans son entièreté. Lors du second questionnaire, la moitié des répondant·es a ainsi déclaré connaître le protocole de prise en charge et de signalement d'une VSS au sein d'ISF. Le baromètre et l'adresse mail "jalerte@isf-france.org" sont dans l'ensemble connus à 81%. Concernant la connaissance de l'adresse mail d'alerte, ainsi que le baromètre des VSS, la part

des répondant·es n'en connaissant aucune est de 19%. Bien que les 4/5ème connaisse l'un des dispositifs, ces résultats montrent tout de même une amélioration possible de leur connaissance.

Comme mentionné en partie 1 du rapport, depuis sa mise en place en 2021, l'adresse de signalement n'a été utilisée qu'une seule fois, pour un processus qui n'a pas été mené à terme, sur la demande de la victime.

À côté de ce qui existe au sein d'ISF, le rapport aux dispositifs déjà existants au sein de leurs écoles est jugé ambivalent chez les bénévoles des groupes locaux d'ISF. Ces dispositifs sont visibles, mais jugés peu fiables, avec la sensation que les sanctions sont rares, que les procédures et critères de décision sont opaques. Il peut y avoir un sentiment de distance vis-à-vis de l'administration, et il apparaît plus simple de s'adresser à ses pairs. La plupart des écoles affichent des politiques claires de lutte contre les VSS, ce qui est reconnu par les bénévoles encore en études. Ces plans de lutte sur les campus sont récents, et dénotent une nette évolution ces dernières années. Néanmoins, certain·es bénévoles estiment que la CTI (Commission des Titres d'Ingénieurs) en particulier devrait en faire plus pour contraindre les écoles à se doter de plans d'actions plus ambitieux en la matière.

A côté des dispositifs prévus par les écoles, nombre d'entre eux relèvent l'existence d'associations étudiantes déjà spécialisées sur les discriminations et VSS. Ces associations sont mêmes parfois désignées comme servant de prétexte aux écoles pour se décharger des problématiques liées aux VSS en soirées notamment. Les bénévoles d'ISF interrogé·es ont parfois soulevé l'inquiétude qu'ISF leur fasse concurrence dans le cas d'un développement d'un axe dédié au sein de la fédération. Or, la lutte contre les discriminations ne peut faire l'objet d'une chasse gardée thématique, mais doit au contraire devenir une pratique courante dans l'ensemble du cadre associatif. Cela relève également d'une confusion qu'il convient de clarifier entre l'existence d'un protocole de prise en charge interne et d'une activité plus large de sensibilisation aux discriminations. La mise en place d'un tel protocole est nécessaire dès lors qu'une agression a lieu dans le cadre même d'ISF, car contingent aux activités de la fédération et au cadre sécurisé qu'elle se doit de mettre en place pour ses membres.

Le protocole existant sur les VSS semble donc rencontrer deux limites : une diffusion de son fonctionnement complet auprès des bénévoles qui pourrait être améliorée, bien que ce soit déjà satisfaisant ; et la fonction exacte qu'il est sensé remplir par rapport à d'autres dispositifs auxquels les bénévoles peuvent avoir

recours au sein de leur campus.

Au-delà des VSS, traiter l'angle mort des autres discriminations

Les VSS font l'objet d'un protocole dédié depuis plusieurs années au sein de la fédération, grâce au travail de fond accompli par le groupe Femin'ISF, aussi bien sur le plan théorique et la conceptualisation, que sur la formation des bénévoles à ces enjeux. Aussi, le groupe Femin'ISF et sa fonction apparaissent très bien connus et compris par l'ensemble des bénévoles d'ISF. Le groupe est si bien identifié qu'en cas d'autre type d'agression, Femin'ISF reste l'instance de référence pour les membres de la fédération, intervenant par défaut en cas de tout type d'agression. Les discriminations dans leur ensemble peuvent être comprises ici dans la continuité des mécanismes de domination en œuvre derrière les VSS, il semble donc naturel pour les bénévoles de se tourner vers Femin'ISF pour les traiter. Cette instance apparaît compétente et inspire confiance aux bénévoles.

Seulement, Femin'ISF est sous tension, par manque d'énergie bénévole à consacrer à l'instance. Les membres les plus actives ont désormais moins de temps disponible : arrivée dans le monde du travail, autres activités associatives... La question de la non-mixité du groupe est également présentée comme ayant des avantages, en permettant aux personnes concernées d'avoir la maîtrise des protocoles et des formations destinées à l'ensemble de la fédération, mais également des limites, puisque cela réduit les opportunités de répartir la charge de travail. Cela peut également être interprété comme une forme de déresponsabilisation collective, laissant la charge du traitement des VSS à une section réduite de bénévoles, plutôt que d'en faire un traitement pleinement pris en charge par le collectif. Ce point de vue apparaît chez les membres de la coordination nationale dans les entretiens, mais qui n'est pas évoqué avec les membres impliqués uniquement dans des groupes locaux.

Recommandations sur la forme du protocole

Plusieurs recommandations émergent de cette partie de l'enquête, afin d'intégrer les enjeux organisationnels d'une fédération telle qu'ISF.

1) Dans la mise en place de nouveaux protocoles dédiés aux discriminations, il conviendra de bien distinguer leur champ d'application de ce qui existe déjà par ailleurs sur les campus, puisqu'il s'agit d'outiller ISF en interne pour assurer

la sécurité de ses espaces associatifs, dont la fédération est responsable. Cet outillage est nécessaire, et n'a ni vocation à s'effacer derrière ce qui existe déjà au sein des campus, ni à s'y substituer.

2) Ce qui se fait déjà sur le protocole VSS fonctionne et fait ses preuves auprès des adhérent·es, il s'agit de poursuivre cette bonne pratique sur l'ensemble des discriminations. La formation et la sensibilisation constitue la première étape nécessaire de lutte contre toutes formes de discriminations. Sans amalgamer les autres formes de discriminations aux mécanismes qui se jouent derrière les VSS, des formations dédiées pourront être déclinées. Le racisme et le validisme semblent pour l'instant faire l'objet de demandes spécifiques de la part des bénévoles.

- Au-delà des temps de formation, comment penser un outil de sensibilisation peut coûteux et facile à mettre en place ? Un exemple nous a été donné par l'association sportive LGBT+ Cargo, avec la diffusion chaque année d'un questionnaire interne sur les VSS / discriminations vécues par les membres de l'association.
 - Il s'agit de produire un questionnaire répété d'année en année, présentant de nombreux cas de figure précis de discriminations / agressions (exemple : « Au sein de l'asso, vous est-il arrivé au cours de l'année de subir des remarques blessantes, mauvaises blagues, ou comportements discriminatoires en lien avec : Votre âge ; Votre orientation sexuelle ; Votre identité de genre ; Votre handicap ou niveau de handicap ; Votre poids ou silhouette ; Votre couleur de peau, origine réelle ou supposée ; Votre religion, réelle ou supposée ;... » « Pendant les événements de Cargo, avez-vous été gêné·e par : Des blagues blessantes sur vous ; Un excès de blagues sexuelles lourdes ; Des contacts physiques trop tactiles ; Des avances lourdes, crues ou insistantes ; Un mégenrage persistant... »). Cela permet d'avoir des retours spécifiques sur ce que peuvent vivre les adhérent·es.
 - Le questionnaire en lui-même est un instrument de sensibilisation, permettant aux adhérent·es de prendre connaissance de situations anormales, dont iels ne percevaient peut-être pas la teneur.
 - La répétition chaque année permet d'en faire une habitude et d'obtenir un plus grand taux de réponses qu'à un questionnaire ponctuel, d'autant plus dans un contexte de renouvellement fréquent des membres

- Cela permet une autre forme de signalement par rapport à ce qui existe déjà avec l'adresse mail et le contact d'un·e référent·e, en permettant de rester anonyme si la personne le souhaite.

