

NICOLÁS TILLI

www.nicolastilli.com



Maître de Conférences en Sciences de l'Information et de la Communication

Psychologue clinicien et psychothérapeute

Docteur en droit public

**Fondateur du Consortium international
« Communication pour le changement social »**
<https://mental-health-on-campus.org>

IDETCOM

Université Toulouse Capitole

FRANCE

La promotion et la prévention de la santé mentale et la lutte contre les discriminations : discours et symptôme universitaire

Bonjour à toutes et à tous. Je vous remercie d'être parmi nous aujourd'hui de l'autre côté de l'écran. Cette communication s'intitule « La promotion et la prévention de la santé mentale et la lutte contre les discriminations : discours et symptôme universitaire ».

Il s'agit d'une communication qui se veut réflexive, qui invite à identifier, interroger et comprendre une situation spécifique au sein de l'université et ceci avant la pandémie de la COVID-19. Je précise que je ne vise avec ma communication aucune université en particulier, je partage tout simplement un état des lieux généralisé.

Pour commencer, je peux dire que l'université, en tant qu'actrice sociale, se place devant un paradoxe et fait face à un dilemme s'inscrivant par conséquent dans un discours particulier qui laisse apercevoir des symptômes.

Pour le dire de façon très simple : le problème des discriminations et des inégalités au sein des

campus universitaires n'est pas différent de celui présent dans notre société, société caractérisée très souvent par le fait que la personne souffrante, la personne différente ou les thématiques autour de la santé mentale, des discriminations et des inégalités n'interrogent pas mais font peur.

Face à ce difficile constat, je me suis demandé comment comprendre cette peur. Je pense que lorsque nous faisons face à quelque chose qui nous dépasse, que nous n'arrivons pas à l'expliquer ni à lui donner un sens, nous faisons parfois appel à des mécanismes primaires ou archaïques par exemple : nous l'écartons tout simplement.

Par conséquent, le sujet (quand je dis sujet je fais allusion à la *personne* et au *thème*) se transforme en sujet tabou, oublié ou écarté car si nous ne le voyons pas, si nous ne le parlons pas, il n'existe pas, et pourtant...

Le résultat de cette mise à l'écart reflète l'existence d'un schéma d'incommunication qui a un impact direct sur la promotion et la prévention de la santé mentale et qui crée et/ou approfondit les discriminations productrices des inégalités et des souffrances.

La problématique de la discrimination a été abordée par la Commission européenne qui a publié en 2019¹ les résultats d'une enquête sur l'imaginaire des Européens concernant les discriminations liées à la couleur de peau (80 % en FR contre 59 % en UE), à l'orientation sexuelle (73 % en FR contre 53 % en UE) et à l'origine ethnique (74 % en FR contre 59 % en UE). On voit que la moyenne française (FR) est plus forte que la moyenne de l'Union européenne (UE)...

Concernant ponctuellement la situation au sein du campus universitaire toulousain, l'enquête de l'Université fédérale de Toulouse de mars 2020² reflète, comme vous pouvez le voir dans

¹ « Eurobaromètre spécial sur la discrimination ». URL : https://ec.europa.eu/france/news/20191024/eurobarometre_special_discrimination_fr [consulté le 5 octobre 2020].

² « Schéma de l'amélioration de la vie étudiante de l'académie de Toulouse : Synthèse des résultats de l'enquête étudiante ». URL : https://welcomedesk.univ-toulouse.fr/sites/default/files/uploaded_pdf/Univ_Toulouse_resultats_enquete-etudiants-2020_0.pdf [consulté le 5 octobre 2020].

cette diapo, un état des lieux assez alarmant :

- 21,2 % des étudiants déclarent avoir un mauvais état psychologique ;
- 4,1 % des étudiants déclarent avoir un très mauvais état psychologique ;
- 21,6 % des étudiants déclarent sentir très souvent de l'anxiété ;
- 11,9 % des étudiants déclarent sentir très souvent une dépression ;
- 31,7 % des étudiants déclarent sentir très souvent du stress ;
- 10,6 % des étudiants ont été ou sont victimes de discrimination au sein de leur établissement ;
- 6 % des étudiants ont été ou sont victimes de harcèlement au sein de leur établissement.

