



**Observatoire National des Discriminations  
et de l'Égalité dans le Supérieur**



**Rapport d'étude n° 23-03**

# **Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux**

Yannick L'HORTY  
(UGE et ONDES)

Philippe LIOTARD  
(Université Lyon 1 et CPED)

Romane MASTERNAK  
(CPED)

Aude STHENEUR  
(CPED)

**Octobre 2023**



# Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux

Octobre 2023

Yannick L'HORTY<sup>1</sup>, Philippe LIOTARD<sup>2</sup>  
Romane MASTERNAK<sup>3</sup>, Aude STHENEUR<sup>4</sup>

## Résumé

*Les années 2000 marquent une institutionnalisation de la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche. De fait, l'été 2023 a marqué les 10 ans de la loi Fioraso, relative à l'enseignement supérieur et la recherche, qui impose aux universités l'installation d'une mission égalité entre les femmes et les hommes. Dix ans après les premières obligations légales, il était nécessaire de dresser un état des lieux national de ce que font les établissements et des moyens concrets (humains, structurels, financiers...) consacrés aux politiques d'égalité.*

*Cette note présente une première synthèse des résultats de l'enquête REMEDE dont l'objet est de documenter les actions en faveur de l'égalité mises en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur. En juin 2023, 63 établissements ont répondu à l'enquête initiée par l'ONDES et la CPED et administrée par la CPED et France Universités.*

*En 2021, suite à la loi de transformation de la fonction publique qui les rend obligatoires (2019), les établissements ont élaboré des plans d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La plupart d'entre eux se sont appuyés sur les missions égalité, qui ont en charge un large spectre de thématiques depuis celles qui concernent l'égalité jusqu'à la prévention des discriminations sur tous motifs, avec des moyens souvent très limités. Les établissements ont multiplié les actions de communication et de sensibilisation tout en mettant en place des dispositifs de signalement qui leur ont permis de recenser en moyenne près de 30 situations par établissement en 2022, ce qui correspond à 1543 signalements pour les établissements ayant répondu à l'enquête. Ces signalements ont débouché sur 5 % de sanctions disciplinaires et 1,4 % de sanctions judiciaires.*

**Mots clés :** Discriminations, enseignement supérieur, violences sexuelles et sexistes

**Codes JEL:** I23 ; I24 ; J15 ; J16

L'enquête REMEDE a été conçue par l'ONDES et la CPED, avec l'appui de France Universités. La mise au point du questionnaire a bénéficié de l'appui d'Isabelle Moro (UGE et ONDES) et de celui de Louise Bourgoïn (UGE et ONDES). L'administration du questionnaire par France Universités a été réalisée par Déborah Levy. Le data management de l'enquête a été mené à bien par Denis Anne (ERUDITE et UGE). Cette étude a bénéficié d'un soutien de l'ANR (Projet n°ANR-22-CE41-0018-01 ESTRADES) et a été réalisée dans le cadre de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES).

---

<sup>1</sup> Univ Gustave Eiffel, Univ Paris Est Creteil, ERUDITE, TEPP, ONDES, F-77454, Marne-La-Vallée, France, [yannick.lhorty@univ-eiffel.fr](mailto:yannick.lhorty@univ-eiffel.fr)

<sup>2</sup> Université Claude Bernard Lyon 1, L-Vis (EA 7428), CPED, Lyon, France, [philippe.liotard@univ-lyon1.fr](mailto:philippe.liotard@univ-lyon1.fr)

<sup>3</sup> CPED, [masternak.romane@gmail.com](mailto:masternak.romane@gmail.com)

<sup>4</sup> CPED, [aude.stheneur@cped-egalite.fr](mailto:aude.stheneur@cped-egalite.fr)

## Introduction

Dans l'enseignement supérieur comme dans l'ensemble de la fonction publique, le cadre légal des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été réformé depuis la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Désormais, chaque établissement d'enseignement supérieur doit élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action recouvre des objectifs multiples et doit au moins comporter quatre séries de mesures visant à « évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».

Pour contribuer à ce dernier objectif, les établissements ont également pour obligation de mettre en place un dispositif permettant « de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».

Pour réaliser ces changements, la plupart des établissements ont fait le choix de réformer leur gouvernance et ceux qui n'en avaient pas, de se doter de services spécifiques, les missions égalité.

### **REMEDE : Une enquête originale pour le suivi des mesures pour l'égalité**

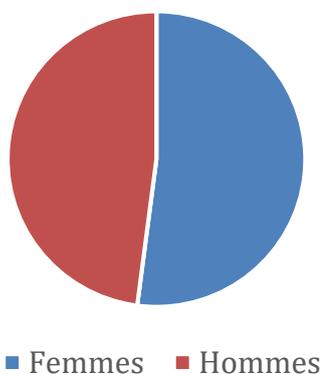
Dans ce contexte de transformation, il est apparu nécessaire de pouvoir suivre ces changements en temps réel à l'aide d'un dispositif d'enquête élaboré en vue de procéder à un « **R**ecueil **E**xtensif des **M**esures des **É**tablishements contre les **D**iscriminations et pour **l'É**galité » (enquête REMEDE). Réalisé dans le cadre de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES) et de la Conférence Permanente Egalité et diversité (CPED), l'enquête REMEDE comporte 60 questions. Elle couvre d'une part l'organisation des missions liées à l'égalité et par ailleurs celle des dispositifs d'écoute et

d'accompagnement. Elle répond à la nécessité d'établir un état des lieux national de ce qui se fait dans les établissements et des moyens concrets (humains, structurels, financiers, etc.) consacrés aux politiques d'égalité. L'objectif est de dresser un panorama des pratiques des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui étend et actualise les synthèses précédentes du MESR et de la CPED. L'enquête a été administrée en juin et juillet 2023 auprès de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur par la CPED et France Universités.

Au total, 63 établissements d'enseignement supérieur ont répondu à l'ensemble de l'enquête. Ces établissements emploient un total de 160 000 agent-es et accueillent 1,2 million d'étudiant-es. Il s'agit principalement d'universités, mais aussi de nouveaux établissements à caractère expérimental, de COMUE, d'instituts spécialisés et de grandes écoles. La liste des établissements répondants figure en annexe 1 de cette note. Cet échantillon comprend les deux tiers des universités françaises et une proportion beaucoup plus faible de grandes écoles. En effectif, il réunit 1,22 millions d'étudiant-es, soit 41 % de l'ensemble des inscrit-es dans l'enseignement supérieur.