3) Un point de vigilance peut être ici soulevé : simplement étendre les protocoles existants sur la base de ce qui se fait déjà pour les VSS nécessite de clarifier le rôle de Femin'ISF, sous peine de voir les autres discriminations comme un sujet simplement périphérique aux VSS, et non pas comme étant tout aussi prioritaires en elles-mêmes. Il faudra également veiller à nommer ces autres discriminations dans les nouveaux protocoles, l'affichage étant une première étape nécessaire à leur identification.

4) Il s'agira de penser comment faire circuler les protocoles produits par l'échelle nationale au sein des groupes locaux, en tenant un délicat équilibre entre un outil simple, transparent et clef en main, mais suffisamment adaptable à chaque réalité de terrain.

Cette adaptation peut se réaliser par exemple via des « fiches établissements » à remplir par chaque groupe local, consignnant à chaque début d'année par des informations telles que :

- Le statut de l'établissement (privé, ou public, où les personnels ont alors l'obligation légale de signaler au procureur tout délit ou crime dont iels ont connaissance)
- Les dispositifs de signalement existants pour les VSS et discriminations, noms / contacts utiles / composition des écoutant·es (personnel médical tenu au secret professionnel ou non)
- Comment fonctionne le signalement (Écoute externalisée ? Qui traite en dernier ressort le signalement et prend la sanction disciplinaire ? Quelles sanctions possibles?)
- Le périmètre couvert (Sur le campus ? En ligne ? En stage / alternance ? Dans les événements associatifs tels que ceux d'ISF ?)
- Un contact vers un référent ISF / l'adresse mail jalerte@isf-france.org ; Une orientation possible vers des professionnels sur le campus / sur le territoire formés ; Etablir clairement ce qu'ISF peut faire, ou ne doit pas faire à la place de l'établissement

5) Certains groupes locaux s'avèrent particulièrement moteurs, tel que le groupe local de Toulouse, très actif sur les formations et en lien avec la coordination

national. Il s'agit de pouvoir s'inspirer des bonnes pratiques déjà en place dans les groupes locaux et contribuer à les faire connaître aux autres, ces expériences étant plus facilement transposables d'un groupe à l'autre que si elles descendent uniquement de l'échelon national.

Ces recommandations rejoignent les pistes de travail proposées dans le rapport d'enquête de Quartiers du monde. En particulier, l'enjeu de mobiliser des groupes locaux ressorts dans les deux enquêtes, ainsi que le constat d'une bonne compréhension des enjeux liés aux VSS dans la fédération grâce à Femin'ISF. Nous soutenons également qu'un plan de lutte ambitieux contre les discriminations ne peut se réaliser sans soutien actif de la coordination nationale. Enfin, nous appuyons également le fait de « compter » plus précisément, en particulier en récoltant des données sur les profils des adhérent·es.

Les contraintes organisationnelles et budgétaires rencontrées par ISF reflètent des difficultés largement partagées dans le milieu associatif actuellement. Le risque est de reléguer la lutte contre les discriminations comme un objectif secondaire, face à la nécessité de sauvegarder le reste du fonctionnement de l'organisation. Aussi, ce plan de lutte doit être mis au service de la vie associative et nourrir l'ensemble de ses ambitions concernant la montée en compétences des bénévoles sur les problématiques sociales, et garantir la sécurité des instances d'ISF, indépendamment de ce qui existe par ailleurs sur les campus des écoles. Une clarification s'avère nécessaire pour bien spécifier les cas où la procédure interne à ISF s'applique. Reste une interrogation sur le fond de l'approche à adopter dans le cadre du protocole : comment accompagner la victime et accueillir sa parole ? Que faire l'agresseur ? Le dernier pan de l'enquête interroge les apports possibles de la justice restauratrice : Quels principes peuvent être applicables dans un cadre associatif ? Comment les mettre en œuvre concrètement ?

Partie 3 : De la restauration des torts auprès des victimes à la transformation collective

Comment prendre en charge les violences lorsqu'elles surviennent ? Quelle place accorder à la prise en charge de l'agresseur, sans sacrifier les besoins de la victime ? L'enquête « Agir vers l'inclusivité » propose d'explorer les apports d'une approche relevant de la justice réparatrice / restaurative, en vue de traiter les agressions et violences liées à des discriminations dans le milieu associatif. Un détour historique et théorique est nécessaire pour contextualiser ces approches et comprendre dans quelles situations elles peuvent être mobilisées et leurs limites. Cela sera ensuite placé au regard de l'enquête de terrain, faisant ressortir la nécessité de prendre en compte les enjeux spécifiques du milieu étudiant. Enfin, nous montrerons en quoi les apports de la justice transformatrice viennent offrir de nouvelles perspectives, adaptées au contexte associatif, et qui permettent de venir mobiliser la responsabilité du collectif. Il s'agira d'en tirer des recommandations concrètes sur le traitement accordé aux victimes et agresseurs, et de venir interroger les fonctionnements organisationnels qui ont pu conduire à ce qu'une agression survienne.

Comment refaire société ? Un complément à une approche punitive de la justice

La justice restaurative s'inscrit dans un cadre pénal, afin de venir palier aux limites du système actuel dans l'accompagnement des victimes. Aussi, cette approche ne peut en tant que tel s'appliquer à un contexte associatif. Nous pouvons néanmoins faire un détour juridique et théorique pour mieux

comprendre les bases sur lesquelles elle repose, et ainsi voir quels principes peuvent être tirés pour des protocoles adaptés à ISF.

La justice restaurative trouve ses racines dans les limites du système pénal, régulièrement dénoncés par les associations de victimes. L'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » de 2024, établit que seules 7% des victimes de viol et/ou agression sexuelle ont déposé plainte suite à l'agression¹⁴. L'Institut des politiques publiques, dans une note d'avril 2024 sur « le traitement judiciaire des violences sexuelles et conjugales en France » a estimé à 94% le nombre de ces plaintes classées sans suite¹⁵. Au-delà de ce faible taux de condamnation, qui contribue à décourager les victimes à déposer plainte, l'utilité d'une sanction pénale par une peine de prison est également questionnée concernant les risques de récidive. Il est estimé en 2025 à 63% dans les cinq ans suivant la sortie de prison des condamnés par le ministère de la Justice¹⁶.

Plus largement, face à la surpopulation des prisons et aux manques de moyens humains pour prendre en charge les agresseurs et leur réinsertion dans la société, ainsi que le manque de d'attention accordé aux victimes qui, bien souvent, n'occupent la place que de simples témoins dans le procès au prix parfois d'un nouveau traumatisme institutionnel. Dans une enquête de 2024 du ministère de la Justice, seuls 49% des français·es déclarent avoir confiance dans le système judiciaire¹⁷, jugé notamment trop lent, peu compréhensible avec un langage trop technique, et pas assez sévère. Néanmoins, parmi les victimes ayant eu recours à un conciliateur / médiateur, le taux de satisfaction est de 4 sur 5.