Face à un tel constat, comment expliquer que ces données ne fassent pas la une ? Comment contextualiser ces chiffres ? Pour le faire, je propose un raisonnement hypothétique :

- d'une part, nous sommes au sein d'une technostructure (intégrée par l'État, le marché et les médias de communication) où la technoscience (couple technique-science) a trouvé une place privilégiée ; et
- d'autre part, cette technostructure essaie de dissimuler ce qui dérange à la pensée hégémonique, influençant par conséquent la manière de faire lien social et favorisant les discriminations aux yeux d'une majorité qui se veut "normale".

Au sein de cette technostructure, vous pourriez vous demander quel est l'intérêt d'interroger ponctuellement le cas de l'université. Je dirais que l'université en tant qu'organisation, en tant que système social, possède un rôle et occupe une place dans nos sociétés modernes qui est indéniable et, de ce fait, possède une responsabilité sociétale. Il est donc pertinent, à mes yeux, d'interroger la situation à l'intérieur de ses murs.

L'importance de cette interrogation a été reconnue par l'UNESCO, qui a déclaré que *« l'enseignement supérieur a un nouveau rôle dans la société, comme composante vitale du développement culturel, social, économique et politique, et comme pilier du renforcement de la promotion des droits de l'homme, du développement durable, de la démocratie*

» (Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur, 1998).

Concernant la responsabilité sociétale de l'université, je pense qu'elle se reflète davantage *dans et par* sa communication (interne et externe) que par son intérêt grandissant sur sa réputation et ceci s'inscrit dans un discours particulier.

Cette responsabilité sociétale affronte une situation paradoxale qui interpelle au moins celui qui vous parle maintenant. Pour aborder ce point, je développerais une argumentation par analogie (sous le contrôle de certains de mes collègues ici présents) en utilisant des concepts psychanalytiques. La grande difficulté ici sera pour moi de faire simple et court. Je reste bien évidemment à votre disposition pour tout échange postérieur au sujet de cette communication.

Nous savons que le positionnement œdipien du sujet se réalisera face à la métaphore paternelle, ou dit de façon plus simple, face au nom du père c'est-à-dire de la loi, loi qui fait tiers, qui sépare, et qui influencera la structure du sujet (névrose, psychose et perversion). Autrement dit, ce mouvement aura une influence sur la façon dont le sujet habitera le monde et fera lien social.

Au-delà de la problématique juridique liée à l'efficacité et à l'effectivité de la norme (donc de sa validité) que je garde pour une prochaine communication, je me demande quelle est cette règle (loi) qui s'impose à l'université en matière de promotion et de prévention de la santé mentale et de lutte contre les discriminations et les inégalités. Je constate que cette règle (loi) est posée à 3 niveaux : international, régional et national.

- Au niveau international : une pluralité d'acteurs (ONU, OMS, UE, etc.) et d'instruments juridiques viennent caractériser ce domaine ;

- Au niveau de l'Union européenne : la santé publique relève par principe de la compétence interne des États membres mais l'action de l'UE peut compléter les politiques nationales (TFUE 168) ;

- Au niveau national : différents acteurs interviennent en France, en lien avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Ministère des solidarités et de la santé, dans un schéma complexe. Il s'agit de : 34 agences et opérateurs, 16 instances rattachées (comités, commissions, conseils, conférences, observatoires) et 20 partenaires (observatoires, associations d'usagers, comités, conseils, etc.).

De plus, la loi Fioraso (2013) prévoit la mise en place à l'université de chargés de mission égalité pour lutter contre les discriminations, sensibiliser, communiquer et former. Des formations, des cellules de lutte et la figure du Défenseur des droits viennent renforcer les dispositions existantes.