Ces établissements sont de taille variable. Le nombre d'étudiant-es est en moyenne de 21 430, pour un maximum de 80 000. Le nombre de personnels est en moyenne de 2 730<sup>5</sup>, avec un maximum de 8 445. Dans les deux cas, les femmes sont légèrement majoritaires, avec 52 % des effectifs représentés.

#### Part des femmes parmi les étudiants



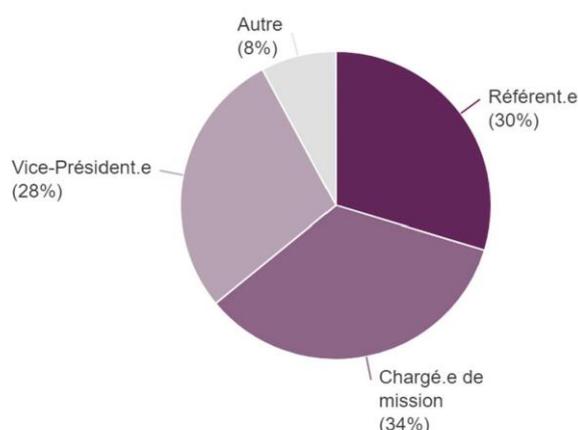
---

<sup>5</sup> Toute personne rémunérée par l'établissement quel que soit son statut.

## Les missions égalité : une composition et une organisation diversifiées

L'ensemble des établissements a déclaré avoir une personne nommée pour concevoir et mettre en œuvre les politiques d'égalité-diversité de l'établissement. À une très forte majorité cette responsabilité est confiée à une femme (81%). Vice-président-e égalité (28%), chargé-e de mission (34%), référent-e égalité (30%), l'intitulé du poste est variable selon les établissements, ce qui induit une variation dans les pouvoirs politiques et symboliques, des marges de manœuvre variables et une reconnaissance administrative différenciée. Dans la grande majorité des cas (74 %) cette personne est sous la responsabilité hiérarchique directe de la présidence ou de la direction d'établissement, plus rarement sous la responsabilité d'une vice-présidence plus large (17%) ou sous celle d'un service de l'université (6%).

### Intitulé de la fonction occupée par la personne en charge de la politique égalité-diversité



Le statut de la personne en charge de l'égalité est tout aussi varié. Toutefois, une tendance se dégage, les deux tiers occupent un poste d'enseignant-chercheur : 42% d'entre elles et eux sont maître-sses de conférences. 23% sont professeur-es des Universités et 12% sont des membres du personnel BIATSS titulaire. Notons une part importante de « Autre », 15%, ce qui illustre les spécificités pouvant exister selon les établissements. De nouveau, ce manque d'uniformité s'accompagne de différentes marges d'action et de liberté.

Les personnes en charge de l'égalité peuvent disposer d'une décharge horaire, en moyenne, elle est de 52h par an (la médiane est de 46 heures). La décharge maximale équivaut à un service complet d'enseignant-chercheur (192 heures). De plus, les personnes

peuvent avoir une prime (se cumulant à une décharge ou pas selon l'établissement), dont le montant moyen est de 2 500 euros par an.

Alors que dans 100% des établissements, il existe une personne en charge de l'égalité, seuls 55% ont une structure dédiée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Cette entité reçoit des appellations variées d'un établissement à l'autre, mais le plus souvent, elle est appelée « mission égalité ».



*Ce nuage de mots représente les intitulés utilisés dans le questionnaire pour nommer l'entité en charge de l'égalité. La taille du mot est proportionnelle à sa fréquence d'utilisation.*

Plus de la moitié de ces entités sont des structures jeunes, mises en place entre 2019 et 2023, depuis la loi sur la transformation de la fonction publique en 2019, qui rend obligatoire la mise en œuvre des plans d'action pluriannuels pour l'égalité professionnelle. Près de la moitié des missions égalité préexistaient donc à la loi de 2019.

Plus des deux-tiers (69%) des missions égalité disposent de personnel dédié. En moyenne, elles se composent de 2,1 équivalents temps plein. Ces personnels sont des agent-es titulaires qui n'y consacrent qu'une partie de leur temps ou des agent-es contractuel·les à temps complet. Parfois la mission égalité s'appuie aussi sur des vacataires ou des personnes encore en formation, stagiaires (0,6), services civiques (0,4) et alternant-es (0,3). Ils et elles se caractérisent par la précarité de leurs statuts, ce qui éclaire sur leurs

conditions matérielles d'existence et la reconnaissance économique attribuée à celles et ceux qui œuvrent pour l'égalité.

Au-delà des personnels composant la mission égalité, cette entité s'appuie sur un réseau plus large au travers d'un groupement (formel ou non) de personnes associées plus ou moins étroitement à la politique d'égalité-diversité de l'établissement, structuré en commission ou en groupe de travail. Une large majorité de 89 % des établissements dispose d'une ou des commission(s) et/ou groupe(s) de travail incluant le volet égalité-diversité, soit en interne à l'établissement, soit en inter-établissement, soit les deux.

### **Des compétences larges, des moyens limités**

La plupart des missions ont un périmètre d'intervention assez large qui ne se limite pas au domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Certes, l'égalité entre les femmes et les hommes entre dans le champ historique de toutes les missions égalité et 94% des missions sont en charge également des violences sexistes et sexuelles (VSS). Mais font également partie du large périmètre des missions la lutte contre les LGBTIphobies (pour 78 % d'entre elles), la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (63%), la diversité ethno-culturelle, la diversité sociale, la lutte contre le validisme et la laïcité.

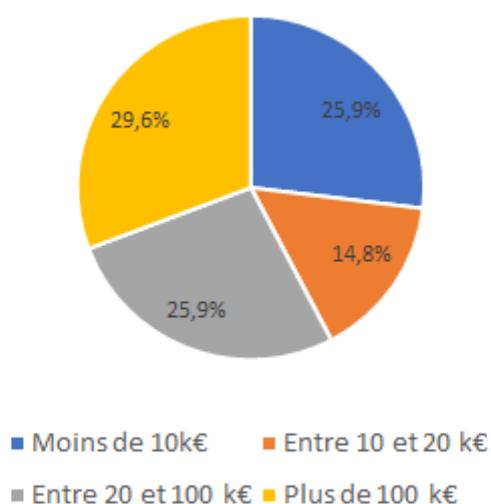
Pour réaliser ces objectifs, les missions égalité disposent de moyens limités. Pour la moitié de ces structures, le budget total est de moins de 50 000 € en 2022. Il est inférieur à 10 000 € pour 25,9 % des missions et il est compris entre 10 000 et 20 000 € pour 14,8 % des missions. Le budget total ne dépasse 100 000 € que pour moins de 30 % des missions.