Face au constat d'une justice inefficace, la sévérité de la condamnation concernant les VSS fait l'objet depuis les années 70 d'importants débats dans les mouvements féministes, qui perdurent encore de nos jours, ravivés dans l'actualité récente par des affaires de pédocriminalité. Faut-il punir/exclure sévèrement les agresseurs, ou bien lutter contre le système répressif en général et viser plutôt la transformation de la société dans son ensemble¹⁸ ? Dans un contexte de plaintes quasi systématiquement classées sans suite, avec une efficacité peu prouvée sur les agresseurs sur le taux récidive, et des

14 <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/chiffres-de-reference-violences-faites-aux-femmes> (consulté le 7 août 2026)

15 <https://www.ipp.eu/publication/le-traitement-judiciaire-des-violences-sexuelles-et-conjugales-en-france/> (consulté le 7 août 2026)

16 https://www.senat.fr/questions/base/2025/qSEQ251207040.html?utm_source=lilo&utm_medium=referral&utm_campaign=ai_flash (consulté le 7 août 2026)

17 https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/2025-10/Infostat_Justice_204.pdf (consulté le 7 août 2026)

18 Jean Bérard. Dénoncer et (ne pas) punir les violences sexuelles ? Lutttes féministes et critiques de la répression en France de mai 68 au début des années 1980. Politix, 2014, 107 (3), p10.3917/pox.107.0061

traumatismes persistants chez la victime même en cas de condamnation pénale, d'autres approches de la justice sont développées afin de venir pallier ces limites.

C'est en 1974 dans l'Ontario que l'on peut retrouver l'une des premières expérimentations de la justice réparatrice (*restitution*) : deux jeunes ayant vandalisé 22 propriétés lors d'une virée alcoolisée sont amenés par un agent de probation à rencontrer leurs victimes pour reconnaître leur responsabilité et convenir d'une réparation.

S'agissant d'expressions anglo-saxonnes, la traduction qui en est faite en français est parfois ambiguë¹⁹. Ainsi, le terme de justice « restauratrice » peut être employé de façon quasiment synonyme à « réparatrice », si ce n'est que l'approche restauratrice inclut plus globalement la société / communauté dans ce qui a été engendré par l'infraction.

En comparaison d'une approche de la justice classique, il s'agit donc dans un cadre de justice réparatrice/restauratrice de :

- se focaliser sur les besoins de la victime, plutôt que sur la peine à infliger
- viser une réparation morale et émotionnelle, plutôt qu'uniquement matérielle
- favoriser un effet de dissuasion via le développement de l'empathie plutôt que par la sévérité de la punition

Intégrée dans la loi française dès 2014 (loi n° 2014-896 du 15 août 2014, dite loi Taubira, relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales, art. 10-1 CPP), la justice réparatrice intervient toujours en complément d'une condamnation pénale, et non pas en remplacement de celle-ci²⁰.

Seulement, depuis la mise en place de la loi Taubira, la justice réparatrice reste encore marginale, tout d'abord en raison d'un flou conceptuel, qui laisse le champ libre à l'interprétation pratique de son application, et de ses modalités de financement peu précises²¹, en particulier concernant le budget alloué aux associations spécialisées. Cette approche demeure donc largement méconnue, et ce défaut d'information limite les possibilités pour les victimes d'y avoir recours.

19 Van de Kerchove, M. (2015). La justice restauratrice au cœur du conflit des paradigmes de la peine. *Histoire de la justice*, 25(1), 123-133. <https://doi.org/10.3917/rhj.025.0123>

20. Brigant, J.-M. (2019). La justice restauratrice. *Archives de philosophie du droit*, Tome 61(1), 129-146. <https://doi.org/10.3917/apd.611.0140>.

21 <https://www.senat.fr/questions/base/2023/qSEQ230406210.html> (consulté le 7 août 2026)

Le film français *Je verrai toujours vos visages* de Jeanne Herry (2023) a contribué à la faire connaître auprès du grand public, et présente une illustration fidèle de différents dispositifs possibles qu'offre l'approche par la réparation : la médiation restaurative victime-auteur liés par le même acte, les rencontres condamnés-victimes mettant en présence des personnes non-liées par le même acte. Le film interroge en particulier, au-delà de la quête de compréhension des victimes, la façon dont celles-ci peuvent continuer à vivre avec et après les répercussions des actes commis. Des associations spécialisées, telles que l'Institut Français de la Justice Restaurative, avec lequel nous nous sommes entretenus pour cette enquête sur recommandation du groupe local d'ISF de Toulouse, œuvre également à la formation et à la sensibilisation du plus grand nombre.

Une approche qui séduit les bénévoles d'ISF

Une partie de l'enquête réalisée auprès des bénévoles d'ISF a été consacrée à leur perception de la justice réparatrice / restaurative. Dans l'optique d'adopter une telle perspective dans le traitement des VSS au sein de la fédération, il s'agissait d'explorer plusieurs questionnements : cette approche alternative de la justice est-elle connue des bénévoles ? Si oui, ont-ils une opinion plutôt favorable, ou défavorable ? Ces interrogations apparaissent comme un prérequis nécessaire avant de penser son application concrète dans des protocoles adaptés. En effet, la justice réparatrice / restaurative repose sur une conception de la sanction et de la réintégration des agresseurs différente de ce qui est appliqué en général. Si de prime abord cette approche semble compatible avec les valeurs défendues par la fédération, une opinion favorable à l'application de protocoles s'en inspirant n'est pas nécessairement acquise pour autant.

Une partie du second questionnaire était consacrée à cette thématique, et a permis d'obtenir quelques données générales sur la perception des membres de la fédération vis-à-vis de cette approche, et d'identifier des éléments à clarifier durant les entretiens individuels.

Tout d'abord, deux définitions ont été soumises aux répondant-es : « 1) *Le but de l'approche réparatrice est de compenser le tort fait aux victimes et de contribuer à maintenir la paix et la sécurité dans la société avec comme principale approche la médiation victime-agresseur.* 2) *La justice « classique » se focalise surtout sur la peine à infliger au coupable, tandis que la justice réparatrice se focalise sur les besoins de la victime et sur la responsabilité de l'agresseur pour réparer la blessure causée.* ». Passé la sanction appliquée à

l'agresseur, qui se décide par les instances décisionnelles de l'organisation, ces définitions invitent à inclure directement la victime, ses besoins et ses éventuelles demandes. 78% des personnes qui ont répondu au questionnaire se sont déclarées en accord avec ces définitions et favorables à leur application au sein d'ISF. Ces définitions ne permettent en revanche pas de connaître leur perception plus précise sur la question de la sensibilisation et formation des agresseurs, ainsi que de leur éventuelle réintégration au sein du collectif.

Concernant la prise en charge de ce protocole de justice réparatrice, les répondant·es sont quasi unanimes sur le fait que cela ne doit pas reposer uniquement sur le groupe local concerné :

SELON TOI, QUI DOIT GÉRER CE PROCESSUS À ISF ?



Trois personnes sur quatre sont favorables à un groupe composé d'acteur·rices mixtes, impliquant la CN ou des associations spécialisées. Aussi, dans une question suivante, 81% des répondant·es se déclarent intéressé·es pour se former sur le sujet. Ce plébiscite doit tout d'abord être mis en lien avec le biais introduit par le questionnaire en lui-même, qui attire des répondant·es plutôt sensibles à la cause. Ensuite, la justice réparatrice étant méconnue, cet intérêt pour la formation peut refléter l'intérêt plus général des bénévoles d'ISF pour découvrir de nouvelles approches. L'intervention d'un tiers, via une association spécialisée, apparaît fortement soutenue par les répondant·es, ce qui semble soutenir les enjeux souvent soulevés par les bénévoles des groupes locaux concernant leur surcharge, tout en venant soulever d'autres questionnements : s'agit-il d'une préoccupation concernant la nécessité d'avoir un regard extérieur neutre, évitant les conflits d'intérêt ? S'agit-il d'un besoin d'expertise sur des sujets jugés complexes, une crainte de maladresse venant à nouveau mettre en danger la victime ?