Alors, comment ces dispositions (règles/lois) s'inscrivent-elles au sein de l'université ? Signalons ici que cette inscription reflète un positionnement institutionnel.

Je vais d'abord évoquer les chargés de mission égalité et diversité. Dans ce sens, j'ai pu constater que presque toutes les universités ont un(e) chargé(e) de mission égalité ou mission assimilée (92 sur la centaine d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche).

En parallèle des chargés de mission égalité et diversité, toutes les universités disposent d'un service de santé universitaire : lieu d'accueil, d'écoute et d'information. Les services de santé universitaire déterminent aussi les aménagements d'études et d'examens dont les étudiants ont besoin, les Services « Handicap » qui accompagnent les étudiants dans leurs études : des étudiants qui doivent se manifester pour bénéficier des mesures d'accessibilité, des cours aménagés, d'orientation, d'adaptation des examens et des aides (financières, pour le transport et pour le logement).

De plus, depuis 2018 a été impulsée la création au sein des universités de cellules d'accueil et d'écoute ; des campagnes de communication nationales ont été mises en place : l'une « Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur » et l'autre « Stop aux violences faites aux femmes » (numéro anonyme et gratuit, le 3919).

Aussi, deux campagnes de communication nationales ont été mises en place ces dernières années.

Malgré cet arsenal de dispositions et de dispositifs, la situation au sein de l'université reste étonnamment décevante.

Aux données déjà citées, s'ajoutent celles fournies par l'enquête de l'UNEF publiée en juin 2020³ :

- 42,30 % des personnes perçues comme non blanches déclarent avoir été victimes de racisme dans le cadre de leurs études ;
- 57 % des étudiants interrogés ne savent pas comment signaler un comportement raciste dans leur université ;
- 7 % des universités ne communiquent pas sur les dispositifs de lutte contre les discriminations ;
- 17 % des universités ont créé un poste de référent sur le racisme ;
- 60,98 % des étudiants n'ont jamais été informés d'actions de lutte contre les discriminations ;
- 51 universités en France ne communiquent sur aucun dispositif de lutte contre le racisme ;
- 39 universités déclarent avoir mis en place des cellules d'accueil et d'écoute.

Selon ces chiffres – et outre la gravité de la situation actuelle –, du point de vue communicationnel, nous sommes très loin du système de gérance basé sur les ressources humaines de Reeding (1973), du climat de gérance idéal et d'une communication interne intégratrice. Bien au contraire, nous nous rapprochons plutôt d'un système d'In-Communication qui interpelle.

Je vois que le temps passe vite, donc je vais me presser et aller droit au but : j'aperçois que,

³ « Les discriminations dans l'enseignement supérieur ». URL : https://unef.fr/wp-content/uploads/2020/11/18juin2020_Enquete-de-lUNEF-sur-les-discriminations-a-luniversite.pdf [consulté le 5 octobre 2020].

d'une part, la communication reste insatisfaisante, le réseau choisi n'est toujours pas adapté, l'information ne circule pas, ne s'affiche pas et n'est pas toujours accessible (trop souvent la prévention primaire est la grande absente, elle est *l'invitée de pierre*). Je constate que la communication est surtout productive, elle utilise des canaux inefficaces, elle reste verticale-descendante et sert plutôt à cocher une case dans les formulaires administratifs et à cacher l'existence de ces problématiques. D'autre part, la communication et l'information sont utilisées pour positionner l'université comme un véritable acteur sociétal et pour soigner sa réputation afin de la maintenir concurrentielle.

Ce constat reflète ce que j'appelle un faux dilemme : maintenir un discours influencé par la concurrence croissante de la connaissance et structuré autour de *l'excellence* ; ou maintenir un discours caractérisé par la prise en main des problématiques sociales propres à la promotion et la prévention de la santé mentale et de la lutte contre les discriminations.