La structure de ce budget est très variable selon les établissements. En moyenne, les fonds propres, qui correspondent à une contribution directement financée par l'établissement, représentent un peu moins de 30% des ressources totales. Les ressources

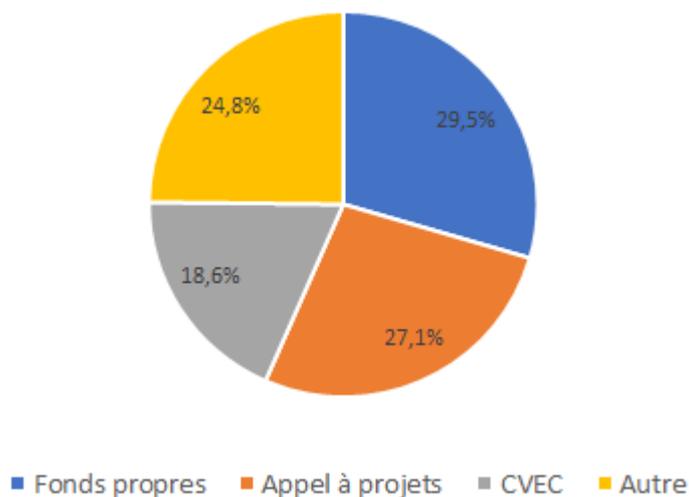
issues d'appel à projet, par nature non récurrentes, représentent 27 % de l'ensemble. La Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) apporte 18,6 % de l'ensemble des financements. Le solde est constitué d'autres ressources : financement ponctuel de contrat de travail ou d'actions de formation par le service des ressources humaines, mécénat d'entreprises privées, dialogue stratégique de gestion avec le Ministère, etc.

Les principaux postes sont les dépenses de personnels (35,5 % des dépenses en moyenne) et les actions de formation (31 %). Les dépenses restantes correspondent à des charges de fonctionnement associées à la réalisation d'évènements, de manifestations et autres actions de communication et de sensibilisation sur des sujets en lien avec l'égalité.

#### Budget total des missions égalité



## Structure du budget des missions égalité



### Les dispositifs de signalement

Comme nous l'avons déjà évoqué, les établissements ont pour obligation de mettre en place des dispositifs permettant de recueillir les signalements des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Si un établissement sur quatre avait déjà mis en place ce type de dispositif avant 2019, plus de la moitié des dispositifs de signalements ont été instaurés depuis 2021.

Les dispositifs de signalement répondent aux particularités de chaque établissement, offrant ainsi une certaine variété tant dans leurs caractéristiques que dans leurs dénominations. L'appellation la plus répandue est celle de « cellule de signalement ». Notons que ces dispositifs ont été mis en place à la fois pour les personnels et pour les étudiant-es, les établissements ayant élargi le périmètre des bénéficiaires au-delà de l'obligation légale « de recueillir les signalements des agent-es ».



*Ce nuage de mots représente les intitulés utilisés dans le questionnaire pour nommer le dispositif de signalements. La taille du mot est proportionnelle à sa fréquence d'utilisation.*

Le dispositif de signalement se compose généralement de deux entités : un réseau de personnes écoutantes et une équipe pluridisciplinaire en charge de l'analyse des situations et des propositions de solutions visant à les résoudre. Dans la moitié des établissements, l'équipe interdisciplinaire comprend également les personnes écoutantes. Dans l'autre moitié, les deux entités sont totalement disjointes. Le nombre d'écoutant-es est en moyenne de 8 par établissements et s'étend de 2 à 26. Le nombre de membres de l'équipe interdisciplinaire est lui aussi en moyenne de 8 et il est compris entre 1 et 24 selon les établissements. La plupart de ces personnes impliquées dans le dispositif de signalement ont suivi une formation d'au moins une journée à l'écoute, d'une part, et à l'appréhension des VSS, d'autre part. De façon moins fréquente, les écoutant-es et les membres de l'équipe interdisciplinaire sont aussi formé-es à l'appréhension des discriminations, au caractère juridique du signalement et à l'enquête suite à un signalement.

Le dispositif d'écoute ne mobilise pas uniquement les personnes en charge de l'égalité. Dans la moitié des établissements, d'autres personnes référentes sont également sollicitées : référent-e racisme et antisémitisme, discrimination, handicap, laïcité, déontologie, conseiller en charge des risques professionnels, etc. En outre, des personnels de santé ou du social sont aussi mobilisés (assistant-es sociales, infirmier-es). Selon les établissements, la composition des équipes en charge du dispositif de signalement est variée. Elle comprend des représentant-es de la gouvernance de l'établissement, de la direction générale des services, des médecins et des psychologues du travail, des médecins des services de santé universitaire, des juristes, des représentant-es des personnels et des représentant-es des étudiant-es.

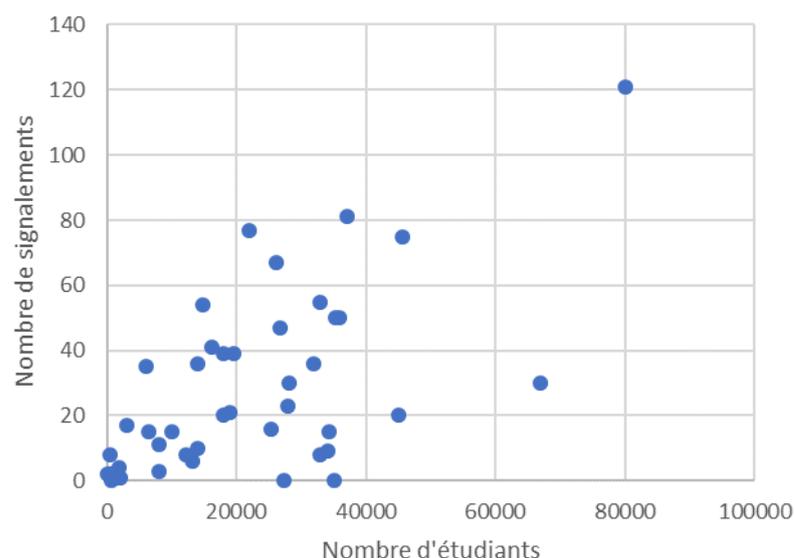
Pour plus de 70 % des établissements, le dispositif de signalement est complètement interne et ne fait pas appel à un prestataire extérieur. Aucun établissement n'a décidé de complètement externaliser son dispositif de signalement. Mais une forte minorité d'établissements (28,8 %) ont fait le choix d'un dispositif mixte, leur permettant de disposer d'une organisation adaptée à leurs besoins et à leurs capacités. La partie externalisée du dispositif concerne soit l'accompagnement des victimes, soit l'écoute, soit le recueil de signalement, et parfois les trois fonctions à la fois.