Au-delà de la sanction : se former et soutenir les victimes au sein de la fédération

Les entretiens individuels ont pu venir éclairer l'ensemble de ces questionnements et dépasser les limites du questionnaire. Une forte polarisation apparaît selon les profils, et l'approche réparatrice / restaurative s'avère plus clivante que ce que les réponses au questionnaire pouvaient laisser supposer.

Tout d'abord, une partie des personnes interrogées en entretien individuel ne connaissaient pas cette approche, en particulier les profils plus jeunes. Principalement impliqués au sein de groupes locaux et moins expérimentés sur la vie associative en général, leur adhésion à ISF est, pour plusieurs d'entre eux, une première expérience bénévole suite au lycée et aux classes préparatoires. Ils expriment adhérer intuitivement aux principes de la justice réparatrice / restaurative une fois que ceux-ci leur sont exposés. Ils déclarent en particulier être sensibles au fait que, même en cas de sanction de la part de la fédération telles qu'une exclusion, la victime risque de recroiser son agresseur, par la suite, sur le campus. L'agresseur étant considéré comme un pair, la nécessité de former sur ces sujets apparaît nécessaire pour éviter les risques de récurrence et, *in fine*, contribuer à protéger la victime sur le long terme. Plusieurs bénévoles de groupes locaux expliquent : « Les agresseurs font partie de nos groupes d'amis, sont des amis d'amis et vont rester dans l'école », « On ne peut pas revenir sur le passé, la violence a été faite, mais on peut faire en sorte que la victime aille mieux et qu'elle ne se sente pas mal quand elle recroise la personne ». Dans le seul cas de harcèlement moral qui avait été remonté via l'adresse mail de signalement d'ISF, cette autre limite a pu être soulevée : « On savait que la personne intervenait dans d'autres réseaux conjoints, qu'est-ce qu'on fait ? On n'a pas envie de balancer les victimes, mais on veut protéger les gens ». Poser un avertissement ou bien exclure une personne ne semble pas suffisant pour protéger plus largement d'autres victimes potentielles.

Il est à souligner que parmi les membres de groupes locaux interrogés, le cas du groupe de Toulouse dénote par une forte sensibilité à ces enjeux et une bonne connaissance conceptuelle de la justice réparatrice / restaurative. Ses membres ont en effet pris l'initiative d'organiser des formations avec une bénévole de l'Institut Français de la Justice Restauratrice. Pour autant, s'ils apparaissent convaincus des apports de cette approche en complément des procédures pénales, son application dans les protocoles d'ISF n'apparaît pas comme un enjeu, et ils tendent à dissocier l'intérêt intellectuel / militant qu'ils peuvent

avoir pour cette approche de son utilisation concrète en cas de signalement de VSS ou de discrimination au sein de la fédération : « Je ne sais pas si c'est notre rôle à ISF de s'engager pour défendre la justice restauratrice », « Je ne vois pas ISF comme devant être le moteur de quelque chose, on a d'autres projets ». La fédération pourrait néanmoins soutenir une sensibilisation plus large à ces enjeux, pour qu'ils soient saisis par des structures plus spécialisées sur les discriminations et VSS : « Ça coûte pas grand chose de faire des ateliers là-dessus », « La façon de faire est super intéressante et pourrait aider les cellules d'écoute étudiante ».

Les profils qui ont le plus d'ancienneté au sein de la fédération, sortis du milieu étudiant depuis plusieurs années et ayant connus d'autres contextes militants, notamment politiques ou syndicaux, se montrent plus ouvertement critiques de l'approche réparatrice / restaurative et son application au sein de la fédération. Si son intérêt dans ce que « devrait être la justice de l'Etat » n'est pas contesté, un constat sur les limites de ce que la fédération peut être en capacité de mettre en place apparaît comme un obstacle majeur pour certain·es, « je vois les limites dans nos capacités à le faire ». La cellule Femin'ISF peine à intégrer de nouveaux bénévoles, au point de créer une incertitude sur la capacité de la fédération à maintenir cette instance. D'autres ont une perspective moins pessimiste : « Il n'y aura pas des agressions tous les quatre matins, donc prendre en charge les agresseurs ça me semble faisable ».

Mais quand bien même la fédération aurait les moyens humains de soutenir cette démarche, ses effets concrets soulèvent des inquiétudes. Se basant sur d'autres expériences « dans du syndicalisme étudiant », un membre de la coordination nationale émet la crainte apparaît que « si l'effort principal devient de réintégrer les gens qui ont commis de la violence, j'ai peur que ce soit au détriment des victimes », dénonçant également un phénomène de « pression mise sur les victimes pour qu'elles acceptent de faire revenir la personne ». La question de où mettre les moyens de la fédération apparaît ici comme ne devant pas faire débat, il s'agit en premier lieu de protéger la victime, éviter des phénomènes de « re-victimisation », et de protéger les ressources militantes en mettant éviter de mettre des efforts sur les agresseurs.

Des apports tirés de la justice réparatrice / restaurative peuvent néanmoins être mobilisés, un bénévole de la coordination nationale expliquant : « Je pense que notre protocole doit permettre d'accueillir la parole des victimes, a minima la question de la réparation des victimes et comment on les oriente vers des professionnels ». On retrouve ici une dimension non moins incontournable de la

justice réparatrice, consistant à écouter les besoins de la victime, et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour y répondre au niveau de l'organisation.

Si cela semble réalisable, la question des compétences est néanmoins un obstacle, même pour les plus sensibilisé·es aux enjeux liés aux discriminations, ainsi que l'exprime un bénévole de la coordination nationale : « Dans quelle mesure on est compétents pour faire de la médiation, il faut se former etc., il faudrait faire appel à une structure extérieure. Je me sentirai pas forcément compétent ». Les orienter vers des tiers professionnels permet d'assurer une prise en charge plus approfondie que la fédération ne serait pas en mesure de prendre en charge en interne, car nécessitant des compétences spécifiques.

Il est à noter que ces différences de perception des enjeux de justice réparatrice / restaurative semblent également pouvoir découler de la connaissance plus large des enjeux de VSS / discriminations par les bénévoles, et de la gravité perçue de ces agressions et des conséquences qu'elles peuvent avoir sur les victimes. Les bénévoles moins expérimentés, membres de groupes locaux récemment arrivés dans ISF, lorsqu'ils sont interrogé·es sur les types d'agressions qu'ils ont pu voir dans le cadre de leurs études, évoquent plutôt ce qui relève de micro-agressions via des remarques, des blagues « lourdes », ou des phénomènes d'invisibilisation par exemple : « La majorité des choses qui se passent ne sont pas au stade du viol, mais des paroles limites, des comportements un peu lourds, et du coup avoir des sanctions c'est pas forcément l'idéal ». Ainsi, ces bénévoles sont interrogés sur la question de la prise en charge des agresseurs, il leur apparaît possible de les réintégrer au groupe par la suite : « Ça permet de renouer le dialogue, un gars que tu trouvais sympa, d'un coup il fait un truc bizarre, ça rompt une certaine confiance, ça permet de remettre un peu d'humanité derrière cette personne ». Les personnes les plus réservées sur la prise en charge de l'agresseur se situent quant à elle dans la perspective d'agressions plus graves, impliquant des atteintes physiques allant jusqu'au viol, et pouvant générer des traumatismes plus importants chez les victimes, d'où la nécessité exprimée de les protéger en priorité.