Pourquoi dis-je faux dilemme ? Car l'université ne devrait pas simplement choisir l'un ou l'autre parce que ce ne sont pas des discours qui s'excluent. Justement, ce qui est attendu de nos jours de la part de l'université c'est qu'elle affiche un comportement socialement responsable tout en proposant une formation de qualité. L'excellence se trouve à mes yeux dans ce couplage qui permet de mettre au centre le sujet, c'est-à-dire dans l'un et dans l'autre.

Ce faux dilemme dévoile en réalité un paradoxe universitaire, des idées qui se veulent contradictoires : il semblerait qu'une université voulant être au plus haut du classement de Shanghai ne peut pas reconnaître des inégalités ou des problèmes de discrimination et moins encore de santé mentale entre ses membres. Pourtant, cette contradiction qui est en réalité apparente, cache une vérité. Mais laquelle ?

Pour répondre, je retourne à Freud. Dans la structure « perversion » (je rappelle les autres deux structures : la névrose et la psychose), lorsque le sujet est face à la métaphore paternelle (la loi) – je reviens donc à l'Œdipe – il se positionne *comme si*. Dans ce cas, il est vrai qu'il y a reconnaissance de la loi mais il semble également y avoir démenti. De cette manière, la loi s'inscrit d'une façon particulière : elle ne sépare pas vraiment, elle ne produit pas une

véritable différence de places puisqu' il y a un arrangement, un déni. Dans ce contexte, et je m'excuse pour le raccourci, l'objet fétiche qui symbolise le phallus manquant vient protéger le sujet contre l'angoisse...

Je reprends. Le faux dilemme et le paradoxe que je viens de vous présenter caractérisent cette « perversion » universitaire (donc institutionnelle) et reflètent la *vérité cachée* : il est vrai que l'université reconnaît et accepte la loi et lui donne une place dans sa structure... je ne dis pas le contraire – j'ai déjà cité les services et postes existants – ; néanmoins, en parallèle, l'université semble démentir cette soumission à la loi (comme le fait le pervers), soumission qui devrait marquer une différenciation (voire une perte). De fait, l'université n'adopte pas vraiment les mesures pour que cette loi soit effective et efficace (donc valide du point de vue juridique).

Voilà le mouvement de faire *semblant*, de faire *comme si*, caractéristique du positionnement pervers face à la loi qui implique en définitive le non-renoncement à la toute-puissance. C'est ainsi que nous pouvons supposer que cette perversion universitaire se construit en définitive sur une perte non acceptée : celle de la toute-puissance institutionnelle ou celle de certains de ses membres...

Dans ce contexte, je pense que l'objet fétiche (substitut du phallus) serait *l'excellence universitaire*, voilà ce qui caractérise le symptôme de l'université (symptôme comme compromis).

Ces prémisses peuvent expliquer d'abord pourquoi très peu de chargés de mission universitaire (liée à la problématique de la santé mentale, de la souffrance psychique) sont des professionnels formés aux problématiques de la santé mentale et de la souffrance psychique. La volonté universitaire est soit de fermer les yeux, soit de nommer des personnes non formées ni compétentes, soit de faire appel aux cabinets externes (reflet d'une pensée magique infantile) ; au lieu de donner la possibilité d'intervenir aux personnels de l'université déjà formés et même parfois aux professionnels de la santé mentale (psychologues cliniciens exerçant en institution ou en libérale en parallèle de leurs fonctions d'enseignant chercheur ou

d'administratif). De ce fait, l'université n'utilise pas toutes ses ressources pour aborder et traiter la problématique de la santé mentale, de la souffrance psychique et du bien-être au sein de l'université !

Dans la réalité, le chargé de mission universitaire est plutôt un poste politique : le chargé de mission est nommé par un(e) président(e) d'université, subordonné à la direction donc soumis au pouvoir institutionnel... le contrôle est là, tout comme la confusion de places (caractéristique de la perversion)...