Dans la totalité des établissements, le dispositif de signalement recueille des faits de violences sexuelles et sexistes. Dans plus de quatre établissements sur cinq (82%), il concerne aussi les discriminations (LGBTIphobies, racisme-antisémitisme, etc.). Le troisième type de signalement recueilli porte sur des situations de harcèlement moral et de risques psychosociaux (69,4 %). Les autres types de situations de violences qui sont signalées concernent des conflits au travail, des violences physiques non sexistes ou sexuelles, des insultes, des menaces des cas de diffamation, du cyberharcèlement, des situations de souffrance au travail ou dans les études, ou encore des difficultés associées à une situation de handicap.

Le questionnaire interroge directement les établissements sur le nombre de signalements recensés par le dispositif. En moyenne, 28 situations ont été signalées en 2022 par les établissements, ce qui correspond à 1543 signalements pour l'ensemble des 63 établissements ayant répondu à l'enquête. Ces signalements concernent à peu près autant le personnel que les étudiant·es (avec en moyenne 14 signalements pour chaque groupement). Rapporté au nombre d'étudiant·es des établissements répondants à l'enquête, la fréquence des signalements est environ de 6 cas par an pour 10 000 étudiant·es. Rapporté au nombre de personnels, la fréquence est d'environ 5 cas par an pour 1000 agent·es.

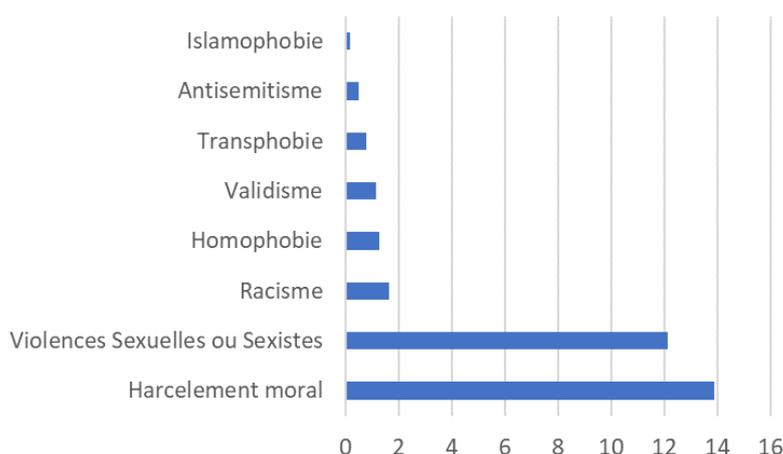
Ce nombre de signalement est très variable selon les établissements et s'étend de 0 à 183. Il est peu corrélé avec la taille des établissements, en nombre d'étudiant·es (graphique ci-dessous). Certes, il existe une corrélation positive entre les deux indicateurs, mais beaucoup d'autres facteurs semblent intervenir pour déterminer le nombre de signalements. Parmi ces facteurs, il est probable que l'ampleur des moyens mis en œuvre par les établissements, la qualité et la notoriété de leur dispositif de signalement doivent jouer un rôle important.

## Nombre de signalements en fonction du nombre d'étudiant-es par établissement



Le premier motif de signalement remonté par les établissements est le harcèlement moral qui regroupe à lui seul la moitié de l'ensemble des signalements et l'essentiel des signalements émanant des personnels. Il se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner pour la victime une dégradation de ses conditions de travail et renvoie ainsi à une situation de souffrance au travail. Le deuxième motif, avec 12,1 signalements en moyenne par établissement et par an, est celui des violences sexuelles et sexistes. Il concerne principalement les étudiant-es. Les autres motifs sont beaucoup moins présents dans les dispositifs de signalement. Les discriminations liées à l'origine et au sentiment religieux, en englobant le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie correspondent à 2,3 signalements par établissement et par an. Les signalements liés à l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre des personnes, l'homophobie et la transphobie, correspondent à deux signalements en moyenne par établissement et par an. Enfin, les signalements liés à une situation de handicap correspondent à 1,14 signalement par établissement et par an.

### Les signalements par motif



Cette répartition pose question. Alors que la plupart des membres des cellules d'écoute sont formé·es aux violences sexistes et sexuelles et se destinent à les traiter, ils et elles se retrouvent face à des signalements plutôt en lien avec les souffrances au travail pour lesquels ils et elles n'ont pas forcément l'expertise. Ce constat n'est pas à négliger. Nous savons par ailleurs qu'il est difficile pour les victimes et/ou les témoins de caractériser clairement ce qu'ils et elles vivent, ou qu'ils et elles ont parfois tendance à sous-estimer la gravité des faits subis : est-il plus simple de se revendiquer victime de harcèlement moral que de VSS ? ou encore de LGBTphobies ou de racisme ? Ces résultats nécessiteront des approfondissements.

Un enseignement complémentaire concerne les besoins de formation à destination du personnel et des étudiant·es. Le besoin le plus cité, dans 36,5 % des cas, correspond à une formation sur la thématique du harcèlement moral, à destination du personnel. Le deuxième besoin de formation le plus fréquemment évoqué est celui des LGBT phobies, avec 23,8 % des cas. L'appréhension des VSS est citée dans 14,3 % des cas et l'appréhension des discriminations dans 12,7 % des cas.