Ainsi, l'enquête menée auprès des membres d'ISF sur leur conception justice réparatrice / restaurative permet de mettre au jour plusieurs aspects devant être pris en compte pour un protocole de prévention et de prise en charge des discriminations au sein de la fédération. Les bénévoles interrogés apparaissent dans leur ensemble sensibles à cette approche, qui intègre des principes

correspondant aux valeurs portées par la fédération, mais de multiples réserves ont été soulevées :

- La prise en charge de l'agresseur et son éventuelle réintégration dans le collectif ne doivent jamais se faire au détriment des besoins et des demandes de la victime.
- Une crainte de lourdeur procédurale supplémentaire peut découler de l'intégration de ces principes. Externaliser ce qui peut l'être à une structure spécialisée apparaît comme une solution régulièrement avancée.
- Le flou conceptuel autour de ces approches se doit d'être éclairé via la formation des membres, sous peine de donner lieu à une exécution maladroite de la posture de médiation, mettant potentiellement en danger les victimes.

Passer à l'action : mettre le collectif au service d'une dynamique de changement organisationnel

La justice réparatrice / restaurative, bien que riche d'enseignements, n'est pas applicable directement dans un contexte associatif. Cette approche se fait toujours en complément de la justice pénale, c'est-à-dire qu'elle pose en prérequis 1) que la victime soit allée jusqu'à déposer plainte 2) qu'il y ait eu une sanction pénale effectivement infligée à l'agresseur, reconnaissant sa culpabilité au regard de la loi 3) que la réparation demandée par la victime soit accompagnée tout au long de la médiation par des professionnel·les formé·es, pour éviter les risques de re-victimisation. Les bénévoles d'ISF ont ainsi à juste titre émis des réserves concernant la pertinence de cette approche pour la fédération.

Une autre approche, plus radicale, se propose très justement de venir se placer dans cet interstice, en outillant les collectifs dans lesquels une agression a eu lieu, y compris en l'absence de sanction pénale de l'agresseur. La justice transformatrice, théorisée dans les années 1990 par Ruth Morris, et reprise dans les années 2000 au sein de collectifs américains intersectionnels, tels que Incite! (notamment par Mia Mingus spécialisée sur les personnes handicapées) ou Generation FIVE (afroféminisme et violence envers les enfants), souligne une limite majeure de l'approche restaurative : la réparation proposée s'effectue toujours dans le cadre du système pénal classique, qui a pourtant montré son incapacité à sanctionner efficacement les VSS. Dans le cas de communautés racisées notamment, la police et le système carcéral sont dénoncés comme contribuant à perpétuer la violence envers les personnes au lieu d'assurer leur

sécurité²². Cette approche revendique donc l'idée de « faire justice soi-même » pour palier aux manquements de l'État, et de sortir d'une approche punitive, contribuant à reproduire des mécanismes de violence.

Dans son manifeste de 2007, intitulé « *Toward Transformative Justice: A Liberatory Approach to Child Sexual Abuse and other forms of Intimate and Community Violence – A Call to Action for the Left and the Sexual and Domestic Violence Sectors* », le collectif étasunien Generation FIVE expose les principes fondateurs sur lesquels repose cette approche, appliquée à la violence contre les enfants.

Les réponses étatiques à la violence non seulement échouent à leur mission de rendre justice, mais contribuent à perpétuer et cautionner les cycles de violence. Generation FIVE expose que l'Etat, en tant que détenteur du monopole de la violence physique légitime²³, est intrinsèquement violent. Il est également historiquement oppressif, les Etats-Unis étant fondés sur la colonisation et un racisme systémique. Enfin, l'Etat est jugé concrètement inefficace, étant donné le peu d'abus signalés, une encore moindre proportion est sanctionnée. Les sanctions appliquées sont rarement jugées suffisante pour une guérison et l'instauration d'un sentiment de sécurité pour les victimes. La justice restaurative elle-même apparaît comme un instrument au service de l'Etat : que s'agit-il de « restaurer », si ce n'est les conditions antérieures à l'agression, qui étaient elles-mêmes injustes (rapports de pouvoir, inégalités de genre...) ?

Alors, comment peut-on effectivement rendre justice aux individus victimes de violence ? Si la justice restaurative s'applique à l'échelle de la relation entre la victime et l'agresseur, la justice transformatrice quant à elle a pour objet l'échelle collective. La violence n'est pas seulement un acte individuel, elle est le produit de phénomènes de domination, de hiérarchies mal régulées, de silences et de défaillances institutionnelles. Rendre justice s'entend dans le manifeste de Generation Five comme une libération des héritages intergénérationnels de violence (p. 27) (d'où le nom du collectif, qui soutient la possibilité d'éteindre en cinq générations les phénomènes de violence systémique). Cela ne peut se faire qu'en transformant les conditions collectives qui permettent la violence, et ce n'est pas à l'individu seul de porter cette dynamique mais au collectif dans son ensemble. Il s'agit d'assurer la sécurité (*safety*) des victimes, entendue ici comme une libération de la violence, de l'exploitation et des risques de vivre d'autres agressions (p. 28 du manifeste de Generation Five, "*We understand safety as*

22 <https://incite-national.org/community-accountability/> (consulté le 11 août 2026)

23 Weber Max, *Le savant et le politique*, ed. La Découverte, 2003.

liberation from violence, exploitation, and the threat of further acts of violence"). La dimension collective apparaît essentielle dans la mise en place et le maintien de cette sécurité, puisque cela ne peut se faire que via l'entretien de normes et de pratiques luttant contre la violence.

Dans son application pratique, plusieurs principes viennent structurer l'action transformatrice :

- Renverser les privilèges (*shifting power*) : retirer le pouvoir aux personnes violentes pour le redistribuer vers les survivant·es et le reste du collectif (p. 27)
- Responsabilisation (*accountability*) : tout en restant dans une approche non punitive, il s'agit de reconnaître le tort qui a été commis et le réparer, de changer de comportement, tout en élargissant le cercle de responsabilité aux témoins passifs, aux institutions... (p. 29)
- Respect de la diversité (*honoring diversity*) : les réponses doivent être culturellement situées et adaptées aux besoins et expériences spécifiques de la communauté concernée (p. 30)
- Soutenabilité (*sustainability*) : les interventions doivent être pensées dans la durée, avec des ressources adaptées (p. 31)

Comment adapter cette approche au contexte français ? Dans *Faire justice, Moralisme progressiste et pratiques punitives dans la lutte contre les violences sexistes*, publié en 2023 et *La violence en spectacle, Féminisme, État punitif et figure de la victime*, publié en 2026, la militante Elsa Deck Marsault interroge la façon dont les collectifs féministes traitent les violences et les agressions. Elle critique notamment le tournant carcéral adopté dès les années 60, et développe une approche de la justice transformatrice s'inspirant des collectifs Generation FIVE et Incite!, comme alternative à la punition au profit d'une transformation des individus et des collectifs. Elle a également monté le Fracas, « collectif queer et féministe d'aide à la gestion des conflits »²⁴, visant entre autres à appliquer cette approche au sein des collectifs qui en font la demande.

L'approche d'Elsa Deck Marsault se distingue des collectifs américains cités ci-dessus, car elle intègre également une dérive qu'elle observe dans certains milieux militants qu'elle qualifie de « moralisme progressiste », une quête de « pureté militante » qui conduit à reproduire selon elle une philosophie punitive, en traquant celles et ceux qui commettent des fautes pour les exclure du collectif. La justice transformatrice a pour cœur de combattre les phénomènes de

24 <https://www.collectif-fracas.com/> (consulté le 11 août 2026)

société qui conduisent aux actes de violence ; reproduire auprès des agresseurs ces mêmes pratiques d'exclusion, de dénonciation publique, constitue également une forme de violence.