D'ailleurs, la confusion de places est très fréquente à l'université. Le plus souvent, elle prend la forme de dépassement du cadre, du non-respect face à certaines tâches et responsabilités, du déni des différences aussi bien transversal que vertical. En effet, cet agir pervers n'est pas isolé, il y a des enjeux groupaux et institutionnels...

Cette situation permet d'affirmer qu'aujourd'hui la loi n'est pas toujours respectée par toutes les universités et de comprendre :

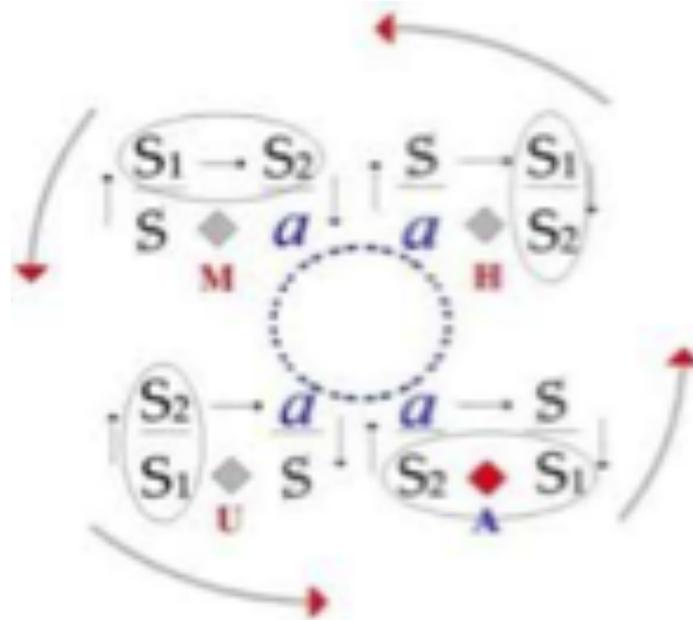
1) D'abord, pourquoi aujourd'hui 46 % des universités en France n'affichent pas la mise en place de chargés de mission égalité femmes-hommes ; sans oublier que 76 % des universités ne déclarent pas posséder de vice-présidence en charge de l'égalité femmes- hommes.

2) Et ensuite, pourquoi très souvent l'articulation et le fonctionnement, l'architecture, la structure des services de santé universitaire et des services université handicap empêchent la mise en place d'une politique d'actions efficace et contraignante. En effet, les bras de fer politiques entre les différentes institutions et services, les compétences éclatées et superposées, le verrouillage participatif et la bureaucratie exponentielle viennent compléter cette compréhension.

D'ailleurs, très souvent le système mis en place stigmatise et alimente l'autostigmate (par exemple : un étudiant qui possède un trouble du spectre autistique ou un trouble dyslexique doit se présenter au service dénommé « Handicap », ce qui revient à lui dire : « tu es handicapé ! »).

Comment cette situation s'inscrit-elle dans le discours de l'université, discours qui a une place déterminante dans la réalité qui nous entoure, que nous composons, et qui nous compose ?

Comme vous le savez, nous établissons des relations avec les autres, nous appartenons à un groupe et ceci est le produit de la parole (qui nous permet d'échanger). La théorie des discours de Jacques Lacan me permet d'identifier le discours dans lequel nous nous inscrivons pour faire lien, lien producteur d'un "vivre ensemble" social.