Par ailleurs, on peut noter que les trois-quarts des faits signalés ont lieu sur le campus et la majorité des situations signalées le sont en dehors des salles de cours, alors que 26% ont lieu hors campus. C'est donc en dehors des salles de classe qu'il faut être le plus vigilant·e aux potentielles situations de violence.

Finalement, le contraste est important entre le nombre de signalements recensés par les dispositifs mis en œuvre par les établissements et le nombre de sanctions qui en découlent. En 2022, en moyenne, 5% des signalements aboutissent à une sanction

disciplinaire, 1,4% à une sanction judiciaire. Ces chiffres peuvent traduire le fait que nombre de signalements correspondent à des faits qui ne sont pas des délits, ou ils peuvent traduire aussi les difficultés d'administrer des preuves suffisamment convaincantes pour que les faits soient traduits en sanction disciplinaire ou judiciaire, ou encore que les établissements ne s'engagent dans les procédures de sanction dans certains cas seulement (les plus graves ?), sans que l'on puisse départager ces trois hypothèses. Enfin, il est aussi possible que les personnes qui effectuent un signalement ne demandent pas de sanctions pour les auteurs (ou plus tard). Quoiqu'il en soit, l'analyse des raisons d'un si petit nombre de sanctions est à produire.

### **Les actions de communication et de sensibilisation des missions égalité**

Une autre tâche centrale des missions égalité dans les établissements est celle des actions de communication au travers desquelles elles cherchent à mieux faire connaître les dispositifs d'écoute et de signalement. Ces actions portent en premier lieu sur le dispositif de signalement lui-même. Elles ont alors un caractère multicanal qui combine des affiches, l'envoi de courriels, l'activation des réseaux sociaux, la présence d'informations sur les pages d'accueil de l'établissement, sur les panneaux numériques, etc. En moyenne, les dispositifs de signalement des établissements font l'objet de 18 présentations annuelles dans chaque établissement. Là aussi, les différences selon les établissements sont importantes. Deux établissements organisent plus de 130 présentations du dispositif de signalement chaque année, tandis que plus du tiers des établissements réalisent moins de 5 présentations par an. Pour autant, les données n'indiquent pas de corrélation entre le nombre de signalements recensés au niveau établissement et le nombre de présentations du dispositif.

A côté de ces présentations qui ont un caractère à la fois répété et permanent, les missions égalité sont aussi en charge d'organiser des actions de formations et des actions de sensibilisation à destination des étudiant-es et des personnels sur des sujets très variés. Les formations concernent tous les thèmes d'intervention des missions égalité et s'adressent à des publics divers : personnels, référent-es égalité, membres de la cellule d'écoute, personnel d'encadrement, ambassadeur-ices, étudiant-es, etc. Les actions de sensibilisation consistent en des dizaines d'évènements d'une durée de quelques heures, d'une demi-journée, d'une journée voire d'une semaine où la mission encourage la participation du plus grand nombre :

projections de films, réalisation d'expositions, pièces de théâtre, suivies de conférences-débats sur des sujets en lien avec les violences, organisation d'événements autour de la journée internationale pour les droits des femmes, édition de supports de présentation de la mission égalité, tournage de capsules vidéo, etc.

Ces actions sont parfois organisées en s'appuyant sur des chercheur·euses internes aux établissements et expert·es sur le champ de l'égalité ou en sollicitant des prestataires extérieurs, cabinets de formation ou associations spécialisées. Elles mobilisent souvent d'autres services de l'université, tels que la vie étudiante, les ressources humaines, les services de santé étudiant, les services culturels, le service de communication ou la DGS. Elles ont la plupart du temps un caractère local mais peuvent s'inscrire dans des événements de portée nationale (journée internationale des droits des femmes, journée internationale contre les violences faites aux femmes, mois des fiertés, semaine de l'Égalité, semaine de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, etc.) et être relayées par des réseaux nationaux tels que la CPED.

Les actions de formation ou de sensibilisation sont répétées plusieurs fois pour atteindre différents publics à différents moments et parfois sur différents sites. En moyenne, les établissements reproduisent leurs actions de formations et/ou de sensibilisations de 3 à 7 fois. Très généralement, ces actions sont souvent courtes et facultatives. Cela témoigne de la difficulté à les rendre obligatoires malgré leur importance reconnue ; ce frein est parfois détourné en conditionnant des financements à la participation à des actions de sensibilisations et/ou de formations (notamment pour les associations étudiantes).

En 2022, en moyenne, les missions égalité mettent en place 6 actions culturelles annuelles (expositions, théâtre, concerts, ...). Elles touchent principalement les étudiant·es : 500 sont en moyenne touché·es par ces actions contre seulement 185 personnels. Ce faisant, les missions égalité jouent aussi indirectement un rôle d'animation des campus.

## **Les enquêtes de victimation**

L'enquête REMEDE comprenait un volet sur les enquêtes de victimation réalisées par les établissements auprès des étudiant·es et/ou des personnels. Ce type d'enquête, dont un exemple est donné par le dispositif ACADISCR1 ou encore par l'enquête VIRAGE de l'INED,

consiste à interroger directement les personnes sur leurs expériences des violences, qu'elles aient été victimes ou témoins. Les résultats de ce type d'enquête permettent d'objectiver le ressenti des violences et de fournir un état des lieux potentiellement très utile en amont des plans d'action. Pour autant, le constat est celui d'un recours assez minoritaire des établissements à ce type d'enquête. En 2022, 34,4% des établissements ont déclaré avoir réalisé une enquête de ce type auprès des étudiant·es et 25 % auprès du personnel.

Lorsque les enquêtes se sont adressées à des étudiant·es, c'est en moyenne 20 000 étudiant·es par établissements qui ont été interrogé·es. Ce nombre dépasse de très loin l'effectif canonique d'un sondage habituel, même lorsqu'il est consacré à l'analyse de comportements peu fréquents. La justification est que ce type d'enquête n'a pas uniquement pour objet de produire de la connaissance et de recenser des situations. Leur fonction est aussi de communiquer et de sensibiliser les acteurs universitaires sur la question des violences. Ces enquêtes peuvent aussi permettre de communiquer sur les dispositifs d'écoute et de signalement.