L'exclusion de l'auteur des violences n'est pas synonyme de sécurité au sein de la communauté. Cela déplace le problème ailleurs, et cela peut parfois créer un effet de contagion où les personnes qui continuent de dialoguer avec l'agresseur se retrouvent également exclues²⁵. Or, ce sont souvent des personnes minorisées qui tendent à prendre en charge le travail de *care* dans les collectifs, ce qui risque de les isoler encore plus. Il est donc indispensable selon Elsa Deck Marsault de nouer collectivement un dialogue avec l'agresseur.

Plusieurs limites peuvent être néanmoins soulevées dans le recours à une approche relevant de la justice transformatrice :

- Cette approche est inefficace dans les cas où l'auteur de violence ne reconnaît pas les faits. Il reste alors la possibilité d'appliquer d'autres approches punitives « classiques » et des sanctions, comme l'exclusion de l'association.
- La justice transformatrice suppose un long travail bénévole, entre le moment où la victime dénonce ce dont elle a été victime et la mise en place du processus à l'échelle du collectif. Nous pouvons tout de même considérer que dans un cadre comme celui d'ISF, il y a suffisamment peu de signalements pour que l'on puisse envisager d'en faire une procédure soutenable à l'échelle de la fédération.

Recommandations sur la prise en charge des victimes et des agresseurs

Il s'agit dans cette section de recommandations de s'inspirer de la justice restauratrice / transformatrice pour imaginer des protocoles de prise en charge des discriminations prenant en compte au plus près les besoins de la victime, tout en limitant les risques de récidive de l'agresseur :

- 1) Être transparent en amont sur ce qui se passe une fois le protocole saisi, en veillant à expliciter le recours à une approche transformatrice, en précisant que la fédération souhaite privilégier une approche de responsabilisation des agresseurs et du collectif, plutôt que d'exclusion automatique. Il conviendra également de veiller à rappeler explicitement que le protocole interne à la fédération ne viendra jamais remplacer la

²⁵ <https://www.politis.fr/articles/2025/02/analyse-violences-quand-la-justice-anticarcerale-transforme-les-violences-sexistes/>

voie pénale et ne concerne que ce qui se passe au sein du collectif, et veiller à informer la victime des recours auxquels elle peut faire appel, y compris psychologiques.

- 2) Être dans une posture d'écoute de la victime sans jugement, et lui laisser le choix sur le recours ou non à la procédure de justice transformatrice, qui doit rester une option et non pas une voie par défaut.
- 3) Avoir quelques référent·es en interne formé·es à l'écoute et à la médiation, qui ne viendront pas remplacer des professionnel·les, mais qui pourront dans un premier temps soutenir la victime au moment où le protocole est saisi.
- 4) Évaluer le besoin de sécurité immédiate en fonction de la gravité des faits, et opter si nécessaire pour un éloignement temporaire de l'agresseur.
- 5) Prendre contact avec l'agresseur et vérifier sa reconnaissance ou non des faits (*accountability*), qui viendra déterminer la possibilité de mettre en place une démarche transformatrice.

Si un processus de justice transformatrice est actionné :

- 6) En cas de reconnaissance de sa responsabilité par l'agresseur, identifier un cercle de responsabilité élargi : témoins passifs, fonctionnement collectif dans sa globalité (par exemple : consommation d'alcool, cadre qui n'a pas été posé en amont, dynamiques de pouvoir au sein du bureau, nouveaux arrivant·es...).
- 7) Établir un plan d'action concret pour l'auteur, en fonction des demandes formulées par la victime : reconnaissance auprès du reste du collectif, engagement de changement de comportement, retrait temporaire de ses responsabilités, formation...
- 8) Accompagner dans la durée (*sustainability*), avec un suivi sur plusieurs mois pour vérifier si les engagements sont tenus, organiser des retours collectifs sur ce qui a été mis en place depuis.

CONCLUSION

Ce rapport d'enquête permet de mettre en lumière des enjeux spécifiques au milieu associatif étudiant non festif dans les écoles d'ingénieur·es, à travers l'exemple de la fédération Ingénieurs Sans Frontières. Ce milieu se distingue par une forte sensibilité déclarée par ses membres envers les enjeux écologiques et sociaux, dont la lutte contre les discriminations fait pleinement partie. La fédération intègre depuis plusieurs années un plan de formation et de lutte contre les VSS reconnu, et l'étendre à l'ensemble des discriminations est un besoin exprimé par les membres de la fédération.

Néanmoins, derrière une adhésion de principe, apparaissent de nombreuses réserves opérationnelles. L'établissement d'un plan de lutte dédié aux discriminations devra donc intégrer une clarification des objectifs poursuivis par ces nouveaux protocoles et du fait qu'ils sont indispensables à la garantie d'un cadre associatif sécurisé. En effet, le fait de se déclarer sensible à une cause ne garantit en rien notre immunité à reproduire des phénomènes de domination. Cela doit se manifester en premier lieu dans le fait de les nommer avec précision, et également de former les bénévoles à chacun de ces phénomènes pour être en mesure de les reconnaître et d'avoir du recul sur ses propres comportements.

L'approche par la justice restaurative peut inspirer la prise en charge victimes et agresseurs. Les apports, en particulier de la justice transformatrice, s'avèrent féconds pour penser un cadre associatif rigoureux et cohérent dans ses valeurs de cohésion et respect de la diversité. Cela se manifeste concrètement dans le fait de sécuriser en premier lieu la victime et être à l'écoute de ses besoins, de responsabiliser l'agresseur et d'interroger la part de responsabilité du collectif sur le temps long. Ces approches sont coûteuses en temps et en énergie, mais servent l'organisation dans son ensemble, afin d'éviter les risques de récurrence.

BIBLIOGRAPHIE

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>

Beaud, S. et Convert, B. (2010). « 30 % de boursiers » en grande école... et après ? *Actes de la recherche en sciences sociales*, 183(3), 4-13. <https://doi.org/10.3917/arss.183.0004>

Bègue-Shankland L., Violences sexuelles dans l'enseignement supérieur en France : un focus sur l'alcool et le cannabis, Université Grenoble Alpes, CNRS, 2024

Bérard J. Dénoncer et (ne pas) punir les violences sexuelles ? Lutttes féministes et critiques de la répression en France de mai 68 au début des années 1980. *Politix*, 2014, 107 (3)

Brigant, J.-M. (2019). La justice restauratrice. *Archives de philosophie du droit*, Tome 61(1), 129-146. <https://doi.org/10.3917/apd.611.0140>.

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>

Brown, E., Debauche, A., Hamel, C., & Mazuy, M. (Eds.). (2020). *Violences et rapports de genre : enquête sur les violences de genre en France*. Ined éditions. <https://books.openedition.org/ined/14719?lang=fr>

Chareyron S., Desuza Fils-Aime B., l'Horty Y.. Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances Mars 2025. *TEPP – Théorie et Evaluation des Politiques Publiques* - FR CNRS 2042. 2025. <https://shs.hal.science/halshs-05533167>

Collet Isabelle, Mosconi Nicole. « Les informaticiennes : de la dominance de classe aux discriminations de sexe? » *Nouvelles Questions Féministes* 29, no 2 (2010): 100-113. <https://doi.org/10.3917/nqf.292.0100>.

Colmellere, C. (2017). Un si petit monde. Des élèves ingénieurs s'essaient à l'enquête sociologique. *Zilsel*, 2 (2) , 251 - 280 .

<https://doi.org/10.3917/zil.002.0251>

Cottin-Marx Simon, *C'est pour la bonne cause*, Editions de l'atelier, 2021.

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.