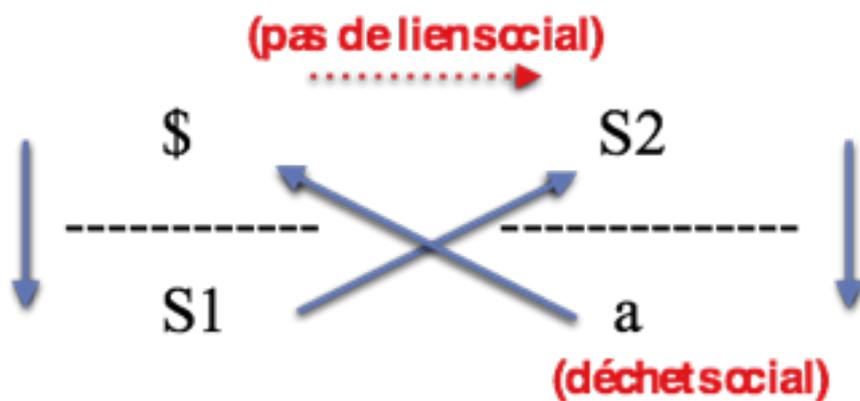


Agent	Autre
Vérité	Production

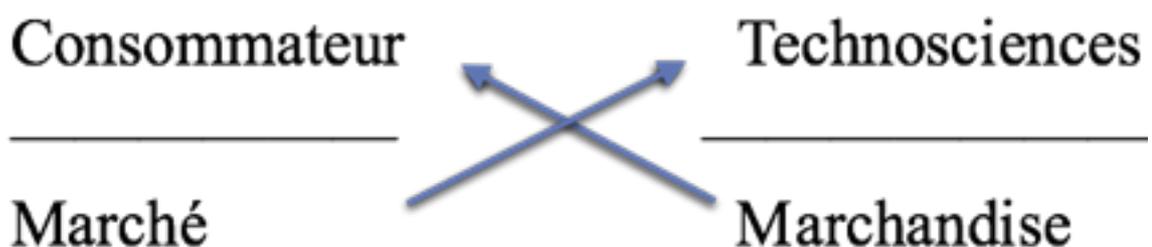
Sans vouloir trop développer ce dernier point – il pourrait faire l'objet d'une communication à part –, j'identifie à l'université que les thématiques autour de la santé mentale et des discriminations et des inégalités s'inscrivent dans un discours institutionnel de type *capitaliste*, discours qui produit un déchet « social » (c'est-à-dire les sujets concernés par les sujets tabous : sujet « individu » et « thème »).

Ce discours capitaliste, caractéristique du modèle néolibéral, affecte le vivre ensemble et détruit le lien social, favorisant une situation de discrimination croissante, entre autres, des minorités non acceptées et par conséquent objectivées et traitées comme de véritables déchets du système.

Le Discours Capitaliste



Dans la configuration de ce discours, le sujet \$ (en position d'Agent) affiche un narcissisme qui commande au marché (S1), lequel mobilise la technoscience (S2) en position d'Autre, en charge de produire les objets (a) susceptibles de compléter le sujet.



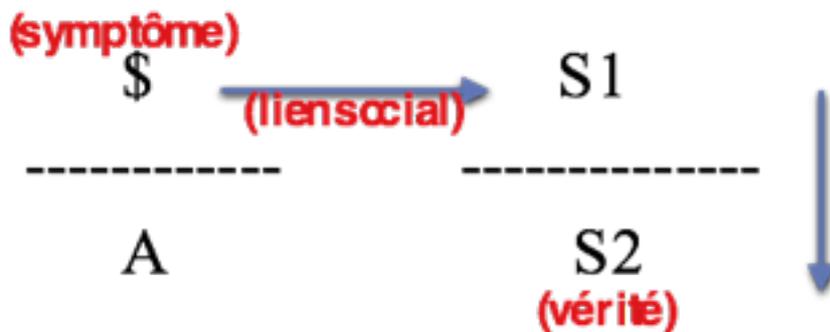
Ce discours pourrait expliquer le paradoxe et le faux dilemme *supra* développés et les résultats de l'enquête de la Commission européenne, de l'UNEF et de l'Université fédérale de Toulouse. Dans ce schéma, les sujets devenus *sujets-déchets* sont discriminés, stigmatisés (car anormaux) ou ignorés, écartés, mis à part.

Le discours capitaliste nous invite à penser à la manière dont on pourrait changer de discours. Peut-être que les manifestations, les actions de protestation ou autres nous placeraient plutôt dans un discours de vérité (le discours de l'hystérique) pour pouvoir faire symptôme de l'institution et occuper la place d'Agent afin de produire un nouveau savoir... je dis bien peut-être...