## **Conclusions**

Au final, l'enquête REMEDE met en évidence de nombreux signaux de la montée en puissance des actions pour l'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur. Avec l'ensemble des référent·es égalité et le développement des missions égalité, les établissements disposent désormais d'un réseau effectif de relais locaux. Certes, les moyens humains et matériels des missions sont assez hétérogènes d'un établissement à l'autre et ils sont globalement limités, contrastant avec l'ampleur de leur domaine d'intervention qui cumule l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la prévention des discriminations dans tous les domaines et pour tous les critères prohibés, ainsi que des actes et propos haineux. Mais des dispositifs de signalement ont été mis en place partout et ils permettent de recenser un nombre croissant de situations qui étaient ignorées par les établissements auparavant. Les signalements remontés par les personnels ciblent principalement des cas de harcèlement moral ce qui renvoie aux conditions de travail et aux risques psycho-sociaux. Ceux remontés par les étudiant·es se concentrent sur les violences sexuelles et sexistes. Les efforts des acteur·ices de l'égalité pour monter des évènements, des

actions de sensibilisation et des actions de formation portent en partie leurs fruits. Pour autant, le pourcentage de sanction effective, qu'elle soit judiciaire disciplinaire se situe à un niveau extrêmement faible. Il sera particulièrement intéressant de réaliser une nouvelle enquête à l'horizon d'un ou deux ans, afin de pouvoir suivre dans le temps l'évolution de ces différents indicateurs.

## ANNEXE 1 : Liste des établissements répondants à l'enquête REMEDE 2023

AgroParisTech	Université de Franche-Comté
Aix-Marseille Université	Université de Haute Alsace
École Centrale de Nantes	Université de la Nouvelle-Calédonie
École des hautes études en santé publique	Université de Lille
École française de Rome	Université de Limoges
École Nationale d'Ingénieurs de Brest	Université de Lorraine
École Nationale supérieure d'Architecture de Bretagne	Université de Lyon – ComUE
École nationale supérieure Louis-Lumière	Université de Nîmes
École Nationale Supérieure Maritime	Université de Pau et des Pays de l'Adour
École pratique des hautes études (PSL)	Université de Poitiers
ENS Paris-Saclay	Université de Reims Champagne-Ardenne
ENSAI	Université de Rennes
INALCO	Université de technologie de Troyes
INSA Lyon	Université de Toulouse
INSA Rouen Normandie	Université de Tours
Institut Mines Télécom Business School	Université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines
La Rochelle Université	Université des Antilles
Nantes Université	Université du Littoral Côte d'Opale
Paris 1-Panthéon Sorbonne	Université Grenoble Alpes
Sciences Po	Université Gustave Eiffel
Sorbonne Université	Université Le Havre Normandie
UNISTRA	Université Paris 8 – Vincennes à Saint-Denis
Université Bordeaux Montaigne	Université Paris Cité
Université Bourgogne Franche Comté	Université Paris Nanterre
Université Bretagne Sud	Université Paris-Est-Créteil
Université Claude Bernard Lyon 1	Université Paris-Saclay
Université Clermont Auvergne	Université Polytechnique des Hauts-de-France
Université Côte d'Azur	Université Rouen Normandie
Université d'Angers	Université Sorbonne Paris Nord
Université d'Artois	Université Toulouse CAPITOLE
Université de Bourgogne	Université Toulouse III – Paul Sabatier
Université de Caen Normandie	

## ANNEXE 2 : Questionnaire de l'enquête REMEDE 2023

### Présentation de l'enquête :

Élaboré dans le cadre de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES) et de la Conférence Permanente Egalité et diversité (CPED), le questionnaire de cette enquête intitulée REMEDE comporte 60 questions. Il est destiné à être rempli par les personnes en charge de l'égalité en collaboration avec la présidence, les services RH, etc.

Cette enquête porte sur les missions liées à l'égalité (et missions assimilées), ainsi que sur les dispositifs d'écoute et d'accompagnement. Elle répond à la nécessité d'établir un état des lieux national de ce qui se fait dans les établissements et des moyens concrets (humains, structurels, financiers, etc.) consacrés aux politiques d'égalité. L'objectif est de dresser un panorama des pratiques des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche en matière de prévention des discriminations et des violences sexuelles et sexistes, dans le nouveau contexte de la mise en œuvre des plans d'égalité, et notamment de l'obligation de mise en place d'un dispositif d'écoute et de signalement.

L'enquête se déroule en trois temps : un temps sur la personne chargée de l'égalité, un temps sur la mission égalité, et un dernier temps sur le dispositif.

Les données seront exploitées de manière anonyme, sans aucune mention permettant d'identifier votre établissement, par les chercheurs et chercheuses de l'Observatoire (dont la liste figure sur le site [https:// ondas.univ-gustave-eiffel.fr/](https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/)) et de la CPED. La passation de ce questionnaire est réalisée conjointement par la CPED et France Universités.

Pour toutes questions sur l'utilisation et la conservation des données issues de cette enquête, vous pouvez nous écrire à [ondes@univ-eiffel.fr](mailto:ondes@univ-eiffel.fr).

### 1-Nom de votre établissement :

-----

### 2-Votre établissement est :

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

Une université

Une grande école

Une COMUE

Un établissement expérimental

Ecole et/ou institut spécialisé

Établissement dépendant d'un autre ministère

Autre -----

Précisez le ministère de rattachement et le statut -----

**3-Votre établissement est-il rattaché à une Communauté d'universités et d'établissements (COMUE)**

?

Non

Oui

**4-Votre établissement est-il le résultat d'une fusion ?**

Non

Oui

**5-Si oui,**

- de moins de cinq ans
- de moins de trois ans
- plus récente
- en cours de fusion

**6-Quelle est la taille de votre établissement en nombre de personnels ? (personnels vacataires inclus)\***

*\*Nous entendons par « personnels » toute personne rémunérée par l'établissement quel que soit son statut (BIATSS, enseignant-e-chercheur-se...), qu'elle soit contractuelle ou titulaire, incluant vacataires.*

*Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :*

Réponse (nombre): .....

**7-Combien y a-t-il d'hommes et de femmes dans le personnel de votre établissement ?**

\_\_\_\_\_ femmes

\_\_\_\_\_ hommes

\_\_\_\_\_ autre

**8-Combien d'étudiant·es sont-ils et elles inscrit·es dans votre établissement (en 2022-2023) ?**

Réponse (nombre): .....