Delage, P., Lieber, M. et Chetcuti, N. Violences de genre : retours sur un problème féministe - Dossier coordonné par : (2019). *Cahiers du Genre*, (66)

Delphy, C., *Classer, dominer. Qui sont les « autres » ?*, La fabrique éditions, 2008.

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.

Dupuy, C. et Sarfati, F. (2024). « Don't mess with her ». Des politiques de féminisation inachevées dans une école de la tech. *Travail, genre et sociétés*, 52(2), 117-133. <https://doi.org/10.3917/tgs.052.0117>

Flécher, M. (2025). La féminisation « empêchée » des filières informatiques et numériques en écoles d'ingénieurs Un découragement scolaire lié aux violences sexistes et sexuelles. *Éducation & formations*, 108(1), 29-48. <https://doi.org/10.48464/ef-108-02>

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>

Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, Quand l'impunité et la pédagogie font mauvais ménage, *Les Cahiers du CEDREF*, n°19, 2014. <https://doi.org/10.4000/cedref.707>

Le Collectif d'une Grande Ville du Sud-Ouest de la France Contre les Violences Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, « Militer contre des violences sexistes dans une grande école en France : retours sur une lutte féministe », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 19 | 2014, mis en ligne le 17 avril 2015, consulté le 12 décembre 2025. <https://doi.org/10.4000/cedref.722>

Lecomte, J. (2014). Les multiples effets de la justice restauratrice. *Journal du droit des jeunes*, 334(4), 17-23. <https://doi.org/10.3917/jdj.334.0017>.

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.

Marry, Catherine. (2004). *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*. Belin.

Redon, G. (2016). Politique de gestion de la diversité dans les grandes écoles françaises : quelles intentions stratégiques ? *@GRH*, 19(2), 37-64. <https://doi.org/10.3917/grh.162.0037>.

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.

Stevanovic, B. (2013). L'insertion professionnelle dans le milieu de l'ingénierie : Une question de genre. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 46(2), 111-133. <https://doi.org/10.3917/lsdle.462.0111>.

Van de Kerchove, M. (2015). La justice restauratrice au cœur du conflit des paradigmes de la peine. *Histoire de la justice*, 25(1), 123-133. <https://doi.org/10.3917/rhj.025.0123>.

Van Zanten, A. (2010). L'ouverture sociale des grandes écoles : diversification des élites ou renouveau des politiques publiques d'éducation ? *Sociétés contemporaines*, 79(3), 69-95. <https://doi.org/10.3917/soco.079.0069>

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>

MÉTHODES D'ENQUÊTE

Déroulé général de l'enquête

Le projet a été initialement structuré en trois phases distinctes, correspondant respectivement à la préparation méthodologique et à la revue de littérature, à la collecte et à l'analyse des données, puis à la restitution et à la valorisation des résultats. Toutefois, le déroulé concret de l'étude a fait l'objet d'ajustements. Des évolutions internes aux associations partenaires, notamment des changements de salarié·es tant du côté d'ISF que de l'OFC, ont conduit à un étalement temporel plus important que prévu initialement. Ces ajustements ont nécessité une adaptation continue du pilotage du projet. Un premier rapport intermédiaire, présentant les résultats de l'enquête menée en 2025, ainsi que les hypothèses de recherche qui en émergent, a pu être présenté auprès d'ISF en mars 2026. Le rendu final de l'enquête a ainsi été décalé à septembre 2026, afin de permettre la conduite d'entretiens individuels auprès des membres de la fédération et des groupes locaux durant le premier semestre de l'année.

Sur le fond, l'enquête prévoyait initialement une exploration des principes de la justice restaurative, d'où découle l'orientation prise lors des questionnaires et des entretiens individuels. C'est après l'enquête de terrain que les limites de la justice restaurative sont pleinement apparues, et que les recherches bibliographiques ont mené vers la justice transformatrice.

L'enquête quantitative a été menée sur l'année 2025 par Emilie Hacher, coordinatrice et chargée d'enquête de l'OFC. À sa suite à partir de 2026, Marianne Mercier a mené l'enquête qualitative, la rédaction du rapport intermédiaire de mars 2026, et la rédaction du présent rapport, rendu en septembre 2026.

Ce rapport a bénéficié de la relecture attentive et des apports de :

- Nathan Coutable, co-représentant de l'OFC et doctorant en sociologie
- Cécile Plaud, membre du conseil scientifique de l'OFC et enseignante-chercheuse en sciences de l'éducation
- Jérémie Supiot, membre du collectif EPSI et docteur en épistémologie

Questionnaires

Concernant l'enquête de terrain durant l'année 2025, deux questionnaires ont été diffusés auprès des bénévoles de la fédération : un premier en janvier à l'occasion d'un Week-End Thématique (WET), ayant recueilli 20 réponses, et un second en septembre, comptabilisant 42 répondant·es. Ces questionnaires ont visé à documenter les perceptions, les expériences et les pratiques associatives en matière de VSS et de discriminations.

Le faible nombre de réponses ne permet malheureusement pas de tirer de données significatives pour cette enquête. Sur ce faible nombre de répondant·es, nous pouvons également supposer un biais dans la représentativité des profils, avec des personnes qui suivent plutôt de près les activités de la coordination nationale de la fédération, ou qui ont une sensibilité particulière à la question des VSS et des discriminations.

Malgré ces biais, il a été possible d'en tirer des pistes de travail et des hypothèses de recherche pour la suite de l'enquête, approfondies dans un second temps avec les entretiens individuels.

Observation

L'enquête a également intégré en début d'année 2025 une phase d'observation, à travers la participation à un atelier consacré aux VSS organisé lors du WET de janvier. Cette observation a permis d'analyser les discours, les interactions et les modalités de sensibilisation mises en œuvre dans un cadre collectif.

Le détail des réponses aux questionnaires, de l'observation de l'atelier du WET, et les premières hypothèses de travail sont présentés dans le rapport intermédiaire de mars 2026.

Entretiens

Tout au long de l'enquête, des entretiens individuels ont été menés, d'une part avec des associations spécialisées, et d'autre part auprès de bénévoles d'ISF.

Concernant les associations spécialisées, un premier entretien exploratoire a par ailleurs été réalisé avec l'Observatoire des VSS début 2025, à l'initiative du groupe de travail Femin'ISF, afin de nourrir la réflexion sur les dispositifs

existants et les bonnes pratiques en matière de prévention et de prise en charge. Par la suite, deux entretiens avec d'autres associations ont été effectués, afin d'obtenir des perspectives de militantes complémentaires sur ces thématiques :

- avec Johanne Angeli de l'association sportive lyonnaise Cargo, sur ses protocoles de prévention et de signalisation des VSS
- avec Sandrine Leroux de l'Institut Français de la Justice Restauratrice, sur la compréhension de cette approche et ses limites pour le cadre associatif

La phase d'entretiens individuels auprès des bénévoles a été menée début 2026 auprès des groupes locaux et de la coordination nationale d'ISF. Il est à noter qu'il a été difficile d'obtenir des personnes volontaires pour ces entretiens. Un sentiment d' « illégitimité » a été rapporté par les bénévoles pour s'exprimer sur ces questions et, plus largement, une « sur-sollicitation militante » a rendu difficile de trouver le temps nécessaire pour ces échanges. Plusieurs actions mises en place ont pu venir contrebalancer ces difficultés, en particulier des relances ciblées au sein des groupes locaux et de la coordination nationale d'ISF. Au total, dix entretiens avec des membres bénévoles d'ISF ont pu être obtenus.