Cette approche permet de penser une production différente qui modifie, qui actualise la chaîne signifiante, qui a un impact sur les représentations sociales et qui pourrait favoriser l'émergence d'un savoir plus inclusif, moins stigmatisant et plus respectueux de la singularité du sujet et des droits et libertés.

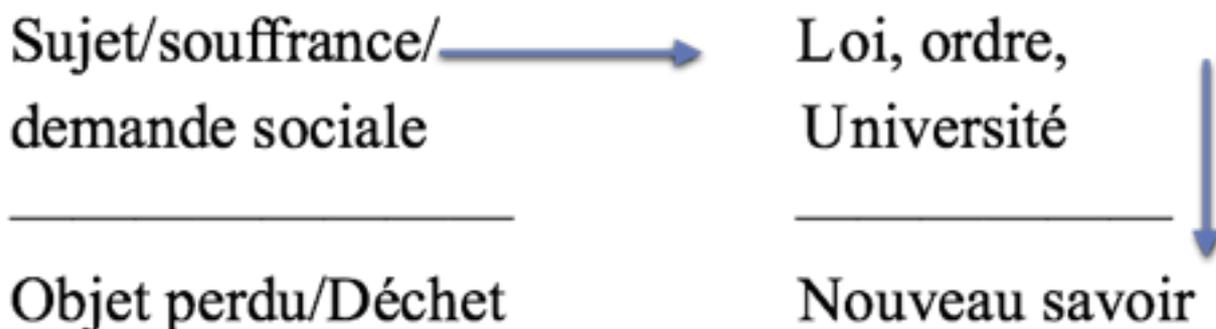
Dans ce discours, le "S1" (la loi, l'ordre) n'est plus à la place dominante, c'est maintenant le "\$" qui est le symptôme (plainte, grève, contestation, protestation... comme réponse au maître) et aussi le sujet. Ce "\$" occupe donc la place d'Agent, ce qui souligne que la souffrance et la singularité ont un pouvoir important (par exemple : demande sociale de certains malades pour obtenir plus de couverture médicale, association de malades, etc.). Dans ce discours, c'est la souffrance, la singularité qui fait lien social.

Le Discours hystérique



Agent	Autre
Vérité	Production

Comme le "S1" occupe la place de l'esclave, il doit produire un savoir sur ce symptôme, cette souffrance (le "S1" travaille). Le discours hystérique met à travailler le maître (partenaire, scientifique, psychologue, psychanalyste, médecin, etc.) – cf. le début de la psychanalyse par Freud – pour qu'il produise un savoir. Nous pouvons nous apercevoir que la seule manière de produire du savoir, c'est depuis le discours hystérique et pourtant...



En guise de conclusion je souhaiterais souligner :

- que le discours de l'hystérique fait rentrer dans le lien social le *sujet-déchet* (a) à travers le symptôme (plainte, protestation, contestation) : déchet lié aux objets (emballage du produit acheté, déchet issu de la production de l'objet, etc.) mais aussi déchet social (ceux qui sont exclus : fous par exemple, chômeurs) ;

- que l'importance d'une communication interne intégratrice, organisante et multiculturelle est indispensable pour affronter les problématiques ici présentées ;

- que l'effectivité et l'efficacité de la norme sont fondamentales dans ce contexte ; et

- qu'on constate que chaque université mène ces combats à sa façon, selon le bon vouloir politique et parfois idéologique de ses élus, pas toujours sensibilisés à ces questions. Nous constatons des engagements à géométrie variable et à plusieurs vitesses, révélateurs d'une grande faiblesse pour affronter les problèmes de discriminations et d'inégalités.

Pour finir, et conscient que ma communication fait justement symptôme au sein de l'université, j'espère que la pandémie de la COVID-19 nous permettra de prendre conscience et de repenser notre rôle ainsi que notre place pour faire face à cette problématique.