**9-Parmi les étudiant·es, quel est le pourcentage de ...**

\_\_\_\_\_ femmes

\_\_\_\_\_ hommes

\_\_\_\_\_ autre

**10- Y a-t-il une personne nommée pour concevoir et mettre en œuvre la politique d'égalité-diversité de l'établissement ?**

Non

Oui

**11-Précisez l'intitulé de cette nomination**

- Référent.e
- Chargé.e de mission
- VP
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**12- Précisez le statut de la personne chargée d'égalité au sein de l'établissement :**

*Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :*

- Personnel BIATSS titulaire
- PRAG ou PRCE
- Maître·sse de conférences
- Professeur.e des universités
- Chargé·e de recherche
- Directeur·ice de recherche
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**13-Précisez son identité de genre**

- Femme
- Homme
- Non-binaire
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**14- Parmi les thèmes ci-dessous, quels sont ceux qui entrent dans le périmètre de la mission du ou de la chargé·e d'égalité ?**

*Choisissez toutes les réponses qui conviennent :*

Égalité femmes-hommes / Parité

VSS

Lutte contre le racisme et l'antisémitisme

Laïcité  
Lutte contre les discriminations liées au handicap  
Lutte contre les LGBTI-phobies  
Diversité sociale, égalité des chances, ouverture sociale  
Diversité liée à l'âge  
Diversité ethno-culturelle, internationale  
RSE  
Egalité professionnelle  
Qualité de vie au travail  
Développement durable  
Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**15- Sous quelle responsabilité hiérarchique la personne chargée d'égalité est-elle placée ?**

*Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :*

- Présidence ou direction d'établissement
- Vice-présidence ou direction adjointe d'établissement
- Service
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**16- De combien d'heures de décharge dispose la personne en charge de l'égalité ?**

Nombre d'heures : \_\_

**17- Quel est le montant de la prime dont dispose la personne en charge de l'égalité ?**

Montant : \_\_

**Mission égalité :**

**18- Y a-t-il une structure dédiée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations dans votre établissement ?** Cette question n'inclut PAS les dispositifs de veille et de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles

- Non (Vous allez être dirigé·e vers la partie 'Dispositif')
- Oui

**19- Comment s'appelle cette entité ?**

*Dans la suite du questionnaire, nous désignons cette entité par le terme « mission égalité »*

-----

**20-Date de la mise en place de cette « mission égalité » ? (mm/aaaa)**

\_\_/\_\_\_\_

**21-La mission égalité dispose-t-elle de personnel dédié ?**

Non

Oui

**22-Si oui, précisez leur nombre pour chaque type de statut :**

Personnel titulaires	: __
Contractuel.les	: __
Vacataires	: __
Stagiaires	: __
Alternant·es	: __
Services civiques	: __
Autre	: __

Si 'Autre', précisez le(s) statut(s) : \_\_\_\_\_

**23-Si oui, précisez leur nombre par intitulé de poste**

*(non réponse = 0)*

Chargé·es de mission	: __
Chargé·es de projet	: __
Chef·fe de projet	: __
Chargé·e de communication	: __
Juristes	: __
Autre	: __

Si 'Autre', précisez le(s) statut(s) : \_\_\_\_\_

**24- A combien d'ETP cela correspond-il (hors stagiaires) ?**

*Indiquez 0,5 pour un mi-temps*

Nombre : \_\_

**25-Quel est le nombre d'ETP occupé par des femmes ?**

*Indiquez 0,5 pour un mi-temps*

Nombre : \_\_

**26- Existe-t-il une ou des commission(s) et/ou groupe(s) de travail incluant explicitement le volet égalité-diversité ? \***

*Nous entendons par "commission" ou "groupe de travail" tout groupement (formel ou non) de personnes associées plus ou moins étroitement à la politique d'égalité-diversité de l'établissement. Nous ne faisons pas référence aux cellules qui prennent en charge les signalements de VSS et discriminations.*

Choisissez **toutes** les réponses qui conviennent :

- Oui en interne
- Oui en inter-établissements
- Non

Cette question n'inclut PAS les dispositifs de veille et de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles.

**Moyens attribués :**

**27- En 2022, quels sont les moyens dédiés à la mission égalité ?**

- Budget annuel (y compris fonctionnement, investissement, personnels) : \_\_\_\_\_  
€
- Montant des financements sur fonds propres de votre établissement : \_\_\_\_\_ €
- Montant obtenus par voie de réponses à des appels à projets : \_\_\_\_\_ €
- CVEC : \_\_\_\_\_ €
- Autres sources financements : \_\_\_\_\_ €

Si autres financements, précisez ici leur origine : \_\_\_\_\_

**28- Quelle est la structure globale de ce budget ?**

- % en rémunération du personnel : \_\_ %
- % des dépenses consacrées aux actions de formation : \_\_ %
- Autres postes principaux (donner les intitulés et les %) : ...

**29- Détails des autres postes**

Donnez les intitulés et les %

Poste 1 : intitulé :..... %: \_\_  
Poste 2 : intitulé :..... %: \_\_  
Poste 3 : intitulé :..... %: \_\_

**Dispositif (« recueil et traitement des signalements ») :**

**30- Quel est l'intitulé exact du dispositif dans votre établissement ? S'il en existe plusieurs, séparez les noms par « / ».**

Nom : \_\_\_\_\_

**31- Ce dispositif est-il ...**

- Interne à votre établissement Non Oui
- Totalemment Externalisé auprès d'une structure spécialisée Non Oui
- En fonctionnement mixte Non Oui

**32-Si oui au fonctionnement mixte, quelle partie est externalisée ?**

- Recueil des signalements
- Ecoute
- Accompagnement des victimes
- Enquête
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**33- Date de mise en place du dispositif ? (mm/aaaa)**

\_\_ / \_\_\_\_

**34- Ce dispositif reçoit-t-il des témoignages sur les réalités suivantes :**

*Choisissez toutes les réponses qui conviennent :*

- Violences sexistes et sexuelles
- Discriminations (LGBTIphobies, racisme-antisémitisme...)
- Harcèlement moral et risques psycho-sociaux
- Autre(s)

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**35- D'autres référent·es sont-ils ou elles associé·es à ce dispositif (ex : référent·e anti-racisme)**

Non

Oui

**Si oui, précisez :** \_\_\_\_\_

**36- À qui est adressé ce dispositif ?**

*Choisissez toutes les réponses qui conviennent :*

- Personnels
- Étudiant·es

**37- Les personnes écoutantes sont-elles membres de l'équipe interdisciplinaire ?**

Non  
Oui

**38- Parmi ces membres, combien ont suivi une formation d'au moins une journée**

A l'appréhension des VSS : \_\_  
A l'appréhension des discriminations / stéréotypes : \_\_  
A l'écoute : \_\_  
Au caractère juridique : \_\_  
A l'enquête : \_\_  
Autre : \_\_

**39 a- De quelles autres formations auriez-vous besoin à destination du personnel ou des étudiant.es?**

- A l'appréhension des VSS
- A l'appréhension des discriminations / stéréotypes
- A l'appréhension des LGBTI phobies
- Au harcèlement moral
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**39 b- Dans quelle langue souhaiteriez-vous qu'elles soient réalisées ?**

- Français
- Anglais
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**39 c- Quels publics souhaiteriez-vous qu'elles ciblent ?**

- Personnels
- Etudiant·es en santé
- STAPS / Bureaux des sports
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**40- En 2022, combien de signalements ont été recensés par le dispositif ?**

Nombre total : \_\_  
Nombre de signalements par des membres du personnel : \_\_  
Nombre signalements effectués par des étudiant-es : \_\_  
Ne sait pas : \_\_

**41-Pour quels motifs ?**

Violences sexistes ou sexuelles : \_\_  
Harcèlement moral : \_\_  
Discrimination : \_\_  
(selon l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, une situation de handicap, etc.)  
Transphobie : \_\_  
Homophobie : \_\_  
Validisme : \_\_  
Racisme : \_\_  
Antisémitisme : \_\_  
Islamophobie : \_\_  
Autre discrimination envers une religion : \_\_  
Autre : \_\_  
Ne sait pas : \_\_

**42-Dans quels lieux?**

Sur les campus hors des salles de cours : \_\_  
Au sein des salles de cours : \_\_  
Hors des campus : \_\_

**43- Combien de signalements ont abouti à une sanction disciplinaire en 2022 ?**

● Nombre : \_\_

**44- Combien de signalements ont abouti à une sanction judiciaire en 2022 ?**

● Nombre : \_\_

**45-Nombre d'interventions de présentation du dispositif aux personnels et aux étudiant.es**

● Réponse (nombre) : ..... : \_\_

**46- Comment l'établissement communique-t-il sur le dispositif ?**

- Réseaux sociaux
- Affiches
- Mise en avant sur la page d'accueil de l'établissement
- Diffusion par mail
- Autre

Si 'Autre' précisez : \_\_\_\_\_

**Actions menées pour l'égalité et la lutte contre les discriminations :**

**47 - En 2022, quelles ont été les actions\* de formation et de sensibilisation menées par la ME :**

Nom de l'action	Cochez la nature de l'intervention	Précisez le nombre de fois où elle a eu lieu	Précisez la durée	Précisez les exigences de présence	Précisez le public ciblé	Par qui l'intervention est-elle organisée ?

\* Une *action de sensibilisation* consiste à informer des personnes de certains sujets, risques ou enjeux, afin qu'elles puissent agir en connaissance de cause.

**Si 'Autre' pour l'organisateur·ice de l'intervention, précisez ici par qui :**

Action 1 : \_\_\_\_\_

Action 2 : \_\_\_\_\_

Action 3 : \_\_\_\_\_

Action 4 : \_\_\_\_\_

Action 5 : \_\_\_\_\_

**48- En 2022, combien d'actions culturelles ont été menées par la ME (expositions, théâtre, concerts...)**

- Nombre d'actions : \_\_
- Nombre de grand public touchés : \_\_
- Nombre de personnels touchés : \_\_
- Nombre d'étudiant·es touché·e : \_\_

### Enquêtes de victimation :

Par enquête de victimation, nous entendons les enquêtes par questionnaires administrées dans votre établissement auprès des étudiant·es et/ou des personnels pour les interroger sur leurs expériences en matière de discriminations et/ou de VSS.

#### 49- Votre établissement a-t-il déjà réalisé une enquête de victimation

- Oui à destination du personnel
- Oui à destination des étudiant·es
- Non

#### 50- En 2022, avez-vous administré une enquête de victimation en direction des personnels ?

Non  
Oui

#### 51- Si oui, combien de personnes ...

... ont été interrogées ?

- Nombre : \_\_

... ont répondu à l'enquête ?

- Nombre : \_\_

#### 52- En 2022, avez-vous administré une enquête de victimation en direction des étudiant·es?

Non  
Oui

#### 53- Si oui, combien de personnes ...

... ont été interrogées ?

- Nombre : \_\_

... ont répondu à l'enquête ?

- Nombre : \_\_

### CPED:

#### 54- Êtes-vous membre de la CPED ?

Non  
Oui

**55- Si oui, depuis quand ? (mm/aaaa)**

\_\_\_/\_\_\_\_

**56- À quelles actions de la CPED participez-vous ?**

- Echanges inter-établissements par mails
- Consultation de la newsletter
- Journées de la CPED
- Groupes de travail
- Utilisation des ressources créées par la CPED
- Cartographie des actions des établissements aux dates clé
- Formations
- Marrainage

**57- Y a t-il des points sur lesquels vous souhaiteriez un soutien, un accompagnement que la CPED pourrait mettre en œuvre ?**

-----

**58- Participez-vous à un réseau national de référent·es (MESRI, France Universités ...)**

- Non
- Oui

**59- Si oui, lequel ou lesquels ?**

-----

### Compléments

**60- Espace de remarques, commentaires, compléments d'information à apporter par rapport au questionnaire ou pour signaler d'autres actions.**

*Nous vous remercions pour le temps que vous nous avez accordé afin de répondre à ce questionnaire.*



## Rapports d'étude de l'ONDES

---

**22-01. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale.**

Sylvain Chareyron, Louis-Alexandre Erb et Yannick L'Horty

**22-02. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : une étude à l'échelle d'une Université**

Rahma Bensalem

**22-03. Le harcèlement scolaire à l'encontre des LGBTQ+ : Une enquête par questionnaire**

Mickael Jardin

**22-04. Origine ou couleur de la peau ? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter**

Dianké Tchabo

**23-01. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine**

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

**23-02. L'orientation universitaire explique l'essentiel des inégalités de genre sur le marché du travail**

Louis-Alexandre Erb