Méthodologie des entretiens pour les bénévoles d'ISF

La méthodologie adoptée pour les entretiens était semi-directive. Un guide d'entretien, présenté ci-dessous, servait à guider les échanges. Via des questions ouvertes, la posture semi-directive invite à conserver une posture empathique durant l'entretien, centrée sur la personne interviewée. Il s'agit de comprendre son point de vue et ses représentations, et dans quel cadre ceux-ci se sont construits.

Une introduction en amont était systématiquement faite afin de préciser la spécificité d'un entretien sociologique, notamment en le distinguant bien d'une approche relevant de la psychologie. Cette distinction a été effectuée avec une attention toute particulière compte tenu des sujets abordés, pouvant faire écho à des agressions vécues par les personnes interrogées, leur rappelant notamment la possibilité de refuser de répondre à des questions qu'ils jugeaient inconfortables.

Aussi, un sentiment d'illégitimité sur ces sujets était régulièrement rapporté par certaines personnes interrogées, hommes comme femmes, estimant ne pas souffrir elles-mêmes de discriminations (car blanches, cisgenre,

hétérosexuelles), ou bien ne pas être suffisamment expertes du sujet pour s'exprimer. Ce sentiment d'illégitimité a été un frein persistant pour obtenir des entretiens, et un important travail de réassurance a dû être effectué en amont pour le dépasser. Expliciter le contexte sociologique de l'entretien et les objectifs poursuivis par l'échange permet de préciser qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une expertise sur ces sujets, et qu'il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation de leurs connaissances. Également, rappeler que l'expérience que nous cherchons à recueillir doit être autant représentative que possible de ce que vivent l'ensemble des membres d'ISF permet de légitimer leur parole sur ces thématiques, quel que soit leur profil.

Compte-tenu de l'étalement géographique des groupes locaux de la fédération, ces entretiens ont été réalisés en visioconférence. La visioconférence a pu faciliter la prise de rendez-vous, en assouplissant les contraintes horaires des personnes interviewées, pour la plupart encore en études, avec de nombreuses activités associatives par ailleurs, et devant composer avec des emplois du temps chargés. Ce cadre présentait néanmoins plusieurs limites, à commencer par la durée des échanges, qui ont été considérablement plus courts que dans des cadres plus classiques en face-à-face, pouvant durer jusqu'à deux heures, les entretiens ayant duré ici entre 35 minutes et 1h15. Aussi, cette souplesse permise par le format a parfois été au détriment du cadre dans lequel les entretiens se sont déroulés (dans les transports, sur le campus entre deux cours...), bien qu'il était fortement suggéré en amont de l'échange de prévoir un endroit calme limitant les risques d'être écouté·e et/ou interrompu·e. Enfin, des difficultés techniques ont parfois amené à devoir couper les caméras pour deux des entretiens.

Malgré ces contraintes, les échanges ont permis d'aborder l'ensemble des thèmes visés par l'enquête, et de recueillir un large éventail d'expériences, représentant la diversité des profils et des types d'engagement au sein de la fédération.

Genre des dix personnes interviewées :

- Hommes : 5
- Femmes : 4
- Non-binaire : 1

Répartition au sein de la fédération :

- Uniquement à la coordination nationale : 4

- Uniquement dans un groupe local : 3
- À la coordination nationale et dans un groupe local : 3

Quatre personnes étaient bénévoles à ISF puis moins d'un an. Les six personnes des groupes locaux étaient encore en étude ; trois d'entre elles étaient également engagés à la coordination nationale, en plus de leur groupe local.

Guide d'entretien pour les bénévoles d'ISF

Introduction :

- Présentation de l'OFC, rappel de l'objet de l'enquête
- Présentation de l'objectif de l'entretien : questionner ce qu'est pour toi une discrimination, comment selon toi lutter contre, ton aisance ou non sur ces sujets ; si on a le temps, parler de justice réparatrice
- Rappel libre de ne pas répondre si question heurte ou non
- Assurer l'anonymat (y compris des personnes citées)
- Rappel enregistrement audio de l'entretien

1. Parcours personnel :

- Peux-tu te présenter en quelques mots : parcours, école ?
- Depuis quand es-tu bénévole à ISF ? Pourquoi t'être engagé·e au sein d'ISF ? Quelle fonction occupes-tu ?

2. Motivations et construction de l'engagement :

- Qu'est-ce qui t'a motivé·e à être volontaire pour cet entretien ? T'intéresses-tu spécifiquement à la question des discriminations ? Depuis quand, y a-t-il eu un événement déclencheur ?
- Comment est-ce que ton engagement chez ISF a influencé ton engagement (positivement ou négativement) ?
 - Es-tu engagé·e sur la question des VSS et discriminations au sein d'ISF ? Et si oui, comment ? // Si non, pourquoi ? Quels freins ressentis ?
- Comment est-ce que ta formation d'ingénieur influencé ton engagement (positivement ou négativement) ?

- Et au sein de ton école d'ingénieur, t'es-tu engagé.e pour la lutte contre les discriminations ? Idem si oui, comment ? // Si non, pourquoi ? Quels freins ?

3. Discriminations :

- Nous parlons d'engagement contre les discriminations, de ton côté, à quelles discriminations fais-tu référence ?
- Sur quels critères te bases-tu pour les catégoriser ainsi de discriminations ?

4. Outils d'identification et de sensibilisation :

- Comment te sens-tu sensibilisé et outillé pour lutter contre les discriminations au sein d'ISF ? Et au sein de ton école d'ingénieur ?
 - Tu t'es formé.e de quelle manière ? (formation ISF ?)
- Quels outils connais-tu pour identifier une discrimination ?
- As-tu perçu des discriminations à ISF (événement, dans la com, etc.) ? Si oui, lesquelles ?
- Dans ton école d'ingénieur ? Si oui, lesquelles ?
- As-tu identifié des personnes contact en cas de besoin ? (Si oui, lesquelles?) Comment réalises-tu un signalement si besoin ? (ISF + école)

5. Perception du rôle de la fédération et du GL contre les VSS et discriminations :

- Selon toi, quel rôle devraient avoir la fédération et ton GL face à la lutte contre les VSS et les discriminations ?
- As-tu connaissance du protocole de lutte contre les VSS d'ISF actuellement ? Comment arrives-tu à l'utiliser ?
- Selon toi, est-ce qu'il y a un enjeu important pour que la fédération lutte contre les discriminations ? Si oui, lesquelles ?

6. Justice réparatrice :

- Qu'entends-tu par justice réparatrice ? Connais-tu ce procédé d'action ?
 - Selon la réponse, compléter et donner des informations sur le sujet
- Comment perçois-tu ce processus d'action, qu'est-ce que tu en penses ?

- Souhaites-tu être formé.e ? Quel type de formation (par l'envoi de documentation, des formations en visio, des journées en présentiel ? Des temps lors des événements ISF ?)
- Comment vois-tu les forces vives de ton GL sur ces questions ?

7. **Autres questions de relance :**

- Quelle place / rôle doit prendre ISF selon toi sur le sujet ?
- Comment juges-tu le climat associatif à ISF ?
- Comment juges-tu l'action de lutte contre les discriminations de ton école d'ingénieur ? + point sur le climat scolaire ?
- Dans ton école, considères-tu que les associations étudiant.es ont eu une réelle délégation des pouvoirs dans les gestions des discriminations/VSS ? Comment cela se matérialise-t-il ?
- Selon toi, qu'est-ce qui permettrait aux ingénieur.es de s'engager davantage et plus efficacement dans la lutte contre les VSS et les discriminations ? (formation, réseaux de soutien, reconnaissance institutionnelle ...)
- As-tu des recommandations, des pistes ou des personnes à me suggérer pour la suite